

Gegenüberstellung der Anstellungsbedingungen vom Juni 2004 und dem Entwurf der angestrebten Revision der Vereinbarungen über die Anstellungsbedingungen

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004

Revision der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen

<p>V E R E I N B A R U N G</p> <p>ÜBER DIE ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN</p> <p>zwischen dem</p> <p>Verein der Ingenieur-Geometer Schweiz (IGS)</p> <p>als Arbeitgeberorganisation</p> <p>und dem</p> <p>Verband Schweizerischer Vermessungsfachleute (VSVF)</p> <p>als Arbeitnehmerorganisation</p> <p>wird im Bestreben der Erhaltung und Förderung guter Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und der dem VSVF angeschlossenen Arbeitnehmern folgende Vereinbarung abgeschlossen:</p>	<p>Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen</p> <p>zwischen den</p> <p>Ingenieur-Geometer Schweiz (IGS), Arbeitgeberverband, nachstehend « IGS »,</p> <p>und den</p> <p>Fachleuten Geomatik Schweiz (FGS), Arbeitnehmervereinigung, nachstehend « FGS »,</p> <p>und der</p> <p>Groupement des Ingénieurs en Géomatique de Swiss Engineering UTS (GIG/UTS), Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigung, p.a. Swiss Engineering UTS, nachstehend « GIG/UTS »,</p> <p>und der</p> <p>Fachgruppe Vermessung und Geoinformation von Swiss Engineering STV (FVG/STV), Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigung, nachstehend « FVG/STV »,</p> <p>und der</p> <p>geosuisse, Schweizerischer Verband für Geomatik und</p>
--	--

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004

Revision der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen

	<p>Landmanagement, nachstehend « geosuisse »</p> <p style="text-align: center;">Präambel</p> <p>Die Parteien wollen die guten Beziehungen zwischen den Arbeitgebern¹ und den Arbeitnehmern, sowie den Frieden und die Eintracht im Beruf erhalten und fördern.</p>
<p>1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen</p> <p>Art. 1 Geltungsbereich und Rechtsgrundlagen</p> <p>1. Diese Vereinbarung gilt bei Fehlen von schriftlichen Einzelabreden für alle Anstellungsverhältnisse von Mitarbeitern, die bei einem Mitglied der IGS angestellt sind.</p> <p>2. Die vertragsabschliessenden Parteien verpflichten sich, diese Vereinbarung für ihre Mitglieder als verbindlich zu erklären, unter Vorbehalt bestehender GAV, regionaler Vereinbarungen (zwischen den IGS- und den VSVF-Sektionen) oder individueller Arbeitsverträge. Regionale und individuelle Vereinbarungen dürfen insgesamt nicht schlechter sein als diese Vereinbarung.</p> <p>3. Für den Arbeitnehmer günstigere vertragliche Abmachungen dürfen nicht mit Berufung auf diese Bedingungen verschlechtert werden.</p> <p>4. Subsidiär finden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Arbeitsvertrag, das Arbeitsgesetz sowie die Gesetzgebung über die Sozialversicherung Anwendung.</p>	<p>Teil 1. Allgemeines</p> <p>Artikel 1. Geltungsbereich und rechtliche Grundlagen</p> <p>Die Vereinbarung gilt im ganzen Gebiet der Schweiz für die Branche Geomatik und Landmanagement und bei Fehlen von schriftlichen Einzelabreden für alle Anstellungsverhältnisse von Mitarbeitern, die bei einem Mitglied der unterzeichnenden Verbände angestellt sind. Der Kanton Waadt ist von der Vereinbarung ausgeschlossen, sofern es in diesem Kanton eine geltende allgemeinverbindliche Vereinbarung gibt.</p> <p>Die vertragsabschliessenden Parteien verpflichten sich, diese Vereinbarung für ihre Mitglieder als verbindlich zu erklären. Vorbehalten bleiben Gesamtarbeitsverträge, von welchen die Arbeitgeber und deren Arbeitnehmer obligatorisch erfasst oder insgesamt besser gestellt werden.</p> <p>Es ist den Arbeitgebern verboten, Einzelarbeitsverträge zu kündigen, die bei Inkrafttreten des Vertrags bestanden und für den Arbeitnehmer günstiger sind als dieser.</p> <p>Das Obligationenrecht (Art. 319 ff.) sowie die Gesetzgebung des</p>

¹ Im Folgenden werden personengruppenbezogene Bezeichnungen in der männlichen Form geschrieben. Diese sind als geschlechtsneutral zu verstehen, beziehen also sowohl die männliche wie auch die weibliche Form mit ein.

	Bundes im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht gelten subsidiär.
<p>Art. 2 Paritätische Kommission und Rechtspflege</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zur regelmässigen Überprüfung des Vereinbarungsinhaltes sowie zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung oder Auslegung der vorliegenden Vereinbarung ergeben, wird eine vierköpfige Paritätische Kommission eingesetzt. Jeder Vertragspartner bezeichnet zwei Vertreter als Mitglieder der Paritätischen Kommission. Die Paritätische Kommission konstituiert und organisiert sich selbst, wobei ein Vertreter der IGS und des VSVF abwechselnd für ein Jahr den Vorsitz übernimmt (ungerade Jahre = IGS / gerade Jahre = VSVF). 2. Jedes Mitglied der Vertragsparteien kann via Sekretariat seines Verbandes die Paritätische Kommission anrufen. 3. Die Aufgabe der Paritätischen Kommission besteht darin, in Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch Vermittlung oder Formulierung eines Vergleichsvorschlages eine Einigung zu erzielen. Sie kann ferner den Vertragsparteien Sanktionen gegen ihre Mitglieder beantragen. 4. Die Kosten der Paritätischen Kommission werden von den Vertragsparteien je zur Hälfte getragen. 	<p>Artikel 2. Kommission Rechtspflege</p> <p>Die Parteien bilden eine Kommission Rechtspflege. Die Mitglieder werden auf drei Jahre gewählt und sind wiederwählbar.</p> <p>Die Kommission setzt sich wie folgt zusammen: IGS zwei Vertreter, FGS, FVG/STV, GIG/UTS und geosuisse je deren einen.</p> <p>Die Kommission konstituiert sich selbst (Präsident, Sekretariat, Finanzen, usw.).</p> <p>Sie hat folgende Kompetenzen:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) die Anwendung und die Einhaltung der Vereinbarung kontrollieren; b) über die Streitigkeiten urteilen, die ihr vorgelegt werden, und die den Vertrag anbetreffen (Anwendung, Auslegung, usw.); c) nach einem Schlichtungs-/Mediationsversuch, über die Streitigkeiten urteilen, die ihr vorgelegt werden, und welche die Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern sowie zwischen den Parteien anbetreffen; d) wenn sie es für nötig erachtet, kann jede Partei Arbeitgeber/Arbeitnehmer bei der Partei anzeigen, von der er Mitglied ist, und eine Sanktion vorschlagen; e) Sie erlässt bei Bedarf eigene Betriebs- und Verfahrensreglemente.

