

Alumni ZHAW
Rechtliche Rahmenbedingungen für
Arbeitnehmende 50+



Building Competence. Crossing Borders.

RA Dr. iur. Sabine Steiger-Sackmann sts@zhaw.ch
Dozentin für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Zentrum für Sozialrecht

Übersicht

Rechtliche Rahmen- bedingungen für AN 50+

- Einleitung
- **Bestehendes** Arbeitsverhältnis
- **Ende** des Arbeitsverhältnisses
- **Neues** Arbeitsverhältnis
- **Versicherungslösungen**

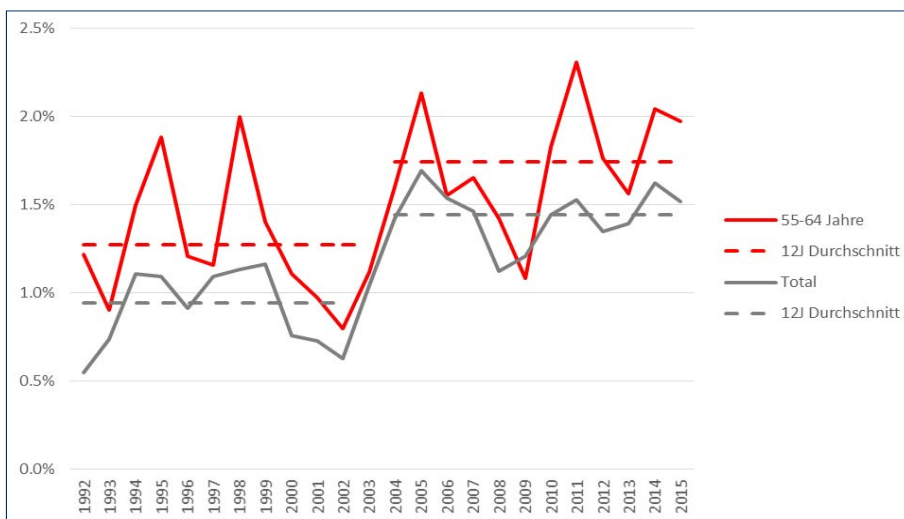
Alumni ZHAW

Arbeitsmarktbeteiligung nach Altersklassen

	Erwerbsquote (Vollzeitäquivalente)		
	2005	2015	2005-2015
15-24 Jahre	55.6%	54.0%	-1.6%
25-39 Jahre	76.9%	79.8%	2.9%
40-54 Jahre	77.6%	80.1%	2.5%
55-64 Jahre	56.5%	63.1%	6.6%
65 Jahre und älter	3.6%	5.5%	1.9%
55 Jahre und älter	26.3%	28.9%	2.6%
15-64 Jahre	69.9%	72.5%	2.7%

Quelle: Seco, Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt, Grundlagen für die nationale Konferenz vom 21. April 2016, S. 6; basierend auf den Zahlen des BFS/SAKE

Langzeit Erwerbslosenquote 55-64-Jährige und Total



Quelle: Seco, Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt, Grundlagen für die nationale Konferenz vom 21. April 2016, S. 15; basierend auf den Zahlen des BFS/SAKE

Alteisen



oder

Edelmetall



?

5

Nationale Konferenzen «Ältere Arbeitnehmende»

Bund, Kantone und Sozialpartner

- analysieren die Situation auf dem Arbeitsmarkt
- verbessern die Instrumente der Arbeitslosenversicherung
- fördern die berufliche Weiterbildung
- sensibilisieren für die Anliegen älterer AN und bauen Vorurteile ab
- Ermöglichen flexible und individuelle Pensionierungen

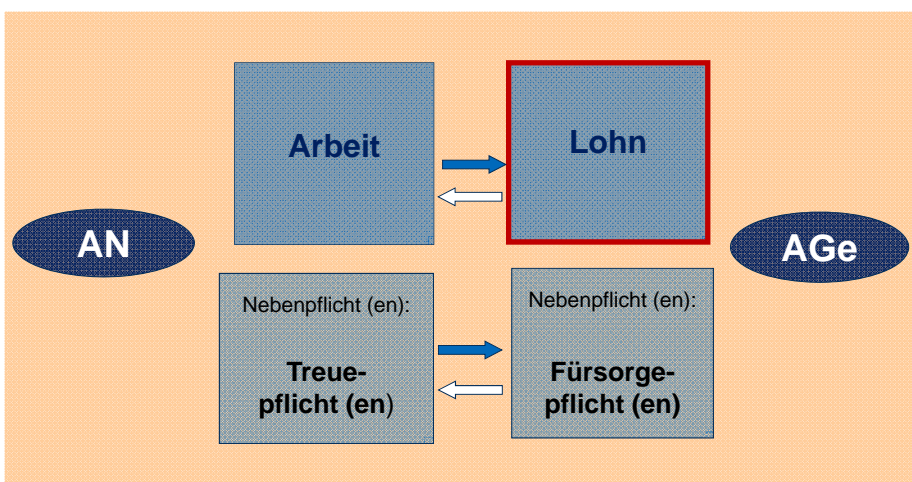
Übersicht

Rechtliche Rahmenbedingungen für AN 50+

- Einleitung
- **Bestehendes** Arbeitsverhältnis
- **Ende** des Arbeitsverhältnisses
- **Neues** Arbeitsverhältnis
- **Versicherungslösungen**

Alumni ZHAW

Vertragspflichten im Arbeitsvertrag



Lohn Art. 322 OR

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der **verabredet** oder **üblich** oder durch **Normalarbeitsvertrag** oder **Gesamtarbeitsvertrag** bestimmt ist.

