

FIRMEN-VERTRAG
Firmenvertrag Johnson Controls- Gesamtarbeitsvertrag

Zwischen

der Johnson Controls GWS GmbH, Centralbahnstrasse 4, 4002 Basel

und

der Gewerkschaft Kommunikation, Looslistrasse 15, 3027 Bern

für

Teile des von der Johnson Controls GWS GmbH von der Swisscom
Immobilien AG

per

1. April 2009 übernommenen Personals

Inhaltsverzeichnis

I. Zweck / Geltungsbereich / Grundsätze	5
Art. 1 Zweck	5
Art. 2 Geltungsbereich	5
Art. 3 Grundsatz der Gleichbehandlung	5
II. Arbeitsvertragliche Bestimmungen	7
Art. 4 Anstellung	7
Art. 5 Friedenspflicht	7
Art. 6 Probezeit und Kündigungsfristen	7
Art. 7 Kündigung wegen Fehlverhaltens oder ungenügender Leistung	7
Art. 8 Arbeitszeit	8
Art. 9 Definition von Tages-, Abend- und Nachtarbeit / Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	9
Art. 10 Zuschläge Samstags-, Abend-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	9
Art. 12 Schichturlaub und zusätzliche Regelungen für Schichtarbeit	10
Art. 13 Ferien	10
Art. 14 Feiertage und arbeitsfreie Tage	10
Art. 15 Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub	11
Art. 16 Versorgungsurlaub für Arbeitnehmende mit Familienpflichten	11
Art. 17 Kurzabsenzen	12
Art. 18 Individuelle Lohnfestsetzung	12
Art. 19 Schutz vor Lohndumping	13
Art. 20 Kinder- und Ausbildungszulage	13
Art. 21 Familienzulage	13
Art. 22 Lohnersatz	13
Art. 23 Versicherungsprämien Berufsunfälle, Berufskrankheiten und Nichtberufsunfälle	13
Art. 24 Reka-Checks	13
III. Die Personalvertretung	13
Art. 25 Organisation	14
Art. 26 Zweck und Aufgaben	14
Art. 27 Mitwirkung: Information	14
Art. 28 Mitwirkung: Mitsprache	14
Art. 30 Lohnverhandlungen	14
IV. Beziehungen zwischen den Vertragsparteien des Firmenvertrages	15
Art. 31 Urlaub für gewerkschaftliche Funktionen	15
Art. 32 Informationsrechte der Gewerkschaften	15
Art. 33 Friedenspflicht	15
Art. 34 Kostenbeitrag	15

Art. 35 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten in der Anwendung des Firmenvertrages _____	16
Art. 36 Schiedsgericht _____	16
Art. 37 Abschluss eines neuen Gesamtarbeitsvertrages _____	17
Art. 38 Ergänzung oder Abänderung des Vertrags _____	17
Art. 39 Vertragsdauer und Vertragskündigung _____	17
V. Anerkennungserklärung _____	18

I. Zweck / Geltungsbereich / Grundsätze

Art. 1 Zweck

1.1.

Der vorliegende Vertrag will als Übergangsregelung für Teile des von der Johnson Controls GWS GmbH von der Swisscom Immobilien AG per 1. April 2009 übernommenen Personals eine gesamtarbeitsvertragliche Grundlage bilden, und zwar auf der Basis des für andere Teile des Personals der Johnson Controls GWS GmbH zur Zeit geltenden Gesamtarbeitsvertrages für Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen vom 28. April 2008.“

Art. 2 Geltungsbereich

2.1. Geografischer Geltungsbereich

Dieser Firmenvertrag gilt für die in der Schweiz tätigen Arbeitnehmenden.

2.2 Personeller Geltungsbereich

Dem Firmenvertrag unterstellt ist ausschliesslich das von der Swisscom Immobilien AG übernommene Personal, und zwar:

Arbeitnehmende mit einer abgeschlossenen, gewerblich-technischen Berufslehre von zwei- bis vierjähriger Dauer, die in ihrem erlernten Beruf tätig sind

Arbeitnehmende mit einer Monopollehre (PTT-Lehre), welche keine Führungsfunktion ausüben

Arbeitnehmende, die keine Berufslehre abgeschlossen haben oder die nicht in ihrem erlernten Beruf tätig sind.

