



Aargauische Industrie- und
Handelskammer

Entfelderstrasse 11, Postfach
CH-5001 Aarau

BRIEF

Nr. 77.08

17. Dezember 2008
SC-MH

Arbeitsrecht: Flexible Arbeitsformen, Teil I

Im Oktober 2008 hat die AIHK ihr Forum für Personalfragen zum Thema «Flexible Arbeitsformen» veranstaltet. Das Thema stiess auf grosses Interesse. Die Einführung flexibler Arbeitsformen wird zurzeit in vielen Betrieben diskutiert. Die wesentlichen Erkenntnisse der Veranstaltung sollen deshalb für alle Mitglieder der AIHK zusammengestellt werden. Der heutige Brief wird in die Problematik einführen. Weitere Briefe werden die Thematik aufgreifen und auf einzelne flexible Arbeitsformen, z.B. auf die Jahresarbeitszeit, näher eingehen.

Einführung

1. Einleitung

Mit flexiblen Arbeitsformen können Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen beträchtliche Wirtschaftlichkeitspotentiale nutzbar machen. Dank flexiblen Arbeitsformen können allenfalls auch Zeiten, in denen sich die Auftragslage verschlechtert, überstanden werden, ohne dass Personal abgebaut werden muss. Die rechtliche Beurteilung flexibler Arbeitsformen führt allerdings zu den Grundproblemen des Arbeitsrechts. Unter anderem dient das Arbeitsrecht nämlich dazu, den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zu schützen, welcher Zweck mit der Flexibilisierung des Arbeitsverhältnisses nur schwer in Einklang zu bringen ist.

2. Möglichkeiten

Eine gewisse Flexibilität beinhaltet *jedes* Arbeitsverhältnis: Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos kündigen (Art. 337 Abs. 1 OR). In Notfällen ist der Arbeitgeber berechtigt, dem Arbeitnehmer auch andere Arbeiten als solche, die der Arbeitnehmer normalerweise verrichtet, zuzuweisen. Im Weiteren ist der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtet, Überstundenarbeit zu leisten (Art. 321c Abs. 1 OR). Im Falle einer Betriebsstörung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer einem Dritten (Einsatzbetrieb) zu verleihen (Art. 333 Abs. 4 OR). Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Gratifikation versprochen hat, dann darf der Arbeitgeber bei der Festlegung der Höhe einen schlechten Geschäftsgang des Unternehmens in der Regel berücksichtigen.

Die Flexibilität, die jedem Arbeitsverhältnis innewohnt, kann durch Verwendung geeigneter Vertragsklauseln *erweitert* werden: Der Arbeitgeber kann sich beispielsweise im Arbeitsvertrag das Recht einräumen lassen, dem Arbeitnehmer andere Arbeiten als solche, die der Arbeitnehmer normalerweise verrichtet, zuzuweisen oder den Arbeitnehmer einem Dritten zu verleihen, auch wenn kein Notfall bzw. keine Betriebsstörung vorliegen. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können aber etwa auch – schriftlich – vereinbaren, dass der Arbeitnehmer keine Entschädigung für Überstundenarbeit zugute hat (Art. 321c Abs. 3 OR).

Mit der Einführung *flexibler Arbeitsformen* kann v.a. die Arbeitszeit – zusätzlich – flexibilisiert werden. Beispielsweise die Vereinbarung von Jahresarbeitszeit eröffnet die Möglichkeit, den Arbeitnehmer in hektischeren Monaten mehr und in ruhigeren Monaten weniger als z.B. 42 Stunden pro Woche arbeiten zu lassen.

3. Grenzen und Rahmenbedingungen

Der Gesetzgeber hat nur für wenige flexible Arbeitsformen besondere Bestimmungen vorgesehen, namentlich für die Temporärarbeit (Art. 18 ff. AVG, Art. 46 ff. AVV). Soweit keine besondere Regelung erfolgt ist, unterliegen flexible Arbeitsformen den *allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen*. Diese setzen den flexiblen Arbeitsformen *Grenzen*. So kann sich z.B. die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverträge, mit denen das zeitliche Ende des Arbeitsvertrages flexibel gestaltet werden kann, als unzulässig erweisen, namentlich im Falle einer Umgehung der *obligationenrechtlichen* Bestimmungen über den Kündigungsschutz. Die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen setzen auch die – innerhalb der Grenzen herrschenden – *Rahmenbedingungen* flexibler Arbeitsformen. Beispielsweise im Falle von Jahresarbeitszeit bewirken die *arbeitsgesetzlichen* Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeit, dass Arbeitnehmer selbst in hektischeren Monaten nicht mehr als 45 bzw. 50 Stunden pro Woche beschäftigt werden dürfen, es sei denn, dass die Voraussetzungen für Überzeitarbeit erfüllt sind.

4. Ausgestaltung

Weil nur wenige flexible Arbeitsformen gesetzlich geregelt sind, empfiehlt es sich, bei deren Einführung auf die rechtliche Ausgestaltung im Einzelarbeitsvertrag oder allenfalls im Personalreglement besonderes Augenmerk zu richten. So sollte z.B. im Falle von Jahresarbeitszeit vorgesehen sein, dass Minusstunden auf das nächste Jahr übertragen werden. Im Weiteren wird oft vernachlässigt, dass auch flexible Arbeitszeitmodelle Überstundenarbeit nicht vollständig ausschliessen können, weshalb sich etwa die vertragliche oder reglementarische Klausel, in welcher der Arbeitnehmer sein generelles Einverständnis mit dem Ausgleich von Überstundenarbeit durch Freizeit erklärt, nicht erübrigt.

