

Reglement betr. die Anstellungsbedingungen für Mitar- beitende in Ausbildung sowie für Praktikan- tinnen und Praktikanten, Doktorandinnen und Doktoranden

Versionskontrolle

Version	Datum	Status	Änderungen / Aktivität	Genehmigt durch
3.0	01.01.2021	In Kraft		VR

Inhalt

1	Rechtsgrundlage	4
2	Geltungsbereich	4
3	Abschluss des Arbeitsvertrages	4
4	Probezeit	4
5	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	4
5.1	Kündigung während der Probezeit	4
5.2	Nach Ablauf der Probezeit	4
5.3	Fristlose Kündigung	4
5.4	Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen	4
5.5	Befristete Arbeitsverhältnisse	5
5.6	Todesfall und Invalidität	5
5.7	Sperrfristen	5

6	Arbeitszeit	5
7	Einsatzplanung	5
8	Nachtarbeit/Sonn- und Feiertagsarbeit	5
9	Ferien und Urlaub	5
9.1	Ferien	5
9.2	Ersatz bei Krankheit oder Unfall (evtl. auch bei Todesfall eines nahen Angehörigen während der Ferien)	6
9.3	Unbezahlter Urlaub	6
9.4	Bezahlter Urlaub für persönliche Angelegenheiten	6
9.5	Ausserschulische Jugendarbeit	6
9.6	Mutterschaftsurlaub	7
9.7	Vaterschaftsurlaub	7
9.8	Feiertage und zusätzliche Freitage	7

10	Lohn	7
10.1	Grundlohn	7
10.2	Familien- und Unterhaltszulagen	7

11	Lohnfortzahlung infolge von Krankheit oder Unfall	8
12	Rechte und Pflichten	8
12.1	Grundsatz	8
12.2	Gleichbehandlung	8
12.3	Schutz persönlicher Daten	8
12.4	Anlaufstelle und Rechtsschutz	8
12.5	Gesundheitsschutz	9
12.6	Umgang mit Konflikten	9
12.7	Beschwerderecht	9

Reglement**betr. die Anstellungsbedingungen für Mitarbeitende in Ausbildung sowie Praktikantinnen und Praktikanten, Doktorandinnen und Doktoranden**

12.8	Schweigepflicht	9
12.9	Arbeitsleistung	9
12.10	Ausübung öffentlicher Ämter	9
12.11	Nebenbeschäftigungen	9
12.12	Interessenwahrung und Sorgfaltspflicht	10
12.13	Erfindungen	10
<hr/>		
13	Änderungen der Anstellungsbedingungen	10
14	Anwendbares Recht	10
15	Inkraftsetzung	10

1 Rechtsgrundlage

¹ Der Verwaltungsrat des Universitätsspitals Basel (USB) erlässt gestützt auf §§7 und §12 des Gesetzes über die öffentlichen Spitäler des Kantons Basel-Stadt folgende Anstellungsbedingungen.

2 Geltungsbereich

¹ Die Anstellungsbedingungen gelten für sämtliche Mitarbeitende in Ausbildung sowie für Praktikantinnen und Praktikanten, Doktorandinnen und Doktoranden am Universitätsspitals Basel. Diese Gruppe wird in der Folge als Mitarbeitende bezeichnet. Ausgenommen sind Drittmittelanstellungen.

3 Abschluss des Arbeitsvertrages

¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch die Unterzeichnung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrages zwischen dem Universitätsspital Basel und den Mitarbeitenden begründet.

² Die vorliegenden Anstellungsbedingungen bilden in der jeweils geltenden Fassung integrierender Bestandteil des öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrages. Vorbehalten sind davon abweichende individuelle Regelungen gemäss Arbeitsvertrag.

4 Probezeit

¹ Es gilt die vertraglich vereinbarte Probezeit. Die Probezeit beginnt mit Aufnahme der effektiven Arbeitstätigkeit am USB. Allfällige Schulblöcke oder externe Praktika unterbrechen die Probezeit.

5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

5.1 Kündigung während der Probezeit

¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis in den ersten drei Monaten mit einer schriftlichen Kündigung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 7 Tagen auf das Ende einer Woche aufgelöst werden. Danach beträgt die Kündigungsfrist während der Probezeit 30 Tage jeweils auf Monatsende.

5.2 Nach Ablauf der Probezeit

¹ Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Partei nach Ablauf der Probezeit im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, ab dem zweiten Dienstjahr mit einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Monats aufgelöst werden.

² Die Mitarbeitenden können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe schriftlich kündigen.