2.3

Alle Arbeitnehmenden, deren Arbeitsverhältnis durch einen individuellen Arbeitsvertrag geregelt ist, insbesondere Lernende und Aushilfen, sind diesem Firmenvertrag nicht unterstellt.

2.4

Die Vertragsparteien sind sich darin einig, dass der Einsatz von Aushilfen zur Bewältigung von unregelmässigem Arbeitsanfall notwendig sein kann und nicht zur Konkurrenzierung der dem Firmenvertrag unterstellten Arbeitnehmenden dienen soll.

Art. 3 Grundsatz der Gleichbehandlung

3.1

Die Vertragsparteien achten darauf, dass in sämtlichen Betrieben das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot respektiert und eingehalten wird. Eine Benachteiligung von einzelnen Arbeitnehmenden oder von einzelnen Gruppen von Arbeitnehmenden im Betrieb, d.h. deren unterschiedliche Behandlung ohne sachlichen Grund, stellt als Persönlichkeitsverletzung einen Verstoss gegen das Diskriminierungsverbot dar. Dies ist dann der Fall, wenn jemand direkt oder indirekt wegen des Geschlechts, Behinderungen, der Herkunft, der Religionszugehörigkeit, der Nationalität, der politischen Einstellung oder sexuellen Ausrichtung benachteiligt wird und solche persönliche Eigenschaften im konkreten Fall keinerlei Einfluss auf die betrieblichen Gegebenheiten haben.

3.2 Gleichstellung von Frau und Mann

Arbeitnehmende 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. Dies gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

Angemessene Massnahmen zur Förderung und Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

Die Firmen achten besonders auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmenden mit Familienpflichten.

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 den Firmen durch eine gleichstellungsgerechte, nachvollziehbare Lohnpolitik verwirklicht.

3.3 Gleichstellung von ausländischen Arbeitnehmenden

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

II. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 4 Anstellung

4.1

Die arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses Firmenvertrages sind Bestandteil des individuellen Arbeitsvertrages.

4.2

Die in den Firmen geltenden Arbeits- und Anstellungsbedingungen sind ebenfalls Bestandteil des Arbeitsvertrages.

4.3

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts.

4.4

Die diesem Firmenvertrag unterstellten Arbeitnehmenden erhalten nach dessen Inkrafttreten den Firmenvertrag. Gleichzeitig unterschreiben sie eine Anerkennungserklärung

Art. 5 Friedenspflicht

Die Arbeitnehmenden verpflichten sich vorbehältlich Art. 30.2 zur Einhaltung der absoluten Friedenspflicht.

Art. 6 Probezeit und Kündigungsfristen

6.1

Die ersten 3 Monate geleisteter Tätigkeit gelten als Probezeit. Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt 14 Kalendertage. Ein Stellenwechsel innerhalb der Firma darf nicht zu einer erneuten Probezeit führen.

6.2

Nach Ablauf der Probezeit kann bis zum Alter 45 unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten, ab Alter 45 mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten, jeweils auf Monatsende gekündigt werden.

6.3

Für Arbeitnehmende ab Alter 55 kann – in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung – eine Kündigungsfrist bis zu 12 Monaten vereinbart werden.

Art. 7 Kündigung wegen Fehlverhaltens oder ungenügender Leistung

7.1

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis wegen Fehlverhaltens oder ungenügender Leistung nur nach einer schriftlichen Verwarnung gekündigt werden.

7.2

Die Verwarnung enthält in jedem Fall eine individuelle Bewährungsfrist. Wird diese nicht zur festgelegten Verhaltens- oder Leistungsverbesserung genutzt, kann die Firma kündigen. Innert 10 Tagen nach Eröffnung der Verwarnung kann – auf Wunsch mit Unterstützung der Personalvertretung – Wiedererwägung verlangt werden.

