



## **GAV (Vereinbarung) über den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung**

gemäss Arbeitsgesetz und -verordnung Art. 73a ArGV 1

zwischen

**viscom**

und

**syndicom und Syna**

## **1 Zweck der Vereinbarung**

Die Parteien bezwecken mit der vorliegenden Vereinbarung:

- die Umsetzung und Konkretisierung der in Art. 73a ArGV1 vorgesehenen Ausnahmen von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung gemäss Art. 73 ArGV1;
- 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**

Diese Vereinbarung gilt für dem GAV unterstellte Mitarbeitende und Kader in Mitgliedbetrieben von viscom, sofern die Voraussetzungen für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung erfüllt sind (Punkt 3 dieser Vereinbarung).

## **3 Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung**

In den Verzeichnissen und Unterlagen gemäss Art. 46 ArG kann für dem GAV unterstellte Mitarbeitende und Kader auf die Angaben gemäss Art. 73 Abs. 1 lit. c-e und h verzichtet werden, sofern die nachfolgenden Voraussetzungen gemäss Ziffer 3.1 bis 3.3 dieser Vereinbarung erfüllt sind.

Dem GAV unterstellte Mitarbeitende und Kader, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichten, steuern eigenverantwortlich ihre Arbeitszeit und sorgen für die Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitvorschriften.

### **3.1 Autonomie**

Auf die Arbeitszeiterfassung können dem GAV unterstellte Mitarbeitende und Kader verzichten, die bei ihrer Arbeit über eine grosse Gestaltungs- und Arbeitszeitautonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten, Kompensationszeiten und Zeiten der Erreichbarkeit mehrheitlich eigenverantwortlich festlegen können. Ein Verzicht ist somit nur für dem GAV unterstellte Mitarbeitende und Kader möglich, die mindestens mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit (in der Regel wöchentliche Betrachtung) selber festlegen können.

Ausgeschlossen vom Verzicht auf Arbeitszeiterfassung sind Mitarbeitende, die in einem Schichtarbeitsmodell arbeiten oder für die festen Arbeitszeiten gelten. Auch regelmässige Pikettdienste können zum Ausschluss führen. Im Einzelfall erfolgt die Beurteilung der Autonomie unter Würdigung der gesamten Umstände des Arbeitsverhältnisses und des Arbeitsumfeldes.

### **3.2 Lohngrenze**

Dem GAV unterstellte Mitarbeitende und Kader, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichten, müssen einen vertraglich vereinbarten Jahreslohn von mehr als CHF 120'000.-- haben.

Für Teilzeitmitarbeitende reduziert sich diese Lohngrenze dem Beschäftigungsgrad entsprechend.

### **3.3 Schriftliche Verzichtsvereinbarung und Widerrufsrecht**

Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist in einer individuellen schriftlichen Vereinbarung zwischen der Arbeitgeberin und den dem GAV unterstellten Mitarbeitenden / Kadern festzuhalten. Diese enthält auch Informationen über die wesentlichen Arbeitszeit- und Ruhezeitvorschriften.

Abwesenheiten (bezahlter Absenzen) infolge Krankheit, Unfall, Ferien, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst und Weiterbildung sind in jedem Fall zu erfassen.

Trotz dieses Verzichts steht es den dem GAV unterstellten Mitarbeitenden/Kadern frei, die Arbeitszeiten für sich zu notieren.

Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung kann jährlich jeweils per Ende Kalenderjahr mit Wirkung ab dem Folgejahr durch die Arbeitgeberin oder die/den Mitarbeitenden widerrufen werden. Erfüllt die/der Mitarbeitende / das Kader aufgrund eines Stellenwechsels die Voraussetzungen für den Verzicht auf Arbeitszeiterfassung nicht mehr, endet die Verzichtvereinbarung automatisch auf diesen Zeitpunkt.

Den Mitarbeitenden, welche die Verzichtvereinbarung nicht unterzeichnen oder diese widerrufen, dürfen aus dieser Tatsache keine Nachteile erwachsen.

## **4 Massnahmen für den Gesundheitsschutz**

### **4.1 Informationspflicht der Betriebe**

Nebst der im Rahmen des Abschlusses der Verzichtvereinbarung zu erfolgenden Informationen über die Arbeitszeit- und Ruhezeitvorschriften sind folgende weitere präventive Vorkehrungen seitens der Betriebe vorgesehen:

- Information und Sensibilisierung der Führungskräfte über die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften, den Gesundheitsschutz und die psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz.
- Der Betrieb informiert jährlich in geeigneter Form die Mitarbeitenden mit Verzicht auf Arbeitszeiterfassung über gesundheitliche Risiken am Arbeitsplatz.
- Der Betrieb bietet allen Mitarbeitenden mit Verzicht auf Arbeitszeiterfassung jährlich eine freiwillige Checkliste in Form eines Fragebogens an. Einmal jährlich hat die/der Mitarbeitende Anspruch auf einen persönlichen Gesundheitscheck bei einem/einer ArbeitsmedizinerIn / Arbeitspsychologen/-in). Der Betrieb kann eine Liste mit möglichen Anbietern vorlegen.

### **4.2 Ermittlung arbeitsplatzbezogener psychosozialer Risiken und besondere Massnahmen**

Die besonderen Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Ruhezeiten werden anhand einer arbeitsplatzbezogenen Ermittlung der gesundheitlichen und psychosozialen Risiken festgelegt.

Die paritätische Kommission gemäss Ziffer 6 wird beauftragt, diese Analyse unter Beizug von Experten durchzuführen und die besonderen Massnahmen zu definieren. Der Betrieb informiert die Mitarbeitenden in geeigneter Form über die festgestellten spezifischen psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz und die daraus abgeleiteten Massnahmen.

### **4.3 Gespräch**

Die Personalverantwortlichen in den Betrieben führen mit den Mitarbeitenden mit einer Verzichtvereinbarung auf deren Wunsch sowie bei Anzeichen von psychosozialen Risiken (mindestens aber einmal jährlich) ein Gespräch, das insbesondere folgende Punkte beinhalten kann:

- Arbeitsumfang und Arbeitszeiten (Überstunden, Überzeit, Arbeit am Samstag und am Sonntag und in der Nacht, Pausen)
- Stressfaktoren und gesundheitliche Risiken.

## **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 Eruiieren 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. Die Arbeitnehmendenseite 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.

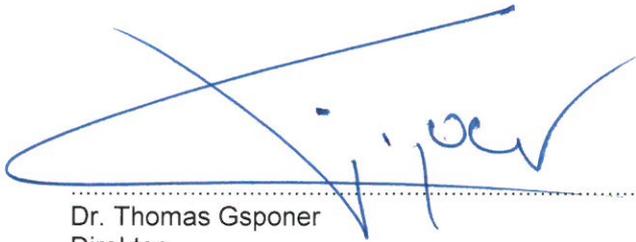
## **8 Inkrafttreten und Dauer der Vereinbarung**

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

Die Dauer dieser Vereinbarung ist an die Laufdauer des GAV für die grafische Industrie gebunden.

Bern, 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