

## SIA-Einzelarbeitsvertrag

Nr. 1031  
2007

Zwischen

der/dem Arbeitgebenden

und

der/dem Arbeitnehmenden

Titel und Beruf  
der/des Arbeitnehmenden

**schweizerischer  
ingenieur- und  
architektenverein**

wird folgender Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen:

**société suisse  
des ingénieurs  
et des architectes**

Die Anstellung erfolgt als:

**società svizzera  
degli ingegneri  
e degli architetti**

Der Aufgabenbereich umfasst:

**swiss society  
of engineers  
and architects**

Das Arbeitsverhältnis beginnt am:

Arbeitsort ist:

Bedingungen, die in diesem Formular enthalten sind, in den Vertrag aber nicht aufgenommen werden sollen, sind zu streichen.

**www.sia.ch**  
**t zentrale 044 283 15 15**  
**f zentrale 044 283 15 16**  
**t verkauf 061 467 85 74**  
**f verkauf 061 467 85 76**

Besondere Bedingungen, die in diesem Formular nicht enthalten sind, werden als Beilagen (Art. 26) beigelegt. Insbesondere bei längerem Auslandeinsatz der/des Arbeitnehmenden ist ein Zusatzvertrag abzuschliessen. Erläuterungen zum Einzelarbeitsvertragsrecht und zum SIA-Vertragsformular sind in der Publikation SIA 1030 enthalten.

# 1 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von \_\_\_\_\_ Prozent  
verteilt auf \_\_\_\_\_ Wochentage. \_\_\_\_\_ Stunden wöchentlich,

Spezielle Regelungen:

# 2 Lohn und Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Jahressalär brutto Fr.:

- \*  Zahlbar in 12 Teilbeträgen von brutto Fr.:  
 Zahlbar in 13 Teilbeträgen von brutto Fr.:

Die Auszahlung einer freiwilligen Gratifikation bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

Die gesetzlichen und reglementarischen Beiträge an die Sozial- und Vorsorgeinstitutionen werden anteilmässig vom Lohn abgezogen.

Das Monatsgehalt ist spätestens am 25. des jeweiligen Monats zahlbar.

Das Dezembergehalt wird spätestens am 15. Dezember ausbezahlt, bei 13 Teilbeträgen auch der 13. Teil.

Die/der Arbeitnehmende, die/der durch Krankheit oder Unfall an der Arbeit verhindert ist, hat diesen Sachverhalt der/dem Arbeitgebenden sofort mitzuteilen und ihr/ihm auf Verlangen – innerhalb von 3 Tagen – ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.

- \*  Für Krankheits- oder Unfallabsenzen erhält die/der Arbeitnehmende innerhalb 12 aufeinander folgender Monate das volle Gehalt für insgesamt 60 Kalendertage, vom ersten Absenztage an gerechnet. Allfällige Versicherungsleistungen während dieser Zeit werden angerechnet.

# 3 Spesen

- \*  Pauschalspesen:  
 Effektive Spesen:  
 Spezielle Regelung:

Wenn nichts anderes vereinbart ist, werden die effektiven Auslagen vergütet (Art. 327 a–c OR).

# 4 Ferien

Die/der Arbeitnehmende hat Anspruch auf Ferien, und zwar beim Beschäftigungsgrad von 100% in nachstehendem Umfang:

- bis zum vollendeten 20. Altersjahr: 5 Wochen oder 25 Arbeitstage
- ab dem vollendeten 20. Altersjahr: 4 Wochen oder 20 Arbeitstage
- ab dem vollendeten \_\_\_\_\_ Altersjahr: \_\_\_\_\_ Wochen oder \_\_\_\_\_ Arbeitstage

In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage sowie ärztlich bescheinigte Krankheits- oder Unfalltage mit gänzlicher Arbeitsunfähigkeit gelten nicht als Ferien. Diese können nachbezogen werden, sofern sie auf einen Wochentag gefallen sind, an dem die/der Arbeitnehmende normalerweise gearbeitet hätte.

Der Zeitpunkt der Ferien wird zwischen der/dem Arbeitnehmenden und der/dem Arbeitgebenden unter Berücksichtigung der gegenseitigen Bedürfnisse vereinbart. Kommt keine Einigung zustande, gilt Art. 329 c OR.

Vorbehalten bleibt die Ferienkürzung nach Art. 329 b OR.

\* Zutreffendes ankreuzen und wenn nötig ergänzen.