5. Abwicklung

Beispielsweise bei Jahresarbeitszeit besteht bei einer Anhäufung von Minusstunden die Gefahr, dass das Arbeitszeitkonto nach der Kündigung des Arbeitsvertrags bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht mehr ausgeglichen werden kann – die verbleibenden Minusstunden verfallen dann allenfalls zu Lasten des Arbeitgebers, insbesondere wenn der Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit hatte, über den Ausgleich der Minusstunden selber zu entscheiden. Flexible Arbeitsformen sind daher kein «Allheilmittel» zur Überbrückung von Zeiten, in denen die Produktion nicht ausgelastet ist. Bevor Arbeitgeber zum Personalabbau schreiten, sollten allerdings die zahlreichen Alternativen zum Personalabbau geprüft werden; zu denken ist z.B. an die Einführung von Kurzarbeit (weiterführend: Brief der AIHK Nr. 41.03 vom 25. Juni 2003).

Wenn Sie flexible Arbeitsformen einführen wollen, ist die AIHK gerne bei der Formulierung der Arbeitsverträge oder der Personalreglemente behilflich. Selbstverständlich beraten wir Sie auch, sollten Sie gezwungen sein, Kurzarbeit anzuordnen oder einen Personalabbau durchzuführen.

Für weitere Informationen und Fragen steht Ihnen unsere Geschäftsstelle gerne zur Verfügung. Kontaktieren Sie Philip Schneider unter der Telefonnummer 062 837 18 04 oder per E-Mail an philip.schneider@aihk.ch.



Aargauische Industrie- und
Handelskammer

Entfelderstrasse 11, Postfach
CH-5001 Aarau

BRIEF

Nr. 08.09

18. Februar 2009
SC

Arbeitsrecht: Flexible Arbeitsformen, Teil II

Im Oktober 2008 hat die AIHK ihr Forum für Personalfragen dem Thema «Flexible Arbeitsformen» gewidmet. Die wesentlichen Erkenntnisse der Veranstaltung sollen für alle Mitglieder der AIHK dargestellt werden. Der heutige Brief geht auf die Problematik der Teilzeitarbeit näher ein.

Teilzeitarbeit

1. Begriff

Teilzeitarbeit ist Arbeit, die während einer kürzeren Dauer als der Regelarbeitszeit zu leisten ist. Die Regelarbeitszeit entspricht der Dauer der betriebsüblichen Arbeitszeit. Teilzeitarbeit leistet z.B. der Arbeitnehmer, der jeweils von Montag bis Donnerstag arbeitet oder die Arbeitnehmerin, die jeweils vormittags arbeitet. Neben diesen klassischen Erscheinungsformen der Teilzeitarbeit haben sich auch flexible Formen herausgebildet, bei denen die Lage und/oder die Dauer der Arbeitszeit variabel sind.

Nach Art. 319 Abs. 2 OR beinhaltet Teilzeitarbeit die «regelmässige» Leistung von Arbeit. Mit dem irreführenden Adjektiv «regelmässig» soll die Teilzeitarbeit von der Aushilfs- und Gelegenheitsarbeit abgegrenzt werden. Teilzeitarbeit liegt jedenfalls bei einem sich fortsetzenden Arbeitseinsatz vor. Bei Aushilfs- und Gelegenheitsarbeit hingegen werden im Hinblick auf einzelne in sich abgeschlossene Arbeitseinsätze, die jeweils z.B. zwei oder drei Wochen dauern, rechtlich eigenständige befristete Arbeitsverträge abgeschlossen.

Mehrfachbeschäftigung liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber Teilzeitarbeit verrichtet. Es liegen zwei voneinander unabhängige Rechtsverhältnisse vor.

2. Gesetzliche Regelung

Die Teilzeitarbeit hat im schweizerischen Arbeitsrecht keine besondere Regelung erfahren. Eine solche würde die Akzeptanz von Teilzeitarbeit auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite allenfalls erhöhen.

Grundsätzlich gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen gleichermassen für Vollzeitarbeit wie für Teilzeitarbeit (Art. 319 Abs. 2 OR). So haben Teilzeitarbeitnehmer ebenfalls Anspruch auf – bezahlte – *Ferien*, selbst wenn das Pensum des betreffenden Arbeitnehmers so klein ist, dass eine Erholung von der Arbeit gar nicht erforderlich ist. Die Abgeltung durch Lohnzuschläge ist grundsätzlich unzulässig. Eine Ausnahme wird höchstens dann zugelassen, wenn es dem Arbeitnehmer möglich ist, in der Zeit, in der keine Arbeitseinsätze erfol-

gen, Ferien zu machen und die Arbeitseinsätze des Arbeitnehmers jeweils sehr unregelmässig erfolgen oder von sehr kurzer Dauer sind. In einem solchen Fall ist jedenfalls darauf zu achten, dass in jeder Lohnabrechnung aufgeführt wird, welcher Teil des Lohns den Ferienlohn bilden soll (BGer 4C.219/2006).

Eine wichtige Ausnahme vom Grundsatz, dass die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen gleichermaßen für Vollzeitarbeit wie für Teilzeitarbeit gelten, besteht für *Nebentätigkeiten*, durch die der Arbeitgeber konkurrenziert wird. Solche sind bei Vollzeitarbeit verboten (Art. 321a Abs. 3 OR), in der Regel aber nicht bei Teilzeitarbeit (OGer LU JAR 2008, 435).

3. Grenzen und Rahmenbedingungen

In ihren klassischen Erscheinungsformen ist Teilzeitarbeit ohne weiteres zulässig. In ihren flexiblen Erscheinungsformen ist Teilzeitarbeit in der Regel ebenfalls zulässig; bei ihrer Ausgestaltung im Arbeitsvertrag ist allerdings darauf zu achten, dass das Unternehmerrisiko nicht in unzulässiger Weise auf den Arbeitnehmer abgewälzt wird.

Im Wesentlichen unterscheidet sich Teilzeitarbeit von Vollzeitarbeit bloss dadurch, dass eine kürzere Dauer der Arbeitszeit vereinbart worden ist. Immerhin ist Folgendes zu beachten:

Nach Art. 321c Abs. 1 OR liegt *Überstundenarbeit* dann vor, wenn der Arbeitnehmer über die verabredete oder übliche oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmte Arbeitszeit hinaus Arbeit leistet. Bei Teilzeitarbeit ist hingegen allein auf die *verabredete* Arbeitszeit abzustellen. Etwa eine Arbeitnehmerin, die jeweils vormittags arbeitet, leistet daher Überstunden, wenn der Arbeitgeber anordnet, dass die Arbeitnehmerin eine dringende Arbeit an einem Nachmittag noch beenden soll.

