

KOMMENTIERTES REGLEMENT JAHRESARBEITSZEIT

Reglement (☐ durch Agentur zu ergänzen)	Hinweise/Bemerkungen
<p>Reglement Jahresarbeitszeit (JAZ) vom [Datum] der [Firma]</p> <p>1. Gegenstand und Geltungsbereich Das vorliegende Reglement über die Flexibilisierung der Arbeitszeit im Rahmen von Jahresarbeitszeit (JAZ) bezweckt: [Formulieren, weshalb man flexible Arbeitszeiten einführt]</p>	<p>Wordingvorschlag LSA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eine optimale Abstimmung der Arbeitszeit an das anfallende Auftrags- und Arbeitsvolumen unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse. - Eigenverantwortliche Gestaltung der Arbeitszeit durch die Mitarbeitenden im Rahmen möglichst grosser Spielräume. - Basis für die bestmögliche Umsetzung ist gegenseitiges Vertrauen, proaktive Kommunikation und eine gute Arbeitsplanung/-organisation.
<p>Dieses Reglement gilt für voll- und teilzeitangestellte Mitarbeitende, die ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selbst festlegen können (keine fixen Bürozeiten) und mit denen Jahresarbeitszeit vereinbart worden ist.</p>	
<p>2. Berechnung Soll-Jahresarbeitszeit</p> <p>Die jährliche Soll-Arbeitszeit für Vollzeitmitarbeitende wird wie folgt berechnet: Anzahl Arbeitstage ./.. offizielle Feiertage ./.. Feiertage Betrieb * durchschnittliche Wochenstunden (siehe Ziff. 5.1)</p> <p>Bei Ein- und Austritten innerhalb des Bemessungsjahres ist die Anzahl der zu leistenden Arbeitsstunden pro rata temporis zu berechnen.</p> <p>Bei Teilzeitmitarbeitenden wird die Soll-Arbeitszeit anteilmässig reduziert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitstage: i.d.R. 5 Tage pro Woche (ohne Sa/So) - Offizielle Feiertage: kantonal unterschiedlich - Feiertage des Betriebs: optional - Ferien: von Mitarbeitenden als IST-Zeit erfasst - Variante: Soll-Stunden ohne Feiertage (Mitarbeitende erfassen auch die Feiertage als IST-Zeit) - Die durchschnittlichen Wochenstunden müssen mit der arbeitsvertraglichen Regelung übereinstimmen. - <u>Beispiel Berechnung JAZ (Kanton Zürich, im Jahr 2022, bei durchschnittlicher 42-Stundenwoche):</u> 260 Arbeitstage – 9 Feiertage * 8.4 Std = 2108.4 JAZ

<p>3. Arbeitsplanung und -organisation</p> <p>Die Arbeitgeberin stellt den Mitarbeitenden ein geeignetes Zeiterfassungstool zur Verfügung (siehe Ziff. 6).</p> <p>Die Vorgesetzten stimmen die Einsatzplanung auf die Kapazität der Mitarbeitenden ab.</p> <p>Mitarbeitende berücksichtigen bei der eigenverantwortlichen Gestaltung ihrer Arbeitszeit die betrieblichen Interessen angemessen. Sie kommunizieren Engpässe frühzeitig und proaktiv.</p>	
<p>4. Lohnzahlung</p> <p>Die Lohnzahlung erfolgt unabhängig von unterschiedlichen monatlichen oder wöchentlichen Arbeitszeiten in Form von 12 gleichbleibenden Monatsgehältern.</p>	
<p>5. Arbeitszeit</p> <p>5.1. Durchschnitt Der Durchschnitt beträgt bei 100%</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 Tage pro Woche • Wöchentliche Arbeitszeit [X] Stunden • Tägliche Arbeitszeit [X/5] Stunden 	<ul style="list-style-type: none"> - Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit muss mit der arbeitsvertraglichen Regelung übereinstimmen. - Empfehlung LSA: 40 bis 42 Stunden (Hinweis: GAV KV Zürich: 40 bis 42 Stunden)
<p>5.2 Höchstarbeitszeit</p> <p>Die Höchstarbeitszeit beträgt [45] Stunden/Woche.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Empfehlung LSA: 45 Stunden - Maximal mögliche Höchstarbeitszeit: 49, aber komplexe Kompensationsregelung - Gesetzliche Grundlage

[falls 46 - 47 Stunden: der Durchschnitt von 8 Wochen darf jedoch max. 45 Stunden/Woche betragen. falls 48 - 49 Stunden: der Durchschnitt von 4 Wochen darf max. 45 Stunden/Woche betragen.]

