

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

Als Vertragsparteien sind an dieser Vereinbarung beteiligt:

- CBRE GWS GmbH, Basel, als Arbeitgeberin

und

- die Gewerkschaft Unia als Arbeitnehmerverband.

Mit dem vorliegenden Firmen-Gesamtarbeitsvertrag haben die Vertragsparteien für die Arbeitsverhältnisse aller betroffenen Mitarbeitenden der CBRE 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 CBRE GWS GmbH leisten.

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

PRÄAMBEL	2
INHALTSVERZEICHNIS	3
A. GRUNDSÄTZE UND GELTUNGSBEREICH	6
ART. 1 FRIEDENSPFLICHT DER VERTRAGSPARTEIEN	6
ART. 2 KOALITIONSFREIHEIT	6
ART. 3 GELTUNGSBEREICH	6
ART. 4 EXTERNES TEMPORÄRPERSONAL	7
B. GLEICHSTELLUNG	8
ART. 5 GRUNDSATZ DER GLEICHBEHANDLUNG	8
ART. 6 GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN	8
ART. 7 GLEICHSTELLUNG VON AUSLÄNDISCHEN MITARBEITENDEN	8
C. ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN	9
ART. 8 ANSTELLUNG	9
ART. 9 PROBEZEIT	9
ART. 10 BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES	9
ART. 11 ARBEITSZEIT	11
ART. 12 FERIEEN	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 NACHTARBEIT / 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
D.	PERSONALVERTRETUNG (PV)	19
ART. 32	AUFGABEN	19
ART. 33	GRUNDSÄTZE DER ZUSAMMENARBEIT VON PERSONALVERTRETUNG UND CBRE GWS GMBH	19
ART. 34	MITWIRKUNGSRECHTE	21
ART. 35	REGLEMENT ÜBER DIE PERSONALVERTRETUNG	22
E.	BEITRAG AN BILDUNGS- UND VERTRAGSKOSTEN	23
ART. 36	SOLIDARITÄTSBEITRÄGE	23

F. DIFFERENZEN/GERICHTSSTAND/VERTRAGSERGÄNZUNG	24
ART. 37 PARITÄTISCHE KOMMISSION (PK)	24
ART. 38 SCHIEDSGERICHT	24
ART. 39 GERICHTSSTAND	24
ART. 40 ERGÄNZUNG ODER ABÄNDERUNG DES VERTRAGES	25
G. VERTRAGSDAUER	26
ART. 41 INKRAFTTRETEN UND VERTRAGSDAUER	26
ANHANG I VEREINBARUNG ÜBER PERSONALRELEVANTE MASSNAHMEN	27
ANHANG II BETRIEBSVEREINBARUNG ÜBER DIE ABSENZEN	28
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. CBRE GWS GmbH anerkennt die ordnenden Funktionen der Unia.

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 CBRE GWS GmbH 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 CBRE GWS GmbH wird hinsichtlich des externen Temporärpersonals auf ein vernünftiges zahlenmässiges Verhältnis zum eigenen Personal achten und ein Unterlaufen des Firmen-Gesamtarbeitsvertrages vermeiden. CBRE GWS GmbH verpflichtet sich darauf, dass dieses Verhältnis nicht mehr als 7% beträgt.
- 4.2. Nicht unter Temporärpersonal fällt bei anderen Firmen festangestelltes Personal, das über CBRE GWS GmbH an den Leistungsbezüger verrechnet wird.
- 4.3. Bei der Festanstellung von neuem Personal durch CBRE GWS GmbH 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 CBRE GWS GmbH 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 CBRE GWS GmbH. 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 (Anschlusserklärung 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 vorbehaltlich 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 CBRE GWS GmbH 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. Innert 3 Arbeitstagen nach Eröffnung der Verwarnung kann der/die betroffene Mitarbeitende mittels schriftlicher Einsprache die Wiedererwägung des Verwarnungsentscheids verlangen. Alsdann entscheidet die CBRE GWS GmbH 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 CBRE GWS GmbH 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 CBRE GWS GmbH, basierend auf einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche, die Jahresarbeitszeit für die gesamte CBRE GWS GmbH 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 CBRE GWS GmbH 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 CBRE GWS GmbH 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. CBRE GWS GmbH kann in Absprache mit den Vertragsparteien und der Personalvertretung in Einzelfällen abweichende Lohnvereinbarungen treffen.

