

Dieser Firmen-Gesamtarbeitsvertrag ist ein Gesamtarbeitsvertrag im Sinne des Schweizerischen Obligationenrechts (Art. 356ff. OR).

Als Vertragsparteien sind an dieser Vereinbarung beteiligt:

- Johnson Controls GWS GmbH, Basel, als Arbeitgeberin (nachfolgend JC GWS)

und

- die Gewerkschaft Unia sowie die Gewerkschaft syndicom als Arbeitnehmerverbände.

Mit dem vorliegenden Firmen-Gesamtarbeitsvertrag haben die Vertragsparteien für die Arbeitsverhältnisse aller betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Johnson Controls GWS GmbH eine einheitliche gesamtarbeitsvertragliche Grundlage geschaffen. Dies dient dem Interesse der Gleichbehandlung der verschiedenen Angestelltenkategorien und führt zu wesentlichen Vereinfachungen.

Darüber hinaus wollen die Vertragsparteien aber auch ein Zeichen dafür setzen, dass sie sich zum Weg des sozialpartnerschaftlichen Dialoges bekennen und den Gesamtarbeitsvertrag als Instrument zum Interessenausgleich und damit zur Sicherung des Arbeitsfriedens betrachten.

In diesem Vertrag wollen die Vertragsparteien des weiteren Eckpunkte fortschrittlicher arbeitsvertraglicher Rechte und Pflichten vereinbaren und damit einen positiven Beitrag zum Wohl und zur Entwicklung der Mitarbeitenden und der JC GWS leisten.

Im vorliegenden neuen Firmen-Gesamtarbeitsvertrag wollen die Vertragsparteien dem Thema Gleichstellung und Familienfreundlichkeit eine besondere Bedeutung beimessen.

<b>PRÄAMBEL</b>		2
<b>INHALTSVERZEICHNIS</b>		3
<b>A.</b>	<b>GRUNDSÄTZE UND GELTUNGSBEREICH</b>	6
ART. 1	FRIEDENSPFLICHT DER VERTRAGSPARTEIEN	6
ART. 2	KOALITIONSFREIHEIT	6
ART. 3	GELTUNGSBEREICH	6
ART. 4	EXTERNER TEMPORÄRPERSONAL	7
<b>B.</b>	<b>GLEICHSTELLUNG</b>	8
ART. 5	GRUNDSATZ DER GLEICHBEHANDLUNG	8
ART. 6	GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN	8
ART. 7	GLEICHSTELLUNG VON AUSLÄNDISCHEN MITARBEITENDEN	8
<b>C.</b>	<b>ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN</b>	9
ART. 8	ANSTELLUNG	9
ART. 9	PROBEZEIT	9
ART. 10	BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES	9
ART. 11	ARBEITSZEIT	11
ART. 12	FERIEN	12
ART. 13	GEHALT	12
ART. 14	LOHNVERHANDLUNGEN	13
ART. 15	SOZIALZULAGEN	13
ART. 16	13. MONATSGEHALT	13
ART. 17	GRUNDSÄTZE UND DEFINITION VON TAGES-, ABEND- UND NACTARBEIT / SAMSTAGS-, SONNTAGS- UND FEIERTAGSARBEIT	13

ART. 18	ZUSCHLÄGE BEI MEHR-, SAMSTAGS-, ABEND-, NACHT-, SONNTAGS- UND FEIERTAGSARBEIT	14
ART. 19	ZUSCHLÄGE FÜR SCHICHTARBEIT	14
ART. 20	SCHICHTURLAUB UND ZUSÄTZLICHE REGELUNGEN FÜR SCHICHTARBEIT	15
ART. 21	SCHICHTZULAGEN FÜR DIE MITARBEITENDEN IN DEN BEREICHEN SECURITY INKL. BERUFSFEUERWEHR	15
ART. 22	PIKETTDIENST	15
ART. 23	LOHNFORTZAHLUNG BEI UNVERSCHULDETER ARBEITSVERHINDERUNG	16
ART. 24	MILITÄR-, ZIVIL- UND ZIVILSCHUTZDIENST	16
ART. 25	MUTTERSCHAFTSURLAUB	16
ART. 26	VATERSCHAFTSURLAUB	17
ART. 27	VERSORGUNGSURLAUB FÜR MITARBEITENDE MIT FAMILIENPFLICHTEN	17
ART. 28	FEIERTAGE UND ARBEITSFREIE TAGE	17
ART. 29	LOHNNACHGENUSS IM TODESFALL	18
ART. 30	WEITERBILDUNG	18
ART. 31	URLAUB FÜR GEWERKSCHAFTLICHE FUNKTIONEN, KURSE UND WEITERBILDUNGEN	18
<b>D.</b>	<b>PERSONALVERTRETUNG (PV)</b>	<b>19</b>
ART. 32	AUFGABEN	19
ART. 33	GRUNDSÄTZE DER ZUSAMMENARBEIT VON PERSONALVERTRETUNG UND JC GWS	19
ART. 34	MITWIRKUNGSRECHTE	21
ART. 35	REGLEMENT ÜBER DIE PERSONALVERTRETUNG	22
<b>E.</b>	<b>BEITRAG AN BILDUNGS- UND VERTRAGSKOSTEN</b>	<b>23</b>
ART. 36	SOLIDARITÄTSBEITRÄGE	23

<b>F. DIFFERENZEN/GERICHTSSTAND/VERTRAGSERGÄNZUNG</b>	<b>24</b>
ART. 37 PARITÄTISCHE KOMMISSION (PK)	24
ART. 38 SCHIEDSGERICHT	24
ART. 39 GERICHTSSTAND	24
ART. 40 ERGÄNZUNG ODER ABÄNDERUNG DES VERTRAGES	25
<b>G. VERTRAGSDAUER</b>	<b>26</b>
ART. 41 INKRAFTTRETEN UND VERTRAGSDAUER	26
<b>ANHANG I VEREINBARUNG ÜBER PERSONALRELEVANTE MASSNAHMEN</b>	<b>27</b>
<b>ANHANG II BETRIEBSVEREINBARUNG ÜBER DIE ABSENZEN</b>	<b>28</b>
ART. 42 GANZ- ODER HALBTÄGIGE ABSENZEN	28
ART. 43 STUNDENWEISE ABSENZEN	29

**Art. 1 Friedenspflicht der Vertragsparteien**

- 1.1. Die Vertragsparteien verpflichten sich, für die ganze Dauer dieses Firmen-Gesamtarbeitsvertrages gemäss Art. 357a Abs. 2 OR in absoluter Weise den Frieden zu wahren. Infolgedessen ist jegliche Kampfmassnahme wie Sperre, Streik oder Aussperrung unzulässig.
- 1.2. Ausgenommen von der absoluten Friedenspflicht sind Streitigkeiten betreffend Art.14 (Lohnverhandlungen).

