



Gesamtarbeitsvertrag fenaco

Gültig ab 1. März 2026

Vertragspartner sind

Die Arbeitgeberin:

fenaco

fenaco Genossenschaft

Die Gewerkschaften:

syna

Syna

UNIA

Unia

Inhalt

I.	Grundlagen	5
1	Zweck des Gesamtarbeitsvertrages	5
2	Geltungsbereich	5
II.	Arbeitsvertragliche Bestimmungen	5
	Anstellung und Kündigung	5
3	Probezeit (OR 335b)	5
4	Kündigung	6
	Pflichten der Arbeitnehmenden	6
5	Sorgfalts- und Treuepflicht (OR 321a)	6
6	Übernahme öffentlicher Ämter	6
	Pflichten der Arbeitgeberin	6
7	Datenschutz	6
8	Schutz der Persönlichkeit (OR 328)	7
9	Melden von Compliance-Verstössen und Schutz der Meldenden	8
	Arbeitszeit und Ruhezeit	8
10	Arbeitszeit	8
11	Flexible Arbeitszeitmodelle	8
12	Überstunden	9
13	Überzeit	9
14	Minus- und Plusstunden	9
15	Arbeit an Sonn- und Feiertagen	9
16	Nachtarbeit (Art. 17 ArG)	10
17	Schichtarbeit in industriellen Betrieben (Art. 34 ArGV 1)	10
18	Pikett- und Überwachungsdienst (Art. 14 ArGV 1)	10
19	Bezahlte freie Arbeitstage (Feiertage)	10
20	Ferien	11
21	Bezahlte arbeitsfreie Tage (bezahlte Absenzen)	11
22	Unbezahlter Urlaub	12
	Lohn und Entschädigung	12
23	Festlegung der Löhne	12
24	13. Monatslohn	13
25	Dienstaltersgeschenke	13
26	Spesenentschädigungen	14
27	Berufskleider und persönliche Schutzausrüstung (PSA)	14
28	Lohnnachgenuss im Todesfall	14
	Sozialversicherungen	14
29	Sozialabzüge	14
30	Krankheit	14
31	Unfall	15
32	Schwangerschaft und Mutterschaft	15
33	Urlaub des anderen Elternteils	15
34	Adoptionsurlaub	16

35	Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz	16
36	Personalvorsorge (BVG)	16
37	Kinderzulagen und Familienausgleichskasse	16

III. Schuldrechtliche Bestimmungen 17

38	Löhne	17
39	Verhandlungsdelegation	17
40	Gewerkschaftliche Rechte	17
41	Friedenspflicht und Lösung von Streitigkeiten	17
42	GAV-Kommission	18
43	Schiedsverfahren	18
44	GAV-Vollzugskosten	18
45	Weiterbildungsfonds fenaco – Gewerkschaften	18
46	Sozialplan	18
47	Personalkommissionen und Arbeitnehmervertretung (PeKo)	18
48	Vertragsabgabe an die Arbeitnehmenden	19
49	Inkrafttreten	19
50	Dauer und Kündigung des GAV	19
51	Verhandlungsbereitschaft	19

I. Grundlagen

1 Zweck des Gesamtarbeitsvertrages

- 1.1 Der Gesamtarbeitsvertrag der fenaco Genossenschaft (GAV fenaco) fördert durch die Festlegung klarer personalpolitischer Grundsätze ein stabiles und vertrauensvolles Arbeitsumfeld innerhalb des Unternehmens. Grundlage dafür sind transparente, faire und gesetzeskonforme Anstellungsbedingungen.
- 1.2 Die Arbeitnehmenden haben das Recht, Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretungen beizutreten und darin aktiv mitzuwirken. Die Arbeitgeberin darf diese Entscheidungen weder negativ noch positiv beeinflussen. Während der Laufzeit des GAV fenaco verzichten alle Parteien auf Arbeitskampfmassnahmen (z. B. Streiks, Aussperrungen). Allfällige Konflikte sind über die dafür vorgesehene GAV-Kommission zu behandeln und gemeinsam zu lösen.
- 1.3 Um ihren Arbeitnehmenden ein Höchstmass an Sicherheit und Planbarkeit zu bieten, verankert die fenaco die wesentlichen Anstellungs- und Arbeitsbedingungen in diesem GAV. Der GAV fenaco wird in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften Syna und Unia sowie unter Mitwirkung der Vertretungen der Personalkommission (PeKo) ausgearbeitet und abgeschlossen. Er berücksichtigt sowohl die spezifischen Bedürfnisse des Unternehmens und seiner Branchen als auch das Schweizer Arbeitsrecht.
- 1.4 Der GAV fenaco dient der Förderung eines konstruktiven Dialogs zwischen der Geschäftsleitung, den Arbeitnehmenden und den Gewerkschaften. Durch regelmässigen Austausch und gemeinsame Lösungen soll ein Arbeitsklima geschaffen werden, das sowohl den Interessen der Arbeitnehmenden als auch den Unternehmenszielen gerecht wird. Der GAV fenaco ist somit ein Instrument zur Sicherung des sozialen Friedens und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

2 Geltungsbereich

- 2.1 Die dem GAV fenaco unterstellten strategischen Geschäfts- und Dienstleistungseinheiten (SGE/DE) sind im Anhang zum GAV fenaco aufgeführt.
- 2.2 Der GAV fenaco gilt für alle Arbeitnehmenden mit unbefristetem Arbeitsvertrag. Für Kader- und Aussendienstmitarbeitende sowie Mitarbeitende in landwirtschaftlichen Betrieben können einzelne Regelungen ergänzt oder ausser Kraft gesetzt werden.
- 2.3 Werden neue Unternehmen in die fenaco Gruppe integriert, prüfen die Sozialpartner gemeinsam, ob und innerhalb welcher Fristen diese dem GAV fenaco unterstellt werden können. Sie bemühen sich, neuen Unternehmen die Vorteile des GAV fenaco näherzubringen.

II. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Anstellung und Kündigung

3 Probezeit (OR 335b)

Die Probezeit beträgt 3 Monate. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden. Kürzere Probezeiten können vereinbart werden.