Art. 14 Lohnverhandlungen

- 14.1. Jede Vertragspartei kann bis zum 30. November jedes Jahres Lohn-Verhandlungen verlangen und ihre Vorschläge unterbreiten. Die CBRE GWS GmbH stellt 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 CBRE GWS GmbH 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 CBRE GWS GmbH.
- 15.2. Die jährliche Familienzulage beträgt CHF 1'700.-- und wird ausgerichtet, sofern mindestens eine Kinder- bez. Ausbildungszulage durch die CBRE GWS GmbH ausgerichtet wird.

Art. 16 13. Monatsgehalt

- 16.1. Die Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 CBRE GWS GmbH. 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 Zivilschutz 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 CBRE GWS GmbH kann im Einverständnis mit den betroffenen Mitarbeitenden 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 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 $\frac{1}{2}$ Tag
- bei 4 Wochen Spätschicht $\frac{1}{4}$ Tag
- In der CBRE GWS GmbH muss eine Infrastruktur (Küche oder ein Mikrowellenherd) vorhanden sein, damit sich Schichtarbeitende eine warme Mahlzeit zubereiten können.
- Für Mitarbeitende, welche medizinisch indiziert nicht mehr Schichtarbeit leisten können, wird unter Mitsprache der Personalvertretung eine alternative Lösung gesucht.

Art. 21 Schichtzulagen für die Mitarbeitenden im Bereich Security

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

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 CBRE GWS GmbH verpflichtet sich, die dem Firmen-Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden und der CBRE GWS GmbH übernommen.

23.2. Unfall

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

23.2.2. Die CBRE GWS GmbH 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 CBRE GWS GmbH übernimmt die vollen Prämien der Berufsunfallversicherung.

23.2.4. Die NBU-Prämie wird je hälftig durch die Mitarbeitenden und der CBRE GWS GmbH übernommen.

Art. 24 Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

24.1. Bei der Leistung von schweizerischem obligatorischem Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst gewährt die CBRE GWS 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 Mitarbeitende 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 Mitarbeitende 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 CBRE GWS GmbH 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. CBRE GWS GmbH entrichtet jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, sofern der Mitarbeitende den Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er oder sie eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Art. 30 Weiterbildung

CBRE GWS GmbH 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 der Unia 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 der Unia, die an gewerkschaftliche Ausbildungskurse delegiert werden, kann auf Antrag pro Kalenderjahr bis 3 Tage Urlaub gewährt werden.
- 31.3. Die Mitglieder der Unia 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 CBRE GWS GmbH und nimmt die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen sowie die seitens der CBRE GWS GmbH eingeräumten weiteren Mitwirkungsrechte der Mitarbeitenden wahr.
- 32.2. Die Personalvertretung hat das Recht, die diesem Firmen-Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Mitarbeitenden 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 CBRE GWS GmbH

- 33.1. Die CBRE GWS GmbH und die Personalvertretung arbeiten in allen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen. Die CBRE GWS GmbH 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 CBRE GWS GmbH 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 30% der ordentlichen Arbeitszeit freigestellt. In Absprache mit der Personaldirektion der CBRE GWS GmbH legt es die Zeiten fest, an denen es während der Arbeitswoche normalerweise ihre Vertretungsfunktionen wahrnimmt und für die Mitarbeitenden bzw. für Besprechungen mit der CBRE GWS GmbH verfügbar ist.
- 33.4. Die Schulung und die Weiterbildung für die Tätigkeit als Mitglied der Personalvertretung sind gewährleistet und werden zwischen der CBRE GWS GmbH 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 CBRE GWS GmbH 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 7 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 Mitarbeitenden liegenden Gründen, wie Fusionen, Produktionsverlagerungen, Rationalisierungsmassnahmen und Betriebsschliessungen, 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. Mitsprache¹

- 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 Mitarbeitenden
- Regelung von Kurzarbeit
- Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen
- Erstellung eines allfälligen Sozialplans bei Personalreduktionen
- Reglement über die Zusammenarbeit in Fragen der Betriebssicherheit, des Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes

¹ 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.