**Art. 2 Koalitionsfreiheit**

- 2.1. Die Koalitionsfreiheit wird von den Vertragsparteien allseits anerkannt und respektiert.
- 2.2. JC GWS anerkennt die ordnenden Funktionen der beteiligten Arbeitnehmerverbände.

**Art. 3 Geltungsbereich**

- 3.1. Persönlicher Geltungsbereich
- 3.1.1. Unter den persönlichen Geltungsbereich dieses Vertrages fallen grundsätzlich alle festangestellten Mitarbeitenden ohne personelle Führungsverantwortung. Ebenfalls dem Vertrag unterstellt sind alle Auszubildenden. Vorbehalten bleiben hierbei weitergehende gesetzliche Bestimmungen.
- 3.1.2. Vom Geltungsbereich zusätzlich ausgenommen sind:
- Mitarbeitende mit Einzelarbeitsvertrag zu Kaderbedingungen (mit Berechtigung auf einen "Incentive")
  - Praktikanten / Praktikantinnen
- 3.2. Geographischer Geltungsbereich
- Unter den geographischen Geltungsbereich fallen sämtliche Niederlassungen der JC GWS in der Schweiz.
- 3.3. Übernahme von neuen Mitarbeitenden
- Bei allfälligen Übernahmen von Mitarbeitenden verhandeln die Vertragsparteien über deren Überführung und Unterstellung unter diesen Firmen-Gesamtarbeitsvertrag.

#### **Art. 4 Externes Temporärpersonal**

- 4.1. Die JC GWS wird hinsichtlich des externen Temporärpersonals auf ein vernünftiges zahlenmässiges Verhältnis zum eigenen Personal achten und ein Unterlaufen des Firmen-Gesamtarbeitsvertrages vermeiden. JC GWS verpflichtet sich darauf, dass dieses Verhältnis nicht mehr als 7% beträgt.
- 4.2. Nicht unter Temporärpersonal fällt bei anderen Firmen festangestelltes Personal, das über JC GWS an den Leistungsbezüger verrechnet wird.
- 4.3. Bei der Festanstellung von neuem Personal durch JC GWS soll dem Temporärpersonal nach Wunsch und Möglichkeit bei ebenbürtiger Qualifikation gegenüber Dritten eine angemessene Vorzugstellung eingeräumt werden.

**Art. 5 Grundsatz der Gleichbehandlung**

- 5.1. Die Vertragsparteien achten darauf, dass im ganzen Betrieb das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot respektiert und eingehalten wird.
- 5.2. Eine willkürliche Benachteiligung von einzelnen Mitarbeitenden oder von einzelnen Arbeitnehmergruppen im Betrieb, d.h. deren unterschiedliche Behandlung ohne sachlichen Grund, stellt als Persönlichkeitsverletzung einen Verstoss gegen das Diskriminierungsverbot dar.

Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn jemand direkt oder indirekt wegen des Geschlechts, der Herkunft, der Religionszugehörigkeit, der Nationalität, der politischen Einstellung usw. benachteiligt wird und solche persönliche Eigenschaften im konkreten Fall keinerlei Einfluss auf die betrieblichen Gegebenheiten haben.

**Art. 6 Gleichstellung von Frau und Mann**

- 6.1. Frau und Mann sind gleichberechtigt.
- 6.2. Mitarbeitende werden auf Grund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft oder Mutterschaft. Dies gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.
- 6.3. Angemessene Massnahmen zur Förderung und Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.
- 6.4. Die Vertragsparteien achten besonders auf die Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Familienpflichten.
- 6.5. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit: Frau und Mann haben einen verfassungsmässig garantierten Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Dieser Grundsatz wird in der JC GWS durch eine gleichstellungsgerechte, nachvollziehbare Lohnpolitik verwirklicht.

**Art. 7 Gleichstellung von ausländischen Mitarbeitenden**

Die Vertragsparteien fördern die Gleichstellung und Integration von ausländischen Mitarbeitenden im ganzen Betrieb und auf allen Ebenen, namentlich bei der Entlohnung, Aus- und Weiterbildung und Beförderung.



### **Art. 8 Anstellung**

- 8.1. Die Anstellung erfolgt durch den Abschluss eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages zwischen der/dem Mitarbeitenden und JC GWS. Gleichzeitig erhält jeder Mitarbeitende ein Exemplar dieses Firmen-Gesamtarbeitsvertrages und der geltenden Betriebsvereinbarungen und Reglemente.
- 8.2. Bedingung der Anstellung ist der Anschluss an diesen Firmen-Gesamtarbeitsvertrag (Anschlussklärung gemäss Art. 356b OR) bzw. die schriftliche Anerkennung der Anwendbarkeit seiner Bestimmungen.

### **Art. 9 Probezeit**

Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.

### **Art. 10 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **10.1. Befristete Arbeitsverhältnisse**

Sie enden vorbehältlich der Vereinbarung einer Probezeit resp. der Kündigungsmöglichkeit mit Ablauf der vereinbarten festen Dauer des Arbeitsverhältnisses automatisch. Die Befristung bedarf der Schriftform.

#### **10.2. Unbefristete Arbeitsverhältnisse**

Sie werden durch Kündigung beendet, erlöschen aber spätestens bei Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters oder ab dem Datum der Anspruchsberechtigung auf eine Invalidenrente, sofern das Arbeitsverhältnis nicht vorher beendet wurde.