Altersgutschriften

Art. 16 BVG

Altersjahr	vom koordinierten Lohn	Anzahl Jahre		z.B. koord. Lohn CHF 59'925*
25 – 34	7 %	10	70 %	
35 – 44	10 %	10	100 %	
45 – 54	15 %	10	150 %	
55 – 65	18 %	10	180 %	
			500 %	CHF 299'625 + Zins

* Maximum ab 1.1.2015

Altersguthaben

Art. 15 BVG

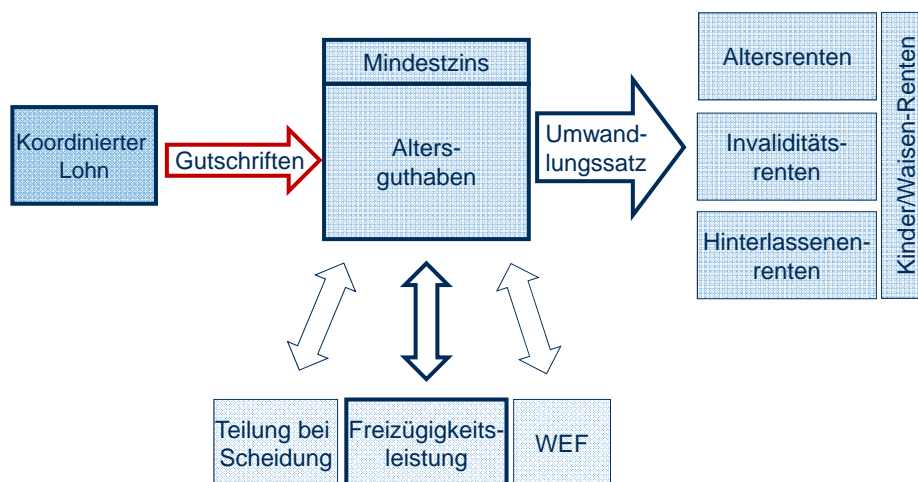
Altersgutschriften

+ Zinsen

+ ev. eingebrachte Freizügigkeitsleistung

= **Altersguthaben**

Gesetzliche Rahmenbedingungen BVG



System der beruflichen Vorsorge

	Obligatorium	Erweiterung
Rechtsquellen	BVG	Anschlussvertrag Reglemente
Versicherte	AN mit Lohn von CHF 21'150 bis 84'600	Tieferer und / oder höherer Lohn
A.-Gutschriften	Je nach Alter: 7-18%	Je nach Vertrag bzw. Reglement
Beitragspflicht	AGe mind. 1/2	AGe mehr als 1/2
Rentenalter	Männer 65. Altersjahr; Frauen 64. Altersjahr	Vorzeitige Pensionierung ab 58. J.

Vorsorgeausweis (Muster)

Auszug:

2. Gehaltsdaten

Gemeldetes Jahresgehalt
Versichertes Jahresgehalt

BVG-Anteil
in CHF

Total in CHF
inkl. BVG-Anteil)

59'925.00

94'000.00
94'000.00

3. Altersguthaben

Voraussichtliches Altersguthaben per 31.12.20XX
Projiziertes Altersguthaben ohne Zins
Projiziertes Altersguthaben mit Zins

139'973.60
281'097.00
342'887.25

231'369.90
381'498.75
470'938.80

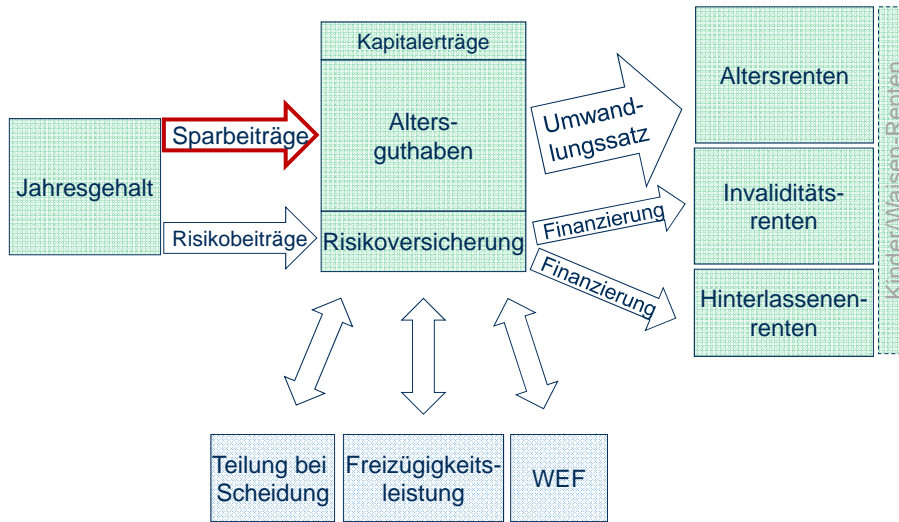
System der beruflichen Vorsorge

	Obligatorium	Erweiterung
Rechtsquellen	BVG	Anschlussvertrag Reglemente
Versicherte	AN mit Lohn von CHF 21'150 bis 84'600	Tieferer und / oder höherer Lohn
A.-Gutschriften	Je nach Alter: 7-18%	Je nach Vertrag bzw. Reglement
Beitragspflicht	AGe mind. 1/2	AGe mehr als 1/2
Rentenalter	Männer 65. Altersjahr; Frauen 64. Altersjahr.	Vorzeitige Pensionierung ab 58. J.