Die obige Höchst Arbeitszeit darf ausnahmsweise zeitweise überschritten werden, wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandranges [...].

Die maximal zulässige Überschreitung / Überzeit beträgt 2 Stunden/Tag (insgesamt max. 11 Stunden Arbeitszeit/Tag) und maximal 170 Stunden/Jahr.

Die Überzeit ist zudem innerhalb eines Jahres zu kompensieren.

Wöchentliche Höchst Arbeitszeit

Art. 9 ArG:

1 Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit beträgt:

a. 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels;

[...]

Ausnahmebestimmung I:

Art. 22 Abs. 2 ArGV 1

Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 45 Stunden kann für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einer im Durchschnitt des Kalenderjahres gewährten Fünf-Tage-Woche verlängert werden:

a. um 2 Stunden, sofern sie im Durchschnitt von acht Wochen nicht überschritten wird; oder

b. um 4 Stunden, sofern sie im Durchschnitt von vier Wochen nicht überschritten wird.

Der Arbeitgeber darf die Verlängerung der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit nach Art. 22 Abs. 2 ArGV 1 ohne Bewilligung anordnen, wenn nicht nach einem bewilligungspflichtigen Stundenplan gearbeitet wird (Art. 22 Abs. 3 ArGV 1). Die Verlängerung muss innerhalb der regulären Tages- und Abendarbeit erfolgen. Soll Abendarbeit angeordnet werden, müssen zuvor entweder die Arbeitnehmervertretung oder die Arbeitnehmenden angehört werden.

Zu der Verlängerung gemäss Art. 22 Abs. 2 ArGV 1 kann die zeitweise Überschreitung der Höchst Arbeitszeit hinzutreten:

Ausnahmebestimmung II:

Art. 12 ArG

1 Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit darf ausnahmsweise überschritten werden

a. wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandranges;

[...]

2 Die Überzeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr betragen als:

a. 170 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 45 Stunden;

[...]

- Diese Ausnahmebestimmung gilt nur, soweit dem Arbeitgeber nicht andere Vorkehren zugemutet werden können.
- Die Differenz zwischen vertraglicher Arbeitszeit und der Höchstarbeitszeit von 45 Stunden bezeichnet man als *Überstunden*. Mehrarbeit von über 45 Stunden wird als *Überzeit* bezeichnet.
- Sowohl Überstunden als auch Überzeit sind gemäss Gesetz mit einem Zuschlag von 25% zu entschädigen. Von dieser gesetzlichen Regelung kann im Arbeitsvertrag abgewichen werden wie folgt:

	Überstunden	Überzeit
Zuschlag wegbedingen	Möglich/Zulässig	Möglich/zulässig bis max. 60 Stunden/Kalenderjahr. Überzeit, die 60 Stunden übersteigt: Lohnzuschlag von 25% zwingend.
Kompensation	Möglich/Zulässig	Möglich/Zulässig (ohne Zuschlag), sofern Einverständnis des Arbeitnehmenden vorliegt. Die Kompensation hat zu erfolgen (Art. 25 Abs. 2 ArGV 1): <ul style="list-style-type: none"> - Nach Gesetz: innert 14 Wochen seit der Schaffung von Überzeitarbeit. - Vertraglich: Frist bis 12 Monate möglich. Wird die Überzeit nicht innert festgelegter Frist kompensiert, ist die Überzeit zu entschädigen, ab 60 Stunden zudem zwingend mit Zuschlag. <p>Die Höchstarbeitszeit darf aber nur so weit verlängert/überschritten werden, als dies die Ausnahmebestimmungen zulassen (siehe oben Art. 22 ArGV 1 und Art. 12 ArGV 1).</p>
Mit dem Lohn abgegolten	Möglich/Zulässig (ausser bei sehr tiefen Löhnen)	Nein

5.3 Dauer und Verteilung der Arbeitszeit

Die Verteilung der Aufträge und Arbeitszeit wird mind. einmal [monatlich] zwischen dem Vorgesetzten und dem/der Mitarbeitenden besprochen und festgelegt. Entsprechend können unterschiedliche tägliche und wöchentliche Soll-Arbeitszeiten resultieren.

