

ARBEITSZEIT

Position der schweizerischen Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie

- **Zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und der damit einhergehenden Chance, Arbeitsplätze in der Schweiz nachhaltig zu erhalten, ist flexibles Arbeiten zur Befriedigung der Kundenbedürfnisse ausschlaggebend**
- **Gesetz und Gesamtarbeitsvertrag in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (GAV) setzen den Rahmen für die Erarbeitung von unternehmensspezifischen sowie marktgerechten Lösungen bei der Arbeitszeitgestaltung:**
 - **mit Jahresarbeitszeit können unproduktive Leerzeiten vermieden und Belastungsspitzen abgefangen werden**
 - **mit der Möglichkeit, von arbeitsvertraglichen Bestimmungen abzuweichen, können die Firmen bei Bedarf flexibel auf den Wettbewerb oder andere erschwerende Faktoren reagieren**
 - **zusätzlich hilft die gesetzliche Kurzarbeit, Stellenabbau in einer wirtschaftlichen Krise möglichst zu verhindern**
- **Führungskultur der Unternehmung und Mitsprache der betroffenen Mitarbeitenden bei der Konzipierung und Einführung von wettbewerbsfähigen Arbeitszeitlösungen sind Voraussetzung zum Erfolg**

1 Ausgangslage

Der harte internationale Konkurrenzkampf, aber auch eine Wirtschaftskrise oder die momentane Währungssituation, zwingen die Unternehmen zu gezielter Ausrichtung auf die Kundenbedürfnisse. Angesichts der hohen Personal- und Lohnstückkosten in der Schweiz spielt dabei die Frage der Arbeitszeitgestaltung eine zentrale Rolle. Um die Arbeitszeitgestaltung zu optimieren, wird eine möglichst flexible und liberale Regelung angestrebt.

2 Marktgerechte Lösungen bei der Arbeitszeitgestaltung

Ein flexibles Arbeitszeitsystem und insbesondere ein Jahresarbeitszeitsystem kann helfen, unproduktive Leerstunden zu vermeiden und die Arbeitszeit optimal einzusetzen. Gesetz und GAV bieten einen verhältnismässig grossen Gestaltungsspielraum.

Mit dem Ziel, Arbeitsplätze in der Schweiz zu erhalten oder zu schaffen, sind in folgenden Fällen Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV ausnahmsweise und in Erfüllung bestimmter Voraussetzungen möglich: Anpassung an besondere Kapazitätszyklen, Durchführung besonderer Innovationsprojekte, Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten und Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit. Dabei können die GAV-unterstellten Swissmem Mitgliedfirmen z.B. befristet die Normalarbeitszeit von 40 Std. pro Woche bzw. 2080 Std. pro Jahr entschädigungslos erhöhen. Diese Erhöhung muss mit der Arbeitnehmervertretung und teilweise mit den Arbeitnehmerverbänden in einem besonderen Verfahren vereinbart werden.

Aufgrund der Wirtschaftskrise haben viele Unternehmen der MEM-Industrie herbe Auftragseinbussen erlitten oder erleiden solche nach wie vor. Kurzarbeit soll helfen, einen Stellenabbau zu verhindern, was in der Regel für alle Beteiligten (Unternehmen, Mitarbeitende, Öffentlichkeit u.a.) von Vorteil ist. Mit Hilfe der Kurzarbeit können Unternehmen rasch die Kosten dem Auftragsvolumen anpassen, ohne sich dabei von erfahrenen Mitarbeitenden

trennen zu müssen und ohne dass beim nächsten Wiederaufschwung hohe Kosten für Neuanstellungen anfallen. Mit Schreiben vom 17. Dezember 2009 an Frau Bundesrätin Leuthard hatte Swissmem den Bundesrat ersucht, von seiner Kompetenz, die Höchstdauer zum Bezug der Kurzarbeitsentschädigung von 18 auf 24 Monate zu erhöhen, Gebrauch zu machen. Die MEM-Branche war auf eine möglichst rasche Verlängerung der maximalen Bezugsdauer der Kurzarbeitsentschädigung auf 24 Monate angewiesen, damit die Unternehmungen umgehend diese neuen Rahmenbedingungen in ihre beschäftigungsrelevanten Planungen für das Jahr 2010 einbeziehen konnten. Swissmem ist davon überzeugt, dass diese Massnahme damals dazu beitragen hat, weiteren Stellenabbau zu verringern. Da diese Massnahme per 31. Dezember 2011 ausläuft und das wirtschaftliche Umfeld immer noch durch den starken Schweizerfranken geprägt ist, forderte Swissmem eine weitere Verlängerung der Höchstdauer zum Bezug von Kurzarbeitsentschädigung. Am 19. Oktober 2011 hat der Bundesrat entschieden, dass die Höchstdauer zum Bezug von Kurzarbeitsentschädigung per 1. Januar 2012 von 12 auf 18 Monate erhöht wird und die verkürzte Karenzfrist von einem Tag beibehalten wird. Diese Verordnungsänderung gilt bis am 31. Dezember 2013.

3 Führungskultur und Mitsprache

Der Umgang mit Arbeitszeit ist vorwiegend eine Frage der Führung und der Organisationskultur einer Unternehmung. Dies kann die Bereitschaft zur Bildung dezentraler Kompetenzstrukturen mit verstärkter Teamorientierung voraussetzen. Um der im Wettbewerb notwendigen Anpassungsgeschwindigkeit gerecht zu werden, kann Selbstregulation ein wichtiges Organisationsprinzip sein.

Auf dem Weg zur innovativen Verteilung von Arbeits- und Freizeit führt der partnerschaftliche Dialog zwischen Unternehmung und Mitarbeitenden am gewinnbringendsten zu wettbewerbsfähigen Lösungen.

Zürich, November 2011

Weitere Auskünfte bei Swissmem erteilt:

Hans Strittmatter, Tel. 044 / 384 42 81, h.strittmatter@swissmem.ch