Lohnwirksame Versetzung im Dienst – Zulässigkeit und Schranken

geschrieben von Dr. Michael Merker | August 26, 2020

A. arbeitete als Abteilungsleiterin und wurde gegen ihren Willen in eine neue Funktion versetzt. Umstritten war vor dem Verwaltungsgericht, ob die Versetzung der Mitarbeitenden nur mit ihrer Zustimmung erfolgen darf und wie es mit dem Lohn aussieht, wenn die Zustimmung nicht erfolgt. Die Konstellation wirft ein paar grundsätzliche Fragen auf, die anhand eines Entscheides des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich aus dem Jahr 2017 zu besprechen sind. Das Verwaltungsgericht wies die Beschwerde von A. damals ab. (Urteil VB.2016.00386 des Zürcher Verwaltungsgerichts vom 1. Juli 2017)

A. Das Urteil

1. Sachverhalt

A. arbeitete seit 1999 als Abteilungsleiterin. Mit Verfügung vom 10. Juli 2015 wurde sie in eine neue Funktion versetzt. Zunächst, während der Kündigungsfrist, erhielt sie den bisherigen Lohn. Daraufhin erfolgte gemäss Verfügung eine Lohnreduktion um rund 9%. A. wurde dabei eine Abfindung von neun Monatslöhnen auf die Lohndifferenz ausbezahlt.

Gegen die Versetzungsverfügung gelangte A. zunächst an die Rekursinstanz. Hier erhielt sie aufgrund formeller Fehler der Versetzungsverfügung eine Entschädigung von einem Monats-lohn. Daraufhin gelangte sie ans Verwaltungsgericht, das die Beschwerde am 1. Juli 2017 abwies.

2. Ausgangslage

Nach § 28 Abs. 1 des zürcherischen Personalgesetzes kann die

Anstellungsbehörde Angestellte «unter Beibehaltung des bisherigen Lohns für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit versetzen», wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert.
In einem früheren Urteil (PB.2004.00075 vom 9. März 2005) hatte das Verwaltungsgericht erwogen, die Versetzung nach § 28 PG sei Ausdruck der altrechtlichen, traditionellen Pflichten der auf feste Amtsdauer gewählten Beamten. Die Bestimmung mache nur im Zusammenhang mit entsprechend längeren Kündigungsfristen Sinn. Es handle sich bei der Versetzung nach § 28 PG um eine vorübergehende Massnahme während der Kündigungsfrist und nicht um eine Dauermassnahme. Denn in der Folge werde das bisherige Arbeitsverhältnis ohnehin durch ein neues ersetzt, sei es durch Änderungskündigung oder durch Vereinbarung.

In einem späteren Urteil (PB.2010.00042 vom 9. Februar 2011) änderte das Verwaltungsgericht seine Auffassung und qualifizierte die Versetzung als Dauermassnahme, die keine Änderungskündigung erfordere. Denn nach § 28 PG sei die Kündigungsfrist einzig für die Beibehaltung des bisherigen Lohns erforderlich, die Versetzung selbst aber nicht auf die Dauer der Kündigungsfrist beschränkt.

3. Erwägungen
Das Verwaltungsgericht erwog in seinem Urteil VB.2016.00386 vom 1. Juli 2017, die jüngere Auslegung (aus dem Jahr 2011) von § 28 PG habe zur Folge, dass die Anstellungsbehörde Versetzungen vornehmen könne, wobei nach Ablauf der Kündigungsfrist selbst Lohnkürzungen zulässig seien; § 28 PG schütze den Lohn nur für die Dauer der Kündigungsfrist.

Die Zulässigkeit der Versetzung selbst richte sich gemäss § 28 Abs. 2 PG (seit 2015 in Kraft) danach, ob sie der betroffenen Person zumutbar sei und der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz die Versetzung erforderten. Dabei kam das Gericht zum Schluss, dass betriebliche Gründe vorlägen (bzw. nicht bestritten seien). Die Versetzung sei ferner auch

zumutbar gewesen, insbesondere die Änderung des Aufgabenbereichs sowie die Herabsetzung des Bruttogehalts um rund 9%.
Das Verwaltungsgericht erwog zusätzlich, die Versetzung dürfe nicht zur Umgehung der Kündigungsschutzvorschriften führen, selbst wenn sie einzig aufgrund einer betrieblichen Reorganisation angeordnet worden sei (und nicht wegen Gründen, die in der Person von A. liegen). Es erachtete aber selbst sachliche Gründe als gegeben, so dass grundsätzlich selbst die Kündigung zulässig gewesen wäre. Als Folge setze die Versetzung auch nicht die Zustimmung von A. voraus.