Kurzfristige Anpassungen der täglichen Arbeitszeit aufgrund unvorhergesehener Notwendigkeit sind möglich.

Der / Die Mitarbeitende hält sich an folgende Vorgaben bei der Einteilung der Arbeit:

1. *Wöchentliche Höchstarbeitszeit 45 Stunden.*
2. *Es gilt ein Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot.*
3. *Es ist eine Ruhezeit von mind. elf aufeinanderfolgende Stunden einzuhalten.*
4. *Bezüglich Pausen gilt:*
 - *Eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;*
 - *Eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;*
 - *Eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.*

- *Unvorhergesehener Notwendigkeit: Betriebliche Notwendigkeit/auf Seiten Mitarbeitende: z.B. medizinischer Notfall.*
- *Eine fortdauernd zu kurzfristige Einsatzplanung ist problematisch, es sei denn es handelt sich um echte Arbeit auf Abruf, bei welcher der/die Arbeitnehmende nicht verfügbar (abrufbar) sein muss. Die Einsatzplanung muss deshalb möglichst frühzeitig erfolgen, in keinem Fall weniger als zwei Wochen vorher. Selbst bei Betrieben mit wechselnden Arbeitszeiten (z.B. Betriebe mit Schichtbetrieb) muss über den neuen Einsatzplan i.d.R. zwei Wochen vor dem geplanten Einsatz informiert werden (Art. 69 Abs. 1 ArGV 1).*

Wenn kurzfristige Anpassungen nötig werden, sind die Bestimmungen betreffend Höchstarbeitszeit zu beachten: siehe oben Ziff. 5.2.

- *Gesetzliche Grundlagen:*

Art. 10 ArG Tages- und Abendarbeit

1 Die Arbeit von 6 Uhr bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20 Uhr bis 23 Uhr ist Abendarbeit. Tages- und Abendarbeit sind bewilligungsfrei. Abendarbeit kann vom Arbeitgeber nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, der betroffenen Arbeitnehmer eingeführt werden.

2 Beginn und Ende der betrieblichen Tages- und Abendarbeit können zwischen 5 Uhr und 24 Uhr anders festgelegt werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt. Die betriebliche Tages- und Abendarbeit beträgt auch in diesem Falle höchstens 17 Stunden.

3 Die Tages- und Abendarbeit des einzelnen Arbeitnehmers muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen.

Art. 15 ArG, Pausen

1 Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- a. *eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünf-feinhalb Stunden;*
- b. *eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;*
- c. *eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.*

2 Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

Art. 15a ArG, Tägliche Ruhezeit

1 Den Arbeitnehmern ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.

2 Die Ruhezeit kann für erwachsene Arbeitnehmer einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.

Art. 16 ArG, Verbot der Nachtarbeit

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit nach Artikel 10 (Nachtarbeit) ist untersagt. Vorbehalten bleibt Artikel 17.

Art. 17 ArG Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit

1 Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit bedürfen der Bewilligung.

[...]

3 Vorübergehende Nachtarbeit wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird.

4 Nachtarbeit zwischen 5 Uhr und 6 Uhr sowie zwischen 23 Uhr und 24 Uhr wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird.

[...]

Art. 18 ArG, Verbot der Sonntagsarbeit

1 In der Zeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern untersagt. Vorbehalten bleibt Artikel 19.

2 Der in Absatz 1 festgelegte Zeitraum von 24 Stunden kann um höchstens eine Stunde vorgezogen oder verschoben werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt.

Art. 19 ArG, Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit

1 Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit bedürfen der Bewilligung.

[...]

3 Vorübergehende Sonntagsarbeit wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird.

Dem Arbeitnehmer ist ein Lohnzuschlag von 50 Prozent zu bezahlen.

[...]

6. Arbeitszeiterfassung

Zum Ausgleich unterschiedlicher täglicher und wöchentlicher Arbeitszeiten wird für jeden Mitarbeitenden eine individuelle Zeiterfassung geführt mit einem Saldo. Die Arbeitgeberin stellt dafür ein geeignetes Tool zur Verfügung.

Der Saldo berechnet sich:

Geleistete Arbeitszeit minus durchschnittlich tägliche vertragliche Soll-Arbeitszeit.