#### **10.3. Kündigungsfristen**

- 10.3.1. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 14 Kalendertage. Danach kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten gekündigt werden.
- 10.3.2. Während der Probezeit kann jederzeit, nachher nur auf Monatsende gekündigt werden.
- 10.3.3. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

#### **10.4. Verwarnung**

- 10.4.1. Unbefristet angestellte Mitarbeitende können nach Ablauf des ersten Dienstjahres wegen Fehlverhaltens oder ungenügender Leistung nur nach schriftlicher Verwarnung entlassen werden.

Die Verwarnung sieht in jedem Fall eine den Umständen angemessene Bewährungsfrist von maximal einem Jahr vor. Sind die Leistungen weiterhin ungenügend oder/und wird ein Fehlverhalten festgestellt, kann die JC GWS das Arbeitsverhältnis auch vor Ablauf der Bewährungsfrist auflösen. Die Verwarnung wird mit Ablauf der Bewährungsfrist hinfällig.

- 10.4.2. Im Wiederholungsfall, d.h. wenn der/die Mitarbeitende innerhalb von zwei Jahren nach Ablauf einer Bewährungsfrist erneut verwarnt werden muss, kann die neue Bewährungsfrist im Einvernehmen mit der zuständigen Personalvertretung angemessen verlängert, höchstens aber verdoppelt werden.
- 10.4.3. Der/die betroffene Mitarbeitende ist in jedem Fall vor der Verwarnung anzuhören. Auf Wunsch des/der betroffenen Mitarbeitenden nimmt eine Vertretung der zuständigen Personalvertretung an der Anhörung teil. Innerhalb 3 Arbeitstagen nach Eröffnung der Verwarnung kann der/die betroffene Mitarbeitende mittels schriftlicher Einsprache die Wiedererwägung des Verwarnungsentscheids verlangen. Alsdann entscheidet die JC GWS nach Anhörung der zuständigen Personalvertretung definitiv über die Verwarnung. Die gleiche Regelung gilt für befristete Arbeitsverhältnisse, falls diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer durch Kündigung beendet werden.
- 10.4.4. Das Recht zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen bleibt stets vorbehalten.

## **Art. 11 Arbeitszeit**

11.1. Die ordentliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden und wird in der Regel Montag – Freitag erbracht. Ausgenommen sind Bereiche, wo der Samstag auf Grund der Tätigkeit als normaler Arbeitstag definiert und schriftlich vereinbart wird.

11.2. Die JC GWS wird zusammen mit der Personalvertretung die Mitarbeitenden und Vorgesetzten in der korrekten Handhabung der gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften schulen, um deren Einhaltung im ganzen Betrieb zu gewährleisten. Im Zeiterfassungssystem sollen im Rahmen der Möglichkeiten entsprechende Kontrollmechanismen eingebaut werden.

### **11.3. Jahresarbeitszeit**

An Stelle der Wochenarbeitszeit kann die JC GWS, basierend auf einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche, die Jahresarbeitszeit für die gesamte JC GWS oder Teilbereiche einführen. Sie beträgt brutto durchschnittlich 2087 (365.25 Tage: / Tage/Woche x 40 Std.) Stunden. Andere flexible Arbeitszeitmodelle auf der Basis von 8 Stunden pro Tag sind ebenfalls möglich, sofern die Bedingungen analog der Jahresarbeitszeit erfüllt sind.

#### **11.3.1. Jahresarbeitszeitreglemente**

Neben den im Firmen-Gesamtarbeitsvertrag festgehaltenen Eckpunkten der Jahresarbeitszeit werden unter Mitsprache der Personalvertretung betriebsinterne Regelungen erarbeitet. Diese sollen folgende für die Jahresarbeitszeit relevanten Punkte enthalten und die Interessen aller Beteiligten angemessen berücksichtigen:

- Geltungsbereich
- Tägliche Mindestarbeitszeit
- Tägliche Zeitgutschrift bei Abwesenheit
- Tägliche Rahmen-Arbeitszeit
- Wöchentliche Rahmen-Arbeitszeit
- Bandbreite
- Bezugs- und Abrechnungsperiode des Zeitsaldos
- Vorgehen bei Teilzeitverhältnis
- Vorgehen bei Auftragsschwankungen

### **11.4. Besonderheiten Teilzeitarbeit, Schicht, Überstunden-/Überzeit, Absenzen**

11.4.1. Die Regelungen über die Arbeitszeit finden sinngemäss auf Teilzeitarbeitsverhältnisse Anwendung.

- 11.4.2. Bei Schichtarbeit kann unter Verrechnung von Zuschlägen von der ordentlichen wöchentlichen Arbeitszeit abgewichen werden; die Einzelheiten werden firmenintern geregelt.
- 11.4.3. Die Besonderheiten der Teilzeitarbeit, der Überstunden- und Überzeitarbeit sowie die Absenzen und gegebenenfalls die Einzelheiten der Jahresarbeitszeit werden firmenintern geregelt.

## **Art. 12 Ferien**

- 12.1. Der jährliche Ferienanspruch beträgt:
- Bis 20 Jahre 27 Tage
  - 21 bis 45 Jahre 25 Tage
  - 46 Jahre 26 Tage
  - 47 Jahre 27 Tage
  - 48 Jahre 28 Tage
  - 49 Jahre 29 Tage
  - 50 bis 65 Jahre 30 Tage
- 12.2. Massgebend ist jeweils das Kalenderjahr, in welchem das entsprechende Altersjahr vollendet wird.
- 12.3. Krankheit und Unfall unterbrechen die Ferien nur, wenn sie unverzüglich der JC GWS gemeldet und durch ein ärztliches Zeugnis belegt werden.
- 12.4. Die Ferienkürzung wegen Arbeitsverhinderung richtet sich nach Art. 329b OR, mit dem Unterschied allerdings, dass erst ab dem dritten vollen Absenzmonat eine Kürzung von 1/12 des Jahresferienanspruchs erfolgt.

## **Art. 13 Gehalt**

- 13.1. Erklärtes Ziel der Lohnpolitik der JC GWS ist es, die Löhne so zu bemessen, dass sie existenzsichernd, marktkonform, fair und der Leistung des Mitarbeitenden entsprechend sind.
- 13.2. Der Mindestlohn von Vollzeitbeschäftigten beträgt monatlich CHF 4'000.--.
- 13.3. JC GWS kann in Absprache mit den Vertragsparteien und der Personalvertretung in Einzelfällen abweichende Lohnvereinbarungen treffen.