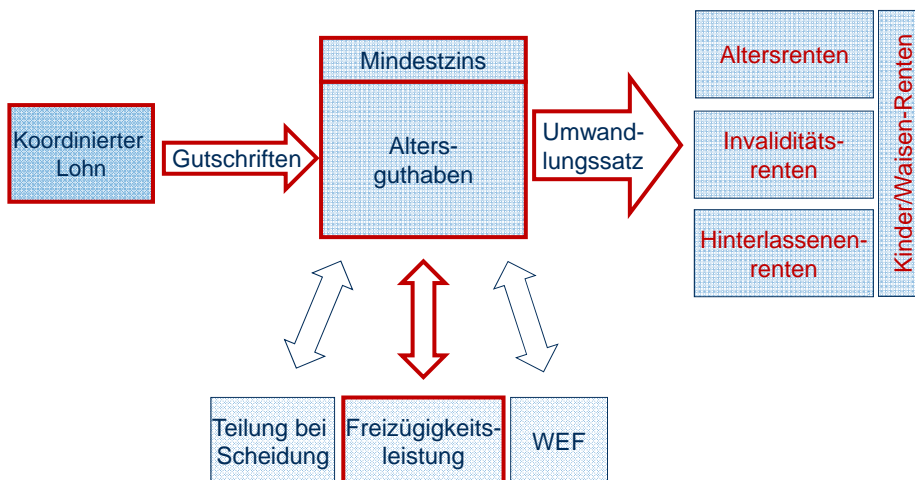
Finanzierung

- **Beiträge** der Versicherten sind nicht gesetzlich geregelt,
Festsetzung im **Reglement** Art. 66 BVG
- Nur: **AGe** muss mind. $\frac{1}{2}$ **der Beiträge** zahlen
(kollektive Beitragsparität) Art. 66 BVG
- Gesamtheit der Beiträge muss ausreichen, um jederzeit die
gesetzlichen und reglementarischen Leistungen zu erfüllen
(= **Deckungsgrad 100%**)
Art. 65 BVG

Sicht und Sprache der Vorsorgeeinrichtungen



Mindestvorschriften BVG



Altersgutschriften

Art. 16 BVG

Altersjahr	vom koordinierten Lohn	Anzahl Jahre		z.B. koord. Lohn CHF 59'925*
25 – 34	7 %	10	70 %	
35 – 44	10 %	10	100 %	
45 – 54	15 %	10	150 %	
55 – 65	18 %	10	180 %	
			500 %	CHF 299'625 + Zins

* Maximum ab 1.1.2015

zh School of
aw Management and Law

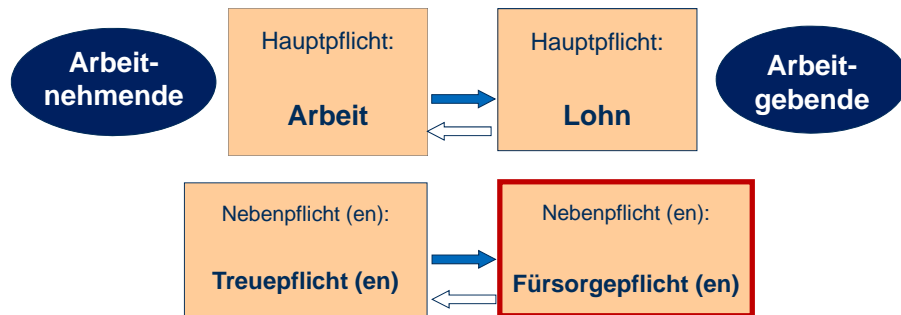
Altersgutschriften gem. «Altersvorsorge 2020»

Altersjahr	vom koordinierten Lohn	Anzahl Jahre		z.B. koord. Lohn CHF 59'925*
25 – 34	7 %	10	70 %	
35 – 44	10 % > 11,5 %	10	100 %	
45 – 54	15 % > 17,5 %	10	150 %	
55 – 65	18 % > 17,5 %	10	180 %	
			500 %	CHF 299'625 + Zins

* Maximum ab 1.1.2015

zh School of
aw Management and Law

Vertragspflichten im Arbeitsverhältnis



Fürsorgepflicht gem. Art. 328 OR

¹ Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die **Persönlichkeit** des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. ...

Rechtsfolgen bei Verletzung der Persönlichkeit



Ausgangslage:

Persönlichkeitsschutz ist eine vertragliche Pflicht der AGe.
Persönlichkeitsverletzungen sind folglich **Vertragsverletzungen**.

Rechtsfolgen:

- AN können **Erfüllung** verlangen;
- AN müssen persönlichkeitsverletzende **Weisungen** nicht befolgen;
- AN haben Anspruch auf **Schadenersatz** und Genugtuung nach Art. 97 ff. OR;
- (Fristlose) **Kündigung** durch AN nur in schweren Fällen berechtigt (Art. 337 OR).

Fürsorgepflichten



- | | |
|--|-----------------------------|
| ▪ Schutz der Persönlichkeit | Art. 328 OR |
| • Gesundheitsschutz | Art. 6 ArG, Art. 82 UVG |
| • Schutz der persönlichen Integrität | Art. 6 ArG |
| • Gleichstellung von Mann und Frau | Gleichstellungsgesetz |
| ▪ Arbeits-/ Erholungszeiten | Art. 329 OR, Art. 9 ff. ArG |
| ▪ Ferien, Urlaub | Art. 329 – 329f OR |
| ▪ Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung | Art. 324 – 324b OR |

Art. 328 OR

² Er hat zum Schutz von **Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die **Massnahmen** zu treffen, die nach der Erfahrung **notwendig**, nach dem Stand der Technik **anwendbar** und den Verhältnissen des Betriebes ... **angemessen** sind, ...

Art. 6 ArG

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der **Gesundheit** der Arbeitnehmer **Massnahmen** zu treffen, die nach der Erfahrung **notwendig**, nach dem Stand der Technik **anwendbar** und den Verhältnissen des Betriebes ... **angemessen** sind. ...

Gesundheitsschutz gem. Arbeitsgesetz

Art. 6 ArG

² Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den **Arbeitsablauf** so zu gestalten, dass **Gesundheitsgefährdungen** und **Überbeanspruchungen** der Arbeitnehmer nach Möglichkeit **vermieden** werden.

...

⁴ Durch **Verordnung** wird bestimmt, welche Massnahmen für den Gesundheitsschutz in den Betrieben zu treffen sind.