7.3

Die Aufbewahrungspflicht der Unterlagen im Zusammenhang mit der Verwarnung richtet sich nach dem Arbeitsvertragsrecht sowie dem Datenschutzgesetz. Der/die Arbeitnehmende wird darüber informiert, ob die Verwarnung nach Ablauf der Bewährungsfrist im Personaldossier verbleibt oder gelöscht wird.

7.4

Vorbehalten bleibt die fristlose Entlassung. Die Firma orientiert die Personalvertretung über die erfolgte fristlose Entlassung ohne Angabe der Gründe und unter Wahrung des Persönlichkeits- und Datenschutzes.

Art. 8 Arbeitszeit

8.1

Die ordentliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.

8.2

An Stelle der Wochenarbeitszeit kann die Firma, basierend auf einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche, die Jahresarbeitszeit für die gesamte Firma oder Teilbereiche einführen. Sie beträgt – unter Berücksichtigung der Feiertage und arbeitsfreien Tage gemäss Art. 14 – durchschnittlich 1 '982 Stunden. Andere flexible Arbeitszeitmodelle auf der Basis von 8 Stunden pro Tag sind ebenfalls möglich, sofern die Bedingungen analog der Jahresarbeitszeit erfüllt sind.

8.3 Jahresarbeitszeitreglemente

Neben den im Firmenvertrag 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

8.4

Die Regelungen über die Arbeitszeit finden sinngemäss auf Teilzeitarbeitsverhältnisse Anwendung.

8.5

Bei Schichtarbeit kann unter Verrechnung von Zuschlägen von der ordentlichen wöchentlichen Arbeitszeit abgewichen werden; die Einzelheiten werden firmenintern geregelt.

8.6

Die Besonderheiten der Teilzeitarbeit, der Überstunden- und Überzeitarbeit sowie die Absenzen und gegebenenfalls die Einzelheiten der Jahresarbeitszeit werden in den einzelnen Firmen geregelt.

Art. 9 Definition von Tages-, Abend- und Nachtarbeit / Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

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. 10 Zuschläge bei Samstags-, Abend-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

10.1

Für Bereiche ohne Jahresarbeitszeit gelten für angeordnete Einsätze folgende, nicht zu kumulierende Lohnzuschläge:

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

10.2

Für Bereiche mit flexiblen Arbeitszeitmodellen gemäss Art. 8.2 gelten für angeordnete Einsätze folgende, nicht zu kumulierende Zeitzuschläge:

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

Art. 11 Zuschläge für Schichtarbeit

11.1

Für Schichtarbeit gelten folgende, nicht zu kumulierende Lohnzuschläge:

Arbeit über 43 Stunden pro Woche:

- Samstagsarbeit 25%
- Samstagsarbeit bei ununterbrochenem Betrieb 25%
- Abendarbeit 50%
- Nachtarbeit 50%
- Sonntags- und Feiertagsarbeit Sonntags- und Feiertagsarbeit bei ununterbrochenem Betrieb 50%
- Geleisteter obligatorischer Zivildienst während
- Umfang von maximal 2 Tagen pro Jahr als Arbeitstag (ohne Zuschläge). 75%
- Allfällige Zuschläge bei Tagesarbeit sind firmenintern zu regeln; es gilt sinngemäss Art. 30.

11 .2

Für Lohnzuschläge können gleichwertige durchschnittliche Prozentsätze festgelegt werden.

11 .3

Die Firma kann im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitnehmenden Schichtzuschläge durch Freizeit abgelten.

Art. 12 Schichturlaub und zusätzliche Regelungen für Schichtarbeit

12.1

Der Schichturlaub für regelmässige Schichtarbeit beträgt:

- für einen voll in ununterbrochenem Betrieb gearbeiteten Monat 3/4 Tag
- für einen voll in regelmässiger Dreierschicht gearbeiteten Monat 1/2 Tag
- für einen voll in regelmässiger Zweierschicht gearbeiteten Monat 1/4 Tag

12.2

Der Schichturlaub für unregelmässige Schichtarbeit beträgt:

Als unregelmässige Schichtarbeit gelten sporadisch auftretende Schichteinsätze. 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 1/2 Tag
- bei 4 Wochen Spätschicht 1/4 Tag

