

# Personalreglement



Alias – Studierende der ZHAW

12.05.2022

## 1 Allgemeines

### Art. 1

#### Einleitung

<sup>1</sup> Gestützt auf Art. 17 der Alias Statuten erlässt der Studierendenrat dieses Reglement. Es umschreibt die allgemeinen Rechte und Pflichten, die sich aus dem Anstellungsverhältnis zwischen Alias – Studierende der ZHAW (folglich Alias genannt) und den Mitarbeitenden ergeben. Dieses Reglement bildet einen integralen Bestandteil des Anstellungsvertrages.

Für das Arbeitsverhältnis sind chronologisch in der Nennung massgebend:

- Der schriftliche Arbeitsvertrag und die darin enthaltenen Bestimmungen
- Das Personalreglement
- Art 319 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts (OR)

Bei Unklarheiten über die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis können sich die Mitarbeitenden an die direkte Vorgesetztenstelle (namentlich an das Generalsekretariat) wenden. Wenn dies zu keiner Klärung führt, können sich die Mitarbeitenden an die nächsthöhere Stelle (namentlich an den Vorstand von Alias) wenden.

- <sup>2</sup> Gemäss Art. 17 lit. j der Alias Statuten obliegt es dem Studierendenrat Änderungen im Personalreglement zu genehmigen.
- <sup>3</sup> Bei Änderungen im Personalreglement gilt es das neue Reglement den Mitarbeitenden von Alias vorzuzeigen und unterschreiben zu lassen. Das neue Reglement ersetzt alle vorherigen Reglemente. Mündliche Abmachungen welche gegen das Personalreglement verstossen sind nichtig.

## 2 Pflichten der Angestellten

### Art. 2

#### Allgemeines Verhalten

Die Mitarbeitenden verpflichten sich, die volle Arbeitskraft für den Verein einzusetzen und ihre Tätigkeit im Interesse des Vereins sowie nach bestem Wissen und Können auszuführen. Sie folgen den Anordnungen des Vorstandes und den Weisungen ihrer Vorgesetzten und führen die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft aus.

## **Art. 3**

Geschäftseigentum

- <sup>1</sup> Sämtliche Unterlagen und geschäftliche Dokumente, die die Mitarbeitenden während der Tätigkeit im Verein erstellen oder ihnen während dieser Zeit zugänglich sind, sind Eigentum des Vereins. Sie dürfen für fremde Zwecke nicht verwendet werden. Es dürfen davon für persönliche Zwecke weder Kopien noch Auszüge angefertigt werden.
- <sup>2</sup> Vom Verein abgegebene Schlüssel, Badges und andere Zutrittsmedien sind Eigentum des Vereins. Es dürfen davon keine Kopien für persönliche Zwecke angefertigt werden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen alle Schlüssel, Badges und andere Zutrittsmedien dem Verein gegen Unterschrift zurückgegeben werden. Verluste sind dem Verein umgehend zu melden und die Mitarbeitenden haften bei Verlust selbst.
- <sup>3</sup> Gemäss Art. 321d Abs. 4 OR sind die Arbeitnehmenden dazu angehalten, geheim zu haltende Tatsachen und Geschäftsgeheimnisse nicht zu verwerfen oder Dritten mitzuteilen. Dies gilt über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen der Arbeitgebenden erforderlich ist.

## **Art. 4**

Erfindungen

Sämtliche Innovationen, Neuerungen oder Erfindungen, die im Rahmen der Anstellung für Alias entstanden sind, sind Eigentum des Vereins und dürfen Dritten nur mit einer Genehmigung zur Verfügung gestellt werden.

## **Art. 5**

Urheberrecht

- <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden treten alle übertragbaren Rechte an urheberrechtlich geschützten Werken und Computersoftware, die sie alleine oder in Zusammenarbeit (kollektive Wertschöpfung) in Ausübung arbeitsvertraglicher Pflichten oder in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit innerhalb von Alias entwickeln oder bereits entwickelt haben, unabhängig vom Ausführungsstand, definitiv den Arbeitgebenden ab. Jegliche Verwendung ausserhalb des Vereins ist unzulässig.
- <sup>2</sup> Die Mitarbeitenden sind bezüglich aller Wahrnehmungen im Zusammenhang mit urheberrechtlich geschützten Werken, insbesondere bei der Entwicklung und Verwendung von Computersoftware, zur Geheimhaltung verpflichtet. Die Geheimhaltungspflicht gilt vollumfänglich auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

