

Arbeits- und Ruhezeitvorschriften

Was gilt nun eigentlich für wen?

Dr. iur. Urs Marti, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

5. Nationaler Winterdienstkongress, 7. November 2018 (Biel/Bienne)

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung

2. Fallgruppen

- a) Mitarbeitende in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen (Gruppe 1)
- b) Mitarbeitende, die dem Arbeitsgesetz und dessen Verordnungen unterstehen (Gruppe 2a)
- c) Mitarbeitende, die zusätzlich der Chauffeurverordnung unterstehen (Gruppe 2b)

3. Übungsfälle

4. Fazit

MASSGEBLICHE RECHTSQUELLEN

- **ArG** Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz), SR 822.11.
- **ArGV 1** Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz, SR 822.111.
- **ArGV 2** Verordnung 2 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz, SR 822.112.
- **ARV 1** Verordnung vom 19. Juni 1995 über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer und -führerinnen (Chauffeurverordnung), SR 822.221.
- **SVG** Strassenverkehrsgesetz vom 19. Dezember 1958, SR 741.01.
- **VRV** Verkehrsregelnverordnung vom 13. November 1962, SR 741.11.

Diverse **spezialgesetzliche Vorgaben von Bund, Kantonen und Gemeinden** über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis.

DREI GRUPPEN VON WINTERDIENSTMITARBEITENDEN

- **Gruppe 1**
ArbN in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen bei Bund, Kantonen und Gemeinden, die besonderen Arbeits- und Ruhezeiten (von Bund, Kantonen oder Gemeinden) unterstehen
- **Gruppe 2a**
ArbN, die den allgemeinen Arbeits- und Ruhezeiten des Arbeitsgesetzes (ArG) sowie den dazugehörigen Verordnungen unterstehen
- **Gruppe 2b**
ArbN, die zusätzlich den besonderen Arbeits- und Ruhezeiten der Chauffeurverordnung (ARV 1) unterstehen



Gruppe 1

Mitarbeitende in öffentlich-rechtlichen
Dienstverhältnissen, die speziellen Arbeits- und Ruhezeiten
von Bund, Kantonen und Gemeinden unterstehen

Bundespersonalgesetz (BPG)

vom 24. März 2000 (Stand am 1. Januar 2018)

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, gestützt auf Artikel 173 Absatz 2 der Bundesverfassung nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 14. März 2000, beschliesst:

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand
Dieses Gesetz regelt das Arbeitsverhältnis des Bundes.

Art. 2 Geltungsbereich
1 Dieses Gesetz gilt für das Personal:
a. der Bundesverwaltung nach Artikel 2 Absatz 1 des Bundesorganisationsgesetzes vom 21. März 1963;
b. der Parlamentsdienste nach dem Parlamentsdienstgesetz vom 1. März 1995;
c. ...
d. der Schweizerischen Bundesbahnen nach dem Bundesgesetz über die Schweizerischen Bundesbahnen vom 18. März 1998;
e. der dezentralisierten Verwaltungseinheiten nach dem Bundesgesetz über die dezentralisierten Verwaltungseinheiten vom 1. März 1995, sofern die spezialgesetzlichen Bestimmungen nichts anderes bestimmen.

Personalgesetz (PG)

vom 16.09.2004 (Stand 01.01.2017)

Der Grosse Rat des Kantons Bern,
auf Antrag des Regierungsrates,
beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

1.1 Gegenstand, Geltungsbereich und Begriffe

Art. 1 Gegenstand und Zweck
1 Dieses Gesetz ist Grundlage für die Personalpolitik des Kantons und regelt das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

2 Es soll die Voraussetzungen dafür schaffen, dass die zur Erfüllung der öffentlichen Aufgaben geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft eingestellt werden können und der wirtschaftliche und wirksame Personaleinsatz sichergestellt wird.

3 Ferner regelt das Gesetz die Haftung nach kantonalem Recht.

Art. 2 Geltungsbereich
1 Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitsverhältnisse des Kantons, der der Berner Fachhochschule und der Pädagogischen Hochschule.

2 Vorbehalten bleiben abweichende Vorschriften der besonderen Bestimmungen, insbesondere für Lehrkräfte, Geistliche, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität, der Berner Fachhochschule und der Pädagogischen Hochschule, Richterinnen und Richter, das Polizeikorps, die Spitalärztleitenden der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden.

