

fenaco

natürlich nah
de la terre à la table

PD 2.1
Gültig ab 1.1.2013



Gesamtarbeitsvertrag

Gesamtarbeitsvertrag

fenaco Genossenschaft

gültig ab 1. Januar 2013

Vertragspartner sind:

Die Arbeitgeberin:

fenaco Genossenschaft



und die Gewerkschaften:

Syna



Unia



Inhaltsverzeichnis

I. Grundlagen	4
1. Zweck des Gesamtarbeitsvertrages	4
2. Geltungsbereich	4
II. Arbeitsvertragliche Bestimmungen	4
Anstellung und Kündigung	4
3. Probezeit (OR 335b)	4
4. Kündigung	4
5. Altersgrenze	4
6. Lehrabschluss und Weiterbeschäftigung	4
Pflichten der Arbeitnehmenden	4
7. Sorgfalts- und Treuepflicht (OR 321a 1)	4
8. Übernahme öffentlicher Ämter	5
Pflichten der Arbeitgeberin	5
9. Datenschutz	5
10. Schutz der Persönlichkeit (OR 328)	5
Arbeitszeit und Ruhezeit	5
11. Arbeitszeit	5
12. Zuschlagsberechtigte Arbeitszeiten	5
13. Mehrstundenarbeit (Überstunden gem. OR Art. 321 c / Überzeit gem. ArG Art. 9)	5
14. Arbeit an Sonn- und Feiertagen	6
15. „Nachtarbeit“, ArG Art. 17	6
16. „Schichtarbeit in industriellen Betrieben“, Vo 1 zum ArG Art. 34	6
17. „Pikett- und Überwachungsdienst“, Vo 1 zum ArG Art. 14	6
18. Persönliches Feriensparkonto	6
19. Bezahlte freie Arbeitstage (Feiertage)	6
20. Ferien	6
21. Bezahlte arbeitsfreie Tage (bezahlte Absenzen)	7
22. Unbezahlter Urlaub	7
Lohn und Entschädigung	7
23. 13. Monatslohn	7
24. Dienstatersgeschenke	8
25. Spesenentschädigungen	8
26. Berufskleider und persönliche Schutzausrüstung (PSA)	8
27. Lohnnachgenuss im Todesfall	8
Sozialversicherungen	8
28. Sozialabzüge	8
29. Krankheit	8
30. Schwangerschaft / Mutterschaft	9
31. Unfall	9
32. Militärdienst / Zivildienst / Zivilschutz	9
33. Personalvorsorge (BVG)	9
34. Kinderzulagen / Familienausgleichskasse	10
III. Schuldrechtliche Bestimmungen	10
35. Löhne	10
36. Verhandlungsdelegation	10
37. Gewerkschaftliche Rechte	10
38. Friedenspflicht / Lösung von Streitigkeiten	10
39. GAV-Kommission	10
40. Schiedsverfahren	11
41. GAV-Beitrag	11
42. Weiterbildungsfonds fenaco - Syna - Unia	11
43. Sozialplan	11
44. Personalkommissionen / Arbeitnehmervertretung (PeKo)	11
45. Vertragsabgabe an die Mitarbeitenden	11
46. Inkrafttreten	11
47. Dauer, Kündigung des GAV	11
48. Verhandlungsbereitschaft	11

Anhang zum Gesamtarbeitsvertrag

I. Grundlagen

1. Zweck des Gesamtarbeitsvertrages

- 1.1. Die Geschäftsleitung der fenaco will mit klaren personalpolitischen Grundsätzen zu einem Klima der Stabilität und des Vertrauens innerhalb der Unternehmung beitragen. Die Grundlage dazu bilden transparente und korrekte Anstellungsbedingungen.
- 1.2. Um ihren Mitarbeitenden grösstmögliche Sicherheit zu geben, verankert die fenaco die wesentlichen Anstellungsbedingungen in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) mit der Gewerkschaft Syna und mit der Gewerkschaft Unia.

2. Geltungsbereich

- 2.1. Die Sozialpartner führen ein Verzeichnis der Tochtergesellschaften, die dem GAV unterstehen (gemäss Anhang zum GAV).
- 2.2. Der GAV gilt für alle Mitarbeitenden 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 mit welchen Fristen die neuen Unternehmen dem GAV unterstellt werden können.

II. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Anstellung und Kündigung

3. Probezeit (OR 335b)

In unbefristeten Arbeitsverhältnissen beträgt die Probezeit drei Monate mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen. Kürzere Probezeiten können einzelarbeitsvertraglich vereinbart werden. Fällt in diese Zeit eine Militärdienstleistung, Krankheit oder Unfall, so wird die Probezeit um die Dauer dieser Abwesenheit verlängert.

4. Kündigung

Die Kündigungsfristen betragen mindestens:

- | | |
|---|----------------------|
| a) während der Probezeit | jederzeit auf 7 Tage |
| b) nach Probezeit bis zum vollendeten 1. Dienstjahr | 1 Monat |
| c) vom 2. bis zum vollendeten 9. Dienstjahr | 2 Monate |
| d) vom 10. Dienstjahr an | 3 Monate |

5. Altersgrenze

Der Arbeitsvertrag endet ohne Kündigung auf das Ende des Geburtsmonats, in welchem der/die MitarbeiterIn das AHV-Alter erreicht. Individuelle schriftliche Vereinbarungen sind vorbehalten, z.B. frühzeitige Pensionierung.

6. Lehrabschluss und Weiterbeschäftigung

- 6.1. Spätestens drei Monate vor Beendigung der Lehrzeit regeln ArbeitgeberIn und MitarbeiterIn eine allfällige Weiterbeschäftigung.
- 6.2. Wird vereinbart, dass der/die MitarbeiterIn im Lehrgeschäft bleibt, wird gleichzeitig auch der Umfang der Lohnzahlung während der allenfalls bevorstehenden Rekrutenschule und der damit zusammenhängenden Dienstverpflichtung vertraglich festgelegt.

Pflichten der Arbeitnehmenden

7. Sorgfalts- und Treuepflicht (OR 321a 1)

- 7.1. Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die Interessen der Arbeitgeberin in guten Treuen zu wahren. Es gelten die Bestimmungen von OR 321 ff.
- 7.2. Alkohol- und Drogenkonsum während der Arbeitszeit ist untersagt. Alkohol- und Drogenkonsum in der Freizeit, der negative Auswirkungen auf das Verhalten am Arbeitsplatz und die Arbeitsleistung hat, sind zu unterlassen.

8. Übernahme öffentlicher Ämter

- 8.1. Für die Übernahme öffentlicher Ämter ohne Amtszwang ist die Zustimmung der Geschäftsleitung einzuholen, sofern damit Abwesenheiten während der Geschäftszeit verbunden sind oder die Arbeitsleistung nachweislich beeinträchtigt wird.
- 8.2. Unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten gewährt die Arbeitgeberin zu diesem Zweck bezahlten stundenweisen Urlaub bis höchstens 10 Arbeitstage pro Jahr. Weitergehender Urlaub erfolgt unbezahlt.

Pflichten der Arbeitgeberin

9. Datenschutz

Die Arbeitgeberin verpflichtet sich die Rechte der Mitarbeitenden gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Datenschutz (DSG) einzuhalten.

10. Schutz der Persönlichkeit (OR 328)

- 10.1. Arbeitgeberin und Mitarbeitende sind gemeinsam dafür besorgt, dass ein Klima des gegenseitigen Respektes und der Toleranz gepflegt wird, welches Diskriminierungen, Benachteiligungen, Mobbing, sexuelle Belästigungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen sowohl physischer wie psychischer Art ausschliesst.
- 10.2. Die Arbeitgeberin trifft alle nötigen Massnahmen, um die persönliche Integrität der Mitarbeitenden zu wahren und jede Verletzung der Würde oder Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Staats- oder Religionszugehörigkeit oder des Alters zu verhindern.
- 10.3. Die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden wird gefördert. Dabei wird insbesondere auch der Gleichstellung von Mann und Frau und den Bedürfnissen von ausländischen Mitarbeitenden (z.B. Sprachkurse) Rechnung getragen.
- 10.4. Mitarbeitende, die am Arbeitsplatz Missstände oder mögliche illegale Handlungen feststellen und diese dem Vorgesetzten oder dem Fachbereich Personal melden, werden nach Ausschöpfung des Dienstweges durch die Geschäftsleitung vor Sanktionen und Benachteiligungen geschützt.