- Art. 6**  
Neben-  
beschäftigung  
und private  
Arbeiten
- <sup>1</sup> Die Zugehörigkeit zum Verwaltungsrat einer Erwerbsgesellschaft oder zum Vorstand wirtschaftlicher, bildungspolitischer Verbände sowie die Ausübung eines öffentlichen Amtes bedürfen der Zustimmung des Vorstands.
  - <sup>2</sup> Die Mitarbeitenden setzen ihre volle Arbeitskraft für Alias ein. Eine Nebenbeschäftigung ist gestattet, solange dadurch die Treuepflichten gegenüber Alias nicht verletzt werden und insbesondere Alias nicht konkurrenziert wird.
  - <sup>3</sup> Neben- und Freizeitbeschäftigungen sollen die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden im Rahmen der arbeitsvertraglichen Pflichten nicht beeinträchtigen.
  - <sup>4</sup> Die Mitarbeitenden sind nicht berechtigt, auf der Infrastruktur von Alias Privatarbeiten oder Arbeiten für Dritte auszuführen. Arbeiten für das Studium werden geduldet, sofern sie die eigentliche Arbeit nicht beeinträchtigen. Ausnahmen können beim Generalsekretariat eingeholt werden.
- Art. 7**  
Änderung in  
den  
persönlichen  
Verhältnissen
- Änderungen des Zivilstandes, des Geschlechtseintrages, des amtlichen Namens, des Wohnortes, der militärischen Verhältnisse, des Heimatorts, der Nationalität, der Unterhaltspflichten sowie Geburt und Tod von Kindern sind dem Generalsekretariat zu melden.

### **3 Arbeitszeit**

- Art. 8**  
Arbeitszeit
- Die Arbeitszeit beträgt bei 100% Anstellung pro Woche 40 Stunden. Für die Einhaltung der Pausen sind die Mitarbeitenden selbst verantwortlich.
- Die geleisteten Arbeitsstunden sind zu rapportieren und zu Handen des Generalsekretariats zur Überprüfung abzulegen.
- Art. 9**  
Überstunden
- Generell gilt es, Überstunden bis zum Ende des Geschäftsjahres (31.08.) durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Zum Beginn des neuen Geschäftsjahres (01.09.) werden alle nicht kompensierten Überstunden annulliert. Sollte die Kompensation aufgrund besonderer Umstände unzumutbar sein, kann der Vorstand eine Vergütung von maximal 30 Stunden bewilligen.

## 4 Absenzen

### 4.1 Ferien

- Art. 10  
Ferien-  
anspruch
- <sup>1</sup> In die Ferien fallende Feiertage, die nach Art. 11 bezahlt werden, gelten nicht als Ferientage.
  - <sup>2</sup> Neu eintretende und austretende Mitarbeitende erhalten Ferienansprüche proportional zur Zeit ihres Anstellungsverhältnisses. Kündigt eine Mitarbeitende Person das Arbeitsverhältnis, nachdem sie ihre Ferien bezogen hat, können die Arbeitgebenden bereits ausbezahlten Lohn zurückfordern.
  - <sup>3</sup> Bei Absenzen, die infolge Militärdienst (mit Ausnahme des ordentlichen Wiederholungs- oder Ergänzungskurses), Unfall, Krankheit und Schwangerschaft innert eines Kalenderjahres gesamthaft länger als drei Monate dauern, wird der jährliche Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Absenzmonat um einen Zwölftel gekürzt.
  - <sup>4</sup> Die Verrechnung anderer Absenzen mit den Ferien bleibt dem Ermessen des Vorstandes überlassen.
  - <sup>5</sup> Die Ferien sind im Kalenderjahr, für das sie gewährt werden, zu beziehen. Restferien vom Vorjahr müssen bis spätestens Ende März bezogen werden.
  - <sup>6</sup> Die Ferien sind im Kalenderjahr, für das sie gewährt werden, zu beziehen. Restferien vom Vorjahr müssen bis spätestens Ende März bezogen werden.
  - <sup>7</sup> Die Ferien dürfen während der Dauer des Anstellungsverhältnisses nicht durch Geldleistungen abgegolten werden.
  - <sup>8</sup> Krankheit und Unfall während der Ferien unterbrechen die Ferien, sofern sie unverzüglich und unter Beilage eines ärztlichen Zeugnisses gemeldet werden.
  - <sup>9</sup> Die Gewährung von unbezahltem Urlaub liegt im Ermessen der Arbeitgebenden. Entsprechende Begehren sind dem Generalsekretariat zu unterbreiten.