- Vorschlagswesen
- Stipendienwesen
- Berufliche Weiterbildung und Schulung der dem GAV unterstellten Mitarbeitenden

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 CBRE GWS GmbH und Personalvertretung erarbeitetes Reglement, das auch von der CBRE GWS GmbH 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 CBRE GWS GmbH erhebt von den Mitarbeitenden im Geltungsbereich des GAV (ausgenommen Auszubildende) per Lohnabzug einen Solidaritätsbeitrag von monatlich Fr. 10.- bei einem Beschäftigungsgrad von über 50% und von Fr. 5.- bei einem Beschäftigungsgrad bis 50%.
- Vereinbart wird ferner, dass die organisierten Mitarbeitenden einen Betrag in Höhe von CHF 20.-- pro Monat zurückerstattet bekommen.
- 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 Mitarbeitenden vom Lohn abgezogen. Die organisierten Mitarbeitenden 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 Vertragspartner 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 Kontrollstelle 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 CBRE GWS GmbH, einem/er VertreterIn der Gewerkschaft Unia sowie einem Mitglied der Personalvertretung der CBRE GWS GmbH zusammen.
- 37.1.3. Den Vorsitz führt der Human Resources Director der CBRE GWS GmbH oder eine von ihm bezeichnete Person aus dem Bereich Human Resources der CBRE GWS GmbH. Der stellvertretende Vorsitz wird durch einen/er VertreterIn der vertragschliessenden Gewerkschaft Unia 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 dazugehörenden 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 CBRE GWS GmbH einerseits und die vertragschliessende Gewerkschaft Unia 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 2017 in Kraft und gilt für drei Jahre, d.h. bis 31. März 2020. Wenn er nicht spätestens sechs Monate vor Ablauf dieser dreijährigen Periode von der CBRE GWS GmbH oder der Gewerkschaft Unia gekündigt wird, verlängert er sich automatisch um jeweils ein weiteres Jahr.

Müssen infolge von Arbeitsmangel oder infolge von anderen, nicht in der Person des Mitarbeitenden liegenden Gründen Massenentlassungen, Betriebs- bzw. Teilbetriebs-schliessungen, Produktionsverlagerungen, Fusionen und dergleichen vorgenommen werden, so hat die CBRE GWS GmbH 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 Mitarbeitende über 50 Jahre besondere Rücksicht zu nehmen ist.

Den betroffenen Mitarbeitenden wird nach Möglichkeit innerhalb der CBRE GWS GmbH ein anderer, für sie geeigneter Arbeitsplatz angeboten.

CBRE GWS GmbH sichert betroffenen Mitarbeitenden ab Alter 50 zusätzlich zur vertraglichen Kündigungsfrist von 3 Monaten eine anschliessende befristete Weiterbeschäftigung von 3 Monaten zu.

Zwischen der CBRE GWS GmbH, der Personalvertretung und den vertragschliessenden Gewerkschaften sind jene Massnahmen zu prüfen, die geeignet wären, die materiellen und menschlichen Konsequenzen für die betroffenen Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden auch Verkürzung)
 - Abgangsentschädigungen
 - zusätzliche Leistungen in individuellen Härtefällen
 - Durchhalteprämien für Mitarbeitende, 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 Mitarbeitende mit ihnen im gleichen Haushalt lebt	1 Tag

Todesfälle

von Ehegattinnen bzw. Ehegatten, Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartnern; Kindern, Eltern sowie andern mit dem/der betreffenden Mitarbeitenden 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 CBRE GWS GmbH 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 CBRE GWS GmbH ihre Entscheidung vor.

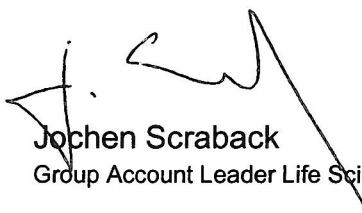
Art. 43 Stundenweise Absenzen

Bei stundenweisen Absenzen erfolgt für die benötigte ausfallende Arbeitszeit in den nachfolgenden Fällen kein Lohnabzug, wobei vom Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden im gleichen Haushalt wohnender naher Verwandter
- Vorladung vor Behörden bzw. Schulen

Basel, im März 2017

CBRE GWS GmbH



Jochen Scraback
Group Account Leader Life Science



Heinz Keller
HR Director Switzerland&Austria

Gewerkschaft Unia



Corrado Pardini
Mitglied Unia Geschäftsleitung
Sektorleitung Industrie



Corinne Schärer
Mitglied Unia Geschäftsleitung



Sanja Pesic
Co-Regioleiterin Unia Nordwestschweiz



Ulrike Mänzel
Teamleiterin Industrie Unia Nordwestschweiz

Interne Personalvertretung der CBRE GWS GmbH

Werner Lanz
Co-Präsident

29

Roland Schmidlin
Co-Präsident