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004

Revision der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen

	<p>Im Fall von obenstehendem Bst. d geht das zwingende Bundes- oder Kantonsrecht über arbeitsrechtliche Konflikte vor.</p> <p>Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens 2/3 der Mitglieder anwesend sind.</p> <p>Der Stichentscheid bei Stimmgleichheit liegt beim Präsidenten.</p> <p>Die Kommission Rechtspflege wird über einer Partei angerufen. Sie ist zur strikten Vertraulichkeit verpflichtet.</p> <p>Die Parteien tragen die Betriebskosten der Kommission Rechtspflege zu gleichen Teilen.</p>
<p>Art. 3 Arbeitnehmerbeitrag zu Gunsten des VSVF</p> <ol style="list-style-type: none">1. Der Arbeitnehmerbeitrag zu Gunsten des VSVF dient der nachhaltigen Entwicklung der Geomatikbranche.2. Als beitragspflichtige Arbeitnehmer gelten Geomatiker und Vermessungstechniker mit einem Mindestbeschäftigungsgrad von 30%.3. Der Beitrag beträgt Fr. 75.- pro Arbeitnehmer und Jahr und wird grundsätzlich aus der Lohnsumme der Arbeitnehmer finanziert. Die Mitglieder der IGS zahlen diese Beiträge in Selbstdeklaration.4. Die Rechnungsstellung und das Inkasso erfolgen durch den VSVF.	<p>Artikel 3. Beiträge der Arbeitnehmer zugunsten von FGS</p> <p>FGS erhebt von allen Geomatikern und Geomatiktechnikern welche in einem IGS-Büro angestellt sind mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 30% einen jährlichen Beitrag von CHF 75.--. Sie ist zuständig für die Rechnungsstellung und das Inkasso.</p> <p>Der jährliche Beitrag bezweckt die nachhaltige Entwicklung der Branche der Geomatik, insbesondere die Fort- und Weiterbildung. Er wird durch die Lohnmasse der Arbeitnehmer finanziert.</p>
<p>Art. 4 Anstellung</p> <ol style="list-style-type: none">1. Anderslautende schriftliche Vereinbarungen vorbehalten, gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.2. Die ersten zwei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.	<p>Teil 2: Anstellungsbedingungen</p> <p>Artikel 4. Dauer und Probezeit</p> <p>Unter Vorbehalt einer abweichenden schriftlichen Vereinbarung wird der Einzelarbeitsvertrag unbefristet abgeschlossen.</p>

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004

Revision der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen

<p>Art. 5 Kündigung</p> <p>1. Während der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist auf den letzten Arbeitstag einer Woche kündigen.</p> <p>2. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist einen Monat im ersten Jahr, zwei Monate bei 2- bis 5-jährigen Arbeitsverhältnissen, drei Monate bei mehr als 5-jährigen Arbeitsverhältnissen, wobei die Kündigung je auf Ende eines Kalendermonates zu erfolgen hat.</p>	<p>Die ersten zwei Arbeitsmonate gelten als Probezeit.</p> <p>Artikel 5. Kündigung</p> <p>Während der Probezeit können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer den Einzelarbeitsvertrag jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen kündigen.</p> <p>Nach der Probezeit können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer den Einzelarbeitsvertrag im ersten Dienstjahr mit einer Frist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats kündigen.</p>
<p>Art. 6 Treuepflicht</p> <p>Die Arbeitnehmer haben die Interessen ihres Arbeitgebers nach bestem Wissen und Können zu wahren, indem sie insbesondere</p> <p>a) über alle geschäftlichen Angelegenheiten des Arbeitgebers Verschwiegenheit bewahren, und zwar auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses;</p> <p>b) ohne Zustimmung des Arbeitgebers insbesondere keine Schriftstücke, Zeichnungen, Software, Daten, Reproduktionen, interne betriebseigene Arbeitsunterlagen, die sie ausführen oder von denen sie Kenntnis erhalten, zugunsten von Drittpersonen verwenden, noch zurückbehalten oder sonst wie darüber verfügen;</p> <p>c) ohne vorheriges Einverständnis mit dem Arbeitgeber weder auf eigene Rechnung, noch auf Rechnung eines Dritten Berufsarbeiten ausführen, insbesondere wenn sie dabei den Arbeitgeber konkurrenzieren;</p> <p>d) öffentliche Ämter, Funktionen in einem Berufsverband und Nebenbeschäftigungen, die die Arbeitszeit beanspruchen oder die Arbeitsleistung beeinträchtigen nur in Absprache mit dem Arbeitgeber annehmen. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn keine wichtigen</p>	<p>Artikel 6. Sorgfalts- und Treuepflicht des Arbeitnehmers</p> <p>Der Arbeitnehmer führt die ihm übertragene Arbeit sorgfältig aus und wahrt die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen.</p> <p>Er hat die Maschinen, Arbeitsgeräte, technischen Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.</p> <p>Der Arbeitnehmer darf keine Arbeit für sich selbst oder gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt und, insbesondere, den Arbeitgeber konkurrenziert.</p> <p>Mit der vorgängigen Einwilligung des Arbeitgebers kann er öffentliche Ämter, Funktionen in einer Berufsorganisation und Nebenbeschäftigungen ausüben. Der Arbeitgeber verweigert seine Einwilligung nur aus wichtigen Gründen. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer regeln die organisatorischen und finanziellen Folgen sowie die aufgewendete Zeit.</p>

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004

Revision der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen

Gründe dagegen sprechen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren eine für beide Seiten zeitlich wie finanziell tragbare Lösung.

Während der Dauer des Einzelarbeitsvertrags darf der Arbeitnehmer geheimzuhaltende Tatsachen, wie Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangt hat, nicht verwerten oder anderen mitteilen. Auch nach der Beendigung des Vertrags bleibt er zu Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

Ohne vorgängige Einwilligung des Arbeitgebers ist es dem Arbeitnehmer untersagt, Schriften, Zeichnungen, Programme, elektronische Daten, Reproduktionen, interne Arbeitsdokumente zugunsten von Dritten zu verwenden, sie zurückzubehalten oder irgendwie darüber zu verfügen.

Alle Rechte an Erfindungen und Designs, die die Arbeitnehmer in Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten machen oder an deren Erschaffung sie beteiligt sind, gehören unabhängig davon, ob sie gesetzlich schutzfähig sind oder nicht, dem Arbeitgeber. Die Nutzungsrechte an urheberrechtlich geschützten Werken sowie verwandte Schutzrechte stehen entsprechend dem Zweck des Arbeitsverhältnisses ausschliesslich dem Arbeitgeber zu. Bei Computerprogrammen ist allein der Arbeitgeber zur Ausübung der urheberrechtlichen Verwendungsbefugnisse berechtigt. Eine Entschädigung ist in jedem Falle unter Ausschluss weitergehender Ansprüche im Lohn inbegriffen.