## 4.2 Feiertage

Art. 11  
Feiertage

Bezahlte Ferientage sind die Feiertage der Stadt Winterthur, Zürich und Wädenswil.

## 4.3 Zustehende Absenzen ohne Kompensation

Art. 12  
Absenzen

Folgende Absenzen werden vergütet, ohne dass die ausfallenden Arbeitsstunden kompensiert werden müssen:

- a) Heirat: 3 Tage
- b) Heirat eines Kindes zur Teilnahme an der Trauung: 2 Tage
- c) Geburt eines Kindes: 3 Tage
- d) Tod von Lebenspartner\*in, eines Kindes oder Eltern: Bis zu 7 Tage
- e) Tod von Grosseltern, Eltern oder Kinder von Lebenspartner\*in oder Geschwister: Bis zu 3 Tage
- f) Rekrutierung (Armee): Bis zu 3 Tage
- g) Entlassung (Armee): Bis zu 1 Tag
- h) Bekleidungs-Ausrüstungsinspektion (Armee): Bis zu 1 Tag
- i) Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern kein Arbeitsgeberwechsel damit verbunden ist:
  - a. Interkommunal 2 Tage
  - b. Ausserkommunal Bis zu 3 Tage
- j) Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann: Bis zu 3 Tage

## 4.4 Krankheit und Unfall

Art. 13  
Rechte und  
Pflichten

<sup>1</sup> Absenzen, die wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Geburt oder anderer unvorhergesehener Umstände anfallen, sind dem Generalsekretariat unverzüglich zu melden. Administrative Angaben

für die Erstellung von Unfallscheinen sind innert drei Tagen an das Generalsekretariat zu richten.

- <sup>2</sup> Ab drei Tagen Absenz wegen Krankheit oder Unfall muss ein ärztliches Zeugnis vorgelegt werden. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, den Vorgesetzten über die voraussichtliche Dauer der Absenz zu orientieren. Alias ist berechtigt, im Einzelfall auch eine Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Tag mit einem ärztlichen Zeugnis belegen zu lassen.
- <sup>3</sup> Bei länger dauernder Absenz ist Alias monatlich über den Gesundheitszustand und den Verlauf der Rekonvaleszenz zu informieren.
- <sup>4</sup> Alias ist berechtigt, Krankenbesuche durchführen zu lassen oder ein vertrauensärztliches Zeugnis zu verlangen.

#### **Art. 14**

Dauer der Gehaltsvortsetzung bei Krankheit und Unfall

Bei durch Krankheit (beinhaltet Schwangerschaft, Geburt und ausserordentlich geplante Operationen) oder Unfall bedingter Abwesenheit gewährt der Verein für die nachstehende Dauer das volle Gehalt:

- Im 1. Dienstjahr: 5 Wochen
- Ab 2. Dienstjahr: 10 Wochen
- a) Diese Leistungsdauer gilt gesondert je für alle oben genannten Abwesenheiten gesamthaft
- b) Bei Schwangerschaft und Geburt im 1. Dienstjahr beträgt die beschränkte Zeitdauer für Krankheit gesamthaft 2 Monate.

#### **Art. 15**

Elternschaft

Bei Absenzen infolge Elternschaft bezahlt der Verein der Person welche gebärt während insgesamt 16 Wochen das volle Gehalt, sofern das Anstellungsverhältnis im Zeitpunkt der Geburt mindestens 6 Monate gedauert hat.

#### **Art. 16**

Unfallversicherung

- <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind durch den Verein bei AXA Winterthur gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle versichert. Die Leistungen gelten gemäss des Versicherungsanbieters (namentlich der AXA Winterthur).
- <sup>2</sup> Bei einer Arbeitsdauer von weniger als 8 Stunden pro Woche und bei einer Abstellung im Stundenlohn müssen die Mitarbeitenden selbst eine Nichtbetriebsunfallversicherung abschliessen.

- <sup>3</sup> Die Prämien für die Betriebs- und Nichtbetriebsunfallversicherung werden durch den Verein getragen.