In der Firma muss eine Infrastruktur (Küche oder ein Mikrowellenherd) vorhanden sein, damit Schichtarbeitende sich 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. 13 Ferien

13.1

Der Ferienanspruch beträgt für alle Arbeitnehmenden¹:

- 27 Arbeitstage bis zum Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird,
- 25 Arbeitstage bis zum Kalenderjahr, in dem das 45. Altersjahr vollendet wird,
- 26 Arbeitstage im Kalenderjahr, in dem das 46. Altersjahr vollendet wird,
- 27 Arbeitstage im Kalenderjahr, in dem das 47. Altersjahr vollendet wird,
- 28 Arbeitstage im Kalenderjahr, in dem das 48. Altersjahr vollendet wird,
- 29 Arbeitstage im Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird,
- 30 Arbeitstage vom Kalenderjahr an, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird.

13.2

Bei Absenzen bis zu 50 Arbeitstagen (10 Wochen) infolge von Krankheit, Geburt, Unfall oder schweizerischem obligatorischem Militärdienst werden keine Abzüge vom Ferienanspruch gemacht.

Für weitere Absenzen wird der Ferienanspruch um je 1/12 für jeden vollen Monat reduziert. Unter der Voraussetzung, dass der ungekürzte Ferienanspruch mindestens 5 Arbeitstage beträgt, bleiben 5 Ferientage auf jeden Fall erhalten.

Wird in einem Kalenderjahr überhaupt keine Arbeitsleistung erbracht, bleibt 1/12 des Jahresferienanspruches bestehen.

Art. 14 Feiertage und arbeitsfreie Tage

Es gelten 9 eidgenössische bzw. kantonale gesetzliche Feiertage.

Massgebend für die gesetzlichen Feiertage ist der vertragliche Arbeitsort.
Fällt ein Feiertag auf einen Samstag, Sonn- oder anderen Feiertag, wird kein Nachgenuss gewährt.

Zusätzlich werden insgesamt 5 arbeitsfreie Tage bzw. 10 arbeitsfreie Halbtage pro Kalenderjahr gewährt, welche vorwiegend zur Bildung von Brückentagen und für vorverlegten Arbeitsschluss vor den gesetzlichen Feiertagen verwendet werden. Diese 5 Tage bzw. 10 Halbtage werden jedes Jahr, unabhängig von der Lage der Feiertage, gewährt.

Der Bezug dieser 5 Tage bzw. 10 Halbtage wird jährlich – unter Mitsprache der Personalvertretungen – von den einzelnen Firmen festgelegt.
Ferien, die während diesen arbeitsfreien Tagen bezogen werden, zählen nicht als Ferientage. Für alle anderen Absenzen an diesen arbeitsfreien Tagen kann kein Ersatzanspruch auf Kompensation oder Auszahlung geltend gemacht werden.

Art. 15 Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub

15.1

Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf insgesamt 18 Wochen bezahlten Schwangerschafts- / Mutterschafts-Urlaub, wobei davon auf Wunsch der Mitarbeiterin bis zu 4 Wochen vor der Niederkunft bezogen werden können.

15.2

Arbeitnehmer haben bei der Geburt eigener Kinder Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von total 6 Arbeitstagen. Dabei ist 1 Tag bei Niederkunft, und die übrigen 5 Tage sind grundsätzlich zusammenhängend innerhalb eines Zeitraums von 60 Tagen nach der Geburt zu beziehen.

15.3

In Absprache mit den Vorgesetzten kann der Arbeitnehmer zusätzlich unbezahlten Vaterschaftsurlaub von 10 Urlaubstagen beziehen.

Art. 16 Versorgungsurlaub für Arbeitnehmende mit Familienpflichten

16.1

Zur dringlichen Versorgung und Pflege von Angehörigen wird dem/der Arbeitnehmenden bezahlter Urlaub von bis zu 3 Tagen pro Kalenderjahr gewährt.

16.2

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 Arbeitnehmende.

16.3

Voraussetzung ist, dass der/die Arbeitnehmende 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.