B. Bemerkungen

1. Die Versetzung im Privatrecht
Im privaten Arbeitsrecht richtet sich die Möglichkeit der Versetzung nach den Festlegungen im Arbeitsvertrag. Wer für einen bestimmten Beruf angestellt wurde, dem kann der Arbeitgeber nicht mit blosser Weisung einen anderen Beruf zuweisen. Massgebend ist daher, wie eng der Arbeitsvertrag formuliert wurde und wie sehr die neue Tätigkeit von der bisherigen abweicht. Wird die auszuübende Tätigkeit im Beruf sehr weit und generell definiert, sind als Ausfluss des Weisungsrechts Versetzungen zulässig, soweit sie sich unter die festgelegte Tätigkeit subsumieren lassen. Rechtskundige Arbeitgeber formulieren den Arbeitsvertrag daher eher weit, um sich ihr eigenes Weisungsrecht dadurch nicht zu beschränken. Auch im Bundespersonalrecht gilt als Leitlinie für die Erstellung des Einzelarbeitsvertrags, dass die Funktion nur grob umschrieben wird, wohingegen das detaillierte Pflichtenheft nicht vertraglich, sondern weisungsrechtlich vorgegeben wird (vgl. BPG-Kommentar, Art. 8 N. 70).

Formuliert der Arbeitgeber den Vertrag hingegen eng und erklärt er ein Stellenprofil oder Pflichtenprofil sogar zum Vertragsbestandteil, kann er mittels Weisungsrecht keine Versetzung anordnen. Er hat den Vertrag dann zu seinen Lasten

zu eng gestaltet. In einem solchen Fall muss er kündigen und gleichzeitig die Weiterführung mit der neuen Position anbieten (Änderungskündigung).

Gängig sind schliesslich auch Versetzungsklauseln im Vertrag, sodass eine Versetzung trotz engerer Formulierung der Tätigkeit vorbehalten bleibt. Eine Änderungskündigung erübrigt sich dann ebenfalls, und es genügt die Weisung des Arbeitgebers.
Gemäss der privatrechtlichen Rechtsprechung steht das Weisungsrecht allerdings nur «im Rahmen der betrieblichen Bedürfnisse» zur Verfügung. Schikanöse Versetzungen ohne betriebliches Interesse dürfen nicht ausgesprochen werden. Ebenfalls müssen Versetzungen zumutbar sein. Letzteres kann im Einzelfall schwierig zu beurteilen sein. In der Regel darf das Privatleben nicht zu stark beeinträchtigt werden, und die Mehrkosten (auch der längere Arbeitsweg) sollten ersetzt werden.

2. Die Regelung im Zürcher Personalrecht
Im Zürcher Personalrecht sind die betriebliche Gebotenheit und die Zumutbarkeit als Voraussetzungen der Versetzung gesetzlich verankert worden (§ 28 Abs. 2 PG). Diese beiden Voraussetzungen entsprechen denjenigen, die privatrechtlich bei der Wahrnehmung des Weisungsrechts massgebend sind und nicht bei der Änderungskündigung.

Dies erscheint zunächst bemerkenswert: Denn der Gesetzgeber kann nicht ohne Weiteres annehmen, dass die Anstellungsverfügungen die Funktionen hinreichend offen umschrieben und im Einzelfall der neue Tätigkeitsbereich noch im Rahmen der Verfügung liegt. Auch das Verwaltungsgericht war in seinem früheren Entscheid (2005) davon ausgegangen, dass das bisherige Anstellungsverhältnis aufgelöst und durch ein neues ersetzt werden muss.