Auch wenn bei *Mehrfachbeschäftigung* zwei voneinander unabhängige Rechtsverhältnisse vorliegen, sind für die Frage, ob die *wöchentliche Höchstarbeitszeit* von 45 bzw. 50 Stunden (Art. 9 Abs. 1 ArG) überschritten ist, alle Arbeitszeiten zusammenzuzählen. Der Arbeitnehmer muss seine Arbeitgeber darüber informieren, von wann bis wann er für einen anderen Arbeitgeber tätig war.

Ein Teilzeitarbeitnehmer, der jeweils am Freitag frei hat, hat nicht etwa Anspruch auf Nachgewährung des *Feiertags*, der auf einen Freitag fällt, namentlich des Karfreitags. Eine Teilzeitarbeitnehmerin mit einem Pensum von z.B. 80 Prozent, deren Arbeitseinsätze unregelmässig ausgestaltet sind, hat demgegenüber Anspruch auf 4/5 eines Tageslohns, wenn der Karfreitag in eine Zeit gefallen ist, in der ein Arbeitseinsatz denkbar gewesen wäre.

4. Einführung von Teilzeitarbeit

Die Dauer der Arbeitszeit wird in der Regel im – zweiseitigen – Arbeitsvertrag geregelt. Wenn der Arbeitsvertrag keine Regelung enthält, dann hat sich der Arbeitnehmer an die betriebsübliche Arbeitszeit zu halten. Jedenfalls können weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer einseitig bestimmen, dass in Zukunft nicht mehr Vollzeitarbeit, sondern Teilzeitarbeit geleistet werden soll. Die Einführung von Teilzeitarbeit bedarf also einer Grundlage im Arbeitsvertrag.

5. Ausgestaltung

Eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, die Teilzeitarbeit vorsieht, kann z.B. folgendermassen lauten: «Die Arbeitszeit beträgt 20 Stunden pro Woche». Als Alternative bietet sich folgende Vereinbarung an: «Die Arbeitszeit beträgt 50% der betriebsüblichen Arbeitszeit (zurzeit: 40 Stunden pro Woche).»

Weil Überstundenarbeit bei Teilzeitarbeit bereits vorliegt, wenn die verabredete Arbeitszeit überschritten wird, empfiehlt es sich, zur Senkung der Arbeitskosten sodann z.B. folgende Vereinbarung zu treffen: «Wenn die Arbeitnehmerin über die verabredete Arbeitszeit hinaus Überstunden leistet, wird ein Überstundenzuschlag bloss gezahlt, soweit die Überstundenarbeit ausserhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit (zurzeit: 8 bis 12 Uhr und 13 bis 17 Uhr) geleistet wird.»

Im Weiteren empfiehlt es sich, im Arbeitsvertrag ausdrücklich vorzusehen, dass der Teilzeitarbeitnehmer dem Arbeitgeber eine weitere Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber anzuzeigen hat, und die Modalitäten der Pflicht des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber darüber informieren, von wann bis wann er für den anderen Arbeitgeber tätig war, festzulegen. Ein arbeitsvertragliches Verbot, eine weitere Beschäftigung auszuüben, wäre demgegenüber unwirksam.

6. Abwicklung

Die Abwicklung von Teilzeitarbeit wird stark davon beeinflusst, welche Tätigkeiten der betreffende Arbeitnehmer während der Freizeit ausübt.

Grundsätzlich unterliegt die *Lage der Arbeitszeit* dem Weisungsrecht des Arbeitgebers: Der Arbeitgeber kann die Lage der Arbeitszeit einseitig den betrieblichen Erfordernissen anpassen. Bei Teilzeitarbeit kann sich die Änderung der Lage der Arbeitszeit jedoch als unzulässig erweisen, weil die betreffende Arbeitnehmerin dauerhafte Dispositionen über die restliche Zeit getroffen hat, z.B. durch Übernahme der Kinderbetreuung. Bei Teilzeitarbeit kann sodann die Möglichkeit, *Überstundenarbeit* anzuordnen, erheblich eingeschränkt sein. Namentlich bei *Mehrfachbeschäftigung* wird dem Arbeitnehmer nicht ohne weiteres zumutbar sein, Überstundenarbeit zu leisten. Die Möglichkeit, Überstundenarbeit anzuordnen, ist in der Regel auch dann erheblich eingeschränkt, wenn der Arbeitnehmer in der Freizeit Kinder betreut.

Bei einem Arbeitnehmer, der neben seiner Teilzeitarbeit keine weiteren Verpflichtungen hat, wird die Notwendigkeit, dem Arbeitnehmer *ausserordentliche Freizeit* z.B. für Arztbesuche einzuräumen, naturgemäss kleiner sein. Bei *Mehrfachbeschäftigung* hingegen haben sich die betreffenden Arbeitgeber z.B. für die Festsetzung des Zeitpunkts der *Ferien* notfalls abzusprechen.

Wenn einem Teilzeitarbeitnehmer mit einem Pensum von 50% ärztlich eine (generelle) *teilweise Arbeitsunfähigkeit* von z.B. 50% bescheinigt worden ist, dann darf der Arbeitgeber den Teilzeitarbeitnehmer nicht ohne weiteres dazu anhalten, weiterhin sein gewohntes Pensum zu leisten. Es ist daher zu verlangen, dass sich der Arzt im Arzzeugnis dazu äussert, welchen Grad die Arbeitsunfähigkeit für jene Arbeit, die der Arbeitnehmer für den betreffenden Arbeitgeber zu leisten hat, erreicht.