4 Kündigung

4.1 Eine Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Die Kündigungsfristen betragen mindestens:

a)	Im 1. Dienstjahr (nach Ablauf der Probezeit)	1 Monat
b)	Vom 2. bis zum vollendeten 9. Dienstjahr	2 Monate
c)	Ab 10. Dienstjahr	3 Monate
d)	Ab dem Kalenderjahr, in dem sowohl das 50. Altersjahr vollendet als auch das 10. Dienstjahr erreicht ist.	5 Monate

4.2 Beim Erreichen des Referenzalters ist keine Kündigung erforderlich. Das Arbeitsverhältnis endet automatisch.

Pflichten der Arbeitnehmenden

5 Sorgfalts- und Treuepflicht (OR 321a)

- 5.1 Die Arbeitnehmenden führen die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft und sorgfältig aus und wahren dabei die Interessen der Arbeitgeberin in guten Treuen. Dazu gehört auch der sorgfältige Umgang mit Betriebseigentum und die Vermeidung von Schäden durch Fahrlässigkeit.
- 5.2 Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Vorgaben der Arbeitssicherheit einzuhalten und ihre eigene Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie jene ihrer Kolleginnen und Kollegen nicht zu gefährden. Insbesondere ist es untersagt, während der beruflichen Tätigkeit Alkohol, andere psychoaktive Substanzen und Suchtmittel zu konsumieren.

6 Übernahme öffentlicher Ämter

Für die Übernahme eines öffentlichen Amtes können bis zu 10 bezahlte Arbeitstage pro Jahr bewilligt werden, sofern dies die betrieblichen Abläufe nicht erheblich beeinträchtigt. Eine vorgängige Zustimmung der Arbeitgeberin muss eingeholt werden. Eine längere Abwesenheit kann in Einzelfällen geprüft und durch eine individuelle Vereinbarung geregelt werden.

Pflichten der Arbeitgeberin

7 Datenschutz

- 7.1 Die Arbeitgeberin verpflichtet sich zur Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze, insbesondere des Bundesgesetzes über den Datenschutz (Datenschutzgesetz, DSG) und die Verordnung über den Datenschutz (Datenschutzverordnung, DSV) der Schweiz. Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt ausschliesslich zu Zwecken im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und unter Beachtung des Prinzips der Verhältnismässigkeit. Die Arbeitnehmenden haben jederzeit das Recht auf Auskunft, Berichtigung und Löschung ihrer Daten gemäss den gesetzlichen Vorgaben.

- 7.2 Überwachungs- und Kontrollsysteme, die das Verhalten der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz überwachen sollen, werden nicht eingesetzt (Art. 26 ArGV3). Überwachungs- und Kontrollsysteme werden lediglich dann eingesetzt, wenn mildere Mittel nicht möglich sind, und dienen ausschliesslich der Erhöhung der Sicherheit der Arbeitnehmenden, insbesondere zur Prävention vor Raubüberfällen, Trickdiebstählen und betrügerischen Handlungen.

Überwachungskameras sind so zu positionieren, dass Arbeitnehmende nur dann erfasst werden, wenn dies zur Erfüllung des vorgesehenen Zwecks absolut notwendig ist und keine milderen Mittel möglich sind. Aufnahmen dürfen lediglich bei Verdachtsmomenten durch autorisierte Personen ausgewertet und verwendet werden. Die Herausgabe von Bildmaterial ist nur im Rahmen eines Strafverfahrens oder auf richterliche Anweisung zulässig.

Das Anbringen von Überwachungskameras, der Zweck der Überwachung und Auswertung der Aufnahmen sowie der Umgang mit den so erhobenen persönlichen Daten muss den Arbeitnehmenden vorab schriftlich mitgeteilt werden. Auf Verlangen erhalten Arbeitnehmende Einsicht in über sie bearbeitete persönliche Daten.

8 Schutz der Persönlichkeit (OR 328)

- 8.1 Alle Arbeitnehmenden haben das Recht auf eine faire und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte, Mitarbeitende, Kolleginnen, Kollegen und Aussenstehende (z. B. Kunden, Lieferanten, Dienstleister). Die Arbeitgeberin duldet keine Verletzung der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz in Form von Diskriminierung, Mobbing, sexueller Belästigung, Gewalt oder jegliche Form des Machtmissbrauchs. Insbesondere wird nicht geduldet, dass Arbeitnehmende aufgrund von Herkunft, Nationalität, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, gesundheitlicher Beeinträchtigung, Alter, Geschlecht, Geschlechtsidentität oder sexueller Orientierung in ihrer persönlichen Integrität verletzt werden. Die Arbeitgeberin trifft alle nötigen Massnahmen zur Verhinderung einer solcher Verletzung. Die Arbeitgeberin sorgt für die Chancengleichheit.
- 8.2 Arbeitnehmende, die am Arbeitsplatz in ihrer persönlichen Integrität verletzt werden, etwa durch Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung, Gewalt oder jeglicher Form des Machtmissbrauchs, wenden sich an das zuständige Human Resources oder die externe Fachstelle.
- 8.3 Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, regelmässige Weiterbildungen zu fördern und den Arbeitnehmenden Zugang zu Kursen, Schulungen und Fortbildungsprogrammen zu gewähren.
- 8.4 Die Arbeitgeberin gewährleistet den Gesundheitsschutz sowie die Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz durch geeignete Massnahmen. Sie bemüht sich, übermässige Belastungen auf die physische und psychische Gesundheit (z. B. Stress, Burnout, körperlicher Verschleiss) zu vermeiden. Die Ergonomie der Arbeitsmittel und des Mobiliars ist regelmässig der jeweiligen Nutzung anzupassen. Die Sozialpartner werden im Voraus bezüglich nationaler Massnahmen für den Gesundheitsschutz konsultiert und in der Umsetzung einbezogen. Die Sozialpartner sind in die Trägerschaft der Betriebsgruppenlösung Arbeitssicherheit (BGLAW) eingebunden und engagieren sich bei dieser aktiv.

9 Melden von Compliance-Verstößen und Schutz der Meldenden

- 9.1 Arbeitnehmende, die am Arbeitsplatz Missstände oder mögliche illegale Handlungen feststellen, sprechen diese bei der vorgesetzten Person, beim zuständigen Human Resources oder bei der zentralen Compliance-Stelle an. Sollte es nicht möglich sein, einen Compliance-Verstoß offen anzusprechen, oder war dies nicht erfolgreich, können Arbeitnehmende über das fenaco Meldeportal Meldung erstatten. Das Meldeportal ist verschlüsselt und ermöglicht auch anonyme Meldungen.
- 9.2 Arbeitnehmende, die in guten Treuen Meldung erstatten, sind vor negativen Konsequenzen und Benachteiligungen geschützt.