Der Saldo darf höchstens betragen

+ [xx] Stunden (Zuwachs/ Monat)

+/- [xx] Stunden Total.

Ferientage werden mit der durchschnittlichen Arbeitszeit erfasst.

- Gesetzliche Grundlagen zur Arbeitszeiterfassung

Art. 73b ArGV I Vereinfachte Arbeitszeiterfassung

(Art. 46 ArG)

1 Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eines Betriebs kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss. Bei Nacht- und Sonntagsarbeit sind zusätzlich Anfang und Ende dieser Arbeitseinsätze zu dokumentieren.

2 Die Vereinbarung muss Folgendes festlegen:

- a. die Arbeitnehmerkategorien, für welche die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gilt;*
- b. besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen;*
- c. ein paritätisches Verfahren, mit dem die Einhaltung der Vereinbarung überprüft wird.*

3 In Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen kann die vereinfachte Arbeitszeiterfassung nach Absatz 1 auch individuell zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin schriftlich vereinbart werden. In der Vereinbarung ist auf die geltenden Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen hinzuweisen. Zusätzlich muss jährlich ein Endjahresgespräch zur Arbeitsbelastung geführt und dokumentiert werden.

4 Den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen steht es frei, trotz Vorliegens einer Vereinbarung die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e aufzuzeichnen. Der Arbeitgeber hat dafür ein geeignetes Instrument zur Verfügung zu stellen.

- Hinweis: Zuwachs des Saldos pro Monat bei einer durchschnittlichen 42-Stundenwoche und Höchststarbeitszeit von 45 Stunden:

Maximal durchschnittlich 30 Stunden (4 Wochen à 3 Überstunden bzw. 3.5 Überzeit, damit ist sichergestellt, dass nicht mehr als 170 Überzeitstunden pro Jahr geleistet werden)

- Die Summe der geleisteten Überzeit eines Jahres darf max. 170 Stunden betragen.

- Es wird entsprechend empfohlen, ein Tool zur Verfügung stellen, dass auch die Kontrolle der Maximalwerte der Ausnahmebestimmungen (siehe Ziff. 5.2) erlaubt. Der Minussaldo sollte so definiert werden, damit ein Ausgleich im Folgejahr überhaupt möglich ist (siehe unten Ziff. 7.2).

	<p>Empfehlung LSA:</p> <p>+ 12 bis 20 Stunden (Zuwachs/Monat) bei durchschn. 42-Stundenwoche +/- 80 bis 140 Stunden Total betragen.</p> <p>(Hinweis):</p> <p>Musterreglement Architekten: Der Saldo des Zeitkontos darf höchstens +/- 120 Stunden betragen.)</p> <p>Oder Bsp. aus Arbeitszeitverordnungen der Kantone:</p> <ul style="list-style-type: none"> - BS: Der Gleitzeitsaldo kann sowohl in positiver wie auch in negativer Hinsicht achtzig Stunden betragen. - GR: Bei Voll- und Teilzeitangestellten darf der Saldoübertrag auf den nächsten Monat höchstens +/-50 Stunden betragen. Die zuständige Instanz kann diese Eckwerte im Ausnahmefall auf +/-100 Stunden festlegen. - AG: Ein positiver oder negativer Gleitzeitsaldo von höchstens 42 Stunden darf auf das neue Kalenderjahr übertragen werden. Das 42 Stunden übersteigende Gleitzeitgut-haben verfällt am Ende des Kalenderjahres ohne Vergütung. - ZG: Ein positiver oder negativer Arbeitszeitsaldo von höchstens 100 Stunden darf auf das neue Kalenderjahr übertragen werden. Der zum Abrechnungszeitpunkt 100 Stunden übersteigende Teil des Zeitkontos verfällt ohne Entschädigung.
<p>7. Saldierung JAZ-Periode</p> <p>Die JAZ-Periode dauert vom [1. Januar bis 31. Dezember]. Die Verwendung des JAZ Saldos wird zwischen Vorgesetzten und dem / der Mitarbeitenden frühzeitig (1 Monat vor Saldierung) vereinbart.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - JAZ Periode: Kalenderjahr oder Geschäftsjahr