7. Flexibilisierungsgewinn

Für *Arbeitgeber* ist der Flexibilisierungsgewinn durch Teilzeitarbeit nicht ohne weiteres ersichtlich. Die Vereinbarung von Teilzeitarbeit kann z.B. dazu führen, dass die Produktivität pro Arbeitsstunde zunimmt. Hingegen wird die Möglichkeit, *Überstundenarbeit* anzuordnen, oft eingeschränkt sein. Ein Flexibilisierungsgewinn durch Teilzeitarbeit ergibt sich vor allem daraus, dass zahlreiche flexible Arbeitsformen auf Teilzeitarbeit aufbauen. Zu denken ist insbesondere an *Job Sharing* und *Arbeit auf Abruf*. Job Sharing ist eine Spielart der klassischen Erscheinungsformen von Teilzeitarbeit. Arbeit auf Abruf ist an und für sich eine flexible Erscheinungsform der Teilzeitarbeit; sie hat sich allerdings zu einer eigenständigen flexiblen Arbeitsform weiterentwickelt.

Für *Arbeitnehmer* besteht der Flexibilisierungsgewinn durch Teilzeitarbeit vor allem darin, dass sich Beruf und Familie besser vereinbaren lassen oder der Übertritt in den Ruhestand schrittweise vollzogen werden kann.

Für weitere Informationen und Fragen steht Ihnen unsere Geschäftsstelle gerne zur Verfügung. Kontaktieren Sie Philip Schneiter unter der Telefonnummer 062 837 18 04 oder per E-Mail an philip.schneiter@aihk.ch.

BRIEF

Nr. 15.09

18. März 2009
SC

Arbeitsrecht: Flexible Arbeitsformen, Teil III

Im Oktober 2008 hat die AIHK ihr Forum für Personalfragen dem Thema «Flexible Arbeitsformen» gewidmet. Die wesentlichen Erkenntnisse der Veranstaltung sollen für alle Mitglieder der AIHK dargestellt werden. Im heutigen Brief wird die Gleitzeitarbeit thematisiert.

Gleitzeitarbeit

1. Einleitung

In Arbeitsverträgen werden in der Regel wöchentliche Arbeitszeiten von z.B. 40 Stunden festgelegt. Über die Lage der Arbeitszeit enthält der Arbeitsvertrag hingegen nur selten eine Regelung, die keiner Konkretisierung mehr bedarf. Die Verteilung der Arbeitsstunden auf die Arbeitswoche erfolgt vielmehr so, dass die Arbeitgeberin die Lage der Arbeitszeit in Ausübung ihrer Arbeitszeitsouveränität durch Weisungen bestimmt.

Durch flexible Arbeitsformen kann der Spielraum der Arbeitgeberin erheblich erweitert werden. Es kann aber auch die Arbeitszeitsouveränität dem Arbeitnehmer eingeräumt werden. Eine Einräumung der Arbeitszeitsouveränität an den Arbeitnehmer ist insbesondere mit der Gleitzeitarbeit verbunden. Die Flexibilisierung des Arbeitsverhältnisses ergibt sich dabei unter anderem daraus, dass die Bestimmung der Lage der Arbeitszeit der von Art. 48 Abs. 1 lit. b und Abs. 2 Arbeitsgesetz (ArG) vorgeschriebenen Mitwirkung der Belegschaft entzogen wird.

2. Begriff

Bei der gleitenden Arbeitszeit wird dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt, die Lage der Arbeitszeit selber zu bestimmen. Oft wird von der Arbeitgeberin jedoch eine Kernarbeitszeit («Blockzeit») vorgegeben, während welcher der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz anwesend sein muss. Ansonsten hat sich der Arbeitnehmer an die Betriebszeiten zu halten.

3. Rahmenbedingungen

Das ArG ist auf flexible Arbeitsformen nicht zugeschnitten. Insbesondere Art. 9 Abs. 1 ArG, der eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden vorschreibt, bildet einen relativ engen Rahmen für die Flexibilisierung des Arbeitsverhältnisses durch Gleitzeit.

Das ArG verunmöglicht Gleitzeit aber nicht. Das ArG scheint seinerseits so flexibel zu sein, dass die besonderen Bedürfnisse bei Gleitzeit – in einem beschränkten Umfang – Berücksichtigung finden können:

- Nach Art. 47 Abs. 1 lit. a ArG hat die Arbeitgeberin den Arbeitnehmern durch Anschlag oder auf andere geeignete Weise den «Stundenplan» bekannt zu geben; nach herrschender Auffassung kann jedoch an die Stelle des Stundenplans ein Gleitzeitreglement treten.
- Nach Art. 11 ArG kann in einem begrenzten Umfang von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit abgewichen werden, wenn «wegen Betriebsstörungen, wegen Betriebsferien, zwischen arbeitsfreien Tagen oder unter ähnlichen Umständen» für verhältnismässig kurze Zeit die Arbeit ausgesetzt wird. Als ähnlicher Umstand soll auch die Tatsache gelten, dass Gleitzeit eingeführt worden ist. Das Bundesgericht hat sich zu dieser Frage allerdings noch nicht geäussert.

Mit Art. 18 Abs. 4 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) enthält das Arbeitsschutzrecht sogar eine Sonderbestimmung für flexible Arbeitsformen: Nach Art. 15 ArG ist die Mindestdauer der Arbeitspausen von der Dauer der täglichen Arbeitszeit abhängig. Art. 18 Abs. 4 ArGV 1 präzisiert, dass bei flexiblen Arbeitszeitmodellen, wie etwa bei der Gleitzeit, für die Bemessung der Pausen die fiktive durchschnittliche tägliche Arbeitszeit massgebend ist.

Zu beachten ist allerdings, dass dem Arbeitnehmer durch Einführung von Gleitzeit zwar die Arbeitszeitsouveränität eingeräumt werden kann, dass die Verantwortung für die Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen des ArG aber unübertragbar ist und deshalb zwingend bei der Arbeitgeberin liegt.