Der Arbeitgeber behält sich den Erwerb und die Verwertung der Rechte an Erfindungen und Designs vor, welche von den Arbeitnehmern im Rahmen des Arbeitsverhältnisses, aber nicht in Erfüllung der vertraglichen Pflichten gemacht werden. Der Arbeitgeber teilt dem Arbeitnehmer innert 6 Monaten nach der Meldung mit, ob er die Erfindung oder das Design ganz oder teilweise erwerben will oder freigibt. Wird die Erfindung oder das Design nicht freigegeben, wird dem Arbeitnehmer eine besondere

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004

Revision der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen

	<p>angemessene Vergütung ausgerichtet; bei deren Festsetzung werden alle massgebenden Umstände berücksichtigt, wie namentlich der wirtschaftliche Wert der Erfindung bzw. des Designs, die Mitwirkung des Arbeitgebers, die Inanspruchnahme seiner Hilfspersonen und Betriebseinrichtungen, sowie die Aufwendungen des Arbeitnehmers und seine Stellung beim Arbeitgeber.</p> <p>Der Arbeitnehmer, der eine Erfindung oder ein Design macht oder ein Werk schafft, hat dies dem Arbeitgeber umgehend zu melden. Von Erfindungen oder Designs ist dem Arbeitgeber schriftlich Kenntnis zu geben.</p>
<p>Art. 7 Arbeitsmittel</p> <p>1. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer grundsätzlich alle zur Ausübung seiner Funktion notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.</p> <p>2. Die Arbeitnehmer sind für die Arbeitsmittel des Arbeitgebers verantwortlich und haften im Schadenfall nach Massgabe von Artikel 321e des Obligationenrechts. Insbesondere ist die Verwendung privater Datenträger auf EDV-Anlagen des Arbeitgebers grundsätzlich untersagt.</p> <p>3. Die Arbeitgeber sorgen im Rahmen der SUVA-Weisungen für ergonomische Arbeitsplätze insbesondere für die Bildschirmarbeit.</p> <p>3.</p>	<p>Artikel 7. Arbeitsgeräte</p> <p>Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer die Arbeitsgeräte und das Material zur Verfügung, die dieser benötigt.</p> <p>Der Arbeitnehmer ist für die Arbeitsgeräte verantwortlich. Er haftet für den Schaden, den er vorsätzlich oder fahrlässig verursacht.</p> <p>Für die Arbeit am Bildschirm stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen ergonomisch eingerichteten Arbeitsplatz zur Verfügung. Er wendet die Richtlinien der SUVA und das geltende Sicherheitshandbuch an.</p>
<p>Art. 8 Jahresarbeitszeit</p> <p>1. Als Brutto-Jahresarbeitszeit wird die während eines Jahres zu erbringende Arbeitszeit bezeichnet. Diese basiert auf einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden und auf 52 Arbeitswochen à 5 Arbeitstage (= 2'132 Std.) (vgl. Bsp. Anhang 5). Bei Teilzeitbeschäftigung ist die Arbeitszeit</p>	<p>Artikel 8. Jährliche Arbeitszeit</p> <p>Ohne die Ferien zu berücksichtigen entspricht die Arbeitszeit, die der Arbeitnehmer in einem Jahr leistet, einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden mit fünf Arbeitstagen. Wenn die Arbeit teilzeitig ausgeübt wird, reduziert sich die Arbeitszeit anteilmässig.</p>

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004

Revision der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen

<p>entsprechend kürzer. Die Regelung der täglichen Arbeitszeiten bleibt den einzelnen Betrieben überlassen.</p> <p>2. Für die Ermittlung der Jahressollarbeitszeit werden von der (jährlich) festgelegten Brutto-Jahresarbeitszeit die auf einen Werktag (exkl. Samstag) fallenden Feiertage abgezogen (Ansatz 8.2 Std./Tag). (vgl. Bsp. Anhang 5, Punkt "Jahressollarbeitszeit 2003")</p> <p>4. Die Jahressollarbeitszeit gemäss Abs. 2 wird für jeden Arbeitnehmer individuell berechnet, indem zusätzlich der entsprechende Beschäftigungsgrad und allfällige Ein- bzw. Austrittsdaten berücksichtigt werden.</p> <p>5. Bezahlte Absenzen wie Ferien, persönliche Freitage, Krankheit, berufsbedingte Weiterbildung, Unfall, Militär, Zivildienst werden bei einem Beschäftigungsgrad von 100% mit einer Zeitgutschrift von 8.2 Stunden pro Tag verrechnet.</p> <p>6. Als Arbeitszeit gilt die im Zusammenhang mit der Erfüllung der geschäftlichen Tätigkeit geleistete Zeit. Für öffentliche Ämter, Funktionen in einem Berufsverband und Nebenbeschäftigungen gemäss Art. 6 Abs. 1 Lit. d, oder beim Vorliegen von anderen wichtigen Gründen kann eine spezielle Regelung vereinbart werden.</p> <p>7. Der Arbeitszeiteinsatz erfolgt in gegenseitiger Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dabei sind kundenspezifische, betriebliche und soweit als möglich auch persönliche Bedürfnisse aufeinander abzustimmen.</p> <p>8. Bei den Feldarbeiten richten sich die Arbeitszeiten nach den jeweiligen örtlichen Verhältnissen (ungünstige Verkehrs- und Unterkunftsbedingungen, Arbeit im Gebirge, Ausnützung günstiger</p>	<p>Der Arbeitgeber legt die Modalitäten der täglichen Arbeitszeit fest. Er berücksichtigt hierbei das Arbeitsgesetz und dessen Verordnungen.</p> <p>Für die Berechnung der jährlichen Arbeitszeit werden die Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen (ohne Samstag), abgezogen (Bewertung: 8.2 Stunden/Tag).</p> <p>Der Arbeitgeber legt die jährliche Arbeitszeit für jeden Arbeitnehmer fest. Er berücksichtigt den Beschäftigungsgrad sowie die Ein- und Austrittsdaten.</p> <p>Für ein Vollzeitpensum werden die bezahlten Abwesenheiten wie Ferien, persönliche Urlaubstage, berufliche Weiterbildung, Krankheit, Unfall, Militärdienst, Zivildienst, usw. mit 8.2 Stunden/Tag angerechnet.</p> <p>Die Zeit, die für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit aufgewendet wird, gilt als Arbeitszeit. Die Arbeit im Gelände erfolgt in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung der lokalen Bedingungen (unvorteilhafte Transport- und Logisbedingungen, Gebirgsregionen, Nutzung von günstigen atmosphärischen Bedingungen, usw.). Im übrigen gilt die Gesetzgebung des Bundes im Arbeitsrecht.</p> <p>Für öffentliche Ämter, Funktionen in einer Berufsorganisation und Nebenbeschäftigungen (Art. 6 Abs. 4 oben) oder aus anderen Gründen können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sich auf andere Modalitäten einigen. Sie regeln die Verwaltung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Klienten und der eigenen Bedürfnisse.</p> <p>Bei Beendigung des Einzelarbeitsvertrags während des Jahres holt der Arbeitnehmer die fehlenden Stunden soweit möglich während der Kündigungsfrist nach; ist eine Nachholung nicht möglich, nimmt der Arbeitgeber eine Lohnkürzung im Verhältnis zu den</p>
---	--