## **Art. 14 Lohnverhandlungen**

- 14.1. Jede Vertragspartei kann bis zum 31. August jedes Jahres Lohn-Verhandlungen verlangen und den übrigen Vertragsparteien ihre Vorschläge unterbreiten. Die JC GWS stellt den vertragschliessenden Gewerkschaften bis Mitte September die relevanten Informationen wie Umsatz in Relation zu Lohnkosten und ggf. weitere Daten zur Verfügung. Kriterien für die Lohnverhandlungen sind Unternehmensentwicklung, die Produktivitätsentwicklung, das Marktgeschehen und die Entwicklung der Lebenshaltungskosten (Teuerung).
- 14.2. Über die individuelle Verteilung der vereinbarten Lohnsummenerhöhung verhandelt JC GWS mit der internen Personalvertretung.

## **Art. 15 Sozialzulagen**

- 15.1. Die Kinder- bzw. Ausbildungszulagen richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des Kantons der jeweiligen Niederlassung der JC GWS.
- 15.2. Die jährliche Familienzulage beträgt CHF 1'700.-- und wird ausgerichtet, sofern mindestens eine Kinder- bez. Ausbildungszulage durch die JC GWS ausgerichtet wird.

## **Art. 16 13. Monatsgehalt**

- 16.1. Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Dieser wird spätestens im Dezember ausgerichtet.
- 16.2. Hat das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, so besteht ein pro-rata-Anspruch. Den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden wird der 13. Monatslohn auf der Basis des durchschnittlich geleisteten Pensums vergütet.

## **Art. 17 Grundsätze und Definition von Tages-, Abend- und Nachtarbeit / Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

Die nachfolgend in Art. 19 und 20 definierten Schichtzulagen gelten für alle Mitarbeitenden der JC GWS. Ausgenommen sind die Mitarbeitenden der Bereiche Security inkl. Berufsfeuerwehr. Deren Schichtzulagen werden im Art. 21 definiert.

- Als Tagesarbeit gilt die Arbeit zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr
- Als Abendarbeit gilt die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 23.00 Uhr
- Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr
- Als Samstagsarbeit gilt die Arbeit zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr des betreffenden Samstags (ausgenommen Vor- und Nachholen)
- Als Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit gilt die Arbeit zwischen 00.00 Uhr und 24.00 Uhr des betreffenden Tages

## **Art. 18 Zuschläge bei Mehr-, Samstags-, Abend-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

Für angeordnete Einsätze gelten folgende, nicht zu kumulierende Lohnzuschläge:

- Arbeit über 43 Stunden pro Woche 25%
- Samstagsarbeit 25% (ausgenommen wenn der Samstag als Normalarbeitstag vereinbart wurde)
- Abendarbeit 50%
- Nachtarbeit 50%
- Sonntags- und Feiertagsarbeit 75%

Für Bereiche mit flexiblen Arbeitszeitmodellen gelten für angeordnete Einsätze folgende, nicht zu kumulierende Zeitzuschläge:

- Samstagsarbeit 25%
- Abendarbeit 50%
- Nachtarbeit 50%
- Sonntags- und Feiertagsarbeit 75%

## **Art. 19 Zuschläge für Schichtarbeit**

19.1. Für Schichtarbeit gelten folgende, nicht zu kumulierende Lohnzuschläge:

- Arbeit über 43 Stunden pro Woche 25%
- Samstagsarbeit 25%
- Samstagsarbeit bei ununterbrochenem Betrieb 50%
- Abendarbeit 50%
- Nachtarbeit 50%
- Sonntags- und Feiertagsarbeit 75%
- Sonntags- und Feiertagsarbeit bei ununterbrochenem Betrieb 100%

19.2. Geleisteter obligatorischer Zivildienst während Freitagen gilt im Umfang von maximal 2 Tagen pro Jahr als Arbeitstag (ohne Zuschläge).

19.3. Allfällige Zuschläge bei Tagesarbeit bleiben vorbehalten.

19.4. Für Lohnzuschläge können gleichwertige durchschnittliche Prozentsätze festgelegt werden.

19.5. Die JC GWS kann im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitnehmenden Schichtzuschläge durch Freizeit abgelten.

## **Art. 20 Schichturlaub und zusätzliche Regelungen für Schichtarbeit**

20.1. Der Schichturlaub für regelmässige Schichtarbeit beträgt:

- für einen voll in ununterbrochenem Betrieb gearbeiteten Monat  $\frac{3}{4}$  Tag
- für einen voll in regelmässiger Dreierschicht gearbeiteten Monat  $\frac{1}{2}$  Tag
- für einen voll in regelmässiger Zweierschicht gearbeiteten Monat  $\frac{1}{4}$  Tag

20.2. Als unregelmässige Schichtarbeit gelten sporadisch auftretende Schicht-einsätze. Die pro Jahr effektiv geleisteten Schichtwochen werden addiert, wobei Bruchstücke von 3 Wochen auf 4 Wochen aufgerundet werden. Der Schichturlaub beträgt:

- bei 4 Wochen Nachtschicht  $\frac{1}{2}$  Tag
- bei 4 Wochen Spätschicht  $\frac{1}{4}$  Tag
- In der JC GWS muss eine Infrastruktur (Küche oder ein Mikrowellenherd) vorhanden sein, damit sich Schichtarbeitende eine warme Mahlzeit zubereiten können.
- Für Arbeitnehmende, welche medizinisch indiziert nicht mehr Schichtarbeit leisten können, wird unter Mitsprache der Personalvertretung eine alternative Lösung gesucht.

## **Art. 21 Schichtzulagen für die Mitarbeitenden in den Bereichen Security inkl. Berufsfeuerwehr**

21.1. Um der Nachtarbeit von 23:00 – 06:00 Uhr und Sonn- bzw. Feiertagsarbeit von 06:00 – 23:00 Uhr Rechnung zu tragen, wird eine Zeitgutschrift in der Höhe von 6 min (10%) gewährt pro Stunde, die in diese Zeiträume fällt.