4. Einführung von Gleitzeitarbeit

Gleitzeit soll es ermöglichen, dass die Bedürfnisse des Arbeitnehmers bei der Arbeitszeitgestaltung Berücksichtigung finden. Die Arbeitgeberin kann daher Gleitzeit durch Ausübung ihres Weisungsrechts einführen, ohne dass eine Änderung der Arbeitsverträge erforderlich ist. Es ist jedoch zu empfehlen, Gleitzeitarbeit auf eine arbeitsvertragliche Grundlage zu stellen, zumal gleitende Arbeitszeiten für den Arbeitnehmer nicht nur mit Vorteilen, sondern auch mit mehr oder weniger offensichtlichen Nachteilen verbunden sind.

Dass ein Gesamtarbeitsvertrag eine wöchentliche Arbeitszeit von z.B. 40 Stunden pro Woche vorsieht, kann die Arbeitgeberin angesichts von Art. 357 Abs. 2 Halbsatz 2 Obligationenrecht (OR) nicht daran hindern, Gleitzeit einzuführen. Denn Gleitzeit ist als für den Arbeitnehmer günstiger als feste Arbeitszeiten zu beurteilen.

Die Einführung von Gleitzeit mag den einen oder anderen Arbeitnehmer dazu verleiten, seine Arbeitszeit ohne Rücksicht auf den Arbeitsanfall «abzusitzen». Auf Grund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes bedarf es jedoch eines sachlichen Grunds, wenn die Gleitzeitregelung für einen bestimmten Arbeitnehmer nicht gelten soll.

5. Ausgestaltung

Bei der *einfachen* Gleitzeit ist nur die Lage der täglichen Arbeitszeit variabel, die Dauer der täglichen Arbeitszeit hingegen fest. Bei der – praktisch bedeutsameren – *qualifizierten* Gleitzeit ist auch die Dauer der täglichen Arbeitszeit variabel (bei gleich bleibendem Lohn). Die qualifizierte Gleitzeit ist mit der Führung eines Arbeitszeitkontos verbunden, auf dem Zeit-

guthaben angespart oder Zeitschulden eingegangen werden können. Die Zeitguthaben oder Zeitschulden sind in der Regel innerhalb eines bestimmten Zeitraums, zumindest aber bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses auszugleichen. Der Arbeitnehmer trägt die Verantwortung dafür, dass der Ausgleich erfolgt, und das Risiko, dass die Abweichungen von der fiktiven durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit so gross sind, dass ein Ausgleich nicht mehr möglich ist (BGE 123 III 469). Um Streitigkeiten zu vermeiden, sollte für den Fall, dass die Zeitguthaben oder die Zeitschulden nicht ausgeglichen werden, in einem Gleitzeitreglement vorgesehen sein, dass Plusstunden entschädigungslos verfallen bzw. Minusstunden die arbeitsvertragliche Pflicht zur Rückzahlung des betreffenden Lohnvorschusses begründen.

6. Abwicklung

Die Einführung von Gleitzeit hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer am Morgen nicht mehr zu spät an seinem Arbeitsplatz erscheinen kann, jedenfalls solange er seine Arbeit vor Beginn der «Blockzeit» aufnimmt. Die ausgefallene Arbeitsleistung muss nachgeholt werden.

Bei der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit hat der Arbeitnehmer jedoch die Bedürfnisse des Betriebs mit zu berücksichtigen. Soweit Vollzeitarbeit geleistet werden muss, kann der Arbeitnehmer nicht darauf bauen, bei schönem Wetter am Nachmittag jeweils frei machen zu können. Vom Arbeitnehmer kann aber in der Regel nicht verlangt werden, seine Arbeitszeit auf den Abend oder auf einen Samstag zu verlegen. Inwieweit der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit auf seine eigenen Bedürfnisse abstimmen darf, lässt sich letztlich nur unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls beurteilen. Zur Vermeidung von Streitigkeiten kann das Gleitzeitreglement eine Klausel enthalten, welche die Kriterien für die Bestimmung der Lage der Arbeitszeit auflistet.

Die betrieblichen Bedürfnisse sind vom Arbeitnehmer insbesondere dann mit zu berücksichtigen, wenn ihm von der Arbeitgeberin keine «Blockzeit» vorgegeben wird – bei der Gleitzeit mit «Blockzeit» sind die betrieblichen Interessen bereits auf der Ebene der Ausgestaltung der Gleitzeit eingeflossen. Wenn der Arbeitnehmer die betrieblichen Bedürfnisse missachtet, dann liegt eine Schlechterfüllung der Arbeitsleistung vor, die den Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig machen kann.

Absenzen, die zu einer Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR führen (v.a. Arztbesuche), dürfen nach herrschender Auffassung nicht als Minusstunden verbucht werden, selbst wenn die Absenzen ausserhalb der «Blockzeit» eintreten. Diese Ansicht ist bereits im Hinblick auf den Zweck der Lohnfortzahlungspflicht fragwürdig. Die allgemeine Anordnung, Arztbesuche nach Möglichkeit in Randstunden zu legen, ist jedenfalls zulässig.

Anders als Gleitzeit können Überstunden nicht verfallen. Bei Gleitzeitarbeit stellen nach BGE 123 III 469 Überstunden jedoch bloss diejenigen Zeitguthaben dar, deren Ausgleich innerhalb der vorgesehenen Ausgleichsfrist bzw. bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses angesichts der betrieblichen Bedürfnisse nicht mehr möglich ist. Nach verbreiteten Lehrmeinungen können Überstunden jedoch bereits dann entstehen, wenn der Arbeitnehmer in der Ausübung seiner Arbeitszeitsouveränität dadurch eingeschränkt ist, dass eine bestimmte Arbeit in einem bestimmten Zeitpunkt erledigt sein muss. Richtigerweise kann Überstundenarbeit jedoch erst vorliegen, wenn an einem Arbeitstag die fiktive durchschnittliche tägliche Arbeitszeit überschritten wird.