## 5 Mutterschaftsurlaub

Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmende Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen (Art. 329 f OR).

## 6 Sozialleistungen

Personalvorsorge: \*  Obligatorische Mindestversicherung nach BVG  
 Zusatzversicherung gemäss besonderer Vereinbarung

Obligatorische Unfallversicherung: \*  Versicherung für Berufsunfälle und -krankheiten  
 Versicherung für Nichtberufsunfälle

\*  Unfallzusatzversicherung:  
 Krankentaggeldversicherung: Prozent des Lohnes ab Tag  
 Weitere Versicherungen:

Versicherungsausweise, Kopien der Policen und weitere Informationen siehe Art. 26 (Beilage).

## 7 Probezeit

Die Parteien vereinbaren eine Probezeit von \_\_\_\_\_ nach Stellenantritt.

## 8 Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit kann der Vertrag von jeder Seite unter Einhaltung der Kündigungsfrist auf das Ende des Kalendermonats gekündigt werden. Die einzuhaltende Kündigungsfrist beträgt (minimal 1 Monat gemäss Art. 335 c, Abs. 2, OR):

Im 1. Anstellungsjahr:

Vom 2. bis zum 9. Anstellungsjahr:

Nach Vollendung des 9. Anstellungsjahrs:

Die Kündigung bedarf zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des OR (Art. 334ff.) zum Kündigungsschutz (Art. 336–336 d OR) und zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen (Art. 337–337 d OR).

## 9 Überstunden

Notwendige Überstunden sind grundsätzlich durch Freizeit gleicher Dauer innert eines angemessenen Zeitraumes zu kompensieren.

Im Übrigen gelten für die Leistung und Entschädigung von Überstunden die gesetzlichen Bestimmungen (Art. 321 c OR).

Für Überstunden im Zusammenhang mit Wettbewerben ist in der Regel Kompensation vorgesehen. Falls dies nicht möglich und nicht anders schriftlich vereinbart ist, sind Überstunden im Zusammenhang mit Wettbewerben ab der 61. Stunde pro Jahr zu entschädigen.

\* Zutreffendes ankreuzen und wenn nötig ergänzen.

## 10 Kurzabsenzen

Der/dem Arbeitnehmenden werden, soweit die entsprechenden Ereignisse auf effektive Arbeitstage im Betrieb fallen und sofern die/der Arbeitgebende rechtzeitig benachrichtigt wurde, ohne Anrechnung auf die Ferien und ohne Gehaltsabzug folgende freie Tage gewährt:

- Eigene Hochzeit 3 Tage
- Hochzeit in der Familie 1 Tag
- Niederkunft der Ehefrau 1 Tag
- Tod des Ehegatten, von Kindern oder anderen im Haushalt lebenden Angehörigen bis 3 Tage
- Tod von anderen Familienangehörigen, nach Notwendigkeit bis 2 Tage
- Tod von anderen Verwandten oder nahen Bekannten Teilnahme an Bestattung, jedoch max. 1 Tag
- Militärische Inspektion ½ bis 1 Tag
- Rekrutierung für die Dauer der Rekrutierung (2–3 Tage)
- Umzug des eigenen Haushaltes, sofern kein Stellenwechsel damit verbunden ist 1 Tag
- Höhere, vom BIGA anerkannte Fachprüfungen, öffentliche oder staatlich subventionierte Berufsprüfung, Expertentätigkeit, Teilnahme an Verbandstagen und Kursen nach gegenseitiger Vereinbarung
- Für Stellensuche nach erfolgter Kündigung die nötige Zeit, gemäss Art. 329, Abs. 3, OR

## 11 Lohnzahlung bei Bekleidung von Ämtern

Zur Bekleidung von öffentlichen Ämtern und solchen in einem Berufsverband ist die Einwilligung der/des Arbeitgebenden erforderlich, soweit sie Arbeitsversäumnisse verursachen. Die Einwilligung soll erteilt werden, wenn keine hinreichenden betrieblichen Gründe dagegen sprechen.

Zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder bei der Ausübung eines öffentlichen Amtes verständigen sich die Vertragsparteien vorgängig individuell über die Lohnzahlungen der/des Arbeitgebenden unter Berücksichtigung der Entschädigung aus dieser Tätigkeit durch schriftliche Abrede.

