

Neuer MEM GAV ab 1.7.2018

Liebe Mitglieder in der MEM-Industrie

Der Kaufmännische Verband (kfmv) hat sich nach intensiven Vertragsverhandlungen gemeinsam mit den anderen Sozialpartnern der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) auf einen neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) per 1. Juli 2018 geeinigt. Der neue GAV bietet eine massgeschneiderte Lösung für die MEM-Branche und garantiert sichere, faire und fortschrittliche Arbeitsbedingungen für über 100 000 Angestellte in 500 unterstellten Betrieben.

In den folgenden Seiten möchten wir Ihnen die Änderungen gegenüber dem heutigen GAV vorstellen.

Haben Sie Fragen zum neuen GAV? Zögern Sie nicht uns zu kontaktieren.

Herzliche Grüsse

**Ihr Kaufmännischer Verband Schweiz
Sozialpartnerschaft**



Karin Oberlin



Caroline Schubiger



Xenia Wassihun



Lorenz Gerber

Ausgangslage

Sowohl die Arbeitgeberseite, als auch die Arbeitnehmerseite stiegen mit teilweise umfassenden materiellen Forderungen in die Verhandlungen ein. Die Forderungen des Kaufmännischen Verbandes betrafen v.a. die Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit und der beruflichen Weiterbildung durch einen stärkeren Verpflichtungsgrad bzgl. Weiterbildung, die Überführung des Solidaritätsbeitragsfonds (SBF) und Weiterbildungsfonds (WBF) in einen Verein, die Gleichstellung aller Mitarbeitenden, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Anspruch auf Arbeitszeitreduktion), die Einführung eines KTG-Obligatoriums und die Eingrenzung der Gründe, die eine Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen ermöglichen (Krisenartikel 57). Im Zentrum der Forderungen der Arbeitgeberseite standen von Beginn weg die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 42 Stunden und der Ausschluss der Arbeitnehmerverbände aus dem Prozess der Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen (Krisenartikel 57).

Verlauf der Verhandlungen

In den ersten drei Verhandlungsrunden, in denen auf Arbeitnehmerseite getrennt mit ASM verhandelt wurde, konnte der Kaufmännische Verband seine Kernforderungen in seiner Verhandlungsgruppe (zusammen mit Angestellte Schweiz und der Schweizer Kader Organisation) erfolgreich einbringen.

In den weiteren gemeinsamen Verhandlungsrunden konnten die Arbeitnehmerverbände die Hauptforderung des Arbeitgeberverbandes, die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 42 Stunden, gemeinsam erfolgreich abwehren, bezahlten dafür aber einen Preis. Alle Verbände verzichteten auf wesentliche Grundforderungen wie die generelle Erhöhung der Mindestlohnklassen, die Eingrenzung des Krisenarti-

kels oder die Einführung längerer Kündigungsfristen. Ein Wermutstropfen ist zudem der Ausschluss der Arbeitnehmerverbände aus dem Prozess der Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen.

Verhandlungsergebnis

Insgesamt ist das Verhandlungsergebnis aber positiv zu werten. Umso mehr als das vorliegende Verhandlungspaket nebst den Kernanliegen Weiterbildung und Verhinderung der 42 Stundenwoche weitere wichtige Forderungen des Verbandes beinhaltet: die Attraktivität der Branche wird für Frauen und junge Arbeitnehmende dank flexiblen Arbeitszeitmodellen, Teilzeit- und Home-Office-Möglichkeiten gestärkt, die Mindestlöhne werden der Teuerung angepasst und in den Regionen Tessin und Jura angehoben und für die beiden Fonds SBF / WBF konnte die Vereinsform im GAV verankert werden.

Das Verhandlungsergebnis stellt eine sinnvolle Weiterentwicklung des GAV für die MEM-Industrie zu einem modernen Vertragswerk dar. Die Vertragsdauer bis 31. Juni 2023 gibt zudem die Sicherheit, dass die Arbeitsbedingungen während den nächsten fünf Jahren konstant bleiben.

Wichtigste Änderungen

Die Anstellungsbedingungen wurden in folgenden Bereichen angepasst („chronologisch“ gemäss GAV):

Verzicht auf Arbeitszeiterfassung

- Unternehmen können neu mit Mitarbeitenden einen Verzicht der Arbeitszeiterfassung vereinbaren, wenn sie ein Jahreseinkommen von über 120'000 Franken erhalten und über eine grosse Zeitautonomie verfügen.

Solidaritätsbeitrags- und Weiterbildungsfonds (SBF/WBF)

- Überführung des Solidaritätsbeitrags- und Weiterbildungsfonds von der einfachen Gesellschaft in einen Verein zur schlankeren Führung der Fonds.
- Einführung der Beschlussfassung in der Vereinsversammlung mit dem Quorum der doppelten 2/3 Mehrheit ausser für spezifische Beschlüsse (siehe GAV) für eine raschere Reaktion auf Veränderungen in der MEM-Industrie.

Mindestlöhne

- Jährlicher automatischer Teuerungsausgleich der Mindestlöhne gemessen am Landesindex der Konsumentenpreise.
- Schrittweise Erhöhung der tiefsten Mindestlöhne (Tessin und Jurabogen) um 30 Franken pro Jahr.
- Flächendeckende jährliche Kontrolle der Mindestlöhne durch eine externe Revisionsstelle.

Löhne

- Verpflichtung, dass qualifizierte Arbeitnehmende mit einer Funktion, die eine 3-jährige Berufsbildung voraussetzt, ein um mindestens 300 Franken höheres Salär als den Mindestlohn erhalten.

Förderung der Mitarbeitenden in der MEM-Industrie

- Stärkere Verpflichtung zur Einführung verschiedener Fördermassnahmen, insbesondere für Frauen, junge Arbeitnehmende und ältere Mitarbeitende wie z.B. Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen sowie zum Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit.

Kündigungsschutz und erhöhte Fürsorgepflicht für ältere Arbeitnehmende

- Verlängerung der Kündigungsfrist um einen zusätzlichen Monat für Arbeitnehmende ab dem 55. Altersjahr und mit mindestens 10 Dienstjahren.
- Verpflichtung zu einer besonderen Sorgfaltspflicht gegenüber älteren Mitarbeitenden.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Aufnahme von verschiedenen Massnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeit- und Home-Office-Möglichkeit, vorübergehende Arbeitszeitreduktionen bei Familienpflichten oder Unterstützung bei der Organisation ausserfamiliärer Kinderbetreuung zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit der Steigerung der Attraktivität der MEM-Branche.

Weiterbildung

- Stärkere Verpflichtung zur Umsetzung von Weiterbildungsmassnahmen, insbesondere für Frauen, junge Arbeitnehmende und ältere Mitarbeitende.
- Verankerung des Umschulungsmodells «MEM-Passerelle 4.0» im GAV, das für Erwachsene mit einer abgeschlossenen Erstausbildung eine beruflichen Umschulung in der MEM Branche vorsieht.

Paritätische Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter AAA

- Die Vertragsparteien führen neu nur noch eine paritätische Arbeitsgemeinschaft zur Ausbildung von Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern.

Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen (Krisenartikel 57)

- Die Abweichungsvereinbarung darf neu nur noch für maximal 24 anstatt 30 Monate abgeschlossen werden.
- Die Verlängerung der Abweichungsvereinbarung bedarf neu nur noch der Zustimmung der internen Arbeitnehmervertretung und nicht mehr auch der Arbeitnehmerverbände.
- Die Arbeitgeber müssen den Arbeitnehmerverbänden neu verbindlich und schriftlich Angaben zu den Motiven der Anwendung vorlegen.

Wichtig: Je mehr Mitarbeitende wir aktiv vertreten können, desto stärker ist unser Gewicht in den GAV-Verhandlungen.

Werden sie Mitglied damit wir Ihre Anliegen auch in Zukunft kraftvoll vertreten können!

Übrigens: Der vom Lohn abgezogene Vollzugskostenbeitrag schreiben wir unseren Mitgliedern wieder gut!



Kontakt

Kaufmännischer Verband Schweiz | Sozialpartnerschaft | berufspolitik@kfmv.ch
044 283 45 66