Arbeitszeit und Ruhezeit

10 Arbeitszeit

- 10.1 Die Arbeitszeitgestaltung soll für die Arbeitnehmenden nachvollziehbar geregelt werden und ihre Planungsbedürfnisse im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigen. Die wöchentlichen Arbeitszeiten der dem GAV fenaco unterstellten SGE/DE sind im Anhang zum GAV fenaco festgehalten. Die wöchentliche Arbeitszeit wird in der Regel auf 5 Arbeitstage pro Woche verteilt. Eine andere Verteilung kann im Einverständnis mit den Arbeitnehmenden im Falle unvorhergesehener Umstände unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der individuellen Bedürfnisse vereinbart werden.
- 10.2 Pausen gelten grundsätzlich nicht als Arbeitszeit und sind unbezahlt. Arbeitnehmende haben jedoch Anspruch auf Pausen, die zur Arbeitszeit zählen, wenn sie den Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen. Die Pausen sind nach Möglichkeit in der Arbeitsmitte zu gewähren. Den Arbeitnehmenden muss für die Pausen eine Sitzgelegenheit zur Verfügung gestellt werden. Diese sollte nach Möglichkeit den Anforderungen des Gesundheitsschutzes entsprechen und sich idealerweise in einem Pausenraum oder zumindest in einem vom Arbeitsplatz abgetrennten Bereich befinden. Arbeitnehmende haben Anspruch auf ausreichende Erholungszeiten, um ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu erhalten. Die Ruhezeiten richten sich nach den gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsgesetzes (ArG) und sind von der Arbeitgeberin sicherzustellen.
- 10.3 Der Arbeitsplan wird 3 Wochen im Voraus erstellt und den Arbeitnehmenden ausgehändigt. Es ist darauf zu achten, dass die Arbeitszeit am jeweiligen Arbeitstag zusammenhängend geleistet werden kann. Änderungen des Arbeitsplans sind bei unvorhersehbaren, ausserordentlichen Bedarfsfällen des Unternehmens möglich, im Rahmen der angegebenen Verfügbarkeit und mit Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmenden. Unvorhergesehene Einsätze müssen mindestens 2 Stunden dauern, kürzere Einsätze werden dennoch mit 2 Stunden vergütet.

11 Flexible Arbeitszeitmodelle

Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen und der betrieblichen Bedürfnisse können zeitlich und örtlich flexible Arbeitszeitmodelle ausgestaltet werden, um insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu berücksichtigen und fortschrittliche Anstellungsbedingungen anzubieten. Die konkrete Ausgestaltung der flexiblen Arbeitszeitmodelle obliegt den SGE/DE, ist in einem separaten Reglement zu definieren und zur Freigabe Human Resources und der GAV-Kommission vorzulegen. Die Umsetzung in den einzelnen Betrieben erfolgt unter Einbezug der zuständigen Personalkommission.

12 Überstunden

- 12.1 In Zeiten aussergewöhnlich starker Geschäftstätigkeit sind die Arbeitnehmenden während der Tages- und Abendarbeit zur Leistung von Überstunden im gesetzlich zulässigen Rahmen verpflichtet, soweit sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können. Bei Überstunden handelt es sich um Stunden, welche die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschreiten.
- 12.2 Die Kompensation durch Freizeit von gleicher Dauer hat innerhalb von 6 Monaten zu erfolgen. Ist dies nicht möglich, werden die Überstunden ausbezahlt. Ab der 61. Überstunde erfolgt die Auszahlung für alle Arbeitnehmenden mit einem Lohnzuschlag von 25 %.
- 12.3 Bei Austritt müssen allfällige Überstunden kompensiert werden. Ist eine Kompensation nicht möglich, erfolgt eine Auszahlung gemäss Ziffer 12.2. Von der Arbeitgeberin verschuldete Minusstunden sind bei Austritt durch die Arbeitgeberin auszugleichen.

13 Überzeit

- 13.1 Bei Überzeit handelt es sich um Stunden, welche die gesetzlich festgelegte wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss ArG von 45 bzw. 50 Stunden überschreiten. Überzeit wird von der vorgesetzten Stelle angeordnet.
- 13.2 Die Kompensation durch Freizeit von gleicher Dauer hat innerhalb von 6 Monaten und im Einverständnis der Arbeitnehmenden zu erfolgen. Ist dies nicht möglich, wird die Überzeit mit einem Lohnzuschlag von 25 % ausbezahlt. Bei kaufmännischen Berufen (Büropersonal) erfolgt der Zuschlag erst ab der 61. Überzeitstunde.
- 13.3 Überstunden und Überzeit sind getrennt auszuweisen. Bei der Kompensation werden immer zuerst die Überzeit und danach die Überstunden kompensiert.
- 13.4 Bei Austritt muss allfällige Überzeit im Einverständnis mit dem Arbeitnehmenden kompensiert werden. Ist eine Kompensation nicht möglich, erfolgt eine Auszahlung gemäss Ziffer 13.2.

14 Minus- und Plusstunden

Die Voraussetzungen, die Rahmenbedingungen und die maximal zulässigen Minus- und Plusstunden und deren Handhabung werden in einer separaten Vereinbarung geregelt, welche durch die Arbeitgeberin und die Gewerkschaften unterzeichnet wird.

15 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Sofern es die Geschäftstätigkeit der einzelnen Branchen erfordert, wird in Einverständnis mit den Arbeitnehmenden auch am Abend sowie an Sonn- und Feiertagen gearbeitet. Diese Arbeitseinsätze erfolgen im Rahmen der normalen, branchenspezifischen Wochenarbeitszeit.

Für Sonn- und Feiertagsarbeit wird ein Lohn- oder Zeitzuschlag von mindestens 50 % gewährt. Der Zeitzuschlag wird innerhalb von 6 Monaten mit Freizeit von der Dauer des Zeitzuschlages kompensiert. Abweichende Regelungen zugunsten der Mitarbeitenden werden im Anhang zum GAV fenaco festgehalten.