Fürsorgepflichten



- **Schutz der Persönlichkeit** **Art. 328 OR**
 - Gesundheitsschutz Art. 6 ArG, Art. 82 UVG
 - Schutz der persönlichen Integrität Art. 6 ArG
 - Gleichstellung von Mann und Frau Gleichstellungsgesetz
- **Arbeits-/ Erholungszeiten** Art. 329 OR, Art. 9 ff. ArG
- **Ferien, Urlaub** Art. 329 – 329f OR
- **Lohnfortzahlung** bei Arbeitsverhinderung Art. 324 – 324b OR

Ferienanspruch

Art. 329a und e OR



- Generell **mindestens 4 Wochen**
- bis 20. AJ mind. 5 Wochen
- bis 30. AJ + 1 Woche für Jugendarbeit (unbezahlt)

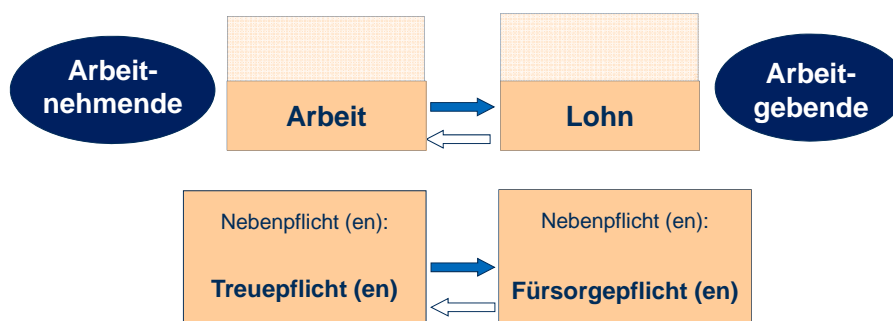
Fürsorgepflichten



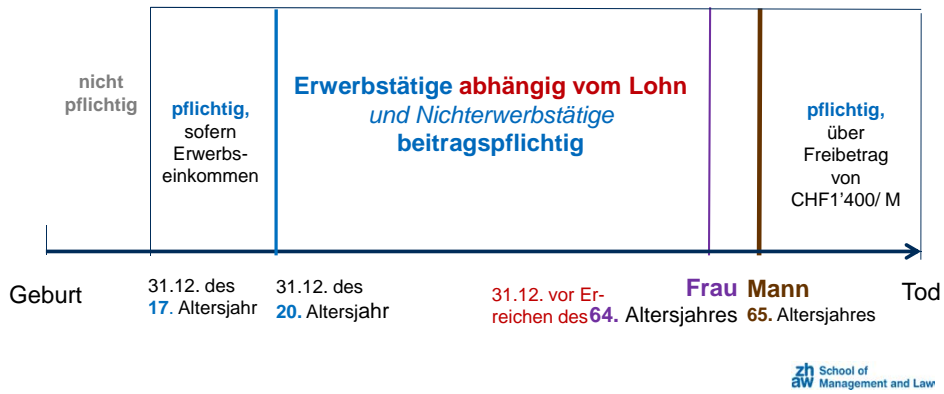
- **Schutz der Persönlichkeit** **Art. 328 OR**
 - Gesundheitsschutz Art. 6 ArG, Art. 82 UVG
 - Schutz der persönlichen Integrität Art. 6 ArG
 - Gleichstellung von Mann und Frau Gleichstellungsgesetz
- **Arbeits-/ Erholungszeiten** Art. 329 OR, Art. 9 ff. ArG
- **Ferien, Urlaub** Art. 329 – 329f OR
- **Lohnfortzahlung** bei Arbeitsverhinderung Art. 324 – 324b OR

Weiterbildung ?

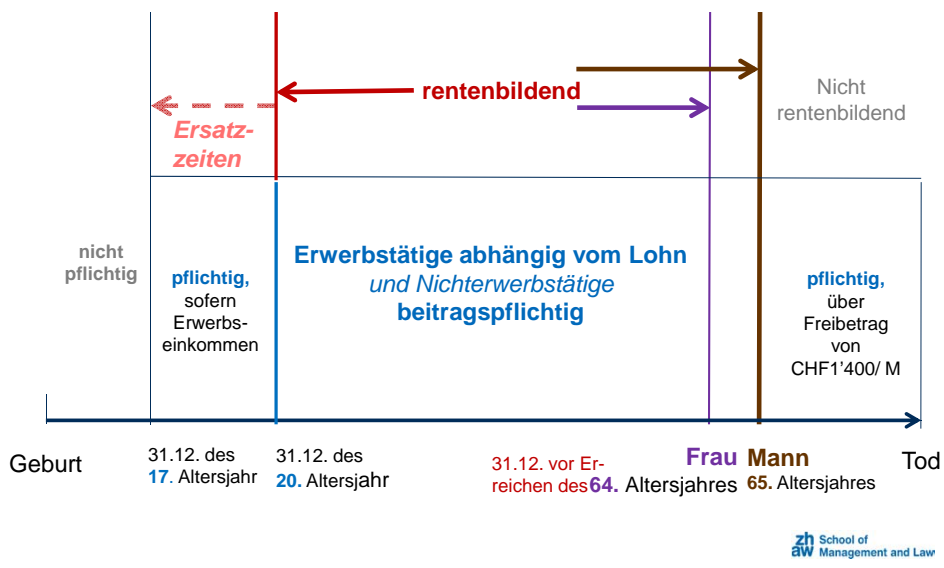
Reduktion des Arbeitspensums



1. Säule: Beitragspflicht



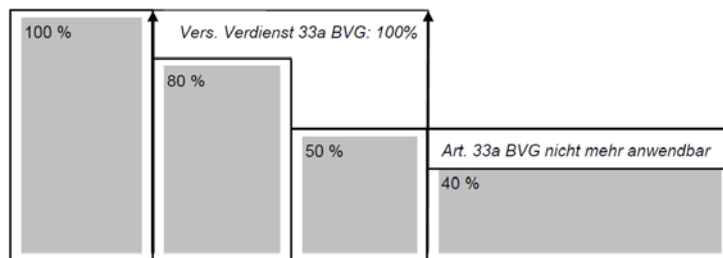
1. Säule: Beitragspflicht und **rentenbildendes Einkommen**