Arbeitszeit und Ruhezeit

11. Arbeitszeit

- 11.1. Die durchschnittlichen, wöchentlichen Höchstarbeitszeiten der dem GAV unterstellten Firmen sind im Anhang zum GAV festgehalten.
- 11.2. Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen und der betrieblichen Bedürfnisse werden sinnvolle flexible Arbeitszeitmodelle vereinbart. Die Arbeitszeit kann auch als Jahresarbeitszeit berechnet werden.
- 11.3. Die Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, ausser, wenn der Arbeitsplatz nicht verlassen werden darf.

12. Zuschlagsberechtigte Arbeitszeiten

Die Kompensation von Mehrstunden und Zeitzuschlägen für Nacht- und Sonntagsarbeit soll zum jeweils frühestmöglichen Zeitpunkt erfolgen. Kompensationsfreizeiten sind nach Möglichkeit vor dem Bezug der ordentlichen Ferienguthaben zu beziehen.

13. Mehrstundenarbeit (Überstunden gem. OR Art. 321 c / Überzeit gem. ArG Art. 9)

- 13.1. Während Zeiten aussergewöhnlich starker Geschäftstätigkeit sind die Mitarbeitenden während der Tages- und Abendarbeit zur Leistung von Mehrstunden im gesetzlich zulässigen Rahmen verpflichtet, soweit sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können. Mehrstunden müssen von der vorgesetzten Stelle angeordnet oder bewilligt werden.
- 13.2. Mehrstunden sind Arbeitsstunden, welche die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit übersteigen. Die Mehrstunden werden innert nützlicher Frist durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert.
- 13.3. Mehrstunden, die ausnahmsweise nicht innerhalb einer zu vereinbarenden Zeit kompensiert werden können, werden mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt. Für kaufmännische Mitarbeitende wird der Zuschlag erst ab der 61. Überstunde bezahlt.

14. **Arbeit an Sonn- und Feiertagen**

Sofern es die Geschäftstätigkeit der einzelnen Branchen erfordert, wird auch 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 12 Monaten mit Freizeit von der Dauer des Zeitzuschlages kompensiert oder auf ausdrücklichen Wunsch der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters dem persönlichen Feriensparkonto gutgeschrieben. Abweichende Regelungen werden im Anhang zum GAV festgehalten.

15. **„Nachtarbeit“, ArG Art. 17**

- 15.1. Als Nachtarbeit gilt die Zeit zwischen 2300 und 0600 Uhr. Beginn und Ende der Nachtarbeit können vertraglich bis zu einer Stunde verschoben werden.
- 15.2. Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit von mehr als 25 Nächten pro Jahr wird mit einem Zeitzuschlag von 10% abgegolten, der innerhalb eines Jahres zu kompensieren ist.
- 15.3. Vorübergehende Nachtarbeit von bis zu 25 Nächten pro Jahr wird mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25% entschädigt.
- 15.4. Abweichende Regelungen werden im Anhang zum GAV festgehalten.

16. **„Schichtarbeit in industriellen Betrieben“, Vo 1 zum ArG Art. 34**

Schichtarbeit liegt vor, wenn zwei oder mehr Gruppen von Arbeitnehmenden gestaffelt und wechselweise am gleichen Arbeitsplatz zum Einsatz gelangen. Die Gestaltung und die Entschädigung der Schichtarbeit werden in Schichtreglementen geregelt. Diese werden unter Mitwirkung der betroffenen Arbeitnehmervertretung (PeKo) erarbeitet.

17. **„Pikett- und Überwachungsdienst“, Vo 1 zum ArG Art. 14**

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

18. **Persönliches Feriensparkonto**

Die Arbeitgeberin ermöglicht Mitarbeitenden das Sparen von Arbeitszeit auf einem persönlichen Feriensparkonto. Auf diesem können Ferienansprüche, die den gesetzlichen Mindestanspruch übersteigen und Dienstaltersferien gutgeschrieben werden. Die gesparte Ferienzeit kann für zusätzliche Ferien oder für die Gestaltung des vorzeitigen Altersrücktrittes verwendet werden. Die Details sind in einem fenaco-internen Reglement geregelt.