16 Nachtarbeit (Art. 17 ArG)

- 16.1 Sofern es die Geschäftstätigkeit der einzelnen Branchen erfordert, wird in Einverständnis mit den Arbeitnehmenden auch in der Nacht gearbeitet. Als Nachtarbeit gilt die Zeit zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr. Beginn und Ende der Nachtarbeit können vertraglich bis zu 1 Stunde verschoben werden.
- 16.2 Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit von mehr als 25 Nächten pro Jahr wird mit einem Zeitzuschlag von 10 % und einem Lohnzuschlag von mindestens 25 % abgegolten. Der Zeitzuschlag ist innerhalb von 6 Monaten zu kompensieren.
- 16.3 Vorübergehende Nachtarbeit von bis zu 25 Nächten pro Jahr wird mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 % entschädigt.
- 16.4 Abweichende Regelungen zugunsten der Mitarbeitenden werden im Anhang zum GAV fenaco festgehalten.

17 Schichtarbeit in industriellen Betrieben (Art. 34 ArGV 1)

Schichtarbeit ist eine Arbeitszeitform, bei der sich mehrere Gruppen von Arbeitnehmenden zeitlich gestaffelt ablösen, um den Betrieb durchgehend aufrechtzuerhalten. Ein ununterbrochener Betrieb liegt vor, wenn die Arbeitsprozesse rund um die Uhr an 7 Tagen in der Woche gewährleistet sein müssen. Schichtarbeit und ununterbrochener Betrieb können eingeführt werden, sofern es die betrieblichen Anforderungen erfordern. Dabei sind die gesetzlichen Bestimmungen gemäss Arbeitsgesetz sowie die gesundheitlichen und sozialen Interessen der Arbeitnehmenden zu berücksichtigen. Die entsprechenden Schichtreglemente in den einzelnen Betrieben werden im Einvernehmen mit der Personalkommission gestaltet.

18 Pikett- und Überwachungsdienst (Art. 14 ArGV 1)

Als Pikett- und Überwachungsdienst wird die Einsatzbereitschaft ausserhalb der normalen Arbeitszeit verstanden. Die firmenspezifischen Pikettregelungen werden unter Mitwirkung der betroffenen Personalkommission erarbeitet.

19 Bezahlte freie Arbeitstage (Feiertage)

- 19.1 Alle Arbeitnehmenden haben pro Kalenderjahr Anspruch auf 11 bezahlte arbeitsfreie Tage, sofern diese auf einen Arbeitstag fallen. Dieser Anspruch umfasst den Bundesfeiertag vom 1. August, bis zu 8 gesetzlich anerkannte kantonale Feiertage, die einem Sonntag gleichgestellt sind, sowie 2 zusätzliche bezahlte freie Arbeitstage zum pauschalen Ausgleich für Feiertage, die auf ein Wochenende fallen sollten. Damit gilt der gesetzliche Anspruch auf bezahlte Feiertage als vollständig abgegolten, ein zusätzlicher Anspruch auf Kompensation entfällt.
- 19.2 Die Arbeitgeberin kann auch Brücken anordnen. Die ausfallende Arbeitszeit ist gemäss Weisung der Arbeitgeberin vor- oder nachzuholen.
- 19.3 Fallen dem Sonntag gleichgestellte Feiertage und Brücken, für die Kompensationsarbeit geleistet wird, in die Ferien von Arbeitnehmenden, gelten sie nicht als Ferientage.

20 Ferien

20.1 Die Arbeitnehmenden haben folgende Ferienansprüche:

a)	Jugendliche bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden	6 Ferienwochen
b)	Vom 1. bis zum 24. Dienstjahr bzw. ab dem Kalenderjahr, in dem das 21. Altersjahr vollendet wird	5 Ferienwochen
c)	Ab dem Kalenderjahr, in dem das 25. Dienstjahr oder das 50. Altersjahr vollendet wird	6 Ferienwochen
d)	Ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird	7 Ferienwochen

20.2 Pro rata Ansprüche bei Diensteintritt oder -austritt im Laufe eines Kalenderjahres werden zu Gunsten der Arbeitnehmenden auf halbe Tage aufgerundet.

20.3 Der Zeitpunkt der Ferien ist so anzusetzen, dass der Geschäftsbetrieb nicht beeinträchtigt wird. Der Ferienplan wird durch die Vorgesetzten erstellt, wobei die Wünsche der Arbeitnehmenden nach Möglichkeit berücksichtigt werden. Die Arbeitgeberin hat die Möglichkeit, Betriebsferien festzulegen.

20.4 Erkranken oder verunfallen Arbeitnehmende während der Ferien so, dass der Erholungszweck nicht erfüllt werden kann, gelten ärztlich bescheinigte Krankheits- oder Unfalltage nicht als Ferientage. Die Arbeitnehmenden müssen ihre Vorgesetzten sofort informieren und ein Arztzeugnis vorlegen.

21 Bezahlte arbeitsfreie Tage (bezahlte Absenzen)

21.1 Für Familienangelegenheiten und besondere Anlässe werden folgende bezahlte arbeitsfreie Tage (Absenzen) gewährt, sofern diese in direktem Zusammenhang mit dem Ereignis stehen:

a)	Eigene Hochzeit	3 Tage
b)	Heirat von Geschwistern, Kindern und Pflegekindern im Sinne des Gesetzes, Enkelkindern	1 Tag
c)	Geburt eines eigenen Kindes (für Väter oder den anderen Elternteil)	1 Tag
d)	Todesfälle: Ehepartnerin/Ehepartner, Lebenspartnerin/Lebenspartner, eigene Kinder und Pflegekinder, Angehörige im eigenen Haushalt	5 Tage
e)	Eltern, Schwiegereltern	3 Tage
f)	Grosseltern, Enkelkinder, Geschwister	2 Tag
g)	Schwiegerkinder, Schwägerin/Schwager	1 Tag
h)	Wohnungswechsel (im gekündigten Arbeitsverhältnis wird für den Wohnungswechsel keine bezahlte Freizeit gewährt)	1 Tag
i)	Waffeninspektion (erforderliche Zeit, in der Regel)	½ Tag
j)	Orientierungstag, Schlussinspektion	1 Tag
k)	Rekrutierung	max. 3 Tage