Noch nicht restlos geklärt ist die Frage, inwieweit der arbeitsbereite Arbeitnehmer bei Arbeitsmangel die Entstehung von Zeitschulden dadurch verhindern kann, dass er dem Arbeitgeber seine Arbeitsleistung anbietet und dadurch den Arbeitgeber in Annahmeverzug im Sinne von Art. 324 OR versetzt. Nach einer verbreiteten Auffassung kann der Arbeitnehmer

die Arbeitgeberin ohne weiteres in Annahmeverzug setzen. Diese Ansicht lässt jedoch unberücksichtigt, dass der Arbeitnehmer bei der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit die betrieblichen Bedürfnisse mit zu berücksichtigen hat. Wie dem auch immer sei, eine vollwertige Alternative zu Kurzarbeit ist Gleitzeitarbeit auf keinen Fall.

7. Weitere Informationen

Für weitere Informationen und Fragen steht Ihnen unsere Geschäftsstelle gerne zur Verfügung. Kontaktieren Sie Philip Schneider unter der Telefonnummer 062 837 18 04 oder per E-Mail an philip.schneider@aihk.ch.

BRIEF

Nr. 23.09

22. April 2009
SC

Arbeitsrecht: Flexible Arbeitsformen, Teil IV

Die Flexibilisierung der Arbeit kann deren Inhalt, aber auch deren Form betreffen. Bezugspunkte für die Flexibilisierung der Form können sein: die Arbeitszeit, das zeitliche Ende des Arbeitsvertrags oder die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers. Dementsprechend gross ist die Zahl der flexiblen Arbeitsformen. Im heutigen Brief sollen die praktisch bedeutsamsten Erscheinungsformen flexibler Arbeit vorgestellt werden. Ausgeklammert bleibt der Sonderfall der Temporärarbeit, die in Art. 18 ff. Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) und Art. 46 ff. Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) eine eingehende gesetzliche Regelung gefunden hat. Die Teilzeitarbeit, auf der zahlreiche flexible Arbeitsformen beruhen, ist bereits im Brief Nr. 08.09 abgehandelt worden. Auf die Gleitzeitarbeit, die als Vorbild für viele andere flexible Arbeitsformen dient, ist im Brief Nr. 15.09 eingegangen worden.

Erscheinungsformen flexibler Arbeit

1. Die Arbeitszeit als Bezugspunkt der Flexibilisierung

Durch flexible Arbeitsformen kann der Spielraum der Arbeitgeberin bei der Arbeitszeitgestaltung erheblich erweitert werden. Gewisse flexible Arbeitsformen eröffnen sogar die Möglichkeit, nicht nur die *Lage*, sondern auch die *Dauer* der Arbeitszeit den bestehenden Bedürfnissen eines Betriebs anzupassen. Durch flexible Arbeitsformen kann aber auch dem Arbeitnehmer die Arbeitszeitsouveränität eingeräumt werden. Soweit die Arbeitszeit als Bezugspunkt der Flexibilisierung gewählt wird, können die flexiblen Arbeitsformen daher danach unterschieden werden, ob die Arbeitszeitsouveränität bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitnehmer liegt. Die Bedeutung dieser Unterscheidung darf jedoch nicht überschätzt werden, zumal diejenige Partei, bei der die Zeitsouveränität liegt, bei der Ausübung ihrer Befugnisse die Bedürfnisse der anderen Partei nicht vernachlässigen darf.

A) Arbeitszeitsouveränität liegt bei der Arbeitgeberin

Eine Erweiterung der Arbeitszeitsouveränität der Arbeitgeberin ist namentlich mit einer **Bandbreitenregelung** verbunden. Bandbreitenregelungen eröffnen einen Arbeitszeitkorridor. Eine Bandbreitenregelung liegt z.B. vor, wenn im Arbeitsvertrag eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 40 und 45 Stunden vereinbart wird. In aller Regel wird der Arbeitgeberin im Arbeitsvertrag – ausdrücklich oder stillschweigend – das Recht eingeräumt, die Arbeitszeit gemäss den betrieblichen Bedürfnissen zu konkretisieren. Die Höhe des Lohns kann von der Dauer der Arbeitszeit abhängig gemacht werden.

Bandbreitenregelungen, welche die Höhe des Lohns nicht von der Dauer der Arbeitszeit abhängig machen, sind aus rechtlicher Sicht (weitgehend) unproblematisch. Wenn nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch der Lohn variabel sein soll, sind Bandbreitenregelungen hingegen nur so lange rechtlich unproblematisch, als die Dauer der Arbeitszeit bloss in einem kleinen Umfang zur Disposition der Arbeitgeberin gestellt ist. In welchem Umfang die Dauer der Arbeitszeit zur Disposition der Arbeitgeberin gestellt werden kann, haben die schweizerischen Gerichte noch nicht entschieden. Die Vereinbarung einer Arbeitszeit zwischen 40 und 45 Stunden pro Woche dürfte jedoch zulässig sein.

Die Flexibilisierungsmöglichkeiten auf Grund von Bandbreitenregelungen sind beträchtlich: Überstundenarbeit, zu welcher der Arbeitnehmer nicht ohne weiteres verpflichtet werden kann, liegt z.B. im Falle einer Vereinbarung einer Arbeitszeit zwischen 40 und 45 Stunden pro Woche erst vor, wenn der Arbeitnehmer mehr als 45 Stunden pro Woche gearbeitet hat.

Arbeit auf Abruf ist ein selbständiger Sonderfall der Teilzeitarbeit. Bei der Arbeit auf Abruf wird der Arbeitgeberin im Arbeitsvertrag das Recht eingeräumt, die Arbeitsleistung des – abrufbereiten – Arbeitnehmers je nach betrieblichem Bedarf durch Abruf in Anspruch zu nehmen. Arbeit auf Abruf führt deshalb zu kapazitätsorientierter variabler Arbeitszeit (KAPO-VAZ). Dem Arbeitnehmer kann ein Mindestpensum von beispielsweise 10 Stunden pro Woche zugesichert sein. Der Arbeitnehmer wird in der Regel arbeitsvertraglich verpflichtet, einem (rechtzeitigen) Abruf der Arbeitgeberin Folge zu leisten (echte Arbeit auf Abruf). Wenn den Arbeitnehmer keine derartige Pflicht trifft, liegt unechte Arbeit auf Abruf vor, die als besondere Erscheinungsform der Aushilfs- oder Gelegenheitsarbeit angesehen werden kann.