16.4

Die Firma ist ohne Verzug über die Absenz und den Absenzgrund zu informieren. Sie kann auch verlangen, dass der/die Arbeitnehmende die Dringlichkeit und Notwendigkeit der Versorgungssituation durch ein ärztliches Zeugnis belegt.

Art. 17 Kurzabsenzen

17.2 Stundenweise Absenzen

Bei stundenweiser Absenzen erfolgt in den nachfolgenden Fällen kein Lohnabzug, wobei von den Arbeitnehmenden erwartet wird, dass sie solche Absenzen möglichst auf Randstunden ihrer individuellen Arbeitszeit verlegen und dass sie sich verpflichten, nur die absolut notwendige Arbeitszeit zu beanspruchen:

Sanitarische Untersuchung und militärische Inspektion.

Ärztliche und zahnärztliche Konsultationen.

Spitalbesuche beim Ehegatten bzw. bei der Ehegattin, der Lebenspartnerin bzw. dem Lebenspartner, den direkten 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.

Vorladungen vor Behörden.

17.2 Ganz- oder halbtägige Absenzen

In folgenden Fällen erfolgt für die ausfallende Arbeitszeit kein Lohnabzug:

-Dienstaltersjubiläum

-25. Dienstjubiläum

-40. Dienstjubiläum

-Hochzeiten / Registrierung der Partnerschaft

-eigene (ohne Wohnungswechsel)

-eigene inkl. Wohnungsbezug

-eigener Kinder, Grosskinder, Geschwister und Eltern

-eigene silberne Hochzeit und goldene Hochzeit der Eltern oder - Schwiegereltern

-eigener Wohnwechsel

-der Eltern, wenn der/die Arbeitnehmende mit ihnen im gleichen Haushalt lebt

-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 Firma abgeordnet:

-am Arbeitsort und in den angrenzenden Vororten 1/2 Tag

-auswärts 1 Tag

-Militär

-Aushebung, effektive Zeit

-Entlassung aus der Wehrpflicht 1 Tag

17.3

In speziellen Fällen behält sich die Firma ihre Entscheidung vor.

Art. 18 Individuelle Lohnfestsetzung

18.1

Die Lohnfestsetzung erfolgt auf der Grundlage der firmenspezifischen Lohnsysteme.

18.2

Allfällige Bonuszahlungen unterliegen der Sozialversicherungspflicht (AHV, IV, EO, ALV).

Art. 19 Schutz vor Lohndumping

Die Firmen stehen zu einer Personal- und Lohnpolitik, durch welche die Ausdehnung der Personenfreizügigkeit auf die neuen EU-Mitgliedstaaten nicht zu Lohndumping zu Lasten der dem Firmenvertrag unterstellten Arbeitnehmenden missbraucht wird.

Sollten sich die bestehenden Lohnsysteme innerhalb eines Betriebes entgegen der Festlegung in Art. 19.1 hiervor negativ verändern, so findet das Differenzbereinigungsverfahren gemäss Art. 39 Anwendung.

Art. 20 Kinder- und Ausbildungszulage

Die jährliche Kinder- bzw. Ausbildungszulage liegt jeweils 10% über dem gesetzlichen Jahresbetrag. Die monatliche Auszahlung wird firmenintern geregelt.

Art. 21 Familienzulage

Die jährliche Familienzulage beträgt CHF 1'560.–. Die monatliche Auszahlung wird firmenintern geregelt.

Art. 22 Lohnersatz

22.1

Bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit (im Sinne von Art. 324a OR) infolge Krankheit oder Unfall, von der SUVA nicht versicherte Unfälle ausgenommen, gewähren die Firmen während 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen vollen Lohnersatz. Die Modalitäten werden firmenintern geregelt.

22.2

Bei der Leistung von schweizerischem obligatorischem Militär-, Zivil- oder Zivildienst gewährt die Firma grundsätzlich vollen Lohnersatz; Ledige erhalten während der Rekrutenschule oder des Zivildienstes 80% des Lohnes. Die Leistungen gemäss Erwerbsersatzordnung werden an den Lohnersatz angerechnet; nicht angerechnet wird die Unterstützungszulage für Ledige.