³ Das Arbeitsverhältnis kann durch den Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit aus sachlichen Gründen gekündigt werden. Insbesondere gilt das Nichtbestehen der vorgeschriebenen Prüfungen gemäss Prüfungsreglement als sachlicher Grund.

⁴ Die Kündigung durch den Arbeitgeber wird in Form einer Verfügung erlassen. Vorgängig ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freizustellen.

5.3 Fristlose Kündigung

¹ Das Arbeitsverhältnis kann beidseitig ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden, wenn ein Umstand vorliegt, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.

5.4 Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen

¹ Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auch ohne Einhaltung einer Frist schriftlich aufgelöst werden.

Reglement

betr. die Anstellungsbedingungen für Mitarbeitende in Ausbildung sowie Praktikantinnen und Praktikanten, Doktorandinnen und Doktoranden

5.5 Befristete Arbeitsverhältnisse

¹Befristete Arbeitsverhältnisse enden mit Fristablauf ohne Kündigung.

5.6 Todesfall und Invalidität

¹Im Todesfall endet das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Todes.

²Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Beginn des Anspruchs auf eine IV-Rente.

5.7 Sperrfristen

¹Im Falle der Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts.

6 Arbeitszeit

¹Die wöchentliche Sollarbeitszeit beträgt grundsätzlich 42 Stunden. Für Teilzeitarbeitende reduziert sich die Sollarbeitszeit entsprechend dem vereinbarten Beschäftigungsgrad.

²Im Weiteren gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitreglements mit Ausnahme der Ziffer 10.6 (Flexible Freitage).

7 Einsatzplanung

¹Die Einsatzplanung wird rechtzeitig kommuniziert.

²Sie erfolgt in Übereinstimmung mit allfälligen Schulzeiten resp. Studienzeiten sowie mit Rücksichtnahme auf Alter, Ausbildungsgrad und Fachgebiet.

³Auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ist, soweit betrieblich möglich, Rücksicht zu nehmen.

8 Nachtarbeit/Sonn- und Feiertagsarbeit

¹Für den Einsatz in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr wird ein Zeitzuschlag von 20% ausgerichtet.

²Ausserdem wird ein Zuschlag für Nacht- und Sonntagsarbeit im Umfang von CHF 7.00 und für Feiertagsarbeit von CHF 10.00 pro Stunde vergütet.

³Wird Nachtarbeit an einem Sonn- oder Feiertag geleistet, beträgt der Zuschlag die volle Sonn- bzw. Feiertagszulage zuzüglich der halben Nachtzulage, d.h. total CHF 10.50 bzw. 13.50. Die Nachtzulage wird für den Einsatz von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr entrichtet.

9 Ferien und Urlaub

9.1 Ferien

¹Der Ferienanspruch beträgt 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr.

²Bei Arbeitseintritt- oder Austritt im Laufe des Kalenderjahres ist die Feriendauer anteilig zu bemessen.

³Mitarbeitende, welche sich aufgrund der Vorgaben des USB für ihre Arbeit umziehen müssen, erhalten zusätzlich zu den ordentlichen Ferientagen 4 weitere Ferientage pro Kalenderjahr. Bei unterjährigem Ein- / Austritt werden diese pro rata berechnet. Die zusätzlichen Tage können nicht ausbezahlt werden und müssen laufend bezogen werden. Ein allfälliges Restguthaben bei Austritt oder Übertritt in eine Festanstellung verfällt.

Reglement

betr. die Anstellungsbedingungen für Mitarbeitende in Ausbildung sowie Praktikantinnen und Praktikanten, Doktorandinnen und Doktoranden

9.2 Ersatz bei Krankheit oder Unfall (evtl. auch bei Todesfall eines nahen Angehörigen während der Ferien)

¹Bei Arbeitsunfähigkeit während der Ferien entsteht ein Anspruch auf Ersatz der ausfallenden Ferientage, sofern die Krankheit oder der Unfall ärztlich bescheinigt wird. Die Krankheit oder der Unfall während den Ferien ist umgehend zu melden. Im Falle des Todes von nahen Angehörigen während der Ferien werden bis zu 5 Tage gutgeschrieben.

9.3 Unbezahlter Urlaub

¹Unbezahlter Urlaub ist antrags- und bewilligungspflichtig.