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004

Revision der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen

<p>Witterung). Im übrigen gelten die Bestimmungen der Arbeitsgesetzgebung.</p> <p>9. Bei Austritt während des Jahres sind Minderstunden soweit möglich während der Kündigungsfrist zu kompensieren; nicht kompensierte Minderstunden gehen, sofern die Kündigung durch den Mitarbeiter erfolgte, zu seinen Lasten. Mehrstunden werden im Verhältnis 1:1 kompensiert bzw. ausbezahlt.</p>	<p>fehlenden Stunden vor. Umgekehrt kompensiert der Arbeitnehmer die Überstunden während der Kündigungsfrist; ist eine Kompensation nicht möglich, bezahlt der Arbeitgeber die Überstunden mit dem normalen Lohn (ohne Zuschlag).</p>
<p>Art. 9 Zeitsaldo</p> <ul style="list-style-type: none">• Als Zeitsaldo gilt zu jedem Zeitpunkt die Differenz zwischen der Summe der bis zum Stichtag effektiv geleisteten Stunden und der berechneten Sollarbeitszeit. <p>2. Ein Zeitsaldo von ± 82 Stunden wird durch die Arbeitnehmer selber verwaltet und in Absprache mit dem Arbeitgeber nach Möglichkeit bis Ende Jahr mit Zeit kompensiert oder auf das Folgejahr übertragen. Ein Zeitsaldo, der ± 82 Stunden über- bzw. unterschreitet, bedarf der ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers.</p> <p>3. Ein Zeitsaldo, der Ende Jahr + 82 Stunden überschreitet, gilt, sofern keine abweichenden Abmachungen bestehen, als Überzeit und ist gemäss Art. 13 des Arbeitsgesetzes mit einem Zuschlag von 25 % auf den Lohn zu entrichten. Ausdrücklich angeordnete Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen ist immer mit den gesetzlichen bzw. den kantonal/regional geregelten Zuschlägen zu entschädigen.</p> <p>4. Ein Zeitsaldo, der Ende Jahr - 82 Stunden unterschreitet, wird in Absprache mit dem Arbeitnehmer innerhalb der gesetzlichen Schranken mit dem Ferienguthaben oder dem Lohn des folgenden Jahres verrechnet.</p>	<p>Artikel 9. Abweichungen von der Arbeitszeit</p> <p>Die Differenz zwischen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und der im Kalenderjahr zu leistenden Arbeitszeit gilt als Abweichung von der Arbeitszeit.</p> <p>Der Arbeitnehmer verwaltet die Abweichungen von der Arbeitszeit bis maximal 82 Stunden selber. Nach vorgängiger Absprache mit dem Arbeitgeber holt er die ungenügende Arbeitszeit nach bzw. kompensiert die überschüssige Arbeitszeit mit Freizeit, wenn möglich vor Ende des laufenden Kalenderjahres oder ausnahmsweise während dem ersten Quartal des folgenden Kalenderjahres.</p> <p>Die Abweichungen von der Arbeitszeit, die 82 Stunden überschreiten, bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers (ungenügende Arbeitszeit) bzw. des Arbeitnehmers (überschüssige Arbeitszeit).</p> <p>Wenn die ungenügende Arbeitszeit am Ende des Kalenderjahres 82 Stunden überschreitet, nimmt der Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen Schranken einen Abzug vom allfälligen Ferienguthaben oder vom Lohn des folgenden Kalenderjahres vor.</p> <p>Wenn die überschüssige Arbeitszeit am Ende des Kalenderjahres 82</p>

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004

Revision der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen

<p>1. Der Lohn pro Stunde berechnet sich wie folgt:</p> <p style="text-align: center;"><u>Lohn pro Jahr gemäss Art. 12 ff.</u> Brutto-Jahresarbeitszeit gemäss Art. 8.1</p> <p>6. Für Kader-Mitarbeiter können individuelle Regelungen getroffen werden.</p>	<p>Stunden überschreitet, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Lohnzuschlag von 25% für Überstunden, unter Vorbehalt einer anderen Einigung.</p> <p>Für Arbeit, die auf ausdrückliches Verlangen in der Nacht, am Sonntag oder an einem Feiertag geleistet wird, entschädigt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer gemäss der Gesetzgebung des Bundes und/oder der Kantone.</p> <p>Der Stundenlohn wird wie folgt berechnet:</p> $\frac{\text{Vertraglich vereinbarter Jahreslohn}}{52 \times \text{Anzahl wöchentliche Arbeitsstunden}}$ <p>Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, der eine Kaderstelle besetzt, können besondere Vereinbarungen treffen.</p>
<p>Art. 10 Ferien</p> <p>a) Die Arbeitnehmer haben je Kalenderjahr Anspruch auf bezahlte Ferien in folgendem Ausmass:</p> <p>a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen</p> <p>b) vom 21. Altersjahr an 4 Wochen</p> <p>c) vom Jahr des 50. Geburtstages an 5 Wochen</p> <p>b) Beginnt oder endigt das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so sind die Ferien nach Massgabe der Anstellungsdauer zu gewähren.</p>	<p>Artikel 10. Ferien</p> <p>In jedem Kalenderjahr haben die Angestellten den Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:</p> <p>a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr: 5 Wochen</p> <p>b) ab dem 21. Altersjahr: 4 Wochen</p> <p>c) ab dem 50. Altersjahr: 5 Wochen.</p> <p>Wenn der Einzelarbeitsvertrag während dem Kalenderjahr beginnt oder endet, wird der Ferienanspruch verhältnismässig gekürzt.</p> <p>Wenn der Arbeitnehmer mehr als einen Monat im Kalenderjahr</p>