Das Bundesgericht hält Arbeit auf Abruf grundsätzlich für zulässig. Seiner Ansicht nach stellt die ausserhalb des Betriebs geleistete Rufbereitschaft des Arbeitnehmers allerdings eine entschädigungspflichtige Arbeitsleistung dar, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, einem Abruf der Arbeitgeberin Folge zu leisten. Rufbereitschaft bedeutet im Wesentlichen nur, dass der Arbeitnehmer seine jederzeitige Erreichbarkeit sicherzustellen hat. Die Entschädigung für die Rufbereitschaft kann deshalb tiefer ausfallen als der Lohn für die im Betrieb geleistete Arbeit; sie ist davon abhängig, innerhalb welcher Zeit der Arbeitnehmer einem Abruf der Arbeitgeberin Folge leisten muss. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung, dass die Rufbereitschaft nicht entschädigt wird, wäre unzulässig. Die Entschädigung der Rufbereitschaft kann allerdings in den – erhöhten – Lohn für die im Betrieb geleistete Arbeit eingeschlossen werden (BGE 124 III 249). Aus Gründen der Transparenz sollte im Arbeitsvertrag jedoch festgehalten werden, welcher Teil des Lohns die Rufbereitschaft entschädigen soll.

Arbeit auf Abruf wird oft als prekäre Arbeitsform bezeichnet. Ihre Prekarität zeigt sich vor allem dann, wenn die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer mangels Arbeit schlicht nicht abrufft. Das Arbeitsrecht, das in erste Linie Höchstleistungsbedingungen setzt, vermag den Arbeitnehmer in einer solchen Situation kaum zu schützen. Jedenfalls nach erfolgter Kündigung des Arbeitsverhältnisses wird dem Arbeitnehmer vom Bundesgericht jedoch ein Anspruch auf Arbeitszuweisung in dem Umfang zugesprochen, in dem der Arbeitnehmer vor der Kündigung – durchschnittlich – abgerufen worden ist (BGE 125 III 65).

B) Arbeitszeitsouveränität liegt beim Arbeitnehmer

Die Einräumung der Arbeitszeitsouveränität an den Arbeitnehmer ist mit der Gleitzeit, aber in der Regel auch mit der **Jahresarbeitszeit** verbunden. Jahresarbeitszeit zeichnet sich durch eine vergleichsweise lange Planperiode aus: Die Arbeitszeit wird im Arbeitsvertrag nicht etwa auf Wochen-, sondern auf Jahresbasis festgelegt. Die Bezahlung des Arbeitnehmers erfolgt in aller Regel monatlich.

Ohne gegenteilige Vereinbarung liegt die Arbeitszeitsouveränität beim Arbeitnehmer. Vertragliche Einschränkungen des Leistungsbestimmungsrechts des Arbeitnehmers (z.B. die Klausel «Ganztägige Abwesenheiten sind mit dem Vorgesetzten abzusprechen») sind sinnvoll. Es ist durchaus möglich, die Arbeitszeitsouveränität arbeitsvertraglich der Arbeitgeberin vorzubehalten. Wenn die Zeitsouveränität der Arbeitgeberin vorbehalten ist, dann darf die Arbeitgeberin bei der Bestimmung der Arbeitszeit die Interessen des Arbeitnehmers nicht übergehen. Faktisch führt diese Vorgabe zu einer Beteiligung des einzelnen Arbeitnehmers am Planungsverfahren.

Jahresarbeitszeit lässt sich noch weniger als Gleitzeit mit dem arbeitsgesetzlichen Modell der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbaren. Art. 9 Abs. 3 Arbeitsgesetz (ArG) sieht zwar vor, dass der Bundesrat für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern die *wöchentliche* Höchstarbeitszeit durch Verordnung zeitweise um höchstens vier Stunden verlängern kann, sofern sie im *Jahres*durchschnitt nicht überschritten wird. Der Bundesrat hat die ihm eingeräumten Befugnisse in Art. 22 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) jedoch nicht ausschöpfend wahrgenommen.

Die Einführung von Jahresarbeitszeit kann allein auf einer arbeitsvertraglichen Grundlage erfolgen, nicht aber Gegenstand des Weisungsrechts des Arbeitgebers sein, zumindest dann, wenn die Arbeitszeitsouveränität der Arbeitgeberin zukommen soll (vgl. BezGer Oberrheintal JAR 1991, 371).

2. Das zeitliche Ende des Arbeitsvertrags als Bezugspunkt der Flexibilisierung

Arbeitsverträge werden in der Regel auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Soweit in Arbeitsverträgen das zeitliche Ende des Arbeitsvertrags nicht geregelt wird, ist denn auch von einem unbefristeten Arbeitsvertrag auszugehen. Bereits in Art. 319 Abs. 1 Obligationenrecht (OR), der die Definition des Arbeitsvertrags enthält, ist jedoch die Möglichkeit erwähnt, in Arbeitsverträge eine **Befristungsabrede** aufzunehmen. Derartige Abreden scheinen auf den ersten Blick mit der Idee der flexiblen Arbeit unvereinbar zu sein. Gezielt eingesetzt, bieten sie jedoch beträchtliche Flexibilisierungsmöglichkeiten.

Ein Arbeitsvertrag mit einer Befristungsabrede begründet ein befristetes Arbeitsverhältnis, zu dessen Beendigung es keiner Kündigung des Arbeitsvertrags bedarf (Art. 334 Abs. 1 OR). Die Befugnis zur Kündigung des Arbeitsvertrags ist – mit Ausnahme derjenigen zur ausserordentlichen fristlosen Kündigung – aber auch ausgeschlossen. Es ist allerdings möglich, ein befristetes Arbeitsverhältnis und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis miteinander zu kombinieren. So kann eine Maximaldauer des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden, mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis zwar ordentlich gekündigt werden kann, aber spätestens bei Ablauf der vereinbarten Frist (z.B. bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters) endet.