9.4 Bezahlter Urlaub für persönliche Angelegenheiten

¹Für persönliche Angelegenheiten kann den Mitarbeitenden bezahlter Urlaub in folgendem Umfang gewährt werden:

Heirat oder Eintragung der Partnerschaft der Mitarbeitenden	2 Arbeitstage
Heirat oder Eintragung der Partnerschaft von nahen Angehörigen*	1 Arbeitstag
Bei unvorhergesehenen Betreuungseingriffen von eigenen Kindern bzw. nahen Angehörigen* können Mitarbeitende, sofern es an der notwendigen Betreuung fehlt, bezahlten Urlaub beanspruchen	Der maximale Anspruch beträgt 3 Tage pro Ereignis
Todesfall von nahen Angehörigen*	bis 5 Arbeitstage
Bestattung von anderen Verwandten oder nahestehenden Personen: <ul style="list-style-type: none">• Bestattung in Basel und Umgebung• bei grösserer Entfernung	<ul style="list-style-type: none">• bis ½ Arbeitstag• bis 1 Arbeitstag
Wohnungswechsel	1 Arbeitstag
Vorladungen vor eine Behörde oder ein Gericht als Zeugen, Auskunftspersonen oder Experten	Im erforderlichen Umfang
Obligatorische Dienstleistungen	Im gesetzlich vorgeschriebenen Umfang gem. Nachweis
Tätigkeit in Personalverbänden / Ausübung eines öffentlichen Amtes	Nachweislich benötigte Zeit bis maximal 15 Tage pro Jahr

*Als nahe Angehörige gelten Ehepartner, die eingetragenen Partner, die Person mit welcher eine faktische Lebensgemeinschaft geführt wird, die Kinder, die Eltern, die Geschwister, Stiefeltern und Stiefgeschwister, sowie die Eltern und Kinder der Ehepartner, der eingetragenen Partner, der Person mit welcher eine faktische Lebensgemeinschaft geführt wird.

9.5 Ausserschulische Jugendarbeit

¹Mitarbeitende erhalten bis zum vollendeten 25. Altersjahr bezahlten Urlaub von bis zu 5 Arbeitstagen pro Kalenderjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeiten im Rahmen der ausserschulischen Jugendarbeit.

Reglement

betr. die Anstellungsbedingungen für Mitarbeitende in Ausbildung sowie Praktikantinnen und Praktikanten, Doktorandinnen und Doktoranden

9.6 Mutterschaftsurlaub

¹Der Mitarbeiterin wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen bei 100% Grundlohn (Durchschnitt der letzten 12 Monate) gewährt, sofern die Voraussetzungen für eine Mutterschaftsentschädigung gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerbersersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG, SR 834.1) erfüllt sind.

²Der Anspruch endet mit Beendigung der Anstellung.

9.7 Vaterschaftsurlaub

¹Der bezahlte Vaterschaftsurlaub beträgt 10 Tage und muss innert 6 Monaten ab Geburt des Kindes bezogen werden. Während dieser Zeit wird der Lohn zu 100% weiterbezahlt.

9.8 Feiertage und zusätzliche Freitage

¹Es gelten folgende gesetzliche Feiertage: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Tag der Arbeit, Aufahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Weihnachten, Stephanstag.

²Zusätzlich werden den Mitarbeitenden pro Jahr folgende Freitage gewährt:

Fasnachtsmontag Nachmittag	0.5 Tage
Fasnachtsmittwoch Nachmittag	0.5 Tage
Heiligabend (24. Dezember) Nachmittag	0.5 Tage
Silvester (31. Dezember) Nachmittag	0.5 Tage

³Lehrlinge im letzten Ausbildungsjahr erhalten zusätzlich folgende Freitage in Anrechnung an die Arbeitszeit:

Vorbereitungszeit von Prüfungen	4 x 0.5 Tage
Lehrabschlussfeier	0.5 Tage

⁴Die zusätzlichen Freitage sind spätestens bis Ende des entsprechenden Kalenderjahres zu beziehen. Sie sind nicht auf das neue Jahr übertragbar.

10 Lohn

10.1 Grundlohn

¹Der Grundlohn wird im Arbeitsvertrag geregelt. Grundsätzlich gelten die Ansätze gemäss der Richtlinie „Ausbildung- und Praktikallöhne“.