## 12 Lohnzahlung bei Militär-, Schutz- oder Zivildienst und bei Mutterschaftsurlaub

Bei der Arbeitsverhinderung durch obligatorischen Militär-, Schutz- oder schweizerischen Zivildienst werden in Friedenszeiten folgende Lohnzahlungen geleistet:

- Während der Rekrutenschule:
  - Ledige 50%, Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes.
- Bei anderen obligatorischen Militär- und Schutzdienstleistungen oder bei Leistung von schweizerischem Zivildienst:
  - der volle Lohn bis zu vier Wochen innerhalb eines Kalenderjahres.
  - Für die vier Wochen übersteigende Zeit:
    - Ledige 50%, Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes.

Die Leistungen für die vier Wochen übersteigende Zeit kann die/der Arbeitgebende an Bedingungen bezüglich der Mindestdauer der Anstellung nach der entsprechenden Dienstleistung knüpfen.

Bei Mutterschaftsurlaub wird der Lohn

- \*  gemäss der Entschädigungsregelung der Erwerbsersatzordnung bezahlt  
 gemäss folgender Vereinbarung bezahlt:

Die Entschädigungen der Erwerbsersatzordnung fallen für die Zeit, in der sie/er die vorerwähnten Lohnauszahlungen gewährt, der/dem Arbeitgebenden zu, dies jedoch nur im Umfang, als die betreffenden

\* Zutreffendes ankreuzen und wenn nötig ergänzen.

Entschädigungen nicht höher sind als die von der/dem Arbeitgebenden geleisteten Lohnzahlungen. Vorbehalten bleibt eine zu vereinbarende Sonderregelung im Falle von Aktivdienst.

## **13 Lohnfortzahlung im Todesfall**

Mit dem Tod der/des Arbeitnehmenden erlischt das Arbeitsverhältnis.

Die Lohnfortzahlung im Todesfall richtet sich nach Art. 338 OR. Die/der Arbeitgebende hat den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern die/der Arbeitnehmende den Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber sie/er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Werden aus Vorsorgeinstitutionen oder Versicherung infolge Todesfalls Leistungen fällig, werden diese an die Lohnfortzahlung wie folgt angerechnet:

- bei Entrichtung der Prämien durch die/den Arbeitgebenden allein die gesamte Leistung;
- bei paritätisch entrichteten Prämien der auf den Arbeitgeberbeitrag entfallende Anteil der Leistung.

## **14 Abgangsentschädigung**

Endigt das Arbeitsverhältnis einer/eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmenden nach 20 oder mehr Dienstjahren, wird folgende Abgangsentschädigung vereinbart:

## **15 Recht der/des Arbeitgebenden auf das Arbeitsresultat**

Alle von der/vom Arbeitnehmenden in Erfüllung der Arbeitspflicht angefertigten Arbeiten werden Eigentum der/des Arbeitgebenden. Kopienahme bedarf der ausdrücklichen Genehmigung der/des Arbeitgebenden.

## **16 Provisionen und andere Vergünstigungen Dritter**

Der/dem Arbeitnehmenden ist es verboten, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen Dritter (namentlich Unternehmer und Lieferanten) zu verlangen oder anzunehmen.

Sie/er ist verpflichtet, die/den Arbeitgebende/n über solche Angebote zu orientieren.

## **17 Sorgfalts- und Treuepflicht**

Die/der Arbeitnehmende hat die ihr/ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der/des Arbeitgebenden in guten Treuen zu wahren.

## **18 Nebenbeschäftigung und Teilnahme an Wettbewerben**

Ohne Bewilligung der/des Arbeitgebenden darf die/der Arbeitnehmende keine beruflichen Aufträge auf eigene Rechnung oder auf Rechnung Dritter ausführen. Die Bewilligung ist für jeden einzelnen Fall einzuholen.

Die Beteiligung an Wettbewerben ist der/dem Arbeitnehmenden ausserhalb der Bürozeit grundsätzlich gestattet. Sie ist aber ausgeschlossen, wenn die/der Arbeitgebende Preisrichter/in ist, ebenso wenn die/der Arbeitgebende sich als Bewerber/in beteiligt. Die/der Arbeitgebende gibt der/dem Arbeitnehmenden auf Befragung in angemessener Frist Auskunft, ob sie/er sich an einem Wettbewerb beteiligen will oder nicht.

## 19 Erfindungen und Verbesserungen

Bezüglich Erfindungen und Verbesserungen gelten die Bestimmungen des Art. 332 OR.

## 20 Geheimhaltungspflicht

Die/der Arbeitnehmende ist verpflichtet, das Geschäftsgeheimnis auch nach Auflösung des Vertragsverhältnisses zu wahren. Die Geheimhaltungspflicht bezieht sich sowohl auf Schriftstücke, Zeichnungen, Vervielfältigungen usw., die entweder die/der Arbeitnehmende in Erfüllung ihrer/seiner Arbeitspflicht selbst anfertigt oder die ihr/ihm infolge des Arbeitsverhältnisses zur Kenntnis gelangen oder zugänglich sind, als auch auf Unterlagen in der Akquisitionsphase und für laufende Wettbewerbe, bei denen sie/er bei der/beim bisherigen Arbeitgebenden mitgewirkt hat. Ohne Erlaubnis der/des Arbeitgebenden darf die/der Arbeitnehmende derartige Unterlagen weder selbst verwerten, noch darf sie/er Dritten von ihrem Inhalt Kenntnis geben oder sie Dritten zeigen oder aushändigen.

## 21 Konkurrenzverbot

Unter Beachtung der Art. 340–340 c OR vereinbaren die Parteien ein Konkurrenzverbot.

## 22 Zusammenarbeit

Zur Förderung der Zusammenarbeit, des Verständnisses der Geschäftsziele sowie der besseren beruflichen Entfaltung werden der/dem Arbeitnehmenden die nachfolgenden Informations- und Mitsprachemöglichkeiten eingeräumt:

### Information

Die/der Arbeitnehmende kann sich auf Wunsch periodisch über die Geschäftsziele, den generellen Geschäftsgang, die kurz- und mittelfristigen Aussichten der Firma sowie voraussichtliche Strukturänderungen orientieren lassen.

### Mitsprache

Die/der Arbeitnehmende hat das Recht, über Angelegenheiten, welche die Arbeitsorganisation und soziale Fragen betreffen, vor deren Entscheidung mitzuberaten. Dies betrifft insbesondere die Festlegung der Ferien, die Gestaltung der Arbeitsplätze, die Gestaltung der innerbetrieblichen Weiterbildung, den Erlass von Betriebsordnungen (bezüglich Einteilung der Arbeitszeit, Vor- und Nachholen von Ausfallzeiten, Regelung des Vorschlagswesens usw.), die betrieblichen Vorsorgeeinrichtungen sowie die sozialen Massnahmen bei grösserem Personalabbau.

### Vollzug

Die Art dieser Zusammenarbeit ist der Firma überlassen. Sie hat auf deren Grösse, die Zusammensetzung des Mitarbeiterstabes und die Führungsstruktur Rücksicht zu nehmen.

## 23 Datenschutz

Das Speichern personenbezogener Daten mittels elektronischer Anlagen ist auf das betrieblich Notwendige zu beschränken.

Die/der Arbeitnehmende ist berechtigt, die ihn betreffenden, elektronisch gespeicherten Daten zu kennen. Fehlerhafte personenbezogene Daten sind zu berichtigen.

Beim Austritt aus der Firma sind diejenigen personenbezogenen Daten, die nicht mehr für betriebsinterne oder behördliche Zwecke benötigt werden, zu löschen.

## **24 Streiterledigung / Gerichtsstand / anwendbares Recht**

Zur gütlichen Beilegung von Meinungsverschiedenheiten über Auslegung und Anwendung des vorliegenden Arbeitsvertrags sowie für Mediationen bietet der SIA beiden Parteien seine guten Dienste an. Der Rechtsdienst des Generalsekretariates des SIA steht für entsprechende Auskünfte unentgeltlich zur Verfügung. Auf Ersuchen beider Parteien macht der Rechtsdienst einen Vergleichsvorschlag.

Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder am Ort, an dem die/der Arbeitnehmende gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig. Auf diesen Gerichtsstand kann nicht zum Voraus oder durch Einlassung verzichtet werden (Art. 21 und 24 Gerichtsstandsgesetz).

Bei allen Fragen im Zusammenhang mit dem vorliegenden Vertrag ist schweizerisches Recht anwendbar.

## **25 Besondere Vereinbarungen**

## 26 Beilagen

Nachstehende Beilagen sind Vertragsbestandteil:

Zweifach ausgefertigt, Ort und Datum:

Die/der Arbeitgebende:

Die/der Arbeitnehmende:

(Unterschrift)

(Unterschrift)