21.2. Die JC GWS ist verpflichtet, im Betrieb für die betreffenden Mitarbeitenden eine schriftliche Regelung anzuwenden, welche u.a. die Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit beinhaltet.

21.3. Bei der Berufsfeuerwehr gilt das entsprechende Reglement.

## **Art. 22 Pikettdienst**

22.1. Die Mitarbeitenden können von ihren Vorgesetzten aufgrund betrieblicher Bedürfnisse zum Pikettdienst eingeteilt werden.

22.2. Im Pikettdienst hält sich die/der Mitarbeitende ausserhalb der Arbeitszeit bereit, nötigenfalls die Arbeit sofort aufzunehmen.

22.3. Es gilt das entsprechende Reglement.

## **Art. 23 Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung**

### **23.1. Krankheit**

23.1.1. Die JC GWS verpflichtet sich, die dem Firmen-Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden kollektiv für einen Gehaltersatz von 100% während den ersten 60 Tagen und 80% für die restliche Versicherungsdauer des infolge von Krankheit ausfallenden, der normalen täglichen Arbeitszeit entsprechenden zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern, und zwar für mindestens 730 Kalendertage.

23.1.2. Die Krankentaggeldprämie wird hälftig von den Arbeitnehmenden und der JC GWS übernommen.

### **23.2. Unfall**

23.2.1. Die Arbeitnehmenden sind von Gesetzes wegen gegen Unfälle versichert.

23.2.2. Die JC GWS verpflichtet sich bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit (im Sinne von Art. 324a OR) infolge Unfall während den ersten 60 Tagen die Leistungen der SUVA auf 100% zu ergänzen. Von der SUVA nicht versicherte Unfälle sind ausgenommen.

23.2.3. Die JC GWS übernimmt die vollen Prämien der Berufsunfallversicherung.

23.2.4. Die NBU-Prämie wird je hälftig durch die Arbeitnehmenden und der JC GWS übernommen.

## **Art. 24 Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst**

24.1. Bei der Leistung von schweizerischem obligatorischem Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst gewährt die JC GmbH grundsätzlich vollen Lohnersatz.

24.2. Mitarbeitende ohne unterstützungspflichtige Kinder erhalten während der Rekrutenschule oder des Zivildienstes 80% des Lohnes.

24.3. Die Leistungen gemäss Erwerbsersatzordnung werden an den Lohnersatz angerechnet.

## **Art. 25 Mutterschaftsurlaub**

Mitarbeiterinnen haben ab Niederkunft Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub wie folgt:

- Volle Lohnfortzahlung während 18 Wochen ab Niederkunft, unter Anrechnung der Leistungen der Mutterschaftsversicherung
- Anspruch auf Mutterschaftsurlaub besteht auch im Falle der Adoption eines Kleinkindes bis 2 Jahren



## **Art. 26 Vaterschaftsurlaub**

- 26.1. Bei der Geburt eigener Kinder hat der Mitarbeiter Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von 10 Arbeitstagen.
- 26.2. Der Vaterschaftsurlaub ist grundsätzlich zusammenhängend und im Anschluss an die Geburt zu beziehen (längstens jedoch innerhalb eines Zeitraums von 60 Tagen).
- 26.3. Anspruch auf Vaterschaftsurlaub besteht auch im Falle der Adoption eines Kleinkindes bis 2 Jahren.
- 26.4. In Absprache mit den Vorgesetzten kann der Arbeitnehmer zusätzlich unbezahlten Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen beziehen.

## **Art. 27 Versorgungsurlaub für Mitarbeitende mit Familienpflichten**

- 27.1. Zur dringlichen Versorgung und Pflege von Angehörigen, wird dem/der Mitarbeitenden bezahlter Urlaub von bis zu 3 Tagen pro Kalenderjahr gewährt.
- 27.2. Als Angehörige im Sinne dieser Bestimmung gelten der/die Ehe- oder Lebenspartner/in, Kinder und Eltern, sofern diese Personen im gleichen Haushalt leben wie der/die Mitarbeitende.
- 27.3. Voraussetzung ist, dass der/die Mitarbeitende nur die wirklich notwendige Zeit zur dringlichen Versorgung solcher Personen auf Kosten der Arbeitszeit in Anspruch nimmt und sich nach Kräften darum bemüht, die Situation anderweitig zu lösen.
- 27.4. Die JC GWS ist ohne Verzug über die Absenz und den Absenzgrund zu informieren. Sie kann auch verlangen, dass der/die Mitarbeitende die Dringlichkeit und Notwendigkeit der Versorgungssituation durch ein ärztliches Zeugnis belegt.

## **Art. 28 Feiertage und arbeitsfreie Tage**

- 28.1. Es gelten mindestens 9 eidgenössische bzw. kantonale gesetzliche Feiertage.
- 28.2. Massgebend für die gesetzlichen Feiertage ist der vertragliche Arbeitsort.
- 28.3. Fällt ein Feiertag auf einen Samstag, Sonn- oder anderen Feiertag, wird kein Nachgenuss gewährt.
- 28.4. Zusätzliche lokale arbeitsfreie Tage können in Absprache mit der internen Personalvertretung gewährt werden.

## **Art. 29 Lohnnachgenuss im Todesfall**

- 29.1. Mit dem Tod des/der Mitarbeitenden erlischt das Arbeitsverhältnis.
- 29.2. JC GWS entrichtet jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

## **Art. 30 Weiterbildung**

JC GWS fördert die berufliche und persönliche Weiterbildung und Umschulung der Mitarbeitenden in angemessenem Rahmen.

## **Art. 31 Urlaub für gewerkschaftliche Funktionen, Kurse und Weiterbildungen**

- 31.1. Mitgliedern einer vertragsschliessenden Gewerkschaft können auf Antrag pro Kalenderjahr folgende Absenzen gewährt werden: für die Tätigkeit in einer gewählten Funktion eines Gewerkschaftsorgans (Zentralvorstand, Firmenvorstand, etc.) oder Exekutivorgans bis 6 Tage, für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Tagungen als Delegierte/r bis 4 Tage.
- 31.2. Mitgliedern einer vertragsschliessenden Gewerkschaft, die an gewerkschaftliche Ausbildungskurse delegiert werden, kann auf Antrag pro Kalenderjahr bis 3 Tage Urlaub gewährt werden.
- 31.3. Die Mitglieder der beteiligten Arbeitnehmerverbände können für gewerkschaftliche Bildungsveranstaltungen zusätzlich unbezahlten Urlaub beanspruchen, soweit dies mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbar ist.
- 31.4. Die Absenzen gemäss 31.1 werden gemäss Art. 36 beglichen.