19. **Bezahlte freie Arbeitstage (Feiertage)**

- 19.1. Als bezahlte freie Arbeitstage gelten maximal 8 vom Kanton, dem Sonntag gleichgestellte Feiertage, sowie der Bundesfeiertag, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.
- 19.2. Zum pauschalen jährlichen Ausgleich von Feiertagen, die auf ein Wochenende fallen, gewährt die Arbeitgeberin ihren Mitarbeitenden einen zusätzlichen bezahlten Freitag.
- 19.3. Die Arbeitgeberin kann auch Brücken anordnen. Die ausfallende Arbeitszeit ist gemäss Weisung der Arbeitgeberin vor- oder nachzuholen.
- 19.4. Fallen dem Sonntag gleichgestellte Feiertage und Brücken, für die Kompensationsarbeit geleistet wird, in die Ferien von Mitarbeitenden, gelten sie nicht als Ferientage.

20. **Ferien**

- 20.1. Die Mitarbeitenden 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 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 Mitarbeitenden nach Möglichkeit berücksichtigt werden. Die Arbeitgeberin hat die Möglichkeit, Betriebsferien festzulegen.
- 20.4. Erkranken oder verunfallen Mitarbeitende während den Ferien so, dass der Erholungszweck nicht erfüllt werden kann, gelten ärztlich bescheinigte Krankheits- oder Unfalltage nicht als Ferientage. Die Mitarbeitenden müssen ihre(n) Vorgesetzte(n) sofort informieren und ein Arztzeugnis vorlegen.

21. Bezahlte arbeitsfreie Tage (bezahlte Absenzen)

21.1. Für Familienangelegenheiten und besondere Anlässe werden auf Gesuch hin folgende bezahlte arbeitsfreie Tage (Absenzen) gewährt, sofern das Gesuch in direktem Zusammenhang mit dem Ereignis steht:

a) eigene Hochzeit, bzw. Eintragung der Partnerschaft	3 Tage
b) Heirat, bzw. Eintragung der Partnerschaft eines Elternteils, von Geschwistern, Kindern und Pflegekindern im Sinne des Gesetzes und Enkelkindern	1 Tag
Vaterschaft:	
c) Geburt eines eigenen Kindes und Adoption (für Väter) Vaterschaftsurlaub (innerhalb 3 Monaten nach der Geburt zu beziehen)	1 Tag 5 Tage
Todesfälle:	
d) Ehepartner, Lebenspartner, eigene Kinder und Pflegekinder, Eltern, Angehörige im eigenen Haushalt	3 Tage
e) Grosseltern, Enkel, Geschwister	2 Tage
f) Schwiegereltern, Schwiegerkinder, Schwägerin / Schwager	1 Tag
g) Wohnungswechsel (im gekündigten Arbeitsverhältnis wird für den Wohnungswechsel keine bezahlte Freizeit gewährt)	1 Tag
h) Waffeninspektion, erforderliche Zeit, in der Regel	½ Tag
i) Schlussinspektion	1 Tag

- 21.2. Fallen bezahlte arbeitsfreie Tage in die Ferien von Mitarbeitenden, so gelten die Ferientage als nicht bezogen.
- 21.3. Bei Krankheit von Kindern, für die Mitarbeitende obhutspflichtig sind, werden pro Fall höchstens drei Tage frei gegeben. Es kann ein ärztliches Zeugnis verlangt werden.

22. Unbezahlter Urlaub

Die Arbeitgeberin kann auf Wunsch des/der MitarbeiterIn ausnahmsweise unbezahlten Urlaub gewähren. Die Regelung der Sozialversicherungen in diesem Zeitraum erfolgt in gegenseitiger schriftlicher Absprache. Während des unbezahlten Urlaubes besteht kein Ferienanspruch.

Lohn und Entschädigung

23. 13. Monatslohn

- 23.1. Die Mitarbeitenden erhalten einen 13. Monatslohn.
- 23.2. Der 13. Monatslohn wird spätestens zusammen mit dem Dezember-Lohn ausbezahlt. Bei Dienst Eintritt oder -austritt im Laufe des Kalenderjahres wird der 13. Monatslohn anteilmässig bezahlt.