Indessen lässt sich gerade die gesetzlich vorgesehene Versetzungsmöglichkeit nach § 28 Abs. 1 PG analog einer

Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag behandeln. Die gesetzliche Festlegung behält mithin die Versetzung vor. Die Anstellungsverfügung samt Funktionsbezeichnung erfolgt mithin unter dem gesetzlichen Vorbehalt der Versetzung. Folge davon ist, dass die blosse Weisung ausreicht und keine Änderungskündigung erforderlich ist.

Es lässt sich jedoch nicht alles auf das Weisungsrecht reduzieren: Denn der gesetzliche Versetzungsvorbehalt ist beschränkt. § 28 PG schützt den Angestellten immerhin für die Dauer der Kündigungsfrist in der Besoldung. Der bisherige Lohn muss beibehalten werden (besol-dungsmässige Besitzstandsgarantie, ABl 1996, 1176). Der bisherige Lohn lässt sich mithin trotz des gesetzlichen Versetzungsvorbehalts nicht weisungsrechtlich abändern, wenigstens für die Dauer der Kündigungsfrist.

Die personalrechtliche Regelung ist daher eine Art Hybrid: Sie erklärt einerseits die Verset-zung (in den Schranken des Weisungsrechts) für zulässig, andererseits schützt sie die Entlöhnung des Angestellten für die Dauer der Kündigungsfrist. Es ist nicht alles dem Weisungsrecht überlassen.

Vor diesem Hintergrund hat das Verwaltungsgericht im Urteil VB.2016.00386 vom 1. Juli 2017 richtig geschlossen, dass trotz der weisungsrechtlichen Befugnisse die Versetzung nicht die Kündigungsbestimmungen verletzen darf. Es hat damit die Wertungen des Gesetzgebers konsequent konkretisiert.

Im vorliegenden Einzelfall kam das Gericht anscheinend aufgrund des vorgetragenen Sachverhalts zum Schluss, dass die Versetzung als Ausfluss einer Reorganisation zulässig war – sogar eine Kündigung kann bei Reorganisationen zulässig sein. Ob diese Voraussetzung er-füllt ist, wird allerdings in jedem Einzelfall neu zu prüfen sein. Vorliegend war auch die Zumutbarkeit der Weisung nur äusserst knapp gegeben: Nach der zürcherischen Praxis gelten rund 10% noch als zumutbar (PaRat Nr. 201), und A. hatte eine Einbusse von rund 9%.

3. Zur Erforderlichkeit der Zustimmung
A. hatte vor dem Verwaltungsgericht vorgebracht, für eine Versetzung sei ihre Zustimmung erforderlich.
Die Zustimmung wäre in der Tat erforderlich, wenn die Versetzung nur mittels Änderungskündigung erwirkt werden könnte. Die Behörde könnte dann zwar A. entlassen, aber nicht einseitig die neue Anstellung erwirken. Ist die Versetzung demgegenüber Ausfluss des Weisungsrechts, ist diese Zustimmung nicht erforderlich. Denn der bisherige Vertrag gilt dann grundsätzlich weiterhin. § 28 PG legitimiert zudem – jedenfalls nach der Auslegung des Gerichts – die Lohnreduktion (vgl. dazu Ziff. 4).

Daher unterscheidet man im Kanton Zürich danach, ob die Versetzung zumutbar ist oder nicht: Eine zumutbare Versetzung kann auch ohne Zustimmung verfügt werden (PaRat Nr. 81), weil sie im Rahmen des Weisungsrechts erfolgt. Die Frage einer Änderungskündigung stellt sich erst, sofern die Voraussetzungen für eine weisungsrechtliche Versetzung nicht erfüllt sind (PB.2010.00042, E. 2.1), das heisst, wenn die Versetzung nicht zumutbar oder nicht betrieblich begründet ist.

4. Kantonale Regelungen
Nicht überall wird die Versetzung so geregelt wie im Kanton Zürich. Die Versetzungsmöglichkeit in § 28 PG, die ohne Zustimmung der Angestellten sogar die Möglichkeit einräumt, einseitig eine tiefer entlöhnte andere Tätigkeit zuzuweisen, ist streng.