### **Art. 32 Aufgaben**

- 32.1. Aufgabe der Personalvertretung ist die innerbetriebliche Wahrung der Interessen der von ihnen vertretenen Mitarbeitenden. Sie überwacht die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses Firmen-Gesamtarbeitsvertrages innerhalb der JC GWS und nimmt die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen sowie die seitens der JC GWS eingeräumten weiteren Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerschaft wahr.
- 32.2. Die Personalvertretung hat das Recht, die diesem Firmen-Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden in Absprache mit dem/der Delegierten der Geschäftsleitung je nach Zweckmässigkeit an Versammlungen, durch Anschläge oder durch Zirkulare zu informieren.

### **Art. 33 Grundsätze der Zusammenarbeit von Personalvertretung und JC GWS**

- 33.1. Die JC GWS und die Personalvertretung arbeiten in allen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen. Die JC GWS unterstützt die Personalvertretung in ihrer Tätigkeit und stellt ihr in angemessenem Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung.
- 33.2. Die Mitglieder der Personalvertretung werden zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben im notwendigen Ausmass von ihrer betrieblichen Funktion freigestellt. Auf die betrieblichen Bedürfnisse ist Rücksicht zu nehmen. Wenn sie nach Absprache mit der JC GWS ausserhalb ihrer betrieblichen Arbeitszeit an Sitzungen, Anhörungen, Verhandlungen etc. teilnehmen müssen, wird die dafür erforderliche Zeit als bezahlte Arbeitszeit (jedoch ohne Schicht- und Arbeitszeitzulagen) angerechnet bzw. vergütet.
- 33.3. Das Präsidium wird zur Wahrnehmung seiner Vertretungsfunktionen (nicht aber allfälliger Gewerkschafts- oder Verbandsfunktionen) im Umfang von 50% der ordentlichen Arbeitszeit freigestellt. In Absprache mit der Personaldirektion der JC GWS legt es die Zeiten fest, an denen es während der Arbeitswoche normalerweise ihre Vertretungsfunktionen wahrnimmt und für die Mitarbeitenden bzw. für Besprechungen mit der JC GWS verfügbar ist.
- 33.4. Die Schulung und die Weiterbildung für die Tätigkeit als Mitglied der Personalvertretung sind gewährleistet und werden zwischen der JC GWS und Personalvertretung näher geregelt, und zwar mit folgenden Vorgaben:
- Jedes Mitglied der Personalvertretung kann zur Beratung und zur Erledigung betrieblicher oder vertraglicher Angelegenheiten pro Kalenderjahr max. 5 Arbeitstage bezahlten Urlaub beanspruchen
  - Gebührende Rücksichtnahme auf die betrieblichen Bedürfnisse

- Möglichst frühzeitige Absprache mit den Linienvorgesetzten, und zwar spätestens 3 Wochen im Voraus
  - Ausbildungskosten zulasten Solidaritätsfonds
- 33.5. Die Mitglieder der Personalvertretung dürfen durch die JC GWS in der ordnungsgemässen Ausübung ihrer Aufgaben nicht behindert werden und wegen der Ausübung ihres Mandates auch nicht benachteiligt werden.
- 33.6. Bei ihrer Funktionseinstufung und Leistungsbeurteilung ist zu berücksichtigen, dass sie diese im Interesse der Mitarbeitenden und des Unternehmens liegende Aufgabe zusätzlich zu ihren angestammten Aufgaben im Betrieb wahrnehmen.
- 33.7. Für die Mitglieder der Personalvertretung gilt eine Kündigungsfrist von 12 Monaten inkl. der Kündigungsfrist gemäss Art. 10.
- 33.8. Die Mitglieder der Personalvertretung sind an die besondere Verschwiegenheitspflicht nach Art. 14 des Mitwirkungsgesetzes gebunden und haben ihre Aufgabe in fairer Weise nach Treu und Glauben auszuüben.

## **Art. 34 Mitwirkungsrechte**

Die Mitwirkungsrechte der Personalvertretung ergeben sich zunächst aus verschiedenen gesetzlichen Bestimmungen, welche in jedem Falle gewährleistet bleiben.

Gemäss diesem Firmen-Gesamtarbeitsvertrag stehen der Personalvertretung folgende Mitwirkungsrechte zu:

### **34.1. Information**

34.1.1. Die Personalvertretung ist mindestens einmal jährlich über die Entwicklung des gesamten Personalbestandes zu informieren.

34.1.2. Die Personalvertretung ist mindestens einmal jährlich über den Geschäftsgang zu informieren.

34.1.3. Bei Personalreduktionen infolge von Arbeitsmangel oder anderen, nicht in der Person der Arbeitnehmenden liegenden Gründen, wie Fusionen, Produktionsverlagerungen, Rationalisierungsmassnahmen und Betriebschliessungen, ist die Personalvertretung möglichst frühzeitig über das Ausmass und den zeitlichen Ablauf zu informieren.

34.1.4. Besteht die Absicht, Kurzarbeit einzuführen, ist die Personalvertretung möglichst frühzeitig über Ausmass und voraussichtliche Dauer zu informieren.

### **34.2. Mitsprache<sup>1</sup>**

- Gleichstellungsfragen
- Einteilung der Arbeitszeit / neue Arbeitszeitmodelle
- Arbeitszeitreglement bei Jahresarbeitszeit
- Ausgestaltung der Schichtarbeit
- Festlegung von Schichtpauschalen
- Regelung arbeitsfreier Tage
- Pikettdienst-Reglement
- Ausgestaltung des Lohnsystems
- Festlegung eines allfälligen Bonus-Systems
- Lohnfortzahlung (Lohnersatzreglement)
- Versetzung grösserer Gruppen von Arbeitnehmenden
- Regelung von Kurzarbeit
- Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen
- Erstellung eines allfälligen Sozialplans bei Personalreduktionen

---

<sup>1</sup> Das Mitspracherecht umfasst den Anspruch auf Anhörung und Beratung, bevor der Arbeitgeber einen Entscheid trifft, sowie auf Begründung des Entscheids, wenn dieser den Einwänden der Personalvertretung im Betrieb nicht oder nur teilweise Rechnung trägt.

