Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen

zwischen den

Ingenieur-Geometer Schweiz (IGS),
Arbeitgeberverband, nachstehend «IGS»,

und den

Fachleute Geomatik Schweiz (FGS),
Arbeitnehmervereinigung, nachstehend «FGS»,

und der

Fachgruppe der Geomatik Ingenieure Schweiz (Geo+Ing),
Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigung, von Swiss Engineering STV, nachstehend «Geo+Ing»,

und der

geosuisse,
Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigung, Schweizerischer Verband für Geomatik und Landmanagement, nachstehend «geosuisse»

Präambel

Die Parteien wollen die guten Beziehungen zwischen den Arbeitgebern[1] und den Arbeitnehmern, sowie den Frieden und die Eintracht im Beruf erhalten und fördern.

[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.

Teil 1. Allgemeines

Artikel 1. Geltungsbereich und rechtliche Grundlagen

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.

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.

Es ist den Arbeitgebern verboten, aufgrund der Inkraftsetzung der Revision der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen Einzelarbeitsverträge zu kündigen, die bei Inkrafttreten der revidierten Vereinbarung bestanden und für den Arbeitnehmer günstiger sind.

Das Obligationenrecht (Art. 319 ff.) sowie die Gesetzgebung des Bundes im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht gelten subsidiär.

Artikel 2. Kommission Rechtspflege

Die Parteien bilden eine Kommission Rechtspflege. Die Mitglieder werden auf drei Jahre gewählt und sind wiederwählbar.

Die Kommission muss sich paritätisch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammensetzen: je 2 Vertreter IGS und FGS und je einen Vertreter Arbeitnehmer und Arbeitgeber der anderen Parteien.

Die Kommission konstituiert sich selbst (Präsident, Sekretariat, Finanzen, usw.).

Sie hat folgende Kompetenzen:

a) die Anwendung und die Einhaltung der Vereinbarung kontrollieren;

b) über die Streitigkeiten urteilen, die ihr vorgelegt werden, und die die Vereinbarung betreffen (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 betreffen;

d) schlägt aufgrund der Anrufung durch eine Partei Sanktionen vor, wenn sie dies für nötig erachtet.

e) Sie erlässt bei Bedarf eigene Betriebs- und Verfahrensreglemente.

Im Fall von obenstehendem Bst. d geht das zwingende Bundes- oder Kantonsrecht über arbeitsrechtliche Konflikte vor.

Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens 2 Vertretungen Arbeitnehmer und 2 Vertretungen Arbeitgeber anwesend sind.

Es gilt das Prinzip des Mehrheitsentscheides. Bei Stimmengleichheit liegt der Stichentscheid beim Präsidenten.

Die Kommission Rechtspflege wird über eine Partei angerufen. Sie ist zur strikten Vertraulichkeit verpflichtet.

Die Parteien tragen die Betriebskosten der Kommission Rechtspflege zu gleichen Teilen.

Artikel 3. Beiträge der Arbeitnehmer zugunsten von FGS

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.

Der jährliche Beitrag bezweckt die nachhaltige Entwicklung der Branche der Geomatik, insbesondere die Fort- und Weiterbildung. Er wird durch die Lohnmasse der Arbeitnehmer finanziert.

Teil 2: Anstellungsbedingungen

Artikel 4. Dauer und Probezeit

Unter Vorbehalt einer abweichenden schriftlichen Vereinbarung wird der Einzelarbeitsvertrag unbefristet abgeschlossen.

Die ersten zwei Arbeitsmonate gelten als Probezeit.

Artikel 5. Kündigung

Während der Probezeit können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer den Einzelarbeitsvertrag jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen kündigen.

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.

Artikel 6. Sorgfalts- und Treuepflicht des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer führt die ihm übertragene Arbeit sorgfältig aus und wahrt die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen.

Er hat die Maschinen, Arbeitsgeräte, technischen Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese, wie auch das Material, das ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln.

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.

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.

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 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.

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.

Artikel 7. Arbeitsgeräte

Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer die Arbeitsgeräte und das Material zur Verfügung, die dieser benötigt.

Der Arbeitnehmer ist für die Arbeitsgeräte verantwortlich. Er haftet für den Schaden, den er vorsätzlich oder fahrlässig verursacht.

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.

Artikel 8. Jährliche Arbeitszeit

Die Arbeitszeit, die der Arbeitnehmer in einer Woche leistet, entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden mit fünf Arbeitstagen. Wenn die Arbeit teilzeitig ausgeübt wird, reduziert sich die Arbeitszeit anteilsmässig.

Der Arbeitgeber legt die Modalitäten der täglichen Arbeitszeit fest. Er berücksichtigt hierbei das Arbeitsgesetz und dessen Verordnungen.