24. **Dienstaltersgeschenke**

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

DJ	Variante 1	Variante 2	Variante 3
5	Fr. 500. ①	--	--
10	¼ Monatslohn	5 Ferientage ②	1/8 Monatslohn und 2½ Ferientage ②
15	½ Monatslohn	10 Ferientage ②	¼ Monatslohn und 5 Ferientage ②
20	¾ Monatslohn	15 Ferientage ②	3/8 Monatslohn und 7½ Ferientage ②
25 ③	1 Monatslohn	20 Ferientage ②	½ Monatslohn und 10 Ferientage ②
① Teilzeitbeschäftigte erhalten diesen Betrag im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad.			
② Möglichkeit der Gutschrift auf dem persönlichen Arbeitszeitsparkonto. Der Ferientag der Teilzeitmitarbeitenden entspricht dem Beschäftigungsgrad.			
③ und alle weiteren 5 Dienstjahre			

25. **Spesenentschädigungen**

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

26. **Berufskleider und persönliche Schutzausrüstung (PSA)**

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

27. **Lohnnachgenuss im Todesfall**

Stirbt der/die MitarbeiterIn, so entrichtet die Arbeitgeberin den vollen Lohn für den laufenden Monat, zuzüglich zwei weitere Monate, dem Ehegatten oder der Ehegattin oder minderjährigen Kindern oder bei Fehlen dieser Erben anderen Personen, denen gegenüber der/die Verstorbene eine nachweisbare Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Sozialversicherungen

28. **Sozialabzüge**

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

29. **Krankheit**

- 29.1. Die Arbeitgeberin führt zugunsten ihrer Mitarbeitenden 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 das jeweilige Reglement „Überblick über die wichtigsten Bestimmungen im Zusammenhang mit der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung“.
- 29.2. Die Arbeitgeberin und die Krankentaggeldversicherung entrichten den vollen Nettolohn während längstens 730 Tagen an Mitarbeitende, die wegen ärztlich ausgewiesener Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert sind.
- 29.3. Wenn die Leistungspflicht der Krankentaggeldversicherung nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses fort dauert, bleibt der/die MitarbeiterIn – längstens bis zur Erschöpfung der Leistungspflicht – weiterhin in der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung. Dagegen erlöschen alle andern Verpflichtungen der Arbeitgeberin. Eine Arbeitsunfähigkeit von weniger als 25% begründet keinen Leistungsanspruch.
- 29.4. Auf den Zeitpunkt der Erschöpfung der Leistungspflicht endet bei Vollarbeitsunfähigkeit automatisch das Arbeitsverhältnis. Bei Teilarbeitsunfähigkeit werden Umfang und Art des Arbeitsverhältnisses neu geregelt.
- 29.5. Die Arbeitgeberin und die Krankentaggeldversicherung sind berechtigt, Kontrollen durchzuführen und auf ihre Kosten vertrauensärztliche Untersuchungen anzuordnen.

- 29.6. Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und von den Arbeitnehmenden getragen.

30. Schwangerschaft / Mutterschaft

- 30.1. Bei ärztlich ausgewiesenen Schwangerschaftsbeschwerden gelten für die Lohnfortzahlung die gleichen Bestimmungen wie bei Krankheit.
- 30.2. Die Mitarbeiterin hat ab dem Tag der Niederkunft Anrecht auf bezahlten Mutterschaftsurlaub. In Ergänzung der Leistungen der Mutterschaftsversicherung garantiert die Arbeitgeberin:

a) im ersten Dienstjahr	Neben der allfälligen Entschädigung der Mutterschaftsversicherung bezahlt die Arbeitgeberin während 14 Wochen 20% des Lohnes (in der Summe maximal bis zum vollen Nettolohn).
b) im zweiten bis zum vollendeten vierten Dienstjahr	den vollen Lohn während 14 Wochen *
c) nach dem vollendeten vierten Dienstjahr	den vollen Lohn während 16 Wochen *
* Die Arbeitgeberin beansprucht die Leistungen der Mutterschaftsversicherung.	

31. Unfall

- 31.1. Die Mitarbeitenden sind bei der Suva gegen Berufsunfälle und -krankheiten versichert. Mitarbeitende, 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 Mitarbeitenden bezahlt.
- 31.2. Bei Berufs- oder Nichtberufsunfällen oder Berufskrankheiten entrichten die Arbeitgeberin und die Suva den vollen Nettolohn während längstens 730 Tagen an Mitarbeitende, die wegen ärztlich ausgewiesenem Unfall an der Arbeitsleistung verhindert sind.
- 31.3. Auf den Zeitpunkt der Erschöpfung der Leistungspflicht endet bei Vollarbeitsunfähigkeit automatisch das Arbeitsverhältnis. Bei Teilarbeitsunfähigkeit werden Umfang und Art des Arbeitsverhältnisses neu geregelt.
- 31.4. Wenn die Suva die Versicherungsleistung bei einem selbstverschuldeten Unfall wegen Grobfahrlässigkeit kürzt, so reduziert die Arbeitgeberin die Lohnzahlung im gleichen Umfang.