2. Säule: Erleichterung der Arbeitsmarktbeitilgung

1. **Weiterversicherung** zum letzten bisherigen (nun nur teilweise erzielten) Lohn kann die VE im Reglement vorsehen
(Art. 33a BVG)

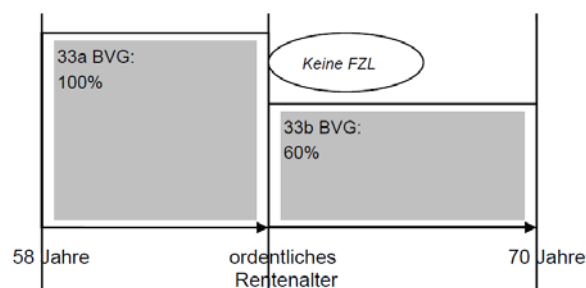
- bei Lohnreduktion um max. die Hälfte
- ab 58. AJ. bis zum ordentlichen reglementarischen Rentenalter
- ohne Beitragsparitätät von AGe



2. Säule: Erleichterung der Arbeitsmarktbeitilgung

2. **Weiterführung der Vorsorge** kann die VE im Reglement vorsehen
(Art. 33b BVG)

- Eintritt in die VE vor dem ordentlichen Rentenalter (65/64)
- aufgrund des effektiv erzielten koordinierten Lohnes
- bis max. 70. Altersjahr
- mit paritätischen Beitragszahlungen



Übersicht

Rechtliche Rahmen- bedingungen für AN 50+

- Einleitung
- **Bestehendes** Arbeitsverhältnis
- **Ende** des Arbeitsverhältnisses
- **Neues** Arbeitsverhältnis
- **Versicherungslösungen**

Alumni ZHAW

Übersicht

Rechtliche Rahmen- bedingungen für AN 50+

- Einleitung
- **Bestehendes** Arbeitsverhältnis
- **Ende** des Arbeitsverhältnisses
- **Neues** Arbeitsverhältnis
- **Versicherungslösungen**

Alumni ZHAW

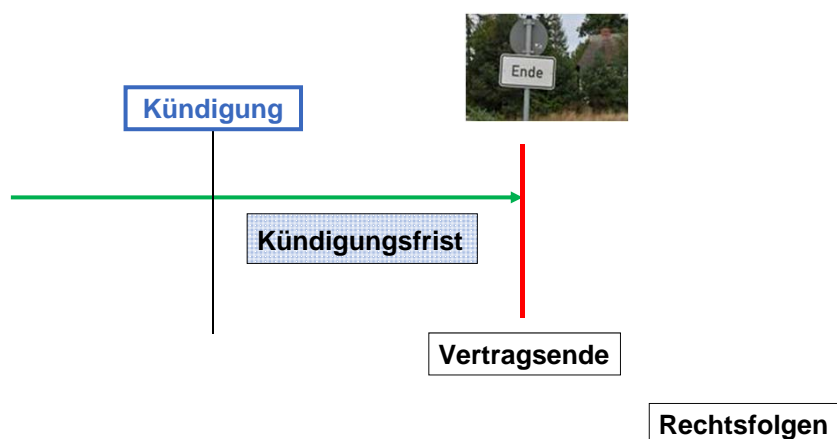
Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Gründe für Beendigung sind:

1. **Zeitablauf** bei befristetem Arbeitsverhältnis (Art. 334 OR)
2. **Tod** der Arbeitnehmenden (Art. 338 OR)
3. Beidseitige **Vereinbarung** (Art. 115 OR)
4. Einseitige Auflösung **Kündigung** bzw. Entlassung (Art. 335 ff. OR)

Phasen der einseitigen Vertragsbeendigung



Missbräuchliche Kündigung

Art. 336 Abs. 1 OR



Bei Kündigung **durch AN oder AGe** kann die Kündigung als missbräuchlich angefochten werden, wenn sie ausgesprochen wurde insbesondere wegen:

- a. **persönlicher Eigenschaft** der Gegenpartei
- b. Ausübung eines verfassungsmässigen Rechts durch Gegenpartei
- c. Vereitelung arbeitsrechtlicher Ansprüche durch Gegenpartei
- d. Geltendmachen von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis nach Treu und Glauben durch Gegenpartei
- e. Übernahme gesetzlicher Pflichten durch Gegenpartei

Missbräuchliche Kündigung

Art. 336 Abs. 1 OR



Bei Kündigung **durch AN oder AGe** kann die Kündigung als missbräuchlich angefochten werden, wenn sie ausgesprochen wurde insbesondere wegen:

- a. persönlicher Eigenschaft der Gegenpartei
- b. Ausübung eines verfassungsmässigen Rechts durch Gegenpartei
- c. **Vereitelung arbeitsrechtlicher Ansprüche** durch Gegenpartei
- d. Geltendmachen von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis nach Treu und Glauben durch Gegenpartei

Missbräuchliche Kündigung

Art. 336 Abs. 1 OR



Bei Kündigung **durch AN oder AGe** kann die Kündigung als missbräuchlich angefochten werden, wenn sie ausgesprochen wurde insbesondere wegen:

- a. persönlicher Eigenschaft der Gegenpartei
- b. Ausübung eines verfassungsmässigen Rechts durch Gegenpartei
- c. Vereitelung arbeitsrechtlicher Ansprüche durch Gegenpartei
- d. **Geltendmachen von Ansprüchen** aus dem Arbeitsverhältnis nach Treu und Glauben durch Gegenpartei

Missbräuchliche Kündigung

Art. 336 Abs. 1 OR



Bei Kündigung **durch AN oder AGe** kann die Kündigung als missbräuchlich angefochten werden, wenn sie ausgesprochen wurde **insbesondere** wegen:

- a. persönlicher Eigenschaft der Gegenpartei
- b. Ausübung eines verfassungsmässigen Rechts durch Gegenpartei
- c. Vereitelung arbeitsrechtlicher Ansprüche durch Gegenpartei
- d. **Geltendmachen von Ansprüchen** aus dem Arbeitsverhältnis nach Treu und Glauben durch Gegenpartei