**Art. 17**  
Ansprüche gegenüber Dritten

Haben die Mitarbeitenden gegenüber Dritten (Haftpflichtige oder Versicherungen) Ansprüche auf Lohnersatz bzw. Taggeld infolge ihrer durch Krankheit, Unfall und anderen medizinischen Abwesenheiten bedingten Arbeitsunfähigkeit, so vermindern sich die unter Art. 14 festgelegten Leistungen des Vereins so, dass sie mit dem Betrag solcher Drittleistungen zusammen das volle Gehalt nicht übersteigen.

## 5 Salär, Zulagen und Rückforderungen

### 5.1 Salär und Zulagen

**Art. 18**  
Festlegung der Saläre

Die Saläre werden vom Vorstand festgelegt.

**Art. 19**  
Auszahlung

<sup>1</sup> Gemäss Arbeitsvertrag

<sup>2</sup> Angestellte auf Stundenlohnbasis erhalten im Folgemonat die rapportierten Stunden des Vormonats ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt monatlich. Details zum Stundenlohn können dem Arbeitsvertrag entnommen werden.

**Art. 20**  
Familienzulagen

Der Verein richtet an seine Mitarbeitenden Familienzulagen nach Massgabe des anwendbaren Gesetzes und den dazugehörigen Vollzugsvorschriften des Kantons Zürich.

**Art. 21**  
Dienstjubiläum

Dienstjubiläen werden nicht gesondert berücksichtigt, sondern ausschliesslich nach dem Schweizerischen Obligationenrecht behandelt.

**Art. 22**  
Gehaltsfortzahlung im Todesfall

Bei Tod eines Mitarbeitenden mit Unterstützungspflicht entrichtet der Verein das Gehalt für einen weiteren Monat ab dem Todestag.

**Art. 23**  
Weiterbildungsbeiträge

Weiterbildungsbeiträge werden vom Vorstand im Einzelfall geprüft.



## 5.2 Rückforderungen

**Art. 24** Rückforderungen Die Rückforderungen werden mittels Rückforderungsbeleg und in Absprache mit dem Generalsekretariat erledigt.

## 6 Militär, Zivilschutz und -dienst

**Art. 25** Meldepflicht Bevorstehende Absenzen infolge obligatorischen schweizerischen Militärdienstes, Schutzdienstes oder Zivildienstes sind sofort nach deren Bekanntwerden dem Generalsekretariat zu melden.

**Art. 26** Gültigkeit Die folgenden Regelungen gelten nur für den Friedensdienst. Für den Aktivdienst in der Schweizer Armee bleiben besondere Regelungen vorbehalten.

**Art. 27** Leistungen des Unternehmens

- <sup>1</sup> Während der Rekrutenschule als Rekrut\*in:
  - ledige Rekrut\*innen ohne Unterstützungspflicht: 65% des Gehalts
  - verheiratete und ledige Rekrut\*innen mit Unterstützungspflicht: 80% des Gehalts
- <sup>2</sup> Während den übrigen Dienstleistungen innerhalb eines Kalenderjahres:
  - Während eines Monats: das volle GehaltFür die darüberhinausgehende Dienstzeit:
  - ledige ohne Unterstützungspflicht: 50% des Gehalts
  - verheiratete und ledige mit Unterstützungspflicht: 80% des Gehalts
- <sup>3</sup> Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen sind in den obigen Ansätzen inbegriffen. Ist die Erwerbsausfallentschädigung höher als die in Abschnitt a) und b) genannten Ansätze, so wird diese ausgerichtet.
- <sup>4</sup> Der Verein kann die Gewährung der Militärdienstentschädigung für Militärdienst von längerer Dauer als einen Monat im Jahr von der Verpflichtung der Arbeitnehmenden abhängig machen, das Dienstverhältnis nach dem Militärdienst noch wenigstens sechs Monate fortzusetzen.

- <sup>5</sup> Als obligatorischer, schweizerischer Militärdienst gilt jeder Dienst in Armee und Zivilschutz und -dienst, für den eine Erwerbsausfallentschädigung (EO) ausbezahlt wird und der nicht ausdrücklich als freiwillig bezeichnet wird.