So kennt etwa der Kanton Aargau die «Zuweisung anderer Arbeit» als bloss vorübergehende Möglichkeit und nicht als Dauermassnahme (§ 26 PersG). Für den Kanton Aargau war wichtig, die Mitarbeiter mit dem bloss vorübergehenden Charakter der Massnahme zu schützen, da die Versetzung einen erheblichen Eingriff darstellt (Botschaft 99.102, S. 27 f.). Soll die «Versetzung» hingegen dauerhaft erfolgen, sind die Anforderungen an eine Kündigung einzuhalten (AGVE 2009 Nr.

98). Dann muss der Mitarbeiter der neuen Anstellung auch zustimmen.

Im Kanton Bern sodann gilt die Zuweisung anderer Arbeit dann als Versetzung, wenn sie zu keiner Lohneinbusse führt (Art. 23 PG); andernfalls muss mittels Änderungskündigung ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden (BVR 2012 S. 295). Ebenfalls darf im Kanton Solothurn der Lohn nicht verändert werden, ausser der Betroffene habe (insbesondere durch mangelnde Eignung) zur Versetzung Anlass gegeben (§ 55 Abs. 4 GAV). Auch in diesen Kantonen muss sich der Mitarbeitende die lohnwirksame Versetzung aus betrieblichen Gründen mithin nicht einfach so gefallen lassen.

5. Zur Lohnreduktion

Die Auslegung des Verwaltungsgerichts, dass § 28 PG die weisungsrechtliche Versetzung mit Lohnreduktion (nach Ablauf der Kündigungsfrist) zulässt, ist zwar nicht zu beanstanden. Der Wortlaut der Bestimmung ist klar, die Materialien sind es ebenfalls. Rechtspolitisch und auch unter dem Gesichtspunkt der Widerspruchsfreiheit der Rechtsordnung lässt sich aber hinterfragen, ob diese Lösung sinnvoll ist. Einerseits ist der Lohn eine der wichtigsten Vertragsgrundlagen, sodass es fragwürdig ist, auf gesetzlicher Ebene generell erhebliche Lohnanpassungen (bis zu 10%) vorzubehalten. Andererseits kann der Arbeitnehmer durch die Versetzung seiner Rechte in erheblichem Umfang verlustig gehen: Wird ihm gekündigt, muss man ihm eine umfassende Abfindung bezahlen. Wird er nur versetzt, erhält er nur eine Abfindung auf die Differenz (so nach dem Urteil bei A.). Möchte er die neue Tätigkeit nicht ausüben, müsste er selbst kündigen und ginge der Abfindung wohl grösstenteils verlustig (§ 26 PG).

Das Urteil des Gerichts spricht sich zu dieser Frage nicht aus, und es ist nicht abschliessend klar, ob A. gerade wegen der Versetzung nur eine reduzierte Abfindung erhielt. Wäre für A. aus vermögensrechtlicher Sicht eine Kündigung besser gewesen als eine Versetzung, so stellte die Versetzung

jedenfalls nicht die mildere Massnahme dar. Personalrechtlich erschiene geboten, dem versetzten Angestellten eine Ablehnungsmöglichkeit zu gewähren, bei welcher er der Abfindung nicht verlustig geht. Ansonsten bietet sich die Versetzung in eine unangenehme Tätigkeit den Behörden jeweils als kostengünstigere Alternative zur Kündigung an. In anderen Kantonen, in denen eine Änderungskündigung vorausgesetzt wird, stellen sich diese Probleme glücklicherweise nicht.

Nach Monaten des Schweigens folgten intensive Gespräche

geschrieben von Dr. Michael Merker | August 26, 2020

Die regelmässigen Treffen der Führungsgremien von BBW und ZV Öffentliches Personal Schweiz haben Tradition. Dennoch war der regelmässige Gedankenaustausch in den vergangenen Jahren etwas ins Stocken geraten. Das hat sich inzwischen wieder geändert. In den zurückliegenden Monaten trafen sich zunächst die Führungsgremien von BBW und ZV Öffentliches Personal Schweiz und nur wenige Wochen später auf Regionalebene der Vorstand des BBW-Regierungsbezirksverbands Freiburg (RBV) mit dem Vorstand des Baselstädtischen Angestellten-Verbands (BAV) in Bad Säckingen. Getrennt haben sich beide Gremien mit der Zusage, intensiv Kontakt zu halten.