- 21.2 Fallen bezahlte arbeitsfreie Tage in die Ferien von Arbeitnehmenden, so gelten die Ferientage als nicht bezogen. Eine Nachgewährung eines bezahlten arbeitsfreien Tages zu einem späteren Zeitraum ist ausgeschlossen.
- 21.3 Bei Krankheit von Kindern, für die Arbeitnehmende obhutspflichtig sind, werden pro Ereignis höchstens 3 bezahlte arbeitsfreie Tage gewährt. Es kann ein ärztliches Zeugnis verlangt werden.
- 21.4 Für die Betreuung von gesundheitlich beeinträchtigten Familienmitgliedern oder Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern (mindestens seit 5 Jahren im gemeinsamen Haushalt lebend) werden pro Ereignis höchstens 3 bezahlte arbeitsfreie Tage gewährt (Art. 329h OR). Pro Kalenderjahr ist die Anzahl auf maximal 10 bezahlte arbeitsfreie Tage begrenzt. Es kann ein ärztliches Zeugnis verlangt werden.
- 21.5 Für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes, wird ein Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen gewährt (Art. 329i OR). Dieser Urlaub kann innerhalb von 18 Monaten nach Bezug des ersten Taggeldes bezogen werden.
- 21.6 Die Arbeitgeberin gewährt auch für die Betreuung einer wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Ehepartnerin beziehungsweise eines Ehepartners oder eines Elternteils einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen analog Ziffer 21.5.

22 Unbezahlter Urlaub

Die Arbeitgeberin setzt sich aktiv für die Vereinbarkeit von Berufs- und Lebenssituationen ein und unterstützt Arbeitnehmende in allen Lebensphasen. Arbeitnehmende haben die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu beantragen, um persönliche oder familiäre Bedürfnisse zu erfüllen. Die Rahmenbedingungen sind in einem separaten Reglement geregelt.

Lohn und Entschädigung

23 Festlegung der Löhne

- 23.1 Die Löhne richten sich nach den Anforderungen und der Verantwortung am Arbeitsplatz, der Berufserfahrung, den Dienstjahren, der individuellen Leistung sowie den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes. Die hier nachfolgenden Bestimmungen haben auch für Arbeitnehmende im Stundenlohn Geltung.
- 23.2 Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, Arbeitnehmenden ab 18 Jahren (Angelernte und Betriebsmitarbeitende) einen Mindestlohn gemäss Anhang des GAV fenaco zu zahlen. Der Mindestlohn bezieht sich auf ein Arbeitspensum von 100 % bei vollständiger Arbeitsfähigkeit.
- 23.3 Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, Arbeitnehmenden mit einer beruflichen Grundbildung ab 18 Jahren mindestens einen Referenzlohn gemäss Anhang des GAV fenaco zu zahlen. Der Referenzlohn bezieht sich auf ein Arbeitspensum von 100 % bei vollständiger Arbeitsfähigkeit.

Die Anpassung der Referenzlöhne, welche im Anhang festgehalten sind, untersteht keinem Automatismus, falls der in Ziffer 23.2 festgelegte Mindestlohn angepasst wird. Die Referenzlöhne können sich unabhängig vom Mindestlohn entwickeln.

- 23.4 Frauen und Männer, die gleichwertige Arbeit erbringen, haben Anspruch auf den gleichen Lohn. Die Sozialpartner werden bei den regelmässigen Lohnanalysen und der Definition von allfälligen Massnahmen einbezogen.
- 23.5 Arbeitnehmende, die sich am 31. Dezember des laufenden Jahres in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befinden, die innerhalb des laufenden Jahres mindestens eine schriftliche Verwarnung erhalten haben (Verwarnungen wegen Alkohol- und Tabakverkauf an Minderjährige sind ausgenommen), für die eine vertraglich vereinbarte Lohnerhöhung für das Folgejahr bestand/besteht oder die nach dem 1. Juli des laufenden Jahres eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Lohnerhöhungen (einschliesslich genereller Lohnerhöhung).

24 13. Monatslohn

- 24.1 Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn, berechnet auf der Grundlage des vereinbarten Basislohns. Bei Diensteintritt oder -austritt im Laufe des Kalenderjahres wird der 13. Monatslohn anteilmässig bezahlt.
- 24.2 Die Auszahlung erfolgt für Arbeitnehmende im Stunden- und Monatslohn in zwei Teilbeträgen, jeweils im Juni und im Dezember. Arbeitnehmende, die quellensteuerpflichtig sind, erhalten den anteiligen 13. Monatslohn monatlich ausbezahlt.

25 Dienstaltersgeschenke

Die Arbeitgeberin entrichtet nach jeweils 5 Dienstjahren folgende Dienstaltersgeschenke. Arbeitnehmende haben die Möglichkeit, diese auf 3 verschiedene Arten zu beziehen:

	Variante 1	Variante 2	Variante 3
5 Dienstjahre	CHF 500 ¹⁾	--	--
10 Dienstjahre	¼ Monatslohn ¹⁾	5 Ferientage ²⁾	⅛ Monatslohn ¹⁾ und 2½ Ferientage ²⁾
15 Dienstjahre	½ Monatslohn ¹⁾	10 Ferientage ²⁾	¼ Monatslohn ¹⁾ und 5 Ferientage ²⁾
20 Dienstjahre	¾ Monatslohn ¹⁾	15 Ferientage ²⁾	⅜ Monatslohn ¹⁾ und 7½ Ferientage ²⁾
25 Dienstjahre ³⁾	1 Monatslohn ¹⁾	20 Ferientage ²⁾	½ Monatslohn ¹⁾ und 10 Ferientage ²⁾

¹⁾ Die Vergütung erfolgt im Verhältnis zum durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre.

²⁾ Ferientage werden gemäss dem aktuellen Beschäftigungsgrad vergütet und müssen innerhalb von 24 Monaten bezogen werden. Nach dieser Frist erfolgt eine automatische Auszahlung.

³⁾ Und alle weiteren 5 Dienstjahre.

Zudem erhalten die Arbeitnehmenden bei allen Dienstjubiläen zusätzlich einen Warengutschein von CHF 100.–, unabhängig vom Beschäftigungsgrad.