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004

Revision der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen

<p>c) Bei Militärdienst, Krankheit oder Unfall, die innerhalb eines Kalenderjahres länger als einen Monat dauern, werden die Ferien ab und inkl. des zweiten Monats der Abwesenheit für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um 1/12 gekürzt. Bei Schwangerschaft erfolgt die Kürzung ab und inkl. des dritten Monats. (Bsp. bei einer 3-monatigen Abwesenheit infolge Unfall berechtigt der 1. Monat zu keiner Kürzung. Für die beiden restlichen Monate kann der Ferienanspruch um 2 x 1/12 gekürzt werden.)</p> <p>d) Ferien sollen in der Regel im Verlaufe des betreffenden Kalenderjahres bezogen oder gewährt werden. Endigt das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Kalenderjahres und können die Ferien nicht mehr bezogen werden, so hat der Arbeitgeber dafür den Lohn zu zahlen. Andererseits hat sich der Arbeitnehmer zuviel bezogene Ferientage vom Lohn abziehen zu lassen.</p> <p>e) Der Ferienbezug ist in Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu planen. Die Festsetzung des Zeitpunktes der Ferien hat im ersten Kalenderquartal zu erfolgen. In einem Kalenderjahr nicht bezogene Ferien sollen spätestens im darauf folgenden Kalenderjahr nachgeholt oder gewährt werden.</p>	<p>wegen Militärdienst, Krankheit oder Unfall abwesend ist, wird der Ferienanspruch ab dem zweiten Monat inklusive um 1/12 pro vollen Monat Abwesenheit gekürzt.</p> <p>Der Ferienanspruch einer Arbeitnehmerin kann nicht gekürzt werden, wenn sie wegen einer Schwangerschaft während höchstens zwei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist, oder wenn sie Mutterschaftsentschädigungen gemäss EOG bezogen hat.</p> <p>Der Arbeitnehmer bezieht seine Ferien grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr. Wenn der Einzelarbeitsvertrag vor dem Ende des Kalenderjahres endet und der Arbeitnehmer seine Ferien nicht mehr beziehen kann, bezahlt ihm der Arbeitgeber den Lohn, der dem zu beziehenden Ferienguthaben entspricht. Hat der Arbeitnehmer umgekehrt zuviel Ferien bezogen, nimmt der Arbeitgeber eine Lohnkürzung vor, die dem zuviel Bezogenen entspricht.</p> <p>Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres zu beziehen. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes oder Haushaltes vereinbar ist.</p>
<p>Art. 11 Feiertage / Freitage</p> <p>2. Als Feiertage gelten die durch eidgenössische und kantonale und regionale Gesetzgebung festgelegten Tage.</p> <p>3. Entschädigungsberechtigte Feiertage, die in die Ferien fallen, werden nicht als Ferientag angerechnet.</p> <p>4. Für weitere Ereignisse und Anlässe gelten folgende bezahlten Freitage:</p>	<p>Artikel 11. Feiertage und freie Tage</p> <p>Die Gesetzgebung des Bundes und der Kantone legen die Feiertage fest.</p> <p>Die Feiertage, die in die Ferienzeit fallen, gelten nicht als Ferien.</p> <p>Die nachstehenden Ereignisse geben ein Anrecht auf die folgenden bezahlten freien Tage:</p> <p>a) Ehe und eingetragene Partnerschaft:</p>

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004

Revision der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen

<p>a) Hochzeitsfeiern:</p> <p>eigene Hochzeit 3 Tage</p> <p>engere Verwandtschaft 1 Tag</p> <p>Verwandtschaft 1 Tag</p> <p>b) Todesfälle:</p> <p>engere Verwandtschaft 3 Tage</p> <p>Verwandtschaft 1 Tag</p> <p>verschiedene Anlässe:</p> <p>Geburt eines Kindes 2 Tage</p> <p>Wohnungsumzug 1 Tag</p> <p>Rekrutenaushebung max. 3 Tage</p> <p>Fachprüfungen alle</p> <p>Prüfungstage alle</p> <p>Experten der Vermessungszeichner-Prüfungstage nach Aufgebot und Technikerprüfungen der</p> <p>Prüfungskommission</p> <p>4. Allfällige weite Hin- und Rückreisen sind beim Ansetzen der zu gewährenden Freitage zu berücksichtigen.</p> <p>5. Die Grade der Verwandtschaft werden wie folgt definiert:</p> <p>f) engere Verwandtschaft: Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Kinder, Geschwister</p> <p>b) Verwandtschaft: Grosseltern, Onkel und Tanten, Nichten und Neffen, Grosskinder, Verschwägerte</p>	<p>- eigene Trauung und eingetragene Partnerschaft: 3 Tage</p> <p>- enge Verwandtschaft: 2 Tage</p> <p>- entfernte Verwandtschaft: 1 Tag</p> <p>b) Tod:</p> <p>- enge Verwandtschaft: 3 Tage</p> <p>- entfernte Verwandtschaft: 1 Tag</p> <p>c) andere Ereignisse:</p> <p>- Geburt oder Adoption eines Kindes: 3 Tage</p> <p>- Umzug: 1 Tag/Jahr</p> <p>- Rekrutenaushebung: max. 3 Tage</p> <p>Die Zeit für die Hin- und Rückfahrt, welche die freien Tage beschränkt, wird gewährt.</p> <p>Die nachstehenden Ereignisse geben ein Anrecht auf nicht bezahlte freie Tage:</p> <p>- Prüfungssexamen: nötige Zeit für die Prüfungssexamen</p> <p>- Expertentätigkeit für Geomatik-Lernende, Expertentätigkeit für Diplomprüfungen Geomatik-techniker/-in oder Expertentätigkeit für Staatsexamen: alle Prüfungstage gemäss Vorladung der Expertenkommission</p> <p>Wird die Expertentätigkeit entschädigt, so können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass die Prüfungstage, an denen die Arbeitnehmer als Experten tätig waren, als Arbeitszeit gelten und</p>
---	---