Für die Berechnung der jährlichen Arbeitszeit werden die Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen (ohne Samstag), abgezogen (Bewertung: 8.2 Stunden/Tag).

Der Arbeitgeber legt die jährliche Arbeitszeit für jeden Arbeitnehmer fest. Er berücksichtigt den Beschäftigungsgrad sowie die Ein- und Austrittsdaten.

Für ein Vollzeitpensum werden die bezahlten Abwesenheiten wie Ferien, persönliche Urlaubstage, berufliche Weiterbildung, Krankheit, Unfall, Militärdienst, Zivilschutz, usw. mit 8.2 Stunden/Tag angerechnet.

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.

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.

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 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).

Artikel 9. Abweichungen von der Arbeitszeit

Die Differenz zwischen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und der im Kalenderjahr zu leistenden Arbeitszeit gilt als Abweichung von der Arbeitszeit.

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.

Die Abweichungen von der Arbeitszeit, die 82 Stunden überschreiten, bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers (ungenügende Arbeitszeit) bzw. des Arbeitnehmers (überschüssige Arbeitszeit).

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.

Wenn die überschüssige Arbeitszeit am Ende des Kalenderjahres 82 Stunden überschreitet, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Lohnzuschlag von 25% für Überstunden, unter Vorbehalt einer anderen Einigung.

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.

Der Stundenlohn wird wie folgt berechnet:

$$\frac{\text{Vertraglich vereinbarter Jahreslohn}}{\text{52 x Anzahl wöchentliche Arbeitsstunden}}$$

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, der eine Kaderstelle besetzt, können besondere Vereinbarungen treffen.

Artikel 10. Ferien

In jedem Kalenderjahr haben die Angestellten den Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:

a)	bis zum vollendeten 20. Altersjahr:	5 Wochen
b)	ab dem 21. Altersjahr:	4 Wochen
c)	ab dem 50. Altersjahr:	5 Wochen.

Wenn der Einzelarbeitsvertrag während dem Kalenderjahr beginnt oder endet, wird der Ferienanspruch verhältnismässig gekürzt.
Wenn der Arbeitnehmer mehr als einen Monat im Kalenderjahr wegen Militärdienst, Krankheit oder Unfall abwesend ist, wird der Ferienanspruch ab dem zweiten Monat inklusive um 1/12 pro vollen Monat Abwesenheit gekürzt.

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.

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.

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.

Artikel 11. Feiertage und freie Tage

Die Gesetzgebung des Bundes und der Kantone legen die Feiertage fest.

Die Feiertage, die in die Ferienzeit fallen, gelten nicht als Ferien.

Die nachstehenden Ereignisse geben ein Anrecht auf die folgenden bezahlten freien Tage:

a) Ehe und eingetragene Partnerschaft:

- eigene Trauung und eingetragene Partnerschaft:	3 Tage
- enge Verwandtschaft:	2 Tage
- entfernte Verwandtschaft:	1 Tag

b) Tod:

- enge Verwandtschaft:	3 Tage
- entfernte Verwandtschaft:	1 Tag

c) andere Ereignisse:

- Geburt oder Adoption eines Kindes:	3 Tage
- Umzug:	1 Tag/Jahr
- Rekrutenaushebung:	max. 3 Tage

Die Zeit für die Hin- und Rückfahrt, welche die freien Tage beschränkt, wird gewährt.

Die nachstehenden Ereignisse geben ein Anrecht auf nicht bezahlte freie Tage:

- Prüfungssexamen:	nötige Zeit für die Prüfungsexamen
- Expertentätigkeit für Geomatik-Lernende, Expertentätigkeit für Diplomprüfungen Geomatiktechniker/-in oder Expertentätigkeit für Staatsexamen:	alle Prüfungstage gemäss Vorladung der Expertenkommission

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 folgedessen der Arbeitgeber Anspruch auf die Entschädigungen hat.

Die Verwandschaftsgrade werden wie folgt definiert:

a)	enge Verwandte:	Eltern, Schwiegereltern, Ehepartner, eingetragene(r) Partner(in), Kinder, Geschwister,
b)	entfernte Verwandte:	Grosseltern, Onkel und Tanten, Neffen und Nichten, Enkel, Verschwägerte

Artikel 12. Entlöhnung

Die Festsetzung des Lohnes erfolgt grundsätzlich durch Einzelabrede unter Beachtung der folgenden Grundsätze:

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.

Artikel 13. Festlegung des Lohns

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.

Kumuliert ein Arbeitnehmer mehrere Funktionen (vgl. Anhang 1), berücksichtigt der Lohn die Teile, die den einzelnen ausgeübten Funktionen entsprechen.