3 Für nebenamtlich tätige Personen gelten nur die Bestimmungen über die Amtsdauer, den generellen Gehaltsaufstieg, das Amtsgeheimnis, die Annahme von Geschenken, die Nebenbeschäftigung und die Haftung. Für die Mitglieder des Grossen Rates sind nur die Bestimmungen über die Haftung anwendbar.

4 Der Regierungsrat kann für die nebenamtlich Tätigen weitere Bestimmungen erlassen.

* Änderungstabellen am Schluss des Erlasses
05-45

153.01

21. November 1991 (Stand: 1. März 2018)

153.01

Personalreglement der Stadt Bern (PRB)

Der Stadtrat von Bern,
gestützt auf Artikel 18 Absatz 1 Ziffer 5 Buchstabe o und Artikel 64 der Gemeindeordnung vom 30. Juni 1963,
beschliesst:

1. Titel: Allgemeine Bestimmungen

1. Kapitel: Begriffe und Geltungsbereich

Art. 1 Begriffe

Die nachfolgenden Begriffe haben folgende Bedeutung:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stadt Bern;
- Vorgesetzte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Kaderstufen, denen aufgrund der Aufbauorganisation der Stadt andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstellt sind;
- Angestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis;
- Leitende Angestellte sind Angestellte der vom Gemeinderat bestimmten Kaderstufen;
- Vertragsangestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis;
- Aushilfen sind Vertragsangestellte, die vorübergehend für die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe angestellt werden;
- Zuständige Instanzen im Sinne dieses Reglementes sind die für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen zuständigen städtischen Stellen (Art. 92);
- Teilzeitarbeit ist Arbeit bei einem Beschäftigungsgrad von weniger als 100 Prozent;
- Personalverbände sind Angestelltenorganisationen und Gewerkschaften, welche die auf das Dienstverhältnis bezogenen Interessen ihrer Mitglieder vertreten;
- Stellen sind Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereiche. Sie werden

ARBEITSGESETZ UND ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

- **Grundsatz:** Art. 1 Abs. 1 ArG: «Das Gesetz ist, unter Vorbehalt der Artikel 2-4, anwendbar auf **alle öffentlichen und privaten Betriebe.**» (Betrieb = jede ausgelagerte Arbeitsorganisation, die von ihrer Tätigkeit her einen mehr gewerblich-industriellen Charakter hat).
- **Ausnahme:** Art. 2 Abs. 1 lit. a ArG: Die Arbeitszeitvorschriften des ArG sind «nicht anwendbar auf **Verwaltungen des Bundes, der Kantone und der Gemeinden**», die Vorschriften über den Gesundheitsschutz dagegen schon (Art. 71 lit. b ArG).
- **Gegenausnahmen:** ArG integral anwendbar auf:
 - die durch die ArGV1 bezeichneten Betriebe des Bundes, der Kantone und der Gemeinden (Art. 4 ArGV1).
 - öffentlich-rechtliche Körperschaften, wenn überwiegend privatrechtliche Anstellungen (Art. 2 Abs. 2 ArG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 ArGV1).
 - öffentlich-rechtliche Anstalten, wenn diese selbständig sind (Art. 2 Abs. 2 ArG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 ArGV1).

ARBEITSGESETZ UND ÖFFENTLICH-RECHTLICHE ANGESTELLTE IM WINTERDIENST

- ArG ist nach **Art. 4 lit. c ArGV1** anwendbar auf die Betriebe des Bundes, der Kantone und der Gemeinden für «die Abfuhr, für die Verbrennung oder Verarbeitung von Kehricht, Betriebe der Wasserversorgung und der Abwasserreinigung»
- **SECO-Wegleitung zu Art. 2 ArG:** «Der Rechtspluralismus **im öffentlichen Arbeitnehmerschutzrecht** mit den unübersichtlichen Geltungsbereichen führt zu **Lücken** im gesamten Schutzsystem. [...] Überall dort, wo der Staat Verwaltungseinheiten ausgliedert und diese privatrechtlich in Konkurrenz zu privaten Anbietern arbeiten lässt, sollen diese den **gleichen arbeitsrechtlichen Schutzregeln** unterstehen **wie die Konkurrenz**, denn Arbeitsbedingungen sind letztlich auch Wettbewerbsbedingungen. [...] Aus den [Gesetzes-]Materialien ergibt sich, dass **Betriebe** gemeint sind, **denen ein Versorgungs- oder Produktionsauftrag** zukommt. Beispielsweise gehören dazu die **Strassenunterhaltungsdienste [Werkhöfe]**, die Kehrichtverwertungsbetriebe [und] Betriebe der Stromversorgung [...].»
- **Was gilt nun im Winterdienst?**