Art. 23 Versicherungsprämien Berufsunfälle, Berufskrankheiten und Nichtberufsunfälle

Die Firma trägt die Prämien für die Versicherung gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten sowie gegen Nichtberufsunfälle.

Art. 24 Reka-Checks

24.1

Die Arbeitnehmenden sind berechtigt, Reka-Checks zum reduzierten Preis von 80% des Nominalwertes wie folgt zu beziehen²:

-CHF 800.– jährlich

-CHF 500.– zusätzlich jährlich für jedes Kind, für das Anspruch auf die Kinder- bzw. Ausbildungszulage besteht

Im Maximum jährlich CHF 3'000.–

24.2

Der Stichtag für die Feststellung der Bezugsberechtigung ist firmenintern zu regeln. Massgebend ist, dass die bezugsberechtigten Arbeitnehmenden am Stichtag in ungekündigtem Arbeitsverhältnis mit der Firma stehen. Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich der Anspruch nach dem Beschäftigungsgrad.

III. Die Personalvertretung

Art. 25 Organisation

Das diesem Firmenvertrag unterstellte Personal ist berechtigt, aus ihrem Kreis insgesamt maximal vier Personen zu wählen, die zusätzlich zu den bereits im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Firmenvertrages gewählten, übrigen Personalvertretern der Johnson Controls GWS GmbH. Einsitz in deren Personalvertretung nehmen. Die Modalitäten richten sich sinngemäss nach dem Reglement Mitwirkungsrecht der Personalvertretung der Johnson Controls GWS GmbH

Art. 26 Zweck und Aufgaben

26.1

Die (vier) Personalvertreter sind die legitimierte Vertretung aller diesem Firmenvertrag unterstellten Arbeitnehmenden gegenüber der Johnson Controls GWS GmbH

26.2

Die Personalvertreter überwachen die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses Firmenvertrags innerhalb der Firma und wirken in allen Bereichen mit, in welchen die Mitwirkung gesetzlich, gesamtarbeitsvertraglich oder firmenintern vorgesehen ist.

26.3

Die Personalvertreter haben das Recht, die diesem Firmenvertrag unterstellten Arbeitnehmenden in Absprache mit dem/der Delegierten der Geschäftsleitung und je nach Zweckmässigkeit an Versammlungen, durch Anschläge oder durch Zirkulare zu informieren.“

Art. 27 Mitwirkung: Information

Für die Freistellung von der Arbeitszeit, bezahlten Urlaub, informative Kontakte und Koordinationssitzungen sowie den Beizug von Sachverständigen gelten die Bestimmungen nach Art. des 26 Gesamtarbeitsvertrages für Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen vom 28. April 2008 sinngemäss.“

Art. 28 Mitwirkung: Mitsprache

Die Informations- und Mitspracherechte der Personalvertreter richten sich sinngemäss nach Art. 27 und 28 sowie 32 und 33 des Gesamtarbeitsvertrages für Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen vom 28. April 2008. Für den Fall eines unbefriedigenden Sozialplans wird allerdings der Beizug der Gewerkschaft Kommunikation ausdrücklich wegbedungen.“

Art. 29 Paritätische Mitentscheidung

Die paritätische Mitentscheidung richtet sich sinngemäss nach Art. 29 des Gesamtarbeitsvertrages für Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen vom 28. April 2008.“

Art. 30 Lohnverhandlungen

30.1

Die Johnson Controls GWS GmbH verpflichtet sich, mit der gesamten Personalvertretung, und damit auch mit den Vertretern des diesem Firmenvertrag unterstellten Personals, jährlich Lohnverhandlungen unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation, der Zukunftsprognosen der Unternehmung, der Konkurrenzfähigkeit der Löhne und der Teuerungsentwicklung gemäss Index der Konsumentenpreise zu führen.