Mit einem «Get-together» bei Kaffee und einem gemütlichen Plausch begann das Treffen der Landesverbände, bevor man in die Tagesordnung einstieg. Ausgetauscht hat man sich über den gegenwärtigen Stand der Dinge im öffentlichen Dienst der Schweiz und in Baden-Württemberg. Erörtert wurden die unterschiedlichen Beschäftigungsarten und unterschiedliche Ansätze für Arbeitszeitmodelle.

Viele Gewerkschaften verlieren seit geraumer Zeit Mitglieder. Auch wenn der BBW davon bislang nicht betroffen ist, macht man sich in der Leitung Gedanken über Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung. Was kann man tun, was machen andere in dieser Hinsicht? Auch mit diesen Fragen und Überlegungen für künftige gemeinsame Projekte beschäftigten sich Führungsgremien von BBW und ZV Öffentliches Personal.

Nachdem auch der Austausch zwischen dem BBW-Regierungsbezirksverband Freiburg (RBV) und dem BAV zuletzt ins Stocken geraten war, sprach man in diesem Gremium über den Aufbau der jeweiligen Verbände, bevor man in die Fachgespräche startete. Interessant war dabei beispielsweise die Forderung des BAV als Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Staatspersonalverbände (AGSt Basel-Stadt) nach einem Jobticket, was es für die Angestellten der Verwaltung des Kantons Basel-Stadt noch nicht gibt.

Das sieht in Baden-Württemberg anders aus. Die Vertreter des RBV stellten ihren Schweizer Kollegen die Regelung im Land Baden-Württemberg und bei einzelnen Kommunen vor. Zugleich machten sie darauf aufmerksam, dass im Bund eine entsprechende Regelung noch aussteht, für die der DBB sich aber nach wie vor einsetze.

Zur Diskussion um Klima- und Umweltfragen verwiesen die Schweizer Kollegen auf den Kanton Basel-Stadt, wo man die meisten Dienstfahrzeuge abgeschafft habe. Um Termine wahrzunehmen, sollen Beschäftigte vermehrt öffentliche Verkehrsmittel oder den Privatwagen nutzen. Allerdings sind Parkplätze rar und teuer. Wenn überhaupt zu bekommen, dann kostet die Miete für Parkplätze an den Dienststellen monatlich rund 150 Schweizer Franken. Weitere Gesprächsthemen waren die Arbeitszeit und die zunehmende Gewalt gegen öffentlich Beschäftigte.

Bereits 1995 hatte Ehrenvorsitzender Horst Bäuerle, damals stand er an der Spitze des BBW, die Leitungsgremien des

damaligen Zentralverbandes des Staats- und Gemeindepersonals der Schweiz, der sich heute ZV Öffentliches Personal Schweiz nennt, und des BBW im grenznahen Inzlinger Wasserschloss zu einem ersten Gedankenaustausch eingeladen.

Da es bei der Arbeit im politischen Raum für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst beider Länder erhebliche Schnittmengen gibt, werden der Kontakt und der Gedankenaustausch zwischen BBW und ZV Öffentliches Personal Schweiz schon über viele Jahre hinweg gepflegt.

BBW-Ehrenvorsitzender Horst Bäuerle /
Öffentliches Personal Schweiz (ZV), Dr. Michael Merker

Das Buch zu den Interviews:

geschrieben von Gabriela Sollberger | August 26, 2020
In den letzten fünf Jahren sind in der ZV Info über 40 Interviews erschienen, die ein buntes Bild der Berufe im Dienste der Öffentlichkeit zeichnen und zeigen, welche Persönlichkeiten hinter den Berufsfunktionen stehen, was ihre Motivation für ihren täglichen Einsatz ist und wie sie – manchmal auf Umwegen – zu ihrer Berufung fanden. Eines ist ihnen allen gemeinsam: Ihre Arbeit bereitet ihnen Freude, und sie gehen ihr mit grossem Engagement nach.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat diese Porträts gesammelt und dokumentiert in einer schön gestalteten Publikation erstmals den Service public in seiner menschlichen und aufgabenbezogenen Vielfalt.
Das Buch «Menschen im Service public» umfasst 336 Seiten, ist in Leinen gebunden und mit eindrücklichen Bildern gestaltet; Informationen, welcher Bildungsweg zum jeweiligen Beruf führt,

ergänzen die Porträts.