Gruppe 2a

Mitarbeitende, die den Arbeits- und Ruhezeiten
des ArG und der ArGV 1 (evt. auch der ArGV 2) unterstehen

BEGRIFFE

- **Überstunden**
Arbeitsstunden, welche **die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit** übersteigen. Das gilt grds. auch für Teilzeitmitarbeitende.
- **Überzeit**
Arbeitsstunden, welche **die gesetzliche Höchstarbeitungszeit gemäss ArG** überschreiten (45 Std./Woche in industriellen Betrieben, Büropersonal, technische & andere Angestellte [Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG] resp. 50 Std./Woche für die übrigen Arbeitnehmenden [Art. 9 Abs. 1 lit. b ArG]).



ÜBERSTUNDENARBEIT

- Ausnahmsweise besteht eine **Pflicht zur Leistung von Überstunden**, wenn **ausserordentlich** viel Arbeit anfällt oder diese dringend ist (Art. 321c Abs. 1 OR).
- Die Überstundenarbeit darf nicht zu einer Überforderung der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit des ArbN führen (**Zumutbarkeit**).
- **Freizeitausgleich 1:1** innert nützlicher Frist, sofern dies schriftlich vereinbart ist oder der ArbN damit einverstanden ist (Art. 321c Abs. 2 OR). Andernfalls Vergütung mit **25%-Lohnzuschlag** (Art. 321c Abs. 3 OR).
- Durch schriftliche Vereinbarung darf **25%-Lohnzuschlag oder Entschädigung ganz wegbedungen** werden (ArbG hat gewisse Flexibilität!).

ÜBERZEITARBEIT

- Wöchentliche Höchstarbeitszeit darf in **ausserordentlichen Situationen**, die unvorhergesehen eintreten oder die mit den vorhandenen Ressourcen kurzfristig nicht anders bewältigt werden können, überschritten werden.
- Ein **Freizeitausgleich 1:1** ist nur mit dem **Einverständnis des Arbeitnehmers** möglich (Art. 13 ArG). Andernfalls ist Überzeitarbeit **zwingend mit einem 25%-Lohnzuschlag** zu entschädigen.
- Überzeitarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer grundsätzlich **2 Std./Tag** und **170 Std./Kalenderjahr** (bei 45 Std. Höchstarbeitszeit) resp. **140 Std./Kalenderjahr** (bei 50 Std. Höchstarbeitszeit) nicht überschreiten (vgl. Art. 12 Abs. 2 ArG).
- Überzeitarbeit ist nur als Tages- und Abendarbeit und nur an Werktagen zulässig.

HÖHERE LEITENDE TÄTIGKEIT («KADER»)

- Vom ArG ausgenommen, somit grds. **weder Überstunden- noch Überzeimentschadigungsanspruch.**
- Höhere leitende Tätigkeit übt nur aus, wer über **weitreichende Entscheidungsbefugnisse** verfügt oder **Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen** und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen **nachhaltigen Einfluss nehmen** kann (Art. 3 Bst. d ArG, Art. 9 Abs. 1 ArGV 1)
- Nicht ausreichend ist Höhe des Einkommens, die Unterschriftsberechtigung oder die Tatsache, dass der Betroffene Angestellte unter sich hat.



VERBOT VON NACHT- UND SONNTAGSARBEIT

- Die Beschäftigung von ArbN **zwischen 23 Uhr und 6 Uhr** ist grundsätzlich verboten (Art. 10 und Art. 16 ArG).
- Die Beschäftigung von ArbN **zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr** ist grundsätzlich verboten (Art. 18 ArG).
- Begründete **Ausnahmen** vom Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit (dringendes Bedürfnis, Unentbehrlichkeit) können **bewilligt** werden (Art. 17 bzw. Art. 19 ArG).
- Sonderbestimmungen für bestimmte Betriebe in der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz und in der Chauffeurverordnung (siehe Art. 91a Abs. 2 VRV, wonach Fahrten bei Winterdiensteinsätzen vom Sonntags- und Nachtfahrverbot ausgenommen sind).