30.2

Führen diese Verhandlungen zu keinem Resultat, so ist für das diesem Firmenvertrag unterstellte Personal letztlich das Resultat der Verhandlungen mit dem Gesamtarbeitsvertrag für Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen unterstellten Personal massgeblich; ein Beizug der Gewerkschaft Kommunikation ist somit generell ausgeschlossen.“

IV. Beziehungen zwischen den Vertragsparteien des Firmenvertrages

Art. 31 Urlaub für gewerkschaftliche Funktionen

31.1

Die Mitglieder der am Firmenvertrag beteiligten Gewerkschaften können zur Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen unbezahlten Urlaub im Rahmen der bisherigen Praxis und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Betriebes beanspruchen.

Art. 32 Informationsrechte der Gewerkschaften

32.1

Die Gewerkschaft Kommunikation ist berechtigt, Einladungen zu Sitzungen und Versammlungen sowie Mitteilungen an ihre Mitglieder bei Johnson Controls GWS GmbH an hierfür geeigneten, mit Johnson Controls GWS GmbH vereinbarten Stellen anzuschlagen. Hinsichtlich solcher Bekanntmachungen gelten die firmeninternen Regelungen.

32.2

Die Gewerkschaft Kommunikation hat das Recht, ihre Vertrauensleute zweimal jährlich zu Versammlungen einzuladen, die während der Arbeitszeit und ausserhalb der Räumlichkeiten der Johnson Controls GWS GmbH stattfinden.“

Art. 33 Friedenspflicht

Die Vertragsparteien verpflichten sich, für die ganze Dauer des Vertrags in absoluter Weise den Frieden zu wahren. Infolgedessen ist jegliche Kampfmassnahme wie Sperre, Streik oder Aussperrung untersagt. Diese absolute Friedenspflicht obliegt auch den einzelnen Arbeitgebenden.

Art. 34 Kostenbeitrag

34.1

Die Johnson Controls GWS GmbH bezahlt der Gewerkschaft Kommunikation jährlich einen Beitrag, der sich auf CHF 130 für jede dem Firmenvertrag unterstellte Person beläuft.

34.2

Dieser Betrag wird als Beitrag an die Bildungskosten der Gewerkschaft Kommunikation und an die aus dem Abschluss und der Einhaltung des Firmenvertrags entstehenden Kosten verwendet. Die Gewerkschaft Kommunikation erstattet der Treuhandstelle gemäss Art. 38.3 jährlich einen Bericht über die Verwendung der Beiträge im Sinne der Zweckbestimmung.

34.3

Der jeweils auf Grund des Bestands der am 1. Januar dem Firmenvertrag unterstellten Arbeitnehmenden ermittelte Betrag wird von der Johnson Controls GWS GmbH an eine neutrale Treuhandstelle überwiesen. Diese nimmt nach Abzug ihrer Kosten die Zuweisung dieses Betrags an die Gewerkschaft Kommunikation vor; sie kontrolliert zudem den Bestand der jeweils am 1. Januar dem Firmenvertrag unterstellten Arbeitnehmenden.“

Art. 35 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten in der Anwendung des Firmenvertrages

35.1

Bei Meinungsverschiedenheiten über Auslegung oder Anwendung des Firmenvertrags (Rechtsstreitigkeiten) ist zu deren Schlichtung und allfälliger Beilegung folgendes Verfahren zu befolgen:

In erster Linie soll versucht werden, die Meinungsverschiedenheiten in der Firma durch Verhandlungen zu beheben, und zwar normalerweise zwischen Geschäftsleitung und Personalvertretung.

Lässt sich die Angelegenheit firmenintern nicht regeln oder geht die Differenz über den Rahmen der einzelnen Firma hinaus, so ist die Sache den beidseitigen Verbandsinstanzen zur Abklärung und Schlichtung zu unterbreiten.

Lässt sich die Angelegenheit firmenintern nicht regeln, so wird die Angelegenheit einem Schiedsgericht zur endgültigen Entscheidung unterbreitet.“

35.2

Die vertragsschliessenden Parteien kommen überein, während der Dauer der Einigungsverhandlungen und des Schiedsgerichtsverfahrens alles zu unterlassen, was zu einer Verschärfung des Konflikts führen könnte.