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004

Revision der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen

	<p>folgedessen der Arbeitgeber Anspruch auf die Entschädigungen hat.</p> <p>Die Verwandtschaftsgrade werden wie folgt definiert:</p> <ul style="list-style-type: none">a) enge Verwandte: Eltern, Schwiegereltern, Ehepartner, eingetragene(r) Partner(in), Kinder, Geschwister,b) entfernte Verwandte: Grosseltern, Onkel und Tanten, Neffen und Nichten, Enkel, Verschwägerte
<p>Art. 12 Lohnfestsetzung</p> <p>Die Festsetzung des Lohnes erfolgt grundsätzlich durch Einzelabrede unter Beachtung der folgenden Grundsätze:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Der Lohn jedes einzelnen Arbeitnehmers bemisst sich aufgrund seiner Funktion (Funktionslohn) und seiner persönlichen Leistung (Leistungslohn).b) Der Funktionslohn ist der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fix vereinbarte Teil des Lohns. Der Funktionslohn bemisst sich nach den Anforderungen und Beanspruchungen der entsprechenden Stelle (vgl. Anhang 2). Die im Anhang 3 aufgeführten Funktionslöhne basieren auf der Jahressollarbeitszeit.c) Der Leistungslohn ist der individuelle, variable Lohnbestandteil, der auf einer Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des einzelnen Mitarbeiters gemäss Art. 17 gründet. Der Leistungslohn beträgt für durchschnittlich gute Leistungen 7.5 % des Funktionslohns.d) Es ist dem Arbeitgeber freigestellt, zusätzlich zum Funktions- und Leistungslohn, seinen Mitarbeitern einen von ihm zu bestimmenden Teil des erwirtschafteten Gewinns in Form eines Erfolgslohns weiterzugeben. Der Erfolgslohn bemisst sich anhand einer gesamtunternehmerischen	<p>Artikel 12. Entlöhnung</p> <p>Die Festsetzung des Lohnes erfolgt grundsätzlich durch Einzelabrede unter Beachtung der folgenden Grundsätze:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Der Lohn bezieht sich auf die ausgeübte Funktion. Er bildet den fixen Bestandteil des Lohns und wird in Bezug auf die Anforderungen und die Besetzung der Stelle festgelegt (vgl. Anhang 1 stellt die Löhne gestützt auf die jährlich zu leistende Arbeitszeit dar).b) Zusätzlich zum Lohn kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Gewinnbeteiligung zahlen. Er legt diesen ergebnisabhängigen Lohn nach seinem freien Ermessen fest.

<p>Erfolgsgrösse (z. B. Gewinn, Ertrag, Kosten).</p>	
<p>Art. 13 Jahresrichtlöhne</p> <p>d) Die Jahresrichtlöhne gemäss Anhang 3 sind als Funktionslöhne gemäss Art. 12 Abs. 1 Lit. b zu verstehen. Sie sind für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Hilfsmittel für Lohnvereinbarungen. Die angegebenen Werte gelten</p> <p>a) als gesamtschweizerische Durchschnittswerte und sind entsprechend den örtlichen Verhältnissen anzupassen</p> <p>b) für die definierten Funktionen in ihrer Reinform (vgl. Anhang 2), und sind bei Vereinigung mehrerer Funktionen in ein und derselben Person entsprechend den Funktionsanteilen anzupassen.</p> <p>b) Die angegebenen Untergrenzen sollen für die entsprechenden Funktionen nach Möglichkeit nicht unterschritten werden. Eine Unterschreitung des Tiefstwertes ist auf Wunsch des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber schriftlich zu begründen.</p> <p>c) Die definierten Bandbreiten dienen dazu, unterschiedliche Erfahrungen und Alter im Lohn entsprechend berücksichtigen zu können. Der Funktionslohn von jungen, unerfahrenen Mitarbeitern soll sich um den Tiefstwert herum bewegen, derjenige von älteren, ca. 12 Jahre funktionserfahrenen Mitarbeitern, um den Höchstwert. Für Neueinsteiger, die über keine praktische Berufserfahrung verfügen, soll der Funktionslohn nach Möglichkeit im ersten Praxisjahr nicht mehr als 5 % unterhalb des angegebenen Tiefstwertes liegen.</p> <p>d) Zu den Jahresrichtlöhnen ist ein individueller Leistungslohn von durchschnittlich 7.5 % zu zahlen. Dabei wird von einer durchschnittlich guten Leistung ausgegangen, wie sie von der Mehrzahl der Arbeitnehmer erbracht wird. Überdurchschnittliche Leistungen sollen entsprechend höher, unterdurchschnittliche Leistungen entsprechend tiefer entlohnt werden.</p>	<p>Artikel 13. Festlegung des Lohns</p> <p>Die jährlichen Mindestlöhne je Funktion gemäss Anhang 1 bilden die Grundlage für die Festsetzung des Lohns. Es handelt sich um Durchschnittswerte, die für das ganze Gebiet der Schweiz gelten und den lokalen Bedingungen angepasst werden müssen.</p> <p>Kumuliert ein Arbeitnehmer mehrere Funktionen (vgl. Anhang 1), berücksichtigt der Lohn die Teile, die den einzelnen ausgeübten Funktionen entsprechen.</p>

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004

Revision der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen

<p>Art. 14 Spesenregelung</p> <p>a) Für Arbeiten ausserhalb des Büros haben die Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Entschädigungen:</p> <p>c) die Fahrt- und Transportkosten für geschäftliche Verrichtungen;</p> <p>2. eine Kleiderentschädigung für Feldarbeit;</p> <p>3. eine Verpflegungsentschädigung für die Mehrkosten auswärtiger Verpflegung;</p> <p>1. die vollen Auslagen für Unterkunft und Verpflegung bei mehrtägiger auswärtiger Arbeit.</p> <p>4. Die Entschädigungshöhe basiert auf den eidgenössischen Richt- bzw. Durchschnittswerten:</p> <p>a) für Fahrtkosten mit dem Privatauto Fr. -.70 pro km</p> <p>b) für Kleider bei Feldarbeit Fr. 8.- pro Feldtag</p> <p>b) für die Mehrkosten auswärtiger Verpflegung pro eingenommene Mahlzeit Fr. 16.- bis 20.-</p>	<p>Artikel 14. Ersatz von Kosten</p> <p>Wenn Arbeitnehmer Arbeiten ausserhalb des Büros ausführen, ersetzt der Arbeitgeber die Kosten für:</p> <p>a) Reisen und Transporte;</p> <p>b) spezielle Bekleidung für die Arbeit im Gelände, sofern spezielle Bekleidung und Schuhe nicht kostenlos zur Verfügung gestellt werden;</p> <p>c) Mahlzeiten;</p> <p>d) Kost und Logis bei Reisen von mehreren Tagen.</p> <p>Die Entschädigungen beruhen auf folgenden, durchschnittlichen, schweizerischen Richtwerten:</p> <p>a) Reisen im Privatwagen: Fr. 0.70/Km</p> <p>b) Reisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln: effektive Kosten</p> <p>c) spezielle Bekleidung für die Arbeit im Gelände: Fr. 8.00 pro Tag im Gelände und/oder die Bezahlung der Kleidung durch den Arbeitgeber</p> <p>d) Mahlzeiten : Fr. 18.00</p> <p>e) Kosten für Mahlzeiten, die höher sind, als die Pauschale unter Bst. d oben: effektive Kosten mit Belegen und vorgängiger Erlaubnis des Arbeitgebers</p>
---	---

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004**Revision der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen**