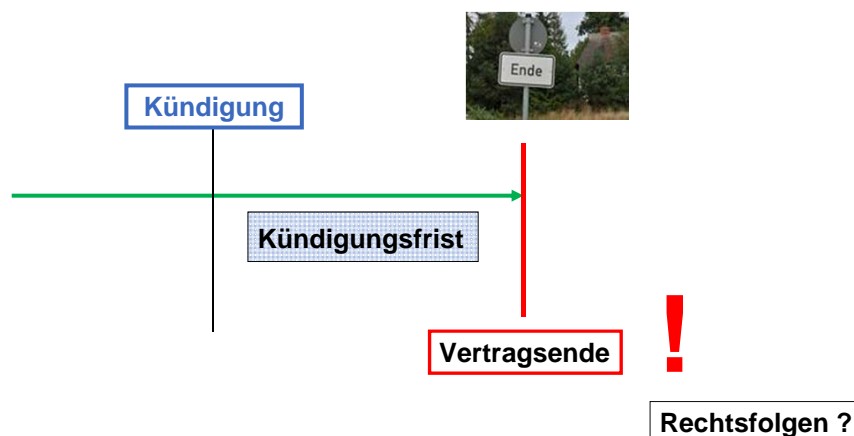
Bundesgericht Urteil vom 21.11.2014 (4a_384/2014)

aufgrund einer erhöhten Fürsorgepflicht...

... ist zu schliessen, dass bei älteren Arbeitnehmern der Art und Weise der Kündigung besondere Beachtung zu schenken ist. Er hat namentlich Anspruch darauf, rechtzeitig über die beabsichtigte Kündigung **informiert** und **angehört** zu werden, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, nach Lösungen zu suchen, welche eine **Aufrechterhaltung** des Arbeitsverhältnisses ermöglichen.

Ein absoluter Kündigungsschutz für diese Kategorie von Arbeitnehmenden besteht dennoch nicht, würde ein solcher doch das Prinzip der **Kündigungsfreiheit** grundsätzlich in Frage stellen.

Missbräuchliche Kündigung



Folgen einer missbräuchlichen Kündigung

Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist **beendet**,
d.h. **Lohnanspruch** noch während Kündigungsfrist,

aber wenn



- **Einsprache** bis Ende der Kündigungsfrist und, falls keine Einigung
- **Klage** innert 180 Tagen nach Ende des Arbeitsverhältnisses Art. 336b OR

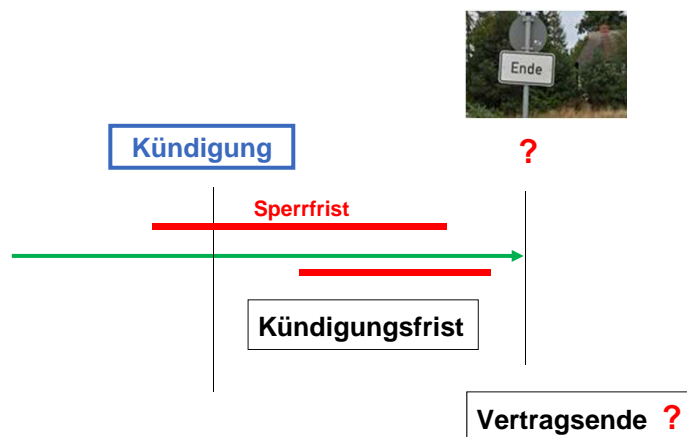
➤ **zusätzlich Pönalentschädigung**

von max. 6 Monatslöhnen Art. 336a OR



zh
aw School of
Management and Law

Kündigung zur Unzeit

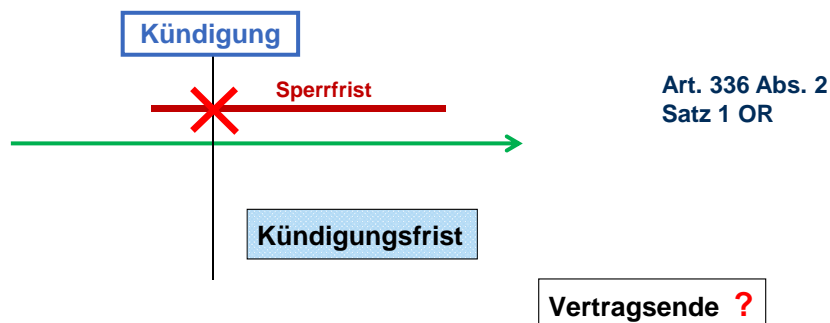


zh
aw School of
Management and Law

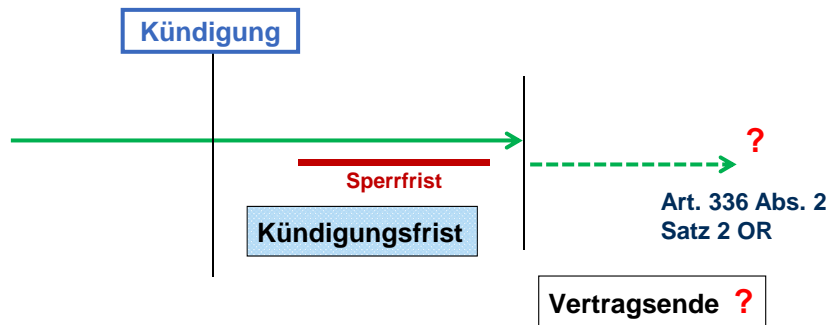
Art. 336c OR Kündigung zur Unzeit (Sperrfrist)

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen: ... während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im **ersten** Dienstjahr während **30 Tagen**, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und **ab sechstem** Dienstjahr während **180 Tagen**;

Kündigung zur Unzeit



Kündigung zur Unzeit



Übersicht

Rechtliche Rahmen- bedingungen für AN 50+

- Einleitung
- Bestehendes Arbeitsverhältnis
- **Ende** des Arbeitsverhältnisses
- Neues Arbeitsverhältnis
- Versicherungslösungen