Bei der *Zeitbefristung* endigt das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf einer kalendarisch bestimmten Frist (z.B. am 31.12.2009). Bei der *Zweckbefristung* endigt das Arbeitsverhältnis mit dem Eintritt eines bestimmten Ereignisses. *Dass* das Ereignis eintritt, muss bei Vereinbarung einer (Zweck-)Befristung sicher sein; *wann* das Ereignis eintritt, kann hingegen offen sein. Die voraussichtliche Dauer des Arbeitsverhältnisses muss bei Vereinbarung der (Zweck-)Befristung allerdings ungefähr abschätzbar sein. Kein befristeter, sondern ein *bedingter* Arbeitsvertrag liegt vor, wenn vereinbart worden ist, dass der Arbeitsvertrag endet, sobald keine Arbeit mehr vorhanden ist. Mangels Abschätzbarkeit der voraussichtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses ist eine derartige Bedingung unzulässig (BGer 4C.22/2000).

Wenn mehrere befristete Arbeitsverträge aneinander gereiht werden, dann besteht die Gefahr eines Missbrauchs des Instruments der Befristung. So genannte Kettenarbeitsverträge sind daher nur zulässig, wenn ein sachlicher Grund für diese besondere Vertragspraxis besteht (BGer 2P.26/2007).

Von Gesetzes wegen besteht bei befristeten Arbeitsverhältnissen keine Probezeit. Wenn eine Probezeit gelten soll, dann muss eine solche im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Weil ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Kündigung endet, besteht auch kein Kündigungsschutz. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet also zum vereinbarten Zeitpunkt auch dann, wenn der Arbeitnehmer in diesem Zeitpunkt krank ist.

Insbesondere mit einer Zweckbefristung lässt sich die Dauer des Arbeitsverhältnisses optimal auf den Arbeitskräftebedarf der Arbeitgeberin abstimmen. Eine Zweckbefristung empfiehlt sich z.B., wenn das Arbeitsverhältnis mit dem Abschluss eines bestimmten Projekts enden soll (vgl. BGer 4C.22/2000) oder nur für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit eines anderen Arbeitnehmers bestehen soll (vgl. AppGer BS JAR 1982, 162).

Bei der **Aushilfs- oder Gelegenheitsarbeit** wird jeweils für einen einzelnen kurzen Arbeitseinsatz ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. Mit Aushilfs- oder Gelegenheitsarbeitnehmern kann zusätzlich ein Rahmenvertrag abgeschlossen werden, der sogar eine Pflicht zum Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags vorsehen kann, in dem aber auch gewisse Arbeitsbedingungen der einzelnen Arbeitseinsätze einheitlich geregelt sein können. Der Unterschied zur Teilzeitarbeit liegt darin, dass Teilzeitarbeit «regelmässig» geleistet wird, Aushilfs- und Gelegenheitsarbeit hingegen nicht. Ein einzelner Arbeitseinsatz kann allerdings durchaus auf Teilzeitarbeit beruhen.

3. Die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers als Bezugspunkt der Flexibilisierung

Von anderen Vertragstypen unterscheidet sich der Arbeitsvertrag im Wesentlichen dadurch, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit innerhalb einer fremden Arbeitsorganisation verrichtet. Die «Ausgliederung» des Arbeitnehmers aus der fremden Arbeitsorganisation eröffnet deshalb alle Möglichkeiten, sich von den Zwängen des Arbeitsrechts zu befreien. Mit dieser Befreiung ist – zwingend – der Verlust der spezifischen Herrschaftsrechte der Arbeitgeberin über den Arbeitnehmer verbunden. Dieser Verlust lässt sich jedoch faktisch kompensieren, wenn die organisatorische Abhängigkeit des Arbeitnehmers von der Arbeitgeberin durch eine wirtschaftliche Abhängigkeit ersetzt wird.

Freie Mitarbeiter sind Personen, die einzelne, nicht unmittelbar aufeinander folgende Arbeitsleistungen erbringen. Sie erbringen die Arbeitsleistung nicht auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags im Sinne von Art. 319 Abs. 1 OR, sondern – als Selbständigerwerbende – z.B. auf derjenigen eines Auftrags im Sinne von Art. 394 Abs. 1 OR. Freie Mitarbeiter sind oft arbeitnehmerähnliche Personen, die zwar zur Kategorie der Selbständigerwerbenden zu zählen sind, die aber den Schutz gewisser arbeitsrechtlicher Bestimmungen geniessen – insoweit erfolgt eine Überlagerung z.B. der auftragsrechtlichen Bestimmungen. Begriffsmerkmale von arbeitnehmerähnlichen Personen sind: wirtschaftliche Abhängigkeit von der «Arbeitgeberin» und soziale Schutzbedürftigkeit. Wirtschaftliche Abhängigkeit von der «Arbeitgeberin» liegt vor allem dann vor, wenn vertraglich vereinbart worden ist, dass die arbeitnehmerähnliche Person ausschliesslich für die «Arbeitgeberin» tätig werden darf. Soziale Schutzbedürftigkeit ist gegeben, wenn das Einkommen der arbeitnehmerähnlichen Person nicht genügt, um Vorsorge z.B. für den Krankheitsfall zu treffen. Wenn diese Begriffsmerkmale erfüllt sind, dann sind namentlich die arbeitsrechtlichen Bestimmungen über den sachlichen Kündigungsschutz (Art. 336 ff. OR) anwendbar (BGE 118 II 157; BGer 4A_553/2008).

Für weitere Informationen und Fragen steht Ihnen unsere Geschäftsstelle gerne zur Verfügung. Kontaktieren Sie Philip Schneiter unter der Telefonnummer 062 837 18 04 oder per E-Mail an philip.schneiter@aihk.ch.