## 7 Datenschutz

- Art. 28  
Datenschutz
- <sup>1</sup> Das Speichern personenbezogener Daten mittels elektronischer Anlagen ist auf das betrieblich Notwendige zu beschränken. Der Umgang mit diesen Daten hat nach bestem Wissen und Gewissen zu erfolgen. Der Vorstand hat diejenigen Personen zu bezeichnen, welche Zugang zu den gespeicherten Daten haben. Den Mitarbeitenden muss auf Verlangen Auskunft über die sie betreffenden, elektronisch gespeicherten Daten erteilt werden. Fehlerhafte personenbezogene Daten sind zu berichtigen.
- <sup>2</sup> Überwachungs- und Kontrollsysteme, die ausschliesslich das Verhalten der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz überwachen sollen, dürfen nicht eingesetzt werden. Werden solche Überwachungs- und Kontrollsysteme aus anderen Gründen eingesetzt, müssen sie möglichst so gestaltet und angeordnet sein, dass sie die persönliche Integrität und die Bewegungsfreiheit der Mitarbeitenden nicht übermässig einschränken.

## 8 Vorsorge und Pensionierung

- Art. 29  
Vorsorge
- Der Eintritt in die Pensionskasse, die für Alias durch die AXA Winterthur übernommen wird, ist für alle in den Bestimmungen der Pensionskasse definierten Mitarbeitenden obligatorisch. Die näheren Bestimmungen den Bestimmungen der Pensionskasse zu entnehmen.
- Art. 30  
Pensionierung
- Das Arbeitsverhältnis erlischt auf Ende jedes Monats, in welchem die Mitarbeitende Person das gesetzliche AHV-Rentenalter erreichen. Bewegungsfreiheit der Mitarbeitenden nicht übermässig einschränken.

## 9 Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 31  
Probezeit

Bei Bedarf kann die Probezeit durch den Vorstand oder der Mitarbeitenden Person verlängert werden.

Art. 32  
Kündigungs-  
fristen

Es gelten die Bestimmungen aus dem Arbeits- oder Anstellungsvertrags.

## 10 Diverses

Art. 33  
Infrastruktur  
ZHAW

Für die Nutzung der Alias- bzw. ZHAW-Infrastruktur gelten die Bestimmungen und Policies der ZHAW.

Art. 34  
Verbandszuge-  
hörigkeit/  
Gewerkschaft

Mitarbeitende haben das Recht, sich einer Berufsorganisation, einem Verband oder einer Gewerkschaft anzuschliessen. Es entstehen ihnen durch den Arbeitgebenden keine Nachteile.

## 11 Vorstand

Art. 35  
Ausserordent-  
licher Zusatz  
für Mitglieder  
des Vorstands

<sup>1</sup> Die unter dem Kapitel 11 gelisteten Artikel sind nur für die Mitglieder des Vorstands von Alias anzuwenden und gelten entweder zusätzlich oder anstelle von oben genannten Artikeln.

<sup>2</sup> Ausserordentliche Bestimmungen welche gegen die unter Kapitel 11 gelisteten Artikel verstossen, sind nur durch den Studierendenrat oder durch den vollständig anwesenden Delegiertenrat jeweils während einer dazu einberufenen Sitzung zu gewähren, ausgenommen sind statuarisch festgelegte Bestimmungen.

Art. 36  
Pensa

<sup>1</sup> Die maximalen Pensa werden in den Statuten gemäss Art. 30 wie folgt bestimmt:

Das maximale Arbeitspensum der Vorstandsmitglieder darf folgende Prozentsätze nicht überschreiten:

- a) 40 % in einem Vollzeit-Studium
- b) 60 % in einem Teilzeit-Studium
- c) 60 % im Fall eines Einzel-Präsidiums und Vollzeit-Studium