32. Militärdienst / Zivildienst / Zivilschutz

- 32.1. Bei einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis bezahlt die Arbeitgeberin während des ordentlichen schweizerischen Militärdienstes (WK), und anderer EO-berechtigter Dienstleistungen den vollen Lohn.
- 32.2. Für die Dauer der Rekrutenschule, des Beförderungs- und Instruktionsdienstes werden 80% des Lohnes entrichtet. Mitarbeitende mit Unterstützungspflicht erhalten den vollen Lohn. Die Leistungen der Arbeitgeberin, welche über die gesetzlichen Vorschriften und Versicherungen hinaus gehen, werden nur erbracht, sofern sich der/die MitarbeiterIn verpflichtet, im Anschluss der Dienstzeit das Arbeitsverhältnis für weitere 12 Monate fortzusetzen. Hält der/die MitarbeiterIn die Arbeitsverpflichtung nicht ein, hat er/sie für jeden fehlenden Monat 1/12 der während der Dienstzeit aufgelaufenen Differenz zwischen Lohnzahlung und EO-Entschädigung der Arbeitgeberin zurückzuerstatten.
- 32.3. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Erwerbssersatzformulare sofort ausgefüllt abzugeben. Die EO-Entschädigungen fallen der Arbeitgeberin zu, wenn sie während der Dienstleistung Lohn bezahlt.

33. Personalvorsorge (BVG)

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

34. Kinderzulagen / Familienausgleichskasse

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

III. Schuldrechtliche Bestimmungen

35. Löhne

- 35.1. Über die Lohngestaltung finden jährlich Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern statt. Die Verhandlungen werden aufgrund folgender Grundlagen geführt: Wirtschaftslage, Arbeitsmarktlage, Kaufkraftverhaltung (Basis = Landesindex der Konsumentenpreise), Geschäftsgang. Bei den Lohnverhandlungen werden auch Mindestlöhne und deren Geltungsbereich vereinbart.
- 35.2. Die individuelle Lohnfestsetzung erfolgt unter Berücksichtigung von Anforderungen und Leistungen am Arbeitsplatz und den Gepflogenheiten der Branche, in der die Mitarbeitenden tätig sind. Dabei wird der Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit von Mann und Frau“ anerkannt.

36. Verhandlungsdelegation

Die Sozialpartner setzen eine Verhandlungsdelegation ein. Diese besteht aus:

- a) VertreterInnen der Arbeitgeberin
- b) einer Delegation der Gewerkschaften Syna und Unia

Die Präsidentinnen oder Präsidenten der regionalen fenaco-PeKo können als BeobachterInnen oder als Teil der Delegation der Gewerkschaften teilnehmen.

37. Gewerkschaftliche Rechte

- 37.1. fenaco anerkennt das Recht der Mitarbeitenden, sich zu organisieren und dadurch ihre Interessen vertreten zu lassen. Es darf Mitarbeitenden aus der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft kein Nachteil erwachsen und dies darf auf keinen Fall Grund einer Kündigung sein.
- 37.2. Nach vorgängiger Anmeldung bei Vorgesetzten oder bei zuständigen Personalverantwortlichen der zu besuchenden Mitarbeitenden, haben die zuständigen GewerkschaftsfunktionärInnen der Gewerkschaften Syna oder Unia Zugang zu den Betrieben. Der Betriebsablauf und die Betriebsordnung (Hygienevorschriften etc.) darf dadurch nicht gestört werden.
- 37.3. Die Arbeitgeberin orientiert ihre Mitarbeitenden über die Zusammenarbeit der Sozialpartner im Zusammenhang mit dem GAV mit den Gewerkschaften Syna und Unia.
- 37.4. Die am GAV beteiligten Gewerkschaften können nach Absprache mit dem zuständigen Fachbereich Personal, Mitteilungen an ihre Mitglieder, in den Betrieben an geeigneten Orten anbringen.

