



Vereinbarung über die vereinfachte Arbeitszeiterfassung

gemäss Arbeitsgesetz und -verordnung Art. 73b ArGV 1

zwischen

viscom

und

syndicom und Syna

1 Zweck der Vereinbarung

Die Parteien bezwecken mit der vorliegenden Vereinbarung:

- die Umsetzung und die Konkretisierung der in Art. 73b ArGV 1 vorgesehenen vereinfachten Arbeitszeiterfassung;
- die Berücksichtigung sowohl der Anliegen des Gesundheitsschutzes als auch der Bedürfnisse und Realitäten der modernen Arbeitswelt.

2 Geltungsbereich

2.1 Betrieblich

Diese Vereinbarung gilt für Mitgliedbetriebe von viscom, die dem GAV für die grafische Industrie unterstellt sind.

2.2 Persönlich

Unter die vereinfachte Arbeitszeiterfassung fallen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine gewisse Autonomie in der Festsetzung ihrer Arbeitszeiten haben. Dieses Kriterium erfüllt, wer einen signifikanten Teil der Arbeitszeit (mindestens 25%) selber einteilen kann.

Mitarbeitende, die nicht über eine ausreichende Arbeitsautonomie verfügen, fallen nicht unter diese Vereinbarung.

Im Einzelfall erfolgt die Beurteilung der Autonomie unter Würdigung der gesamten Umstände des Arbeitsverhältnisses und des Arbeitsumfeldes.

3 Vereinfachte Arbeitszeiterfassung

Die vereinfachte Arbeitszeiterfassung dokumentiert den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende, zudem die Dauer der Pause. Sie kann in Mitgliedbetrieben von viscom für deren Mitarbeitende zur Anwendung kommen, sofern die Voraussetzungen gemäss Ziffer 2.2 dieser Vereinbarungen erfüllt sind.

Trotz dieser vereinfachten Arbeitszeiterfassung steht es den Mitarbeitern frei, die Angaben zu den Arbeitszeiten nach Artikel 73 Absatz 1, c-e des Arbeitsgesetzes aufzuzeichnen. Die Betriebe stellen hierzu ein geeignetes digitales Instrument zur Verfügung.

Die Betriebe, die die vereinfachte Arbeitszeiterfassung einführen, legen den Mitarbeitenden mit dem Arbeitsvertrag ein Reglement zum Zeitmanagement sowie eine Vereinbarung zur vereinfachten Arbeitserfassung vor. Dieses Reglement berücksichtigt insbesondere die Regelung für bezahlte Zusatztage bei Sonn- und Feiertagsarbeit sowie die Aufbewahrungsregelung und die Dokumentationspflichten.

4 Gesundheitsschutz

4.1 Informationspflicht

Es sind folgende Massnahmen seitens der Betriebe für den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden vorgesehen:

- Sensibilisierung der Führungskräfte in Bezug auf die Themen Arbeitszeit und Ruhezeit
- Einmal jährliche Information der Mitarbeitenden über gesundheitliche Risiken am Arbeitsplatz
- Die Themen Arbeitsbelastung und -volumen, Arbeitszeit, gesundheitliche Risiken etc. werden im jährlichen Mitarbeitergespräch individuell besprochen und dokumentiert.

4.2 Gespräch

Die für das Personal Verantwortlichen in den Betrieben führen mit den Bereichs- und Abteilungsleitern pro Quartal ein Gespräch über die Arbeitsbelastung und -verteilung in deren Bereichen bzw. Abteilungen.

Zudem werden die Personalverantwortlichen in den Betrieben mit den Betriebskommissionen (wo vorhanden) oder einer Delegation der Arbeitnehmenden mindestens zweimal pro Jahr einen Austausch zur Thematik Arbeitszeit pflegen.

5 Anlaufstelle für Arbeitszeitfragen

Die Betriebe schaffen eine Anlaufstelle für Fragen des Gesundheitsschutzes und zu den Arbeitszeiten. Diese Aufgabe kann vom / von der Personalverantwortlichen wahrgenommen werden.

Die Anlaufstelle nimmt insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Sensibilisierung der hierarchischen Vorgesetzten in Bezug auf die Themen Arbeitszeit und Ruhezeit
- Periodisches Eruiere der Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden
- Unterstützung für Mitarbeitende, bei welchen Schwierigkeiten aufgrund der Arbeitszeiten erscheinen
- Frühzeitiges Angebot von Massnahmen bei Mitarbeitern mit gesundheitlichen Schwierigkeiten
- Ansprechstelle für Sozialpartner

6 Paritätische Kommission

Die Überprüfung der Einhaltung dieser Vereinbarung erfolgt paritätisch durch die Betriebskommission (wo vorhanden) bzw. eine von den Arbeitnehmenden bestimmte Delegation und die Personalverantwortlichen der Betriebe. Von Seiten der Arbeitnehmenden wird in anonymisierter Form halbjährlich von HR informiert.

Die paritätische Kommission kann Expertinnen beiziehen, soweit dies nötig ist. Es erfolgt eine vorgängige Freigabe der Kosten durch den Betrieb. Arbeitnehmenden- und Betriebsseite können die Sozialpartner beiziehen.

Die Betriebe organisieren die Sitzungen der paritätischen Kommission und stellen die Infrastruktur zur Verfügung. Die Sitzungen werden durch die Vertreter der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmenden initiiert.

7 Konfliktlösung

Die Parteien sind bestrebt in Konfliktfällen partnerschaftliche Lösungen zu erzielen. Bei Meinungsverschiedenheiten und Konflikten kommen die Schlichtungsverfahren gemäss GAV der grafischen Industrie zur Anwendung. Des Weiteren wird auf die ordentliche Gerichtsbarkeit verwiesen.

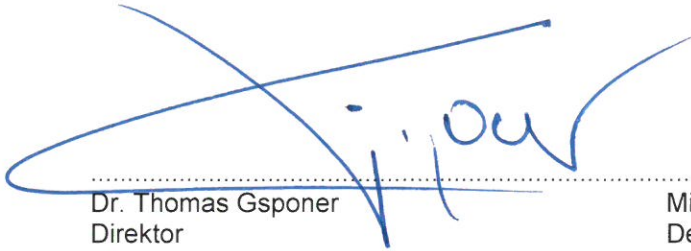
8 Inkrafttreten und Dauer

Die Vereinbarung tritt auf den 1. Oktober 2016 in Kraft.

Die Vereinbarung kann von den unterzeichnenden Parteien unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten gekündigt werden.

Bern, den 1. September 2016

viscom – swiss print & communication association



Dr. Thomas Gsponer
Direktor

Michael Wasescha
Delegationsleiter

syndicom, Gewerkschaft Medien und Kommunikation

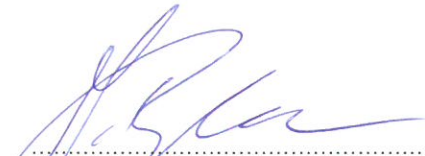


Roland Kreuzer
Mitglied der Geschäftsleitung



Angelo Zanetti
Zentralsekretär

Syna, die Gewerkschaft



Mathias Regotz
Vizepräsident
Leiter Sektor Industrie



Tibor Menyhárt
Zentralsekretär