## Art. 37 Kündigung Und Fristen

- d) 80 % im Fall eines Einzel-Präsidiums und Teilzeit-Studium
- 2 Über eine Pensumsänderung einer Person, die unter Vertrag mit Alias ist, muss im Vorstand drüber abestimmt werden.
- 3 Wird eine neue Stelle geschaffen, muss der Vorstand darüber abstimmen.
- 4 Der Studierendenrat muss über Änderungen von Pensa und über die Schaffung von neuen Stellen informiert werden.
- 1 Die Kündigungsfrist für ein Vorstandsmitglied beträgt in jedem Fall 3 Monate, mit Ausnahme von berechtigten fristlosen Kündigungen.
- 2 Durch Abwahl oder nicht erfolgte Wiederwahl startet die dreimonatige Kündigungsfrist per Anfang des Folgemonats. Eine schriftliche Kündigung muss dennoch durch den Vorstand ausgehändigt werden, rückdatiert auf den Tag der Abwahl oder nicht erfolgten Wiederwahl.
- 3 Werden mehrere Vorstandsmitglieder gleichzeitig abgewählt oder nicht wiedergewählt, sodass nur ein Vorstandsmitglied oder gar kein Vorstandsmitglied erhalten bleibt, so können drei bei der Abwahl oder nicht erfolgten Wiederwahl anwesenden Mitglieder des Studierendenrats oder zwei bei der Abwahl oder nicht erfolgten Wiederwahl anwesenden Mitglieder des Delegiertenrats die schriftliche Kündigung (mit-)unterzeichnen und aushändigen.
- 4 Durch Arbeitsvertrags ergänzende Bestimmungen kann die Kündigungsfrist nicht verlängert oder verkürzt werden. Möchte ein Vorstandsmitglied frühzeitig das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Kündigungsfrist beenden, so ist dies nur unter Einverständniserklärung des Studierendenrats möglich und nur wenn die Amtsübergabe an die nachfolgende Person gewährleistet ist.
- 5 Kündet ein Vorstandsmitglied von sich aus, so bleiben die Kompetenzen und die Unterschriftsberechtigung die mit dem Vorstandsamt und dem Eintrag im Handelsregister mit sich kommen bestehen. Wird einem Vorstandsmitglied mittels Abwahl oder nicht erfolgter Wiederwahl gekündigt, so entfallen die Kompetenzen die mit dem Vorstandsamt mit sich kommen ab dem ersten Arbeitstag der nachfolgenden Person. Der Eintrag im Handelsregisteramt ist sofort zu streichen, sodass die Unterschriftsberechtigung entfällt.
- 6 Kündet ein Vorstandsmitglied von sich aus, so ist die schriftliche Kündigung zugleich der Rücktritt aus dem Vorstand per letztem

Arbeitstag. Der Eintrag im Handelsregisteramt ist fristgerecht zu streichen.

- <sup>7</sup> Ausserordentliche Bestimmungen welche gegen den Art. 37 verstossen, sind nur durch den Studierendenrat oder durch den vollständig anwesenden Delegiertenrat jeweils während einer dazu einberufenen Sitzung oder während der Sitzung in der die Abwahl oder nicht erfolgte Wiederwahl erfolgt sind zu gewähren, ausgenommen sind statuarisch festgelegte Bestimmungen.

## Art. 38 Lohn

Der Lohn der Vorstandsmitglieder wird gemäss Art. 11 Abs. 3 des Finanzreglements wie folgt berechnet:

Bei der Festsetzung des Vorstands-Lohns werden insbesondere Erfahrungen in früheren Stellungen und die Lebenserfahrung bzw. das Alter berücksichtigt. Für die Einstufung muss die Anzahl anrechenbare Jahre bestimmt werden. Alle Tätigkeiten mit Pensa über 50% werden zu 100% berechnet. Alle Tätigkeiten unter und mit 50% werden zu 50% angerechnet. Dabei gilt folgendes:

Nicht angerechnet werden: Aushilfe-/Studijobs, sofern diese nicht niveauentsprechend oder verwandte Tätigkeiten sind. Angerechnet werden: Praktika oder niveauentsprechende und verwandte Tätigkeiten, wie auch identische Funktionen.

Zu 100% angerechnet wird das Alter der entsprechenden Person (-19 Jahre).

Die Lohnstufen werden jeweils zu Beginn jedes Geschäftsjahres (per 1. September) vom Vorstand geprüft und entsprechend festgesetzt.

Stufe	Anrechenbare Jahre	Lohn
1	0-3	CHF 4'500.00
2	4-6	CHF 4'700.00
3	7-9	CHF 4'900.00
4	10-13	CHF 5'100.00
5	14-17	CHF 5'300.00
6	18- >20	CHF 5'500.00

## 12 Schlussbestimmungen

Art. 39  
Schluss-  
bestim-  
mungen

- <sup>1</sup> Der Vorstand sorgt dafür, dass die Bestimmungen dieses Reglements eingehalten werden.
- <sup>2</sup> Grobe Verstösse können nach einer einmaligen schriftlichen Verwarnung durch den Vorstand eine Kündigung nach sich ziehen. Bei Betrug und weiterem strafrechtlichen Verhalten bleibt eine fristlose Kündigung vorbehalten.

Art. 40  
Inkrafttreten

Das vorliegende Reglement tritt per 12. Mai 2022 in Kraft.