- Reglement über die Zusammenarbeit in Fragen der Betriebssicherheit, des Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes
- Vorschlagswesen
- Stipendienwesen
- Berufliche Weiterbildung und Schulung der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden

### 34.3. **Paritätische Mitentscheidung**

- Durchführung der Funktions- oder Stellenbewertung in den firmeninternen, paritätischen Bewertungskommissionen
- Personalvertretungs-Reglement und Personalvertretungs-Wahlreglement

## **Art. 35 Reglement über die Personalvertretung**

- 35.1. Über die Wahl, Aufgaben und Pflichten der Personalvertretung sowie über die Organisation der betrieblichen Mitwirkung besteht ein zwischen JC GWS und Personalvertretung erarbeitetes Reglement, das auch von der JC GWS zur Verfügung gestellte Finanzmittel bezeichnet.
- 35.2. Bei der Zusammensetzung der Personalvertretung ist eine ausgewogene Vertretung der verschiedenen Arbeitnehmergruppen und Geschlechter anzustreben. Bei der Organisation von Sitzungen und Anlässen der Personalvertretungen soll auf Personen mit Familienpflichten gebührend Rücksicht genommen werden, um ihnen die aktive Teilnahme zu erleichtern.

**Art. 36 Solidaritätsbeiträge**

- 36.1. Die JC GWS erhebt von den Mitarbeitenden im Geltungsbereich des GAV (ausgenommen Auszubildende) per Lohnabzug einen Solidaritätsbeitrag von monatlich Fr. 20.- bei einem Beschäftigungsgrad von über 50% und von Fr. 10.- bei einem Beschäftigungsgrad bis 50%.
- 36.2. Die Vertragsparteien führen einen Fonds zur Verwaltung der Solidaritätsbeiträge. Der Fonds finanziert insbesondere
- Beiträge an die Vertragsparteien an deren Kosten für die Verhandlungen und Durchführung der Vereinbarung
  - Beiträge an die Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter
  - Beiträge an Weiterbildungen und Kurse von vertragsunterstellten Mitarbeitenden
  - die Herausgabe der Vereinbarung
  - die Unterlagen zur Information der Mitarbeitenden über die Vereinbarung
- 36.3. Aus technischen Vollzugsgründen werden die Solidaritätsbeiträge allen Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen. Die organisierten Arbeitnehmenden erhalten diesen Solidaritätsbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Belegs von ihrer Gewerkschaft einmal jährlich zurückerstattet.
- 36.4. Die administrative und operative Durchführung wird durch die in Art. 37 definierte Paritätische Kommission geregelt.
- 36.5. Die Sozialpartner erlassen ein Reglement über die Organisation und die Geschäftsführung des Solidaritätsfonds.
- 36.6. Sie lassen die Buchführung und die vertragskonforme Verwendung der Beiträge jährlich durch eine anerkannte Kostenstelle prüfen.

**Art. 37 Paritätische Kommission (PK)**

**37.1. Bestellung und Zusammensetzung**

- 37.1.1. Zur Förderung einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit unter den Vertragsparteien sowie zur Durchführung dieses Vertrages wird eine PK in der Rechtsform eines Vereins bestellt. Die Statuten sind von den Vertragsparteien zu genehmigen.
- 37.1.2. Die PK setzt sich aus zwei Vertretern der JC GWS sowie je einem/er VertreterIn der vertragschliessenden Gewerkschaften zusammen.
- 37.1.3. Den Vorsitz führt der Human Resources Director der JC GWS oder eine von ihm bezeichnete Person aus dem Human Resources der JC GWS. Der stellvertretende Vorsitz wird durch einen/er VertreterIn einer der beiden vertragschliessenden Gewerkschaften wahrgenommen.
- 37.1.4. Die PK nimmt die ihr übertragenen Aufgaben und Kompetenzen einvernehmlich wahr. Sie trifft ihre Beschlüsse einstimmig.

**37.2. Aufgaben und Kompetenzen**

- 37.2.1. Die PK sorgt für die Einhaltung und Durchführung dieses Vertrages. Sie organisiert nach Bedarf Sitzungen zu Fragen, die von gemeinsamem Interesse sind. Sie tritt mindestens einmal im Jahr zusammen.
- 37.2.2. Die Vertragsparteien können Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten über die Auslegung dieses Vertrages der PK unterbreiten.

**Art. 38 Schiedsgericht**

- 38.1. Für Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien über die Auslegung und Anwendung dieses Firmen-Gesamtarbeitsvertrages und der dazugehörigen Anhänge, die nicht durch die paritätische Kommission beigelegt werden können, ist unter Ausschluss der ordentlichen Gerichte ein Schiedsgericht zuständig.
- 38.2. Das Schiedsgericht besteht aus drei Personen. Die JC GWS einerseits und die vertragschliessenden Gewerkschaften andererseits bezeichnen jeweils einen eigenen Schiedsrichter/in. Die Schiedsrichter nominieren innerhalb von 30 Tagen eine/n Präsidentin/en.
- 38.3. Allfällige Kosten tragen die Vertragsparteien selber.

**Art. 39 Gerichtsstand**

Die Vertragsparteien anerkennen Basel als Gerichtsstand.



**Art. 40 Ergänzung oder Abänderung des Vertrages**

- 40.1. Die Vertragsparteien erklären sich bereit, auch während der Vertragsdauer Vorschläge zur Abänderung oder Ergänzung dieses Vertrages zur Prüfung entgegen zu nehmen und zu besprechen.
- 40.2. Solange darüber keine Einigung erzielt ist, gilt der bestehende Vertrag.