10.2 Familien- und Unterhaltszulagen

¹Die Familienzulagen ergeben sich aus den gesetzlichen Bestimmungen. Mitarbeitende, welche Anspruch auf eine Familienzulage haben, erhalten zusätzlich eine Unterhaltszulage wie folgt:

Bei einer Familienzulage: CHF 400.– pro Monat

Bei zwei Familienzulagen: CHF 500.– pro Monat

Bei drei Familienzulagen: CHF 540.– pro Monat

Bei vier und mehr Familienzulagen: CHF 570.– pro Monat

²Die Höhe der Unterhaltszulage bemisst sich nach dem vertraglichen Beschäftigungsgrad. Mitarbeitenden wird für die Dauer von 3 Jahren ab 1. Januar 2016 ein Frankenbesitzstand auf die bestehende Zulage gewährt.

Reglement

betr. die Anstellungsbedingungen für Mitarbeitende in Ausbildung sowie Praktikantinnen und Praktikanten, Doktorandinnen und Doktoranden

³Sind mehrere Personen für das gleiche Kind oder die gleiche verwandte Person anspruchsberechtigt, entsteht nur ein Anspruch auf höchstens eine volle Unterhaltszulage.

11 Lohnfortzahlung infolge von Krankheit oder Unfall

¹Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit stellt der Arbeitgeber für insgesamt 730 Tage die Lohnfortzahlung sicher. Diese beträgt während der Dauer der Anstellung 100% des vertraglich vereinbarten Lohnes, danach 80%.

²Beim befristeten Arbeitsverhältnis besteht die Lohnfortzahlung nur dann, wenn das Anstellungsverhältnis für mehr als 6 Monate eingegangen wurde oder mehr als 6 Monate gedauert hat.

³Die Taggeldzahlungen bei Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls richten sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG).

⁴Die Leistungen des Arbeitgebers enden spätestens mit Beendigung des Anstellungsverhältnisses und werden ersetzt durch die Leistungen der Krankentaggeld- resp. Unfallversicherung.

⁵Der Arbeitgeber kann eine Beteiligung der Mitarbeitenden an den Prämien der Krankentaggeld- und der Unfallversicherung vorsehen. Die Beteiligung an den Prämien der Krankentaggeldversicherung beträgt maximal 50%.

12 Rechte und Pflichten

12.1 Grundsatz

¹Der Arbeitgeber achtet und schützt die Würde und die Persönlichkeit der Mitarbeitenden. Er erlässt geeignete Massnahmen, um im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, so dass Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigung, Rassismus und Mobbing verhindert werden können.

12.2 Gleichbehandlung

¹Eine unterschiedliche Behandlung von einzelnen Mitarbeitenden ohne sachlichen Grund stellt einen Verstoss gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung dar. Der Arbeitgeber stellt mit geeigneten Massnahmen sicher, dass Diskriminierung infolge von Geschlecht, Alter, Behinderung, Nationalität, Religionszugehörigkeit, politischer Einstellung und sexueller Ausrichtung verhindert wird.

12.3 Schutz persönlicher Daten

¹Die Bearbeitung personenbezogener Daten wird auf das betrieblich Notwendige beschränkt. Zugang zu diesen Daten haben nur Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Funktion Einsicht haben müssen.

²Die Mitarbeitenden haben das Recht auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung eigener Personaldaten. Der Arbeitgeber kann im Falle betrieblicher Interessen die Veröffentlichung von Personenprofilen vorsehen. Vorbehalten bleiben schützenswerte Interessen der Mitarbeitenden.

12.4 Anlaufstelle und Rechtsschutz

¹Zum Schutz der Persönlichkeit stellt der Arbeitgeber sicher, dass den Mitarbeitenden geeignete Anlauf- und Beratungsstellen zur Verfügung stehen.

²Mitarbeitenden, gegen die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit, welche im Interesse des Arbeitgebers erfolgte, ein Verfahren angehoben wird, gewährt der Arbeitgeber Rechtsschutz. Mitarbeitende, die sich veranlasst sehen, gegen jemanden wegen Vorkommnissen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit gerichtlich vorzugehen, können um Rechtsschutz ersuchen.

12.5 Gesundheitsschutz

¹Im Interesse eines umfassenden Gesundheitsschutzes sowie zur wirksamen Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten trifft der Arbeitgeber alle Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik möglich und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.

²Gesundheitsschutz und Unfallverhütung umfassen insbesondere die entsprechende Einrichtung der Arbeitsplätze, die Abgabe der nötigen Schutzeinrichtung, die Gestaltung der Arbeitsabläufe, die geeignete Instruktion des Personals sowie gezielte Präventionsmassnahmen.

³Die Mitarbeitenden nehmen die Eigenverantwortung beim Gesundheitsschutz wahr und verpflichten sich, die geltenden Vorschriften einzuhalten.