38. Friedenspflicht / Lösung von Streitigkeiten

- 38.1. Zur Sicherung des Arbeitsfriedens verpflichten sich die Sozialpartner, die absolute Friedenspflicht für die Firmen, die dem GAV unterstehen, einzuhalten.
- 38.2. Die Sozialpartner sind sich einig, Streitigkeiten ausschliesslich durch die in diesem Vertrag vorgesehenen Mittel und Wege zu schlichten, sich den Schiedssprüchen (Art. 40.1.) 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.

39. GAV-Kommission

- 39.1. Die Vertragsparteien bilden eine GAV-Kommission. Diese setzt sich aus VertreterInnen der Arbeitgeberin sowie der beiden Vertragsgewerkschaften Syna und Unia zusammen. VertreterInnen der regionalen PeKo können von beiden Sozialpartnern beratend beigezogen werden.
- 39.2. Das Gremium sorgt für die Anwendung und Einhaltung des GAV und tritt mindestens einmal im Jahr oder nach Bedarf zusammen. Die Vertragsparteien können Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten über die Auslegung dieses Vertrages der GAV-Kommission unterbreiten.
- 39.3. Die Vertragsparteien erarbeiten gemeinsam ein Reglement für die GAV-Kommission.

40. Schiedsverfahren

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

41. GAV-Beitrag

Die Finanzierung der Vollzugskosten, sowie der Leistungen der Gewerkschaften im Rahmen des GAV werden von der GAV-Kommission geregelt.

42. Weiterbildungsfonds fenaco - Syna - Unia

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

43. Sozialplan

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

44. Personalkommissionen / Arbeitnehmervertretung (PeKo)

- 44.1. Die Arbeitgeberin will alle nötigen Massnahmen treffen, um ein Arbeitsklima zu schaffen, das geprägt ist von einer partnerschaftlichen Haltung zwischen Arbeitgeberin und Mitarbeitenden. Deshalb bestehen in der fenaco-Gruppe Personalkommissionen, welche sich um die Anliegen der Mitarbeitenden kümmern und ihre Aufgaben im Rahmen der gesetzlichen Mitwirkung erfüllen. Ihre Rechte und Pflichten sind in einem separaten, zwischen den Sozialpartnern erarbeiteten, Reglement festgehalten.
- 44.2. Die Mitarbeit in der PeKo und die Geltendmachung vertraglicher Rechte dürfen nie ein Grund zur Kündigung oder Entlassung sein.
- 44.3. Die PeKo-Mitglieder können sich jederzeit von den Gewerkschaften beraten lassen.

45. Vertragsabgabe an die Mitarbeitenden

Der GAV wird allen Mitarbeitenden abgegeben.

46. Inkrafttreten

Der GAV tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.

47. Dauer, Kündigung des GAV

- 47.1. Die Vertragsdauer wird auf 3 Jahre festgelegt. Wird der GAV nicht 6 Monate vor Ablauf von einer Sozialpartnerin gekündigt, erneuert er sich stillschweigend jeweils um ein weiteres Jahr.
- 47.2. Bei einem Austritt einer angeschlossenen Tochtergesellschaft aus dem GAV bleibt dieser weiterhin in Kraft.

48. Verhandlungsbereitschaft

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

Anhang: Liste der Tochtergesellschaften die dem GAV unterstehen.

Die Sozialpartner:

Für die Arbeitgeberin: **fenaco**

Dr. Martin Keller
Vorsitzender der
Geschäftsleitung

Heinz Heller
Leiter Bereich Personal

Für die Gewerkschaften: **Gewerkschaft Unia**

Renzo Ambrosetti
Co-Präsident

Corrado Pardini
Leiter Sektor Industrie

Manuel Wyss
Branchenleiter

Gewerkschaft Syna

Magdalena Bertone
Vizepräsidentin

Carlo Mathieu
Zentralsekretär

Zur Kenntnis genommen für die
Personalkommissionen fenaco

Stephan Bollinger
PeKo-Präsident
Reg. Mittelland

Christian Tschudin
PeKo-Präsident
Reg. Suisse romande

Thomas Hasenfratz
PeKo-Präsident
Reg. Ostschweiz

Stefan Strahm
PeKo-Präsident
Reg. Zentralschweiz

Bern, 21. Dezember 2012