26 Spesenentschädigungen

Die Arbeitgeberin vergütet ihren Arbeitnehmenden Spesenauslagen, die im Zusammenhang mit beruflichen Tätigkeiten entstehen. Ansätze und Art der Entschädigung richten sich nach dem durch die kantonale Steuerbehörde genehmigten Spesenreglement.

27 Berufskleider und persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Überall, wo der Charakter des Arbeitseinsatzes die Verwendung von Berufskleidern und PSA bedingt, haben die Arbeitnehmenden einen Anspruch auf unentgeltliche Benützung oder auf Vergütung der Kosten.

28 Lohnnachgenuss im Todesfall

Verstirbt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer, so entrichtet die Arbeitgeberin den vollen Lohn für den laufenden Monat sowie für 2 weitere Monate an die Ehepartnerin oder den Ehepartner oder an minderjährige Kinder. Bei Fehlen dieser Erben erfolgt die Auszahlung an andere Personen, gegenüber denen die verstorbene Person eine nachweisliche Unterstützungspflicht hatte. Ansonsten entfällt der Lohnnachgenuss.

Sozialversicherungen

29 Sozialabzüge

Die Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungswerke werden den Arbeitnehmenden monatlich direkt vom Lohn in Abzug gebracht.

30 Krankheit

- 30.1 Die Arbeitgeberin führt zugunsten ihrer Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung nach dem Versicherungsvertragsgesetz (VVG). Beitritt und Beitragszahlung sind im Rahmen des Versicherungsreglements obligatorisch. Für Sachverhalte, die in diesem GAV nicht ausdrücklich geregelt sind, gelten das OR, das VVG und die Bedingungen der Krankentaggeldversicherung.
- 30.2 Die Arbeitgeberin und die Krankentaggeldversicherung entrichten den vollen Nettolohn während längstens 730 Tagen an Arbeitnehmende, die wegen ärztlich ausgewiesener Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert sind.
- 30.3 Wenn die Leistungspflicht der Krankentaggeldversicherung nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses fort dauert, bleiben die Arbeitnehmenden längstens bis zur Erschöpfung der Leistungspflicht in der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung versichert. Dagegen erlöschen alle anderen Verpflichtungen der Arbeitgeberin. Eine Arbeitsunfähigkeit von weniger als 25 % begründet keinen Leistungsanspruch.
- 30.4 Spätestens nach Erschöpfung der Leistungspflicht wird das Arbeitsverhältnis bei vollständiger Arbeitsunfähigkeit mittels Kündigung durch die Arbeitgeberin aufgelöst. Bei Teilarbeitsunfähigkeit werden Umfang und Art des Arbeitsverhältnisses neu geregelt.

- 30.5 Die Arbeitgeberin und die Krankentaggeldversicherung sind berechtigt, Kontrollen durchzuführen und auf eigene Kosten vertrauensärztliche Untersuchungen anzuordnen.
- 30.6 Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und von den Arbeitnehmenden getragen.

31 Unfall

- 31.1 Die Arbeitnehmenden sind bei einer Unfallversicherung gegen Berufsunfälle und -krankheiten versichert. Arbeitnehmende, deren wöchentliches Arbeitspensum durchschnittlich mindestens 8 Stunden beträgt, sind auch gegen Nichtberufsunfälle versichert. Die Prämien für die Berufsunfallversicherung werden von der Arbeitgeberin, jene für die Nichtberufsunfallversicherung von den Arbeitnehmenden bezahlt.
- 31.2 Bei Berufs- oder Nichtberufsunfällen oder Berufskrankheiten entrichten die Arbeitgeberin und die Unfallversicherung den vollen Nettolohn während längstens 730 Tagen an Arbeitnehmende, die wegen ärztlich ausgewiesener Arbeitsunfähigkeit an der Arbeitsleistung verhindert sind.
- 31.3 Spätestens nach 730 Tagen wird das Arbeitsverhältnis bei vollständiger Arbeitsunfähigkeit mittels Kündigung durch die Arbeitgeberin beendet. Bei Teilarbeitsunfähigkeit wird das Arbeitsverhältnis in Umfang und Art neu geregelt.
- 31.4 Die Arbeitgeberin und die Unfallversicherung sind berechtigt, auf eigene Kosten vertrauensärztliche Untersuchungen durchzuführen.
- 31.5 Wenn die Unfallversicherung die Versicherungsleistung bei einem selbstverschuldeten Unfall wegen Grobfahrlässigkeit kürzt, so reduziert die Arbeitgeberin die Lohnzahlung im gleichen Umfang.

32 Schwangerschaft und Mutterschaft

- 32.1 Bei ärztlich ausgewiesenen Schwangerschaftsbeschwerden gelten für die Lohnfortzahlung die gleichen Bestimmungen wie bei Krankheit.
- 32.2 Arbeitnehmende haben ab dem Tag der Niederkunft Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub. Die Arbeitgeberin beansprucht die Leistungen der Mutterschaftsversicherung und ergänzt diese auf insgesamt 18 Wochen Mutterschaftsurlaub zum vollen Lohn.
- 32.3 Stirbt ein Elternteil, ergänzt die Arbeitgeberin den gesetzlichen Anspruch auf zusätzlichen Urlaub des überlebenden Elternteils (gemäss Art. 329f Abs. 3 und Art. 329g OR) auf den vollen Lohn. Bei Tod des Vaters oder der Ehefrau der Mutter innerhalb von 6 Monaten nach Geburt des Kindes erhält die Mutter in Ergänzung zum Mutterschaftsurlaub weitere 3 Wochen Urlaub, die gemäss den Bestimmungen über den Vaterschaftsurlaub bezogen werden können. Dies entspricht einer Gesamturlaubszeit von 21 Wochen zu vollem Lohn.

33 Urlaub des anderen Elternteils

- 33.1 Der erwerbstätige Vater sowie die erwerbstätige Ehefrau der Mutter haben Anspruch auf bezahlten Urlaub, der innerhalb einer Rahmenfrist von 6 Monaten tageweise oder zusammenhängend bezogen werden kann. Die Arbeitgeberin ergänzt die gesetzlichen Leistungen auf insgesamt 3 Wochen zum vollen Lohn. Nach Ablauf der 6-monatigen Rahmenfrist verfällt der Anspruch auf nicht bezogene Urlaubstage, es kann kein finanzieller Ersatz geltend gemacht werden.

