

**Anhang 13: Muster-Arbeitsvertrag** (Ziff. 7.8 u. 7.9 Allgemeines  
Ausführungsreglement zum Beitragsreglement); Fassung vom 1.1.2016**Arbeitsvertrag**

zwischen

\_\_\_\_\_  
Name des Arbeitgebers (vgl. Art. 38 Beitragsreglement)

und

\_\_\_\_\_  
(Name der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers)  
\_\_\_\_\_**1. Anstellung**Der/die Arbeitnehmer/in wird im Rahmen des SNF-Beitrages Nr. \_\_\_\_\_  
für das Forschungsprojekt\_\_\_\_\_  
(Titel des Forschungsprojekts)

- angestellt als:
- 
- Postdoc
- 
- 
- Doktorierende/r
- 
- 
- weitere/r Mitarbeitende/r

Das Arbeitsverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_ (Datum des Beginns)

Es ist - befristet bis \_\_\_\_\_ (Datum des Endes)

- unbefristet. (Unzutreffendes bitte streichen)

Der Arbeitsort ist \_\_\_\_\_.

Vorgesetzter mit Weisungsrecht ist:

\_\_\_\_\_  
(Name des/der zuständigen Beitragsempfänger/in)

## 2. Stellenbeschreibung

Der Stellenbeschreibung wird dem Arbeitsvertrag beigelegt.

## 3. Beschäftigungsgrad

Der Beschäftigungsgrad beträgt \_\_\_\_\_ Prozent, die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit \_\_\_\_\_ Stunden. Als Überstunden gelten Arbeitsleistungen, die über die individuell vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen. Sie sind in der Regel durch Freizeit zu kompensieren.

### **Auszug aus dem Allgemeinen Ausführungsreglement zum Beitragsreglement (Ziff. 7.6):**

Für Doktorierende gilt ein Mindestbeschäftigungsgrad von 60%. Doktorierende mit einem Beschäftigungsgrad von 60% werden im Rahmen ihrer über den SNF-Beitrag finanzierten Anstellung ausschliesslich mit Aufgaben betraut, die im direkten Zusammenhang mit dem oben erwähnten Forschungsprojekt stehen.

Doktorierende mit einem Beschäftigungsgrad von über 60% dürfen im Rahmen ihrer über den SNF-Beitrag finanzierten Anstellung zu höchstens 20% des 60% übersteigenden Beschäftigungsgrades für andere Aufgaben der Institution eingesetzt werden.

Postdocs dürfen höchstens im Umfang von 20% (berechnet auf einem Vollpensum von 100%) für Aufgaben der Institution eingesetzt werden, die nicht direkt der wissenschaftlichen Qualifikation dienen, wenn sie durch den SNF entlohnt werden. Werden Postdocs gleichzeitig durch andere Mittel finanziert, so dürfen sie ebenfalls nur zu einem geringen Anteil des durch den SNF finanzierten Beschäftigungsgrades für Aufgaben der Institution eingesetzt werden.

## 4. Ferien

Der Ferienanspruch beträgt \_\_\_\_\_ Wochen pro Jahr (Art. 329a OR).

## 5. Lohn

Der Lohn beträgt \_\_\_\_\_ CHF brutto pro Jahr, basierend auf der Lohnklasse \_\_\_\_\_. Von der Bruttolohnsumme werden die gesetzlich, vertraglich oder reglementarisch festgelegten Arbeitnehmerbeiträge für AHV/IV/EO/ALV/BU/NBU und Pensionskasse abgezogen.

**Auszug aus dem Anhang 12 zum Allgemeinen Ausführungsreglement zum Beitragsreglement:**

Die Lohnbandbreiten des SNF betragen (Mindest-Jahresbruttolohn ohne den Arbeitgeberanteil an den Sozialabgaben):

- |                              |                            |
|------------------------------|----------------------------|
| a) für Doktorierende         | CHF 47'040.- bis 50'040.-  |
| b) für Postdocs              | CHF 80'000.- bis 105'000.- |
| c) für weitere Mitarbeitende | CHF 40'000.- bis 105'000.- |

## **6. Lohnfortzahlung bei Krankheit/Unfall/Mutterschaft/berufliche Vorsorge**

Es gelten die personalrechtlichen Bestimmungen des Arbeitgebers, subsidiär diejenigen des Obligationenrechts.

## **7. Schutz der Persönlichkeit**

Der Arbeitgeber duldet weder sexuelle Belästigung, diskriminierendes Verhalten, noch andere Persönlichkeitsverletzungen am Arbeitsplatz. Bei entsprechenden Verstössen gewährt er der/dem davon betroffenen Arbeitnehmer/in wirksame Hilfe und ergreift die nötigen Sanktionsmassnahmen.

## **8. Geistiges Eigentum**

Das Eigentum an den Forschungsergebnissen, die im Rahmen des unter Ziff. 1 hiervor genannten Forschungsprojekts erarbeitet werden, richtet sich nach den vom Arbeitgeber dafür erlassenen Bestimmungen.

Die Beitragsempfängerinnen und Beitragsempfänger sind verpflichtet, die Rechte an den Forschungsergebnissen spätestens bis zum Abschluss der vom SNF geförderten Forschungsarbeiten mit ihrem Arbeitgeber zu regeln. Sie räumen den Mitarbeitenden ihrem wissenschaftlichen Beitrag angemessene Mitsprache- und Autorenrechte ein.

## **9. Kündigungsfristen**

Die ersten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, während welcher der Arbeitsvertrag beiderseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 7 Tagen auf das Ende einer Arbeitswoche schriftlich gekündigt werden kann. Nach Ablauf der Probezeit kann der Arbeitsvertrag beiderseitig unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen auf das Ende eines Monats aufgelöst werden.

- |  |          |
|--|----------|
| Anstellungsdauer bis zu einem Jahr     | 1 Monat  |
| Anstellungsdauer 1 bis 3 Jahre         | 2 Monate |
| Anstellungsdauer von mehr als 3 Jahren | 3 Monate |

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien fristlos aufgelöst werden, wenn wichtige Gründe vorliegen (Art. 337 OR).

Vorbehalten bleiben die Art. 336 ff. OR über die missbräuchliche Kündigung und die Kündigung zur Unzeit (Schwangerschaft/Mutterschaft, Krankheit, Unfall, Dienstpflichten usw.).

## 10. Anwendbares Recht

Sofern durch diesen Vertrag nichts Abweichendes festgelegt ist, gelten ergänzend die weiteren Bestimmungen des Personalrechts des Arbeitgebers und das Obligationenrecht.

Der vorliegende Vertrag wird in drei Originalexemplaren erstellt. Arbeitnehmer/in, Arbeitgeber/in sowie Vorgesetzte/r erhalten je ein vollständig unterzeichnetes Exemplar.

Ort und Datum: \_\_\_\_\_

Der/die Arbeitgeber/in: \_\_\_\_\_  
(Name und Unterschrift)

Der/die Arbeitnehmer/in: \_\_\_\_\_  
(Name und Unterschrift)

Der/die Vorgesetzte: \_\_\_\_\_  
(Name und Unterschrift)

### Beilagen

Stellenbeschrieb

Personalrecht des/der Arbeitgebers/in

Pensionskassenreglement