PIKETTDIENST

- Wird der Pikettdienst **im Betrieb** geleistet, stellt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit Arbeitszeit dar (Art. 15 Abs. 1 ArGV 1).
- Wird der Pikettdienst **ausserhalb des Betriebes** geleistet, so ist die zur Verfügung gestellte Zeit soweit an die Arbeitszeit anzurechnen, als der Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird. Die Wegzeit zu und von der Arbeit ist in diesem Falle an die Arbeitszeit anzurechnen (Art. 15 Abs. 2 ArGV 1).
- Die **Entlöhnung der sog. Rufbereitschaft ist zwingend**, jedoch ist nicht zwingend der volle Lohn zu bezahlen. Die Vergütung kann im ordentlichen Monatslohn enthalten sein (Pauschalabgeltung) und muss wohl separat auf der Lohnabrechnung ausgewiesen werden.



Gruppe 2b

Mitarbeitende, die zusätzlich den besonderen Arbeits- und Ruhezeiten der ARV 1 (Chauffeurverordnung) unterstehen

CHAUFFEURVERORDNUNG (ARV 1): GELTUNGSBEREICH

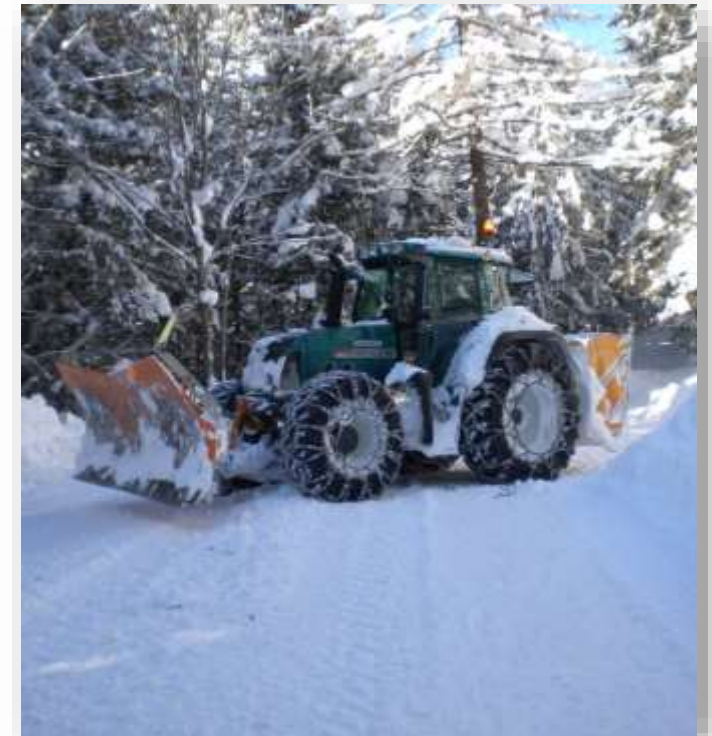
- ARV 1 gilt grds. für die **berufsmässigen Führer** von Motorwagen und Fahrzeugkombinationen zum **Sachentransport** mit Gesamtgewicht nach Fahrzeugausweis von **mehr als 3.5 t** (Art. 3 Abs. 1 Bst. a ARV 1).
- Die ARV 1 gilt dagegen u.a. nicht für Führer von Fahrzeugen:
 - mit einer zulässigen Höchstgeschwindigkeit von weniger als 40 km/h (Art. 4 Abs. 1 Bst. a ARV 1).
 - die im Binnenverkehr **ausschliesslich [eng auslegen!]** Fahrten mit Fahrzeugkombinationen zum Sachentransport mit Gesamtgewicht des Zugfahrzeugs bis 3.5 t resp. bis 5 t bei Sattelschleppern unternehmen (Art. 4 Abs. 2 Bst. b ARV 1).
 - die im Binnenverkehr **ausschliesslich [eng auslegen!]** Fahrten mit Fahrzeugen für Kanalisations-, Hochwasserschutz-, Strassenunterhaltungsdienste, Sammeldienste für Siedlungsabfälle oder für Wasser-, Gas- und Elektrizitätsversorgungsdienste unternehmen (Art. 4 Abs. 2 Bst. g ARV 1).