- 33.2 Stirbt ein Elternteil, ergänzt die Arbeitgeberin den gesetzlichen Anspruch auf zusätzlichen Urlaub des überlebenden Elternteils (gemäss Art. 329f Abs. 3 und Art. 329g OR) auf den vollen Lohn. Stirbt die Mutter innerhalb von 14 Wochen nach Geburt des Kindes, erhält der Vater oder die Ehefrau der Mutter zusätzlich zum Urlaub des anderen Elternteils weitere 18 Wochen Urlaub, die unmittelbar nach dem Tod der Mutter am Stück bezogen werden müssen. Der Urlaub endet vorzeitig, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Arbeitstätigkeit während dieser Zeit aufnimmt. Dies entspricht einer Gesamturlaubszeit von 21 Wochen zu vollem Lohn.

34 Adoptionsurlaub

- 34.1 Arbeitnehmende haben bei der Adoption eines Kindes unter 4 Jahren Anspruch auf bezahlten Urlaub, der innerhalb einer Rahmenfrist von 12 Monaten tageweise oder zusammenhängend bezogen werden kann. Die Arbeitgeberin ergänzt die gesetzlichen Leistungen auf insgesamt 3 Wochen zum vollen Lohn.
- 34.2 Für nicht bezogene Tage kann kein finanzieller Ersatz geltend gemacht werden.
- 34.3 Bei einer Stiefkindadoption nach Artikel 264c Absatz 1 des Zivilgesetzbuchs besteht kein Anspruch auf Urlaub.

35 Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz

- 35.1 Bei einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis bezahlt die Arbeitgeberin während des ordentlichen schweizerischen Militärdienstes (WK) und anderer EO-berechtigter Dienstleistungen den vollen Lohn.
- 35.2 Für die Dauer der Rekrutenschule, des Beförderungs- und Instruktionsdienstes sowie für die gesamte Zeit des Durchdieners und den Zivildiensteinsatz von 180 Tagen werden 80 % des Lohnes entrichtet. Arbeitnehmende mit Unterstützungspflicht erhalten den vollen Lohn.
- 35.3 Die Leistungen der Arbeitgeberin, die über die gesetzlichen Vorschriften und Versicherungen hinausgehen, werden nur erbracht, sofern sich Arbeitnehmende verpflichten, im Anschluss der Dienstzeit das Arbeitsverhältnis für weitere 12 Monate fortzusetzen. Halten Arbeitnehmende die Arbeitsverpflichtung nicht ein, haben sie für jeden fehlenden Monat 1/12 der während der Dienstzeit aufgelaufenen Differenz zwischen Lohnzahlung und EO-Entschädigung der Arbeitgeberin zurückzuerstatten.
- 35.4 Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Erwerbsersatzformulare sofort ausgefüllt abzugeben. Die EO-Entschädigungen fallen der Arbeitgeberin zu, wenn sie während der Dienstleistung Lohn bezahlt.

36 Personalvorsorge (BVG)

- 36.1 Die Arbeitnehmenden sind bei einer Pensionskasse der fenaco gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität versichert.
- 36.2 Es gilt das BVG und das jeweils aktuelle Reglement der Vorsorgestiftung, in der die Arbeitnehmenden versichert sind.

37 Kinderzulagen und Familienausgleichskasse

Anspruchsberechtigung und Höhe der Kinderzulagen richten sich nach den kantonalen Bestimmungen und Ansätzen am Arbeitsort der Arbeitnehmenden.

III. Schuldrechtliche Bestimmungen

38 Löhne

- 38.1 Über die Lohngestaltung finden jährlich Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern statt. Die Verhandlungen werden aufgrund folgender Grundlagen, bezogen auf die für die Arbeitgeberin relevanten Branchen, geführt: Wirtschaftslage, Arbeitsmarktlage, Kaufkraftherhaltung (Basis ist der Landesindex der Konsumentenpreise), Geschäftsgang. Bei den Lohnverhandlungen werden auch Mindest- und Referenzlöhne und deren Geltungsbereich verhandelt.
- 38.2 Die individuelle Lohnfestsetzung erfolgt unter Berücksichtigung von Anforderungen und Leistungen am Arbeitsplatz und der Branche, in der die Arbeitnehmenden tätig sind. Dabei wird der Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit von Mann und Frau» anerkannt.

39 Verhandlungsdelegation

Die Sozialpartner setzen eine Verhandlungsdelegation ein. Diese besteht aus:

- a) Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberin
- b) Einer Delegation der Gewerkschaften Syna und Unia
- c) Einer Delegation der Personalkommission fenaco

40 Gewerkschaftliche Rechte

- 40.1 Die Arbeitgeberin anerkennt das Recht der Arbeitnehmenden, sich zu organisieren und dadurch ihre Interessen vertreten zu lassen. Es darf Arbeitnehmenden aus der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft kein Nachteil erwachsen und dies darf auf keinen Fall Grund einer Kündigung sein.
- 40.2 Nach vorgängiger Abstimmung mit der Leitung Human Resources fenaco und Anmeldung bei der für den Betrieb zuständigen Personalkommission haben die zuständigen Funktionärinnen und -funktionäre der Gewerkschaften Syna oder Unia Zugang zu den Betrieben. Der Betriebsablauf und die Betriebsordnung (z. B. Hygienevorschriften) dürfen dadurch nicht gestört werden. Die jeweilige Umsetzung wird in einer separaten Vereinbarung geregelt.
- 40.3 Die Arbeitgeberin orientiert ihre Arbeitnehmenden über die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften Syna und Unia im Zusammenhang mit dem GAV fenaco.
- 40.4 Die am GAV fenaco beteiligten Gewerkschaften können nach Absprache mit der zuständigen Leitung Human Resources Mitteilungen an ihre Mitglieder in den Betrieben an geeigneten Orten anbringen.

41 Friedenspflicht und Lösung von Streitigkeiten

- 41.1 Zur Sicherung des Arbeitsfriedens verpflichten sich die Sozialpartner, die absolute Friedenspflicht für die Firmen, die dem GAV fenaco unterstehen, einzuhalten.
- 41.2 Die Sozialpartner sind sich einig, Streitigkeiten ausschliesslich durch die in diesem Vertrag vorgesehenen Mittel und Wege zu schlichten, sich den Schiedssprüchen (Ziffer 43.1) zu unterziehen, weder zum Ausschluss noch zum Streik zu greifen und auf ihre Mitglieder allen Einfluss zu nehmen, dass auch sie von diesen Mitteln keinen Gebrauch machen.