⁴Die Spitäler streben im Interesse der Patienten sowie aus Gründen des Gesundheitsschutzes für das Personal fair geregelte und verlässliche Dienste an. Ziel sind gut ausgeruhte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die jeweiligen Führungsbeauftragten sind dafür verantwortlich und werden dabei von der nächsthöheren Führungsstufe aktiv unterstützt.

12.6 Umgang mit Konflikten

¹Die Spitäler erlassen hierzu Bestimmungen, welche das Vorgehen und die Zuständigkeiten bei Vorliegen eines Konfliktfalles regeln.

12.7 Beschwerderecht

¹Mitarbeitende, die sich durch das Verhalten ihrer Führungsverantwortlichen beeinträchtigt oder verletzt fühlen, haben das Recht, auf dem Dienstweg eine schriftliche Beschwerde zu erheben.

12.8 Schweigepflicht

¹Die Mitarbeitenden sind verpflichtet über betriebsinterne Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren. Sie haben Informationen über Patientinnen und Patienten und deren Angehörigen vertraulich zu behandeln. Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Auflösung der Anstellung oder Beendigung der Ausbildung bestehen.

12.9 Arbeitsleistung

¹Die Mitarbeitenden haben ihre Aufgaben gewissenhaft auszuüben und sich gegenseitig zu unterstützen. Sie haben die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihnen erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen.

²Sofern es die betrieblichen Bedürfnisse erfordern, haben die Mitarbeitenden ein der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechendes anderes Aufgabengebiet zu übernehmen.

12.10 Ausübung öffentlicher Ämter

¹Die Mitarbeitenden sind grundsätzlich berechtigt, öffentliche Ämter auszuüben, sofern diese mit der Funktion/Ausbildung vereinbar sind und die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten nicht beeinträchtigt wird.

²Die betroffenen Mitarbeitenden haben vor Antritt des Amtes resp. bei Stelleneintritt den Arbeitgeber zu informieren.

12.11 Nebenbeschäftigungen

¹Die Mitarbeitenden haben ihre Führungsverantwortlichen rechtzeitig über die Aufnahme einer geplanten Nebenbeschäftigung oder Änderung einer bestehenden Nebenbeschäftigung zu orientieren.

Reglement

betr. die Anstellungsbedingungen für Mitarbeitende in Ausbildung sowie Praktikantinnen und Praktikanten, Doktorandinnen und Doktoranden

²Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist bewilligungspflichtig, wenn

- a) die Aufgabenerfüllung dadurch beeinträchtigt werden könnte
- b) die Möglichkeit einer Interessenkollision besteht oder
- c) Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.

³Die Anstellungsinstanz kann die Bewilligung einer Nebenbeschäftigung mit Auflagen verbinden.

12.12 Interessenwahrung und Sorgfaltspflicht

¹Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die berechtigten Interessen des Arbeitgebers zu wahren. Sie haben die ihnen anvertrauten bzw. zur Verfügung gestellten Materialien und Einrichtungen mit der entsprechenden Sorgfalt zu behandeln.

12.13 Erfindungen

¹Erfindungen, welche die Mitarbeitenden bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten machen, gehören der Arbeitgeberin, unabhängig davon, ob sie schützbar sind oder nicht.

²Im Übrigen gelten allfällige vertraglich vereinbarte Regelungen.

³Vorbehalten bleiben anderslautende Vereinbarungen mit der Universität über die Rechte an Geistigem Eigentum aus Forschungsprojekten.

13 Änderungen der Anstellungsbedingungen

¹Die Spitalleitung oder der Verwaltungsrat können jederzeit Ergänzungen oder Änderungen der Anstellungsbedingungen beschliessen. Verschlechtern sich die Anstellungsbedingungen so können sie gegen den Willen der Mitarbeitenden nur unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist durchgesetzt werden.

14 Anwendbares Recht

¹Falls in den vorliegenden Anstellungsbedingungen bzw. im Einzelarbeitsvertrag nicht anderweitig festgelegt, kommen ergänzend die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts, insbesondere Art. 319 bis 362 OR, zur Anwendung.

²Zuständig für die Beurteilung allfälliger Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist der Rekursausschuss des Verwaltungsrates.

15 Inkraftsetzung

¹Die vorliegende Fassung dieses Reglements ersetzt die Fassung vom 01.01.2016 tritt mit Ausnahme der Bestimmungen zur Umkleidezeit (Art.9.1) per 01.01.2021 in Kraft.

Robert-Jan Bumbacher
Präsident des Verwaltungsrates

Burkhard Frey
Generalsekretär