<p>7.1 Mehrstunden</p> <p>Der Mehrstunden Saldo einer JAZ Periode wird wie folgt verwendet werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kompensation der Mehrarbeit bis spätestens [Ende März des Folgejahres] (Übertrag von max. [xx] Stunden auf folgende JAZ Periode ohne Zeitzuschlag) - Nicht innert obiger Frist kompensierte Mehrarbeit verfällt entschädigungslos bzw. sind mit dem Lohn abgegolten. - Ausnahme: Stunden, die über der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit geleistet wurden und die nicht kompensiert werden konnten werden ausbezahlt (> 60 Stunden mit einem Zuschlag von 25%). Die Auszahlung erfolgt im Rahmen der nächsten Lohnzahlung. 	<ul style="list-style-type: none"> - Zum Jahreswechsel ist jeweils mit den Arbeitnehmenden zu besprechen, wie der Mehrstundensaldo abgebaut werden soll. Grundsätzlich ist ein Übertrag des maximal festgelegten Mehrstundensaldos gemäss Ziff. 6 ins neue Jahr möglich. Damit kann eine Kompensation im neuen Jahr angestrebt werden. Andernfalls kann eine Auszahlung der Mehrstunden vorgenommen werden (siehe oben Ziff. 5.2). - Handelt es sich um <u>Überstunden</u>, wäre grundsätzlich auch eine vertragliche Verfallsregelung zulässig, weil gemäss Art. 321c OR auf die Abgeltung von <u>Überstunden</u> sowohl in Freizeit als auch in Lohn verzichtet werden kann. Handelt es sich jedoch um <u>Überzeit</u>, ist ein Verfallsregelung unzulässig: Die Entschädigung für Überzeit darf nicht wegbedungen werden, denn Art. 13 ArG ist zwingender Natur (BGE 126 III 337 E. 6). - Bei Nichteinigung/Auszahlung sind allenfalls <u>Überstundenzuschläge</u> zu beachten (siehe Hinweise oben zu Ziff. 5.2, Höchst Arbeitszeit). Der <u>Überzeitzuschlag</u> ist zwingend.
<p>7.2 Minusstunden</p> <p>Der Minusstunden Saldo einer JAZ Periode wird wie folgt verwendet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Max. [xx] Stunden können auf das Folgejahr übertragen werden und sind durch Leistung von Mehrarbeit zu kompensieren bis spätestens [Ende März des Folgejahres] (Übertrag auf folgende JAZ Periode). Können die Mehrstunden aus Gründen, die die Arbeitgeberin zu verantworten hat (z.B. zu wenige Arbeitsanfall) nicht erbracht werden gilt nachfolgendes sinngemäss: 	<ul style="list-style-type: none"> - Bezüglich maximal [xx] Stunden ist Folgendes zu beachten: es darf nicht mehr sein, als aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen über die Höchst Arbeitszeit überhaupt möglich/zulässig ist. Hinweis: bei einer durchschnittlichen 42-Stundenwoche und Höchst Arbeitszeit von 45 Stunden sind max. durchschnittlich 30 Stunden möglich/zulässig (4 Wochen à 3 <u>Überstunden</u> bzw. ~3.5 <u>Überzeit</u>, damit ist sichergestellt, dass nicht mehr als 170 <u>Überzeitstunden</u> pro Jahr geleistet werden). - Falls die Erreichung der IST-Zeit auch im Folgejahr aufgrund tiefer Arbeitslast nicht realistisch ist, ist eine Pensumreduktion im Rahmen einer Vertragsänderung zu prüfen (allenfalls Änderungskündigung) <p>Die Arbeitgeberin kann und darf nicht das unternehmerische Risiko auf die Arbeitnehmenden überwälzen.</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Minusstunden über [xx] Stunden verfallen zu Lasten der Arbeitgeberin, soweit der / die Mitarbeitende nicht absichtlich hohe Minderstunden verursacht hat (insbesondere haben Mitarbeitende rechtzeitig schriftlich anzuzeigen, dass aufgrund fehlender Aufträge grössere Minusstunden anfallen) 	
<p>8. Saldierung bei Austritt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ein positiver oder negativer Saldo ist bis zum Dienstaustritt möglichst auszugleichen. Im Übrigen gelten Ziff. 7.1 und 7.2 sinngemäss. 	
<p>9. Inkrafttreten</p> <p>Dieses Reglement tritt am [xx.xx.xxxx] in Kraft.</p>	

Dezember 2021