42 GAV-Kommission

- 42.1 Die Vertragsparteien bilden eine GAV-Kommission, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeberin, der beiden Vertragsgewerkschaften Syna und Unia sowie der Personalkommission zusammensetzt. Die Vertretungen der Personalkommission haben eine mitwirkende Funktion.
- 42.2 Das Gremium sorgt für die Anwendung und Einhaltung des GAV fenaco und tritt nach Bedarf zusammen. Die Vertragsparteien können Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten über die Auslegung dieses Vertrages der GAV-Kommission unterbreiten. Die Einzelheiten zur GAV-Kommission sind in einem separaten Reglement festgehalten.

43 Schiedsverfahren

- 43.1 Wenn sich die Sozialpartner im Rahmen der GAV-Kommission nicht einvernehmlich über allfällige Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten bezüglich der Anwendung und Einhaltung des GAV fenaco einigen können, so ist das Einigungsamt II des Kantons Bern zu kontaktieren. Im Einverständnis beider Parteien fällt dieses einen verbindlichen Schiedsspruch.
- 43.2 Streitigkeiten zivilrechtlicher Natur über die Anwendung oder Einhaltung dieses Vertrages im Rahmen eines einzelnen Arbeitsverhältnisses, werden vom zuständigen Gericht beurteilt.

44 GAV-Vollzugskosten

Die Vollzugskosten, die im Rahmen des GAV fenaco anfallen, werden seitens der Gewerkschaften jeweils am Anfang des Jahres in Rechnung gestellt.

45 Weiterbildungsfonds fenaco – Gewerkschaften

Die Sozialpartner führen gemeinsam einen Weiterbildungsfonds mit dem Ziel, gemäss separatem Reglement die nichtbetrieblich und gewerkschaftlich orientierte Aus- und Weiterbildung zu fördern.

46 Sozialplan

Die Sozialpartner sind sich bewusst, dass der technische und wirtschaftliche Wandel Betriebs- oder Abteilungsschliessungen mit Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden notwendig machen kann. Bei solchen Entscheiden sollen menschliche und wirtschaftliche Härten möglichst vermieden oder gemildert werden. In solchen Fällen wird zu diesem Zweck ein Sozialplan abgeschlossen.

47 Personalkommissionen und Arbeitnehmervertretung (PeKo)

- 47.1 Die Arbeitgeberin will alle nötigen Massnahmen treffen, um ein Arbeitsklima zu schaffen, das geprägt ist von einer partnerschaftlichen Haltung zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmenden. Deshalb bestehen in der fenaco Gruppe Personalkommissionen, die sich um die Anliegen der Arbeitnehmenden kümmern und ihre Aufgaben im Rahmen der gesetzlichen Mitwirkung erfüllen.

Die nationalen PeKo-Präsidien haben Einsitz und wirken bei den GAV-Verhandlungen und Lohnverhandlungen mit. Zudem haben die PeKo-Präsidien Einsitz in der GAV-Kommission. Ihre Rechte und Pflichten sind in einem separaten, zwischen den Sozialpartnern erarbeiteten Reglement festgehalten.

47.2 Die Mitarbeit in der PeKo und die Geltendmachung vertraglicher Rechte dürfen nie ein Grund zur Kündigung oder Entlassung sein.

47.3 Die PeKo-Mitglieder können sich jederzeit von den Gewerkschaften beraten lassen.

48 Vertragsabgabe an die Arbeitnehmenden

Der GAV fenaco wird allen dem GAV fenaco unterstellten Arbeitnehmenden abgegeben.

49 Inkrafttreten

Der GAV fenaco tritt am 1. März 2026 in Kraft.

50 Dauer und Kündigung des GAV

50.1 Die Vertragsdauer wird auf 3 Jahre festgelegt. Wird der GAV fenaco nicht 6 Monate vor Ablauf von einer Sozialpartnerin gekündigt, erneuert er sich stillschweigend jeweils um ein weiteres Jahr.

50.2 Bei einem Austritt einer angeschlossenen SGE/DE aus dem GAV fenaco bleibt dieser weiterhin in Kraft. Ein Austritt einer angeschlossenen SGE/DE aus dem GAV fenaco wird der GAV-Kommission unterbreitet.

51 Verhandlungsbereitschaft

Die Sozialpartner erklären sich ausdrücklich bereit, alle Fragen, die den GAV fenaco betreffen, jederzeit miteinander zu besprechen. Vertragsänderungen können im gegenseitigen Einverständnis auch ohne Kündigung des GAV fenaco vorgenommen werden.

Anhang

Anhang Gesamtarbeitsvertrag fenaco

Die Sozialpartner

Für die Arbeitgeberin fenaco Genossenschaft

Michael Feitknecht
Vorsitzender der Geschäftsleitung

Hans-Jürg Schürch
Leiter HR

Sandra Anderegg
Leiterin HR Region Zentralschweiz

Claudia Werbe
Leiterin HR Region Westschweiz

Für die Gewerkschaften Syna

Bruno Palamara
Branchenleiter

Nora Picchi
Mitglied der Geschäftsleitung

Unia

Silvia Locatelli
Mitglied der Geschäftsleitung

Vania Alleva
Präsidentin

Corinne Schärer
Branchenleiterin Lebens- und
Genussmittelindustrie

Anne Rubin
Mitglied Sektorleitung Dienstleistungssektor

Zur Kenntnis genommen für die
Personalkommissionen fenaco

Hanes Wegmüller
PeKo-Präsident
Region Mittelland

Gabriel Giraud
PeKo-Präsident
Region Westschweiz

Martin Fankhauser
Co-PeKo-Präsident
Region Zentralschweiz

Samantha Imobersteg
Co-PeKo-Präsidentin
Region Zentralschweiz

Pascal Ammann
Co-PeKo-Präsident
Region Ostschweiz

Lisa Studer
Co-Präsidentin
Region Ostschweiz

Bern, 30. Januar 2026