Das Werk eignet sich unter anderem auch hervorragend zur Auflage in öffentlichen Wartebereichen; erkennbar wird die Vielfalt der Leistungen, die von Kantonen, Städten und Gemeinden täglich erbracht werden.

Vorstandsmitgliedern von Personalverbänden dient es auch in der Werbung neuer Mitglieder.

Jetzt bestellen! (Nur Fr. 59.–)

Das Buch kann beim Sekretariat Öffentliches Personal Schweiz (ZV), michael.merker@zentral.ch bestellt werden. Wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem Werk. Haben Sie Fragen? Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns.

www.oeffentlichespersonal.ch

Jedes Geld ist eine Chance

geschrieben von David Guntern | August 26, 2020

Wir glauben, dass alle die Möglichkeit haben sollten, ihr Geld professionell anzulegen und Renditechancen an den Finanzmärkten zu nutzen. Darum können Sie bei der Bank Cler bereits ab 1 Franken Startkapital von den Vorteilen einer professionellen Vermögensverwaltung profitieren – und als Mitglied von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zusätzlich von Vorzugskonditionen.

Unsere Anlagelösungen sind Strategiefonds gemäss Kollektivanlagengesetz, die es in verschiedenen Strategien

gibt. Darum wählen Sie zuerst gemeinsam mit Ihrem Berater die Anlagestrategie, die zu Ihnen passt. Danach legen unsere erfahrenen Finanzprofis Ihr Kapital gemäss dieser Strategie an. Wir investieren nach dem Best-in-Class-Ansatz in Fondsanteile – neutral und unabhängig von Fondsgesellschaften. Wir berücksichtigen grundsätzlich nachhaltig agierende Unternehmen und Organisationen.

Sie bleiben flexibel: Sie können jederzeit anpassen, wie viel und wie oft Sie in Ihre Anlagelösung investieren. Ganz bequem auch mit einem Dauerauftrag. Denn so bauen Sie Ihr Vermögen regelmässig und langfristig auf. Käufe und Verkäufe sind gebührenfrei, und wenn Sie Ihre Anlagestrategie ändern möchten, kostet Sie das ebenfalls nichts.

Auch für Ihre Altersvorsorge

Mit der «Anlagelösung Vorsorgesparen» können Sie Ihre Vorsorgegelder in Wertschriften investieren und damit Ihre Chancen auf eine bessere Rendite Ihrer Altersvorsorge erhöhen. Weil Sie dabei in der Regel über längere Zeit investieren, fallen kurzfristige Kursschwankungen weniger ins Gewicht und Sie können eher einen günstigen Verkaufszeitpunkt abwarten.

Beratung ist das Wichtigste

Welche Anlage für Sie persönlich die beste ist, finden wir im persönlichen Gespräch heraus. Wenn wir so eine langfristig tragfähige Basis geschaffen haben, stehen die Chancen gut, dass Sie mit Ihren Anlagen langfristig gute Renditen erzielen können.

So ist jedes Geld eine Chance. Der erste Schritt, um diese Chance zu nutzen, ist eine persönliche Beratung.
www.cler.ch/anlegen

Disclaimer
Diese Angaben dienen ausschliesslich Werbezwecken. Für die

Strategiefonds verweisen wir auf den Prospekt und die wesentlichen Anlegerinformationen. Sie können diese kostenlos auf unserer Website unter **www.cler.ch** sowie in Papierform in allen Geschäftsstellen der Bank Cler, bei der Fondsleitung oder bei der Depotbank beziehen.

Bei der Bank Cler bekommen Sie mehr!

1927 gehörte der Schweizerische Gewerkschaftsbund zu unseren Gründern. Bis heute pflegen wir partnerschaftliche Beziehungen zu Verbänden und Gewerkschaften. Als Mitglied von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren Sie darum von exklusiven Konditionen, z. B. 25% Rabatt auf Depotgebühren und Courtagen. Ihre weiteren Vorzugskonditionen finden Sie hier: **www.cler.ch/zv**

Kontaktieren Sie uns! **0800 88 99 66** und **kooperation@cler.ch**