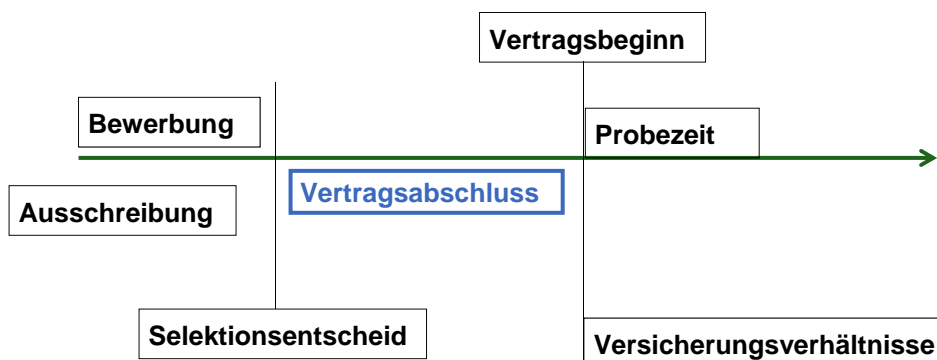
Übersicht

Rechtliche Rahmen- bedingungen für AN 50+

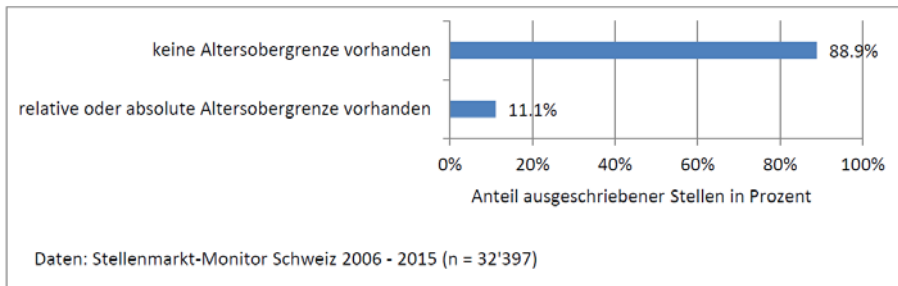
- Einleitung
- **Bestehendes** Arbeitsverhältnis
- **Ende** des Arbeitsverhältnisses
- **Neues** Arbeitsverhältnis
- **Versicherungslösungen**

Alumni ZHAW

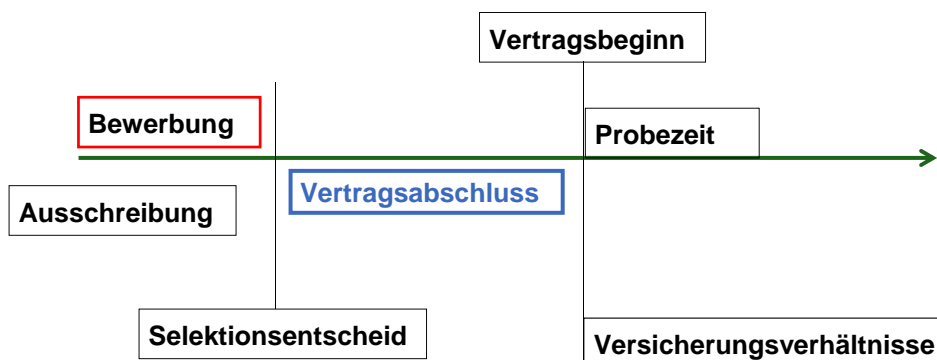
Phasen der Anstellung



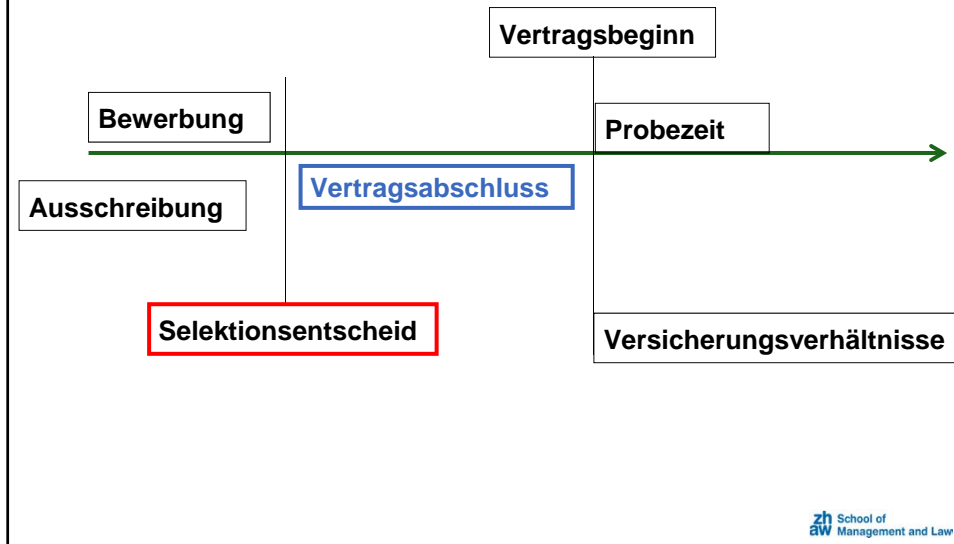
Ausschreibung



Phasen der Anstellung



Phasen der Anstellung



Gesundheitliche Vorbehalte

Entbindungen von der Leistungspflicht sind **nicht zulässig** in der **obligatorischen** Vorsorge bei

- Eintritt in eine VE (Art. 10 BVG e contrario, BGE 115 V 215 E.6)
- Wechsel der VE (Art. 14 FZG)

Aber sie sind für AN **zulässig**

- in der **überobligatorischen** Versicherung für max. 5 Jahre (Art. 331c OR)