Artikel 14. Ersatz von Kosten

Wenn Arbeitnehmer Arbeiten ausserhalb des Büros ausführen, ersetzt der Arbeitgeber die Kosten für:

a) Reisen und Transporte;
b) spezielle Bekleidung für die Arbeit im Gelände, sofern spezielle Bekleidung und Schuhe nicht kostenlos zur Verfügung gestellt werden;
c) Mahlzeiten;
d) Kost und Logis bei Reisen von mehreren Tagen.

Die Entschädigungen beruhen auf folgenden, durchschnittlichen, schweizerischen Richtwerten:

a)	Reisen im Privatwagen:	Fr. 0.70/Km
b)	Reisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln:	effektive Kosten
c)	spezielle Bekleidung für die Arbeit im Gelände:	Fr. 8.00 pro Tag im Gelände und/oder die Bezahlung der Kleidung durch den Arbeitgeber
d)	Mahlzeiten :	Fr. 18.00
e)	Kosten für Mahlzeiten , die höher sind, als die Pauschale unter Bst. d oben:	effektive Kosten mit Belegen und vorgängiger Erlaubnis des Arbeitgebers

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.

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.

Artikel 17. Beurteilung der Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber führt mit jedem Arbeitnehmer mindestens einmal jährlich ein Beurteilungsgespräch.

Artikel 18. Weiterbildung

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.

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einigen sich über die Modalitäten der Weiterbildung, der weiterführenden beruflichen Bildung und der zusätzlichen Ausbildung.

Artikel 19. Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Mutterschaft

Der Arbeitgeber zahlt den Arbeitnehmern, die ohne Verschulden wegen Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert sind, den vollen Lohn während den untenstehenden Perioden:

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.

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).

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.

Artikel 20. Krankentaggeldversicherung

Jeder Arbeitnehmer muss im Krankheitsfall für ein Taggeld versichert sein. Der Arbeitgeber wählt die Versicherungsgesellschaft.

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.

Der Arbeitgeber zahlt mindestens die Hälfte der Prämien der Taggeldversicherung.

Artikel 21. Unfallversicherung und Personalvorsorge (2. Säule)

Die Arbeitgeber versichern alle Arbeitnehmer gegen die wirtschaftlichen Folgen von Unfällen, Tod, Invalidität und Erreichen des Rentenalters.

Artikel 22. Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz

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.

Für andere Dienstleistungen einigen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

Teil 3: Schlussbestimmungen

Artikel 23. Abänderung der Vereinbarung

Die Parteien nehmen jährlich durch Ihre Delegationen eine Prüfung der Vereinbarung vor. Mit dem Einverständnis ihrer Vorstände können sie geringfügige Änderungen anbringen.

Bei grösseren Änderungen oder auf Verlangen eines einzigen Vorstandes entscheiden die jeweiligen Generalversammlungen.

Treten Meinungsverschiedenheiten über den Unterschied zwischen geringfügigen und grösseren Änderungen auf, entscheidet die Kommission Rechtspflege.

Artikel 24. Kündigung der Vereinbarung

Jede Partei kann die Vereinbarung mit eingeschriebener Anzeige bis am 30. Juni auf den 31. Dezember eines Jahres kündigen.

Im Kündigungsfall eröffnen die Parteien bis spätestens am 30. September Verhandlungen im Hinblick auf den Abschluss einer neuen Vereinbarung.

Artikel 25. Inkrafttreten

Die Vereinbarung tritt am 1. Januar 2013 in Kraft. Sie hebt die Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom 1. Januar 2005 auf und ersetzt diese. Die wohlerworbenen Rechte bleiben bestehen.

Artikel 26. Divergenzen

Im Fall von Divergenzen zwischen der deutschen Originalfassung und den Übersetzungen auf Französisch und auf Italienisch gilt die deutsche Version.

Die Hauptversammlung der IGS hat die Vereinbarung am 26. April 2012 angenommen.

Maurice Barbieri
Präsident

Anne van Buel
Verantwortliche des Bereichs
Unternehmungen und Personal

Die Generalversammlung der FGS hat die Vereinbarung am 27. April 2012 angenommen.

Cathy Eugster
Präsidentin

Isabelle Rey
Verantwortliche des Bereichs Arbeitnehmer

Die Generalversammlung der Geo+Ing hat die Vereinbarung am 27. April 2012 angenommen.

Oliver Begré
Präsident

Jérôme Schaffner
Vizepräsident

Die Generalversammlung der geosuisse hat die Vereinbarung am 27. April angenommen.

Rudolf Küntzel
Präsident

Thomas Glatthard
Vizepräsident

Der nachfolgende Anhang ist Bestandteil der Vereinbarung:

Anhang 1: Jährliche Mindestlöhne gültig ab dem 1. Januar 2013 mit Funktionsbeschreibungen