Art. 36 Schiedsgericht

36.1

Über die Bestellung des Schiedsgerichts, dessen Organisation und das von ihm einzuhaltende Verfahren gelten folgende Bestimmungen:

Innert 14 Tagen nach Erhalt einer entsprechenden Aufforderung seitens eines Vertragspartners sind zu ernennen:

Der/die Vorsitzende des Schiedsgerichts. Falls sich die Parteien nicht auf eine andere Persönlichkeit einigen, hat der oder die Vorsitzende des Appellationsgerichts des Kantons Basel-Stadt (Gesamtgericht) den Vorsitz des Schiedsgerichts;

Die Johnson Controls GWS GmbH wie auch die Gewerkschaft Kommunikation wählen je eine delegierte Person und eine Ersatzperson in das Schiedsgericht, die dem oder der Vorsitzenden des Schiedsgerichts schriftlich bekannt zu geben sind.“

Das Schiedsgericht tagt in Basel. Es bestimmt ausschliesslich und endgültig das Verfahren. Über allfällige Austritts- und Ablehnungsgründe entscheidet der oder die Vorsitzende endgültig nach den Bestimmungen des Prozessrechts des Kantons Basel-Stadt.

Die Entscheidungen des Schiedsgerichts sind endgültig; die Parteien verzichten auf jeden Instanzenzug.

36.2

Bei Vertragsverletzungen durch eine Vertragspartei, deren Organe oder Mitglieder kann das Schiedsgericht gegen die fehlbare Partei eine angemessene Konventionalstrafe aussprechen.

Art. 37 Abschluss eines neuen Gesamtarbeitsvertrages

Die Johnson Controls GWS GmbH beabsichtigt, das diesem Firmenvertrag unterstellte Personal inskünftig einem bereits bestehenden oder noch neu zu schaffenden Gesamtarbeitsvertrag (beispielsweise einem Gesamtarbeitsvertrag für die Branche des Facility Managements) zu unterstellen. Der Gesamtarbeitsvertrag wird mit der Gewerkschaft Kommunikation und weiteren Verbänden gemeinsam verhandelt. Die Gewerkschaft Kommunikation ist deshalb ausdrücklich damit einverstanden, dass die Johnson Controls GWS GmbH ab sofort auch mit anderen Arbeitnehmerverbänden Verhandlungen führt und diese noch während der Dauer dieses Vertrages zum Abschluss bringt.“

Art. 38 Ergänzung oder Abänderung des Vertrags

Da dieser Vertrag eine Übergangsregelung darstellt, ist eine Ergänzung oder Abänderung ausgeschlossen.“

Die Vertragspartner erklären sich bereit, auch während der Vertragsdauer Vorschläge betreffend Ergänzung oder Abänderung des Vertrages zur Prüfung entgegenzunehmen und zu besprechen. Solange darüber keine Einigung erzielt ist, gilt der bestehende Firmenvertrag. Das in Art. 39 vorgesehene Schiedsgericht ist für solche Gegenstände nicht zuständig.

Art. 39 Vertragsdauer und Vertragskündigung

Dieser Vertrag tritt am 1. Mai 2009 in Kraft und gilt längstens bis am 30. April 2011. Für den Fall, dass das diesem Firmenvertrag unterstellte Personal vor dem 30. April 2011 einem bestehenden oder noch neu zu schaffenden Gesamtarbeitsvertrag unterstellt wird (vgl. dazu Art. 41), fällt dieser Vertrag auf den Zeitpunkt der Neuunterstellung ohne weiteres dahin.

Basel/ Bern, 28. April 2009

Johnson Controls GWS GmbH

Rico Domenig
Account Director

Reto Meier
Human Resources Director

Gewerkschaft Kommunikation

Alain Carrupt
Präsident

Giorgio Pardini
Vizepräsident

V. Anerkennungserklärung

Herr/Frau

erklärt mit der Unterzeichnung dieses Formulars, ein Exemplar des Firmenvertrages erhalten zu haben, und anerkennt, zu dessen Bedingungen angestellt zu sein.

Basel, den

Unterschrift

Pers.-Nr.