System der beruflichen Vorsorge

	Obligatorium	Erweiterung
Rechtsquellen	BVG	Reglemente
Versicherte	AN mit Lohn von CHF 21'150 bis 84'600	Tieferer und/oder höherer Lohn
Vorbehalte	Nicht möglich	Möglich bis 5 Jahre
A.-Gutschriften	Je nach Alter: 7-18%	Je nach Vertrag
Beitragspflicht	AGe mind. 1/2	AGe mehr als 1/2
Rentenalter	Männer 65. Altersjahr; Frauen 64. Altersjahr	Vorzeitige Pensionierung ab 58. J.
IV-Renten	Ab IV-Grad von 40%	Ab IV-Grad unter 40% (oft ab 25%)

zh School of
aw Management and Law

Übersicht

Rechtliche Rahmenbedingungen für AN 50+

- Einleitung
- **Bestehendes** Arbeitsverhältnis
- **Ende** des Arbeitsverhältnisses
- **Neues** Arbeitsverhältnis
- **Versicherungslösungen**

Alumni ZHAW

zh School of
aw Management and Law

Übersicht

Rechtliche Rahmen- bedingungen für AN 50+

- Einleitung
- **Bestehendes** Arbeitsverhältnis
- **Ende** des Arbeitsverhältnisses
- **Neues** Arbeitsverhältnis
- **Versicherungslösungen**

Alumni ZHAW

«Alternativen» zur Erwerbsarbeit älterer Arbeitnehmender

- Leistungen der Arbeitslosenversicherung
- Leistungen der Invalidenversicherung
- Frühpensionierung

«Alternativen» zur Erwerbsarbeit älterer Arbeitnehmender

- Leistungen der Arbeitslosenversicherung
- Leistungen der Invalidenversicherung
- Frühpensionierung

«Alternativen» zur Erwerbsarbeit älterer Arbeitnehmender

- Leistungen der **Arbeitslosenversicherung**
- Leistungen der Invalidenversicherung
- Frühpensionierung

Massnahmen der ALV

Art. 7 Abs. 1 AVIG

- **Beratung und Arbeitsvermittlung** (Art. 7 Abs. 1 lit. a AVIG)
- Bildungsmassnahmen (Art. 60 AVIG)
- Beschäftigungsmassnahmen (Art. 64a, 64b AVIG)
- Einarbeitungszuschüsse (Art. 65, 66 AVIG, 90 AVIV)
- Ausbildungszuschüsse (Art. 66a, 66c AVIG, 90a AVIV)
- Pendlerkostenbeiträge (Art. 68 f. AVIG, 92 AVIV)
- Förderung der Selbständigkeit (Art. 71a ff. AVIG, 95a ff. AVIV)

Massnahmen der ALV

Art. 7 Abs. 1 AVIG

- Beratung und Arbeitsvermittlung (Art. 7 Abs. 1 lit. a AVIG)
- Bildungsmassnahmen (Art. 60 AVIG)
- Beschäftigungsmassnahmen (Art. 64a, 64b AVIG)
- **Einarbeitungszuschüsse** (Art. 65, 66 AVIG, 90 AVIV)
- Ausbildungszuschüsse (Art. 66a, 66c AVIG, 90a AVIV)
- Pendlerkostenbeiträge (Art. 68 f. AVIG, 92 AVIV)
- Förderung der Selbständigkeit (Art. 71a ff. AVIG, 95a ff. AVIV)

Leistungsbezug von AL-Taggeldern

Art. 27 AVIG

Anmeldung

2 Jahre Rahmenfrist

|_____|

Leistungsbezug:

|_____|

200 Tage (Jugendliche bis 25 Jahre)

|_____|

oder 260 Tage (12 Mt. Beitragszeit)

|_____|

oder 400 Tage (18 Mt. Beitragszeit)

|_____|

oder 520 Tage (22 Mt. Beitragszeit

und über **55 Jahre** oder
IV-Rente mit mind. 40% IV-Grad)

|_____|

oder 640 Tage (**4 J. vor AHV-Rente**)

«Alternativen» zur Erwerbsarbeit älterer Arbeitnehmender

- Leistungen der Arbeitslosenversicherung
- Leistungen der Invalidenversicherung
- **Frühpensionierung**

Rentenbezug in der AHV

(1. Säule)

Ordentliches Rentenalter:

- Männer 65. Altersjahr
- Frauen 64. Altersjahr

Vorbezug

für 1 oder 2 Jahre möglich,
mit entsprechender Kürzung (6,8% pro Vorbezugsjahr)

AHVG 40, AHVV 56 f.

Aufschub:

um 1 bis 5 Jahre aufgeschoben werden,
mit entsprechendem Zuschlag

AHVG 39, AHVV 55^{bis} ff.

Pensionierung in der beruflichen Vorsorge

(2. Säule)

Rentenalter gem. BVG-Obligatorium:

- Männer 65. Altersjahr
- Frauen 64. Altersjahr

Flexibilität:

- Kürzung bzw. Erhöhung des Rentenbetrages gemäss Reglement
- Aber vorzeitige Pensionierung frühestens ab **Alter 58**
(Art.1 Abs. 3 BVG und Art. 1i BVV2)
- **Wichtig** und neu: Art. 2 Abs. 1^{bis} FZG, d.h. Wechsel der VE auch im reglementarisch möglichen Vor-Ruhestand noch möglich!

Übersicht

Rechtliche Rahmen- bedingungen für AN 50+

- Einleitung
- **Bestehendes** Arbeitsverhältnis
- **Ende** des Arbeitsverhältnisses
- **Neues** Arbeitsverhältnis
- **Versicherungslösungen**

Alumni ZHAW

Übersicht

Rechtliche Rahmen- bedingungen für AN 50+

- Einleitung
- **Bestehendes** Arbeitsverhältnis
- **Ende** des Arbeitsverhältnisses
- **Neues** Arbeitsverhältnis
- **Versicherungslösungen**

Alumni ZHAW

Alteisen



oder

Edelmetall



?

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit