

Medienmitteilung

Zürich, 1. Juni 2018

MEM-Industrie: Erfolgreicher Abschluss der GAV-Verhandlungen

Die Sozialpartner der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM-Industrie) haben sich über die Inhalte eines neuen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) geeinigt. Der schon bisher fortschrittliche GAV der MEM-Industrie wird weiter modernisiert und den Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft angepasst. Er beinhaltet neu verschiedene Massnahmen, um die Mitarbeitenden der MEM-Branche arbeitsmarktfähig zu halten. Dazu gehören auch die Grundzüge eines Umschulungsmodells, der sogenannten «MEM-Passerelle 4.0». Insgesamt präsentiert sich der neue GAV als zeitgemässes Vertragswerk, das sowohl Arbeitgebern wie auch Arbeitnehmern Vorteile bringt und der MEM-Industrie zusätzliche Attraktivität verleiht. Vorbehältlich der Zustimmung der Organe der Arbeitnehmerverbände und von Swissmem (ASM Arbeitgeberverbandes der Schweizer Maschinenindustrie) tritt der neue GAV am 1. Juli 2018 in Kraft

Die Vertragsdauer des aktuellen Gesamtarbeitsvertrages der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM-GAV) läuft am 30. Juni 2018 aus. Seit Mitte Februar 2018 verhandelte Swissmem mit den Angestelltenverbänden Angestellte Schweiz, Kaufmännischer Verband und Schweizer Kader Organisation sowie den Gewerkschaften Unia und Syna über dessen Erneuerung. Nach zahlreichen, sehr intensiven Verhandlungsrunden konnten sich die sechs Verhandlungsdelegationen auf einen neuen GAV einigen. Swissmem-Präsident Hans Hess meint dazu: «Ich bin sehr froh, dass wir zeitgerecht eine Einigung erzielen konnten. Nach schwierigen Jahren ist es in diesen GAV-Verhandlungen gelungen, die Sozialpartnerschaft in der MEM-Industrie einen grossen Schritt weiterzubringen».

Stärkung der Attraktivität der Arbeitsplätze in der MEM-Industrie

Der neue GAV präsentiert sich als modernes Vertragswerk, das sowohl Arbeitgebern wie auch Arbeitnehmern Vorteile bringt und der MEM-Industrie zusätzliche Attraktivität verleiht. Er beinhaltet verschiedene Massnahmen zur Förderung und Weiterbildung der Mitarbeitenden, insbesondere von jungen Menschen, Frauen und älteren Mitarbeitenden. Es wurden auch die Grundzüge einer «MEM-Passerelle 4.0» verankert. Diese Initiative für eine Zweitausbildung von berufstätigen Erwachsenen basiert auf der im März 2018 vorgestellten Swissmem-Umschulungsinitiative und dem Konzept «Passerelle 4.0» von Unia. Die «MEM-Passerelle 4.0» soll Mitarbeitenden der MEM-Industrie, deren Arbeitsmarktfähigkeit aufgrund des raschen technologischen Wandels in Gefahr ist, neue berufliche Perspektiven eröffnen. Für die Unternehmen verspricht sie einen wichtigen Beitrag, damit sie auch künftig über genügend qualifizierte Fachkräfte verfügen. Die Integration der «MEM-Passerelle 4.0» in den neuen GAV ist ein gutes Beispiel, wie im Rahmen einer funktionierenden Sozialpartnerschaft eine «Win-Win-Situation» für Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschaffen werden kann. Die Sozialpartner werden die «MEM-Passerelle 4.0» gemeinsam weiterentwickeln.

Ergänzend dazu werden im neuen GAV erweiterte Bestimmungen zur Förderung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgenommen. Die Unternehmen sind aufgerufen, je nach ihren betrieblichen Möglichkeiten junge Menschen, Frauen, ältere Mitarbeitende und Personen mit Beeinträchtigungen gezielt zu unterstützen. Zudem wurden Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschlossen. Diese Bestimmungen erhöhen die

Attraktivität der Arbeitsplätze in der MEM-Industrie und helfen mit, den zunehmenden Fachkräftemangel in den MEM-Firmen zu bekämpfen.

Verbesserungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Darüber hinaus enthält der neue MEM-GAV einige weitere Anpassungen. Die Arbeitgeberseite profitiert dabei von folgenden Bestimmungen:

- Die Geschäftsleitungen können in verschiedenen, klar definierten Situationen mit der internen Arbeitnehmervertretung eine temporäre Arbeitszeiterhöhung für eine Dauer von maximal 24 Monate vereinbaren, ohne dass die Sozialpartner involviert werden müssen. Damit können die Unternehmen in Absprache mit der Arbeitnehmerschaft schnell und situationsgerecht auf herausfordernde Situationen reagieren.
- Neu können Unternehmen mit Mitarbeitenden, die ein Jahreseinkommen von über 120'000 Franken erhalten und über eine grosse Zeitautonomie verfügen, einen Verzicht der Arbeitszeiterfassung vereinbaren.

Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitgliedfirmen des MEM-GAV kommen in den Genuss von zusätzlichen Verbesserungen:

- Für ältere Mitarbeitende wurde eine besondere Sorgfaltspflicht vereinbart. Zudem wird für Arbeitnehmende, die über 55 Jahre alt sind und mehr als zehn Dienstjahre aufweisen, die Kündigungsfrist um einen Monat verlängert.
- Die Mindestlöhne in der Region C (Tessin und Jurabogen) werden schrittweise erhöht. Zudem werden ab 2019 alle Mindestlöhne gemäss der Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise angepasst. Im Rahmen der Jahresabschlüsse sind die Unternehmen zudem verpflichtet, die Einhaltung der Mindestlöhne von der externen Revision überprüfen zu lassen.

Hans Hess wertet das Ergebnis der GAV-Verhandlungen positiv: «Ich bin mit dem Resultat zufrieden. Der neue MEM-GAV ist ein ausgewogenes, modernes Vertragswerk, welches die Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft noch besser berücksichtigt. Und er sichert weiterhin den absoluten Arbeitsfrieden, was ein grosser Vorteil des Produktionsstandortes Schweiz darstellt.»

Vorbehältlich der Zustimmung der zuständigen Organe der Arbeitnehmersverbände und von Swissmem (ASM Arbeitgeberverbandes der Schweizer Maschinenindustrie) tritt der neue GAV am 1. Juli 2018 in Kraft und wird für fünf Jahre gültig sein. Dem MEM-GAV sind über 100'000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 521 Unternehmen unterstellt.

Weitere Auskünfte erteilen:

Ivo Zimmermann, Leiter Kommunikation
Tel. +41 44 384 48 50 / Mobile +41 79 580 04 84
E-Mail i.zimmermann@swissmem.ch

Kareen Vaisbrot, Leiterin Arbeitgeberpolitik
Tel. +41 44 384 42 03 / Mobile +41 79 220 52 18
E-Mail k.vaisbrot@swissmem.ch

Link Swissmem-Umschulungsinitiative: www.swissmem.ch/umschulung