Art. 15 Lohn- und Spesen-Auszahlung Der Funktionslohn ist monatlich in gleichen Teilen, der Leistungslohn mind. einmal jährlich, Spesen innerhalb des folgenden Monats, Entschädigungen für Überzeit gemäss Art. 9 Abs. 4 im ersten Quartal des folgenden Jahres auszubezahlen.	Artikel 15. Zahlung des Lohns und der Kosten Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer einen monatlichen Lohn. Er ersetzt die Kosten im folgenden Monat. Er bezahlt die Überstunden oder der Arbeitnehmer kompensiert sie im ersten Quartal des folgenden Kalenderjahres.
Art. 16 Lohnnachgenuss 1. Stirbt der Arbeitnehmer, so hat der Arbeitgeber den Hinterlassenen den Lohn während folgender Zeitdauer weiter zu bezahlen: a) bei Arbeitsverhältnissen bis zu einem Jahr für den laufenden und einen weiteren Monat 3. bei überjährigen Arbeitsverhältnissen für den laufenden Monat und zwei weitere Monate 2. Als Hinterbliebene gelten die Ehegatten sowie die minderjährigen und die in der Ausbildung bis zum 25. Altersjahr befindlichen Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber der Arbeitnehmer eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.	Artikel 16. Lohn nach dem Tod des Arbeitnehmers Verstirbt der Arbeitnehmer, zahlt der Arbeitgeber an die Hinterbliebenen: a) wenn der Einzelarbeitsvertrag weniger als ein Jahr gedauert hat: den laufenden Monatslohn und den darauffolgenden Monatslohn; b) wenn der Einzelarbeitsvertrag länger als ein Jahr gedauert hat: den laufenden Monatslohn und die zwei darauffolgenden Monatslöhne. Als Hinterbliebene gelten: Witwe(r), eingeschriebene Partner, minderjähriges Kind, Kind in der Lehre oder im Studium bis zum vollendeten 25. Altersjahr oder, anstelle dieser Personen, jede Person für welche der Verstorbene eine Unterhaltspflicht erfüllte.
Art. 17 Mitarbeiterbeurteilung Voraussetzung einer gerechten Leistungsentlohnung ist eine für den Mitarbeiter transparente Beurteilung seiner Leistung und seines Verhaltens als Mitarbeiter (vgl. Anhang 4). Der Arbeitnehmer hat das Recht, diesbezüglich mindestens einmal jährlich von seinem Vorgesetzten beurteilt zu werden. Das schriftliche Ergebnis der Mitarbeiterbeurteilung ist massgebend für die Festsetzung des Leistungslohns gemäss Art. 12 Abs. 1 Lit. c.	Artikel 17. Beurteilung der Arbeitnehmer Der Arbeitgeber führt mit jedem Arbeitnehmer mindestens einmal jährlich ein Beurteilungsgespräch.
Art. 18 Weiterbildung	Artikel 18. Weiterbildung

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004

Revision der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen

<p>Die Weiterbildung ist durch die Arbeitgeber zu fördern. Dem Arbeitnehmer ist in gegenseitigem Einvernehmen der Besuch von Weiterbildungskursen zu ermöglichen. Sofern die Weiterbildungskurse auch im Interesse des Unternehmens liegen, übernimmt der Arbeitgeber in der Regel die Kurskosten und gewährt die in die normale Arbeitszeit fallende Ausbildungszeit.</p>	<p>Die vom Arbeitgeber empfohlene oder vom Arbeitnehmer verlangte Weiterbildung wird gefördert. Ist sie dem Unternehmen förderlich, trägt grundsätzlich der Arbeitgeber die Kurskosten und stellt die Zeit für die Weiterbildung zur Verfügung, die sich mit den normalen Bürozeiten überschneidet.</p> <p>Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einigen sich über die Modalitäten der Weiterbildung, der weiterführenden beruflichen Bildung und der zusätzlichen Ausbildung.</p>
<p>Art. 19 Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft</p> <ol style="list-style-type: none">1. Die Arbeitnehmer, die an der Arbeitsleistung durch Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft und Niederkunft verhindert sind, haben Anspruch auf den vollen Lohn während folgender Dauer:2. im 1. Dienstjahr für 1 Monat3. vom 2. Dienstjahr an für 2 Monate4. vom 5. Dienstjahr an für 3 Monate5. vom 11. Dienstjahr an für 4 Monate6. vom 16. Dienstjahr an für 5 Monate7. vom 21. Dienstjahr an für 6 Monate <p>a) An den nach Massgabe von Abs. 1 bezahlten Lohn werden die Krankentaggelder gemäss Art. 20 Abs. 2 oder die Einlagen des Arbeitgebers auf das Sparheft gemäss Art. 20 Abs. 4 oder die Taggelder aus der Unfallversicherung gemäss Art. 21 angerechnet.</p>	<p>Artikel 19. Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Mutterschaft</p> <p>Der Arbeitgeber zahlt den Arbeitnehmern, die ohne Verschulden wegen Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert sind, den vollen Lohn während den untenstehenden Perioden:</p> <ol style="list-style-type: none">a) 1 Monat während des ersten Dienstjahres;b) 2 Monate ab dem zweiten Dienstjahr;c) 3 Monate ab dem fünften Dienstjahr;d) 4 Monate ab dem elften Dienstjahr;e) 5 Monate ab dem sechzehnten Dienstjahr;f) 6 Monate ab dem einundzwanzigsten Dienstjahr. <p>Der Lohn, der während den obengenannten Perioden ausbezahlt wird, beinhaltet die Taggelder (Art. 20 Abs. 2 unten) oder die Leistungen der Unfallversicherung (Art. 21 unten).</p> <p>Unter Berücksichtigung der Mutterschaftsentschädigungen gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG) zahlt der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin den vollen Lohn (gesetzliches Minimum 80%) während den 16 Wochen (gesetzliches Minimum 14 Wochen) des Mutterschaftsurlaubs nach der Niederkunft.</p>

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004**Revision der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen**

<p>1. Mit der Erbringung der in Abs. 1 diese Artikels vorgesehenen Leistungen sowie durch den Abschluss der in Artikel 20 und 21 stipulierten Versicherungen ist die Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 324 a und b OR abgegolten.</p>	
<p>Art. 20 Krankentaggeldversicherung</p> <p>3. Jeder versicherungsfähige Arbeitnehmer muss für ein Krankentaggeld versichert sein. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache des Arbeitgebers.</p> <p>1. Die Krankentaggeldversicherung hat eine Volldeckung, ohne Ausschluss vorbestandener Krankheiten, und ein Taggeld im Ausmass von 80 Prozent des versicherbaren Tagesverdienstes vorzusehen. Die Leistungsdauer muss 720 Tage innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen und bei Erkrankung an Tuberkulose 1'800 Tage innerhalb von sieben aufeinander folgenden Jahren betragen. Die Karenzzeit darf nicht länger als drei Monate dauern.</p> <p>2. Der Arbeitgeber hat mindestens für die Hälfte der Prämien der Versicherung gemäss Absatz 2 aufzukommen.</p> <p>3. Ist der Arbeitnehmer nicht versicherungsfähig, so haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer je 1,5 % des Lohnes auf ein Sparheft auf den Namen des Arbeitnehmers einzuzahlen, das vom Arbeitgeber zu verwalten ist. Die einbezahlten Beträge dürfen nur im Krankheitsfalle verwendet werden. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses erhalten die Einleger je 50 % des vorhandenen Saldos zurückbezahlt. Nach 10-jähriger Dienstzeit hat der Arbeitnehmer auf 70 %, nach 15 Dienstjahren auf 85 % und nach 20 Dienstjahren auf 100 % des Saldos Anspruch.</p>	<p>Artikel 20. Krankentaggeldversicherung</p> <p>Jeder Arbeitnehmer muss im Krankheitsfall für ein Taggeld versichert sein. Der Arbeitgeber wählt die Versicherungsgesellschaft.</p> <p>Die Krankentaggeldversicherung muss eine Entschädigung in der Grössenordnung von 80% des versicherbaren Tageslohns vorsehen. Die Dauer der Leistungen beträgt 720 Tage innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen. Die Wartezeit darf nicht mehr als drei Monate betragen.</p> <p>Der Arbeitgeber zahlt mindestens die Hälfte der Prämien der Taggeldversicherung.</p>
<p>Art. 21 Kranken- und Unfallversicherung / Personalvorsorge (2. Säule)</p>	<p>Artikel 21. Unfallversicherung und Personalvorsorge (2. Säule)</p>

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004

Revision der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen

<p>Die Arbeitgeber sind verpflichtet, alle ihre Arbeitnehmer mindestens im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften gegen die wirtschaftlichen Folgen von Unfall, Tod, Invalidität und Erreichen der Altersgrenze zu versichern.</p>	<p>Die Arbeitgeber versichern alle Arbeitnehmer gegen die wirtschaftlichen Folgen von Unfällen, Tod, Invalidität und Erreichen des Rentenalters.</p>
<p>Art. 22 Militär-, Zivildienst, Zivilschutz</p> <p>4. Unter diese Bestimmung fällt jeder Dienst in Armee, Zivildienst und Zivilschutz für den eine Erwerbsausfallentschädigung (EO) ausbezahlt wird.</p> <p>5. Die Arbeitnehmer haben folgenden Lohnanspruch:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Während der Rekrutenschule oder dem Zivildienst als lediger Rekrut: 50 % des Lohns2. Während der Rekrutenschule oder dem Zivildienst als verheirateter Rekrut oder als Rekrut mit Unterstützungspflicht: 80 % des Lohns3. Während der übrigen Militärdienstleistungen oder Zivilschutz innerhalb eines Kalenderjahres bis zu einem Monat 100 % des Lohns <p>1. Für weitergehende Dienstleistungen sind individuelle Lösungen zu treffen.</p> <p>2. Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen sind in diesen Ansätzen inbegriffen. Ist die Erwerbsausfallentschädigung höher als die genannten Ansätze, so wird diese ausgerichtet.</p>	<p>Artikel 22. Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz</p> <p>Die Arbeitgeber zahlen den Arbeitnehmern, die militärdienst-, zivildienst- oder zivilschutzpflichtig sind, für jeden besoldeten Dienstag eine Entschädigung gemäss Erwerbsersatzordnung (EO). Deckt diese weniger als 80% des effektiven Verdienstes, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Differenz für eine beschränkte Zeit (Berner-, Zürcher-, Basler-Skala) zu bezahlen.</p> <p>Für andere Dienstleistungen einigen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.</p>
<p>Art. 23 Anpassung dieser Vereinbarung</p> <p>Diese Vereinbarung wird jährlich von den Vertragspartnern im Rahmen der</p>	<p>Teil 3: Schlussbestimmungen</p> <p>Artikel 23. Abänderung der Vereinbarung</p>

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004

Revision der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen

<p>Paritätischen Kommission gemeinsam auf ihre Aktualität hin überprüft. Geringfügige Anpassungen können mit Zustimmung der Vorstände der Vertragspartner vorgenommen werden. Auf Begehren einer der Vorstände oder bei grundsätzlichen Veränderungen dieser Vereinbarung müssen die Mitglieder- bzw. Generalversammlungen der Vertragspartner über die Neuerungen entscheiden.</p>	<p>Die Parteien nehmen jährlich durch Ihre Delegationen eine Prüfung des Vertrags vor. Mit dem Einverständnis ihrer Vorstände können sie geringfügige Änderungen anbringen.</p> <p>Bei grösseren Änderungen oder auf Verlangen eines einzigen Vorstandes entscheiden die jeweiligen Generalversammlungen.</p> <p>Treten Meinungsverschiedenheiten über den Unterschied zwischen geringfügigen und grösseren Änderungen auf, entscheidet die Kommission Rechtspflege.</p>
<p>Art. 24 Kündigung dieser Vereinbarung</p> <ol style="list-style-type: none">1. Diese Vereinbarung kann von beiden Parteien jederzeit unter Beachtung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten durch eingeschriebenen Brief an den Vertragspartner gekündigt werden.2. Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, spätestens innert 3 Monaten nach einer allfälligen Kündigung Verhandlungen über den Abschluss einer neuen Vereinbarung aufzunehmen.	<p>Artikel 24. Kündigung der Vereinbarung</p> <p>Jede Partei kann die Vereinbarung mit eingeschriebener Anzeige bis am 30. Juni auf den 31. Dezember eines Jahres kündigen.</p> <p>Im Kündigungsfall eröffnen die Parteien bis spätestens am 30. September Verhandlungen im Hinblick auf den Abschluss eines neuen Vertrags.</p>
	<p>Artikel 25. Inkrafttreten</p> <p>Die Vereinbarung tritt am 1. Januar 2012 in Kraft. Sie hebt die Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom 1. Januar 2005 auf und ersetzt diese. Die wohlerworbenen Rechte bleiben bestehen.</p>
	<p>Artikel 26. Divergenzen</p> <p>Im Fall von Divergenzen zwischen der französischen Originalfassung und den Übersetzungen auf Deutsch und auf Italienisch gilt die französische Version.</p>

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004

Revision der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen

Der Präsident:	Die Sekretärin:	Jêrome Schaffner Präsident	Eric Zahnd
sig. Martin Mäusli	sig. Franziska André	Die Generalversammlung der geosuisse hat die Vereinbarung am ... [Datum einfügen] angenommen.	
Martin Mäusli	Franziska André	Rudolf Küntzel Präsident	Thomas Glatthard Vizepräsident
		Der nachfolgende Anhang ist Bestandteil der Vereinbarung:	
		Anhang 1: Jährliche Mindestlöhne gültig ab dem 1. Januar 2012	