**Art. 41 Inkrafttreten und Vertragsdauer**

Dieser Firmen-Gesamtarbeitsvertrag tritt auf den 1. April 2012 in Kraft und gilt für drei Jahre, d.h. bis 31. März 2015. Wenn er nicht spätestens sechs Monate vor Ablauf dieser dreijährigen Periode von der JC GWS oder von einer Vertrags-Gewerkschaft gekündigt wird, verlängert er sich automatisch um jeweils ein weiteres Jahr.

Müssen infolge von Arbeitsmangel oder infolge von anderen, nicht in der Person des Arbeitnehmenden liegenden Gründen Massenentlassungen, Betriebs- bzw. Teilbetriebsschliessungen, Produktionsverlagerungen, Fusionen und dergleichen vorgenommen werden, so hat die JC GWS die Personalvertretung und die vertragschliessenden Gewerkschaften möglichst frühzeitig, jedoch spätestens sechs Wochen vor der Kündigung, zu informieren und die vorgesehenen Massnahmen mit ihnen zu besprechen.

Nach Möglichkeit sind Härtefälle zu vermeiden, wobei auf Arbeitnehmende über 50 Jahre besondere Rücksicht zu nehmen ist.

Den betroffenen Arbeitnehmenden wird nach Möglichkeit innerhalb der JC GWS ein anderer, für sie geeigneter Arbeitsplatz angeboten.

JC GWS sichert betroffenen Mitarbeitenden ab Alter 50 eine Kündigungsfrist von 6 Monaten zu.

Zwischen der JC GWS, der Personalvertretung und den vertragschliessenden Gewerkschaften sind jene Massnahmen zu prüfen, die geeignet wären, die materiellen und menschlichen Konsequenzen für die betroffenen Arbeitnehmenden in einem verantwortbaren Mass zu halten. Dazu gehören die gesetzlichen und die vertraglichen Ansprüche und Verpflichtungen wie

- Kündigungsfristen
- Lohnzahlungspflicht inkl. Nebenleistungen, die Lohnbestandteil sind
- betriebliche Personalvorsorge
- Abgangsentschädigung, soweit nicht durch Freizügigkeitsleistungen ersetzt
- sowie im Rahmen der Möglichkeiten zu prüfende freiwillige Leistungen und Massnahmen wie
  - Angebote anderer Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen bei teilweiser Betriebsschliessung
  - innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung
  - Mithilfe des Arbeitgebers bei der Stellensuche
  - Verlängerung der Kündigungsfristen (auf Wunsch der Arbeitnehmenden auch Verkürzung)
  - Abgangsentschädigungen
  - zusätzliche Leistungen in individuellen Härtefällen
  - Durchhalteprämien für Arbeitnehmende, die sich zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Kündigungsfrist hinaus verpflichten
  - Umzugserleichterungen
  - Massnahmen im Zusammenhang mit der beruflichen Vorsorge

## **Art. 42 Ganz- oder halbtägige Absenzen**

In folgenden Fällen erfolgt für die ausfallende Arbeitszeit kein Lohnabzug:

### Dienstaltersjubiläum

25. Dienstjubiläum	1 Tag
40. Dienstjubiläum	1 Tag

### Hochzeiten / Registrierung der Partnerschaft

eigene (ohne Wohnungswechsel)	2 Tage
eigene inkl. Wohnungsbezug	3 Tage
eigener Kinder, Grosskinder, Geschwister und Eltern	1 Tag
eigene silberne Hochzeit und goldene Hochzeit	
silberne / goldene Hochzeit der Eltern oder Schwiegereltern	1 Tag

### Wohnungswechsel

eigener	1 Tag
der Eltern, wenn der/die Arbeitnehmende mit ihnen im gleichen Haushalt lebt	1 Tag

### Todesfälle

von Ehegattinnen bzw. Ehegatten, Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartnern; Kindern, Eltern sowie andern mit dem/der betreffenden Arbeitnehmenden im gleichen Haushalt lebenden nahen Verwandten vom Todestag bis nach erfolgter Beerdigung	3 Tage
--	--------

Beerdigung von andern Familienangehörigen (Grosseltern, Grosskindern, Schwiegereltern, Geschwister, Schwager, Schwägerin, Schwiegersohn oder Schwiegertochter)	1 Tag
--	-------

Beerdigung von Arbeitskollegen oder Arbeitskolleginnen aus dem Betrieb, wenn dazu von der JC GWS abgeordnet:

- am Arbeitsort und in den angrenzenden Vororten ½ Tag
- auswärts 1 Tag

### Militär

Aushebung	effektive Zeit
Entlassung aus der Wehrpflicht	1 Tag

In speziellen Fällen behält sich die JC GWS ihre Entscheidung vor.

## **Art. 43 Stundenweise Absenzen**

Bei stundenweisen Absenzen erfolgt für die benötigte ausfallende Arbeitszeit in den nachfolgenden Fällen kein Lohnabzug, wobei vom Arbeitnehmenden erwartet wird, solche Absenzen möglichst auf Randstunden der individuellen Arbeitszeit zu verlegen und sich zu verpflichten, nur die absolut notwendige Arbeitszeit zu beanspruchen:

- sanitärische Untersuchungen und militärische Inspektionen
- ärztliche und zahnärztliche Konsultationen
- Spitalbesuche beim Ehegatten bzw. Lebenspartner, bei Nachkommen, Eltern oder Geschwistern
- Krankheiten oder Unfall des Ehegatten bzw. der Ehegattin, der Lebenspartnerin bzw. des Lebenspartners, der Kinder oder anderer mit dem/der betreffenden Arbeitnehmenden im gleichen Haushalt wohnender naher Verwandter
- Vorladung vor Behörden bzw. Schulen

Basel und Bern, im August 2011

### **Johnson Controls GWS GmbH**

Rico Domenig

Country Executive Switzerland

Reto Meier

HR Director Switzerland

### **Gewerkschaft Unia**

Renzo Ambrosetti

Co-Präsident

Corrado Pardini

Mitglied der Geschäftsleitung

Manuel Wyss

Sekretär

### **syndicom – Gewerkschaft Medien & Kommunikation**

Giorgio Pardini

Mitglied der Geschäftsleitung

Daniel Münger

Zentralsekretär