CHAUFFEURVERORDNUNG (ARV 1): AUSGEWÄHLTE BESONDERHEITEN

- Arbeitspausen von **weniger als 15 Min.** zählen zur Arbeitszeit (Art. 2 Bst. f ARV 1).
- Arbeitszeiten bei verschiedenen Arbeitgebern werden **zusammengerechnet**. Arbeitnehmer sind aufzufordern, eine schriftliche Aufstellung der bei anderen Arbeitgebern geleisteten Arbeitszeiten vorzulegen (Art. 6 Abs. 2 ARV).
- Bereitschaftszeit gilt **nicht** als Ruhezeit (Art. 7 Abs. 2 ARV 1) und muss dem ArbN **im vornherein mitgeteilt** werden, andernfalls liegt «normale» Arbeitszeit vor (Art. 7 Abs. 1 ARV 1).
- Während der Arbeitszeitpause dürfen **keine beruflichen Tätigkeiten** ausgeübt werden (Art. 8 Abs. 4 ARV 1). Lenkzeit- und Arbeitszeitpausen gelten **nicht** als Ruhezeit (Art. 8 Abs. 5 ARV 1).
- Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt max. 60 Std., wobei die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit über 26 Wochen hinweg 48 Std. nicht überschreiten darf (Art. 6 Abs. 1 ARV 1).
- **Bussen** gegen Chauffeure und Arbeitgeber **bei Verstössen**.

CHAUFFEURE IM NEBENBERUF

- Chauffeure, deren berufliche Tätigkeit nur teilweise der ARV 1 untersteht, dürfen in ihrer **gesamten beruflichen Tätigkeit** die in der ARV 1 festgelegten Grenzen nicht überschreiten (Art. 20 Abs. 1 ARV 1).
- Arbeitgeber, die Chauffeure im Nebenberuf einsetzen, müssen sich vergewissern, dass diese während ihrer **gesamten beruflichen Tätigkeit** im Haupt- und Nebenberuf die in der ARV 1 festgelegten Grenzen nicht überschreiten (Art. 20 Abs. 2 ARV 1).
- Bei Chauffeuren im Nebenberuf ohne zusätzliche Erwerbstätigkeit (bspw. Landwirte oder Studierende) legt die kantonale Vollzugsbehörde eine **Grundarbeitszeit** fest, soweit sich dies wegen der Beanspruchung in ihrer Haupttätigkeit aufdrängt (Art. 20 Abs. 3 ARV 1).



ÜBUNGSFÄLLE

– Grundsachverhalt #1

Ein Chauffeur im Tiefbauamt der Gemeinde X fährt während 80% seiner Arbeitszeit Mehrzweckfahrzeuge bis max. 3.5 t. In den restlichen 20% seiner Arbeitszeit fährt er für das Tiefbauamt der Gemeinde X Lastwagen von mehr als 3,5 t.

Welche Arbeits- und Ruhezeiten gelten?

– Variante

Ändert sich etwas, wenn der Chauffeur für die Tiefbauämter der Gemeinden X und Y je im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung Mehrzweckfahrzeuge bis max. 3.5 t bzw. Lastwagen von mehr als 3,5 t lenkt?

ÜBUNGSFÄLLE

– Lösung zum Grundsachverhalt #1

Das Lenken von Mehrzweckfahrzeugen bis max. 3.5 t fällt grundsätzlich unter das ArG, während das Lenken von Lastwagen mit mehr als 3.5 t grundsätzlich unter die ARV 1 fällt. Trotzdem müssen die in der ARV 1 festgelegten Arbeits- und Ruhezeitgrenzen vorliegend während der gesamten beruflichen Tätigkeit eingehalten werden (sog. Chauffeure im Nebenberuf; Art. 20 Abs. 1 ARV 1).

– Lösung zur Variante

Dass der Chauffeur zwei Arbeitgeber hat, ändert nichts. Die Arbeitszeiten bei verschiedenen Arbeitgebern werden zusammengerechnet. Arbeitgeber müssen die Arbeitnehmer schriftlich auffordern, ihnen eine schriftliche Aufstellung der bei anderen Arbeitgebern geleisteten Arbeitszeiten vorzulegen (Art. 6 Abs. 2 ARV 1).

ÜBUNGSFÄLLE

– Sachverhalt #2

Ein Chauffeur (z.B. Gemeindeangestellter) fährt während seiner gesamten beruflichen Tätigkeit mit einer Wischmaschine (Strassenunterhalt), mit einem Kanalisations-Saugfahrzeug, mit einem Sammel-Kehrrichtfahrzeug und mit einem Schneeräumungsfahrzeug von mehr als 3.5 t (Strassenunterhalt).

Welche Arbeits- und Ruhezeiten gelten?

ÜBUNGSFÄLLE

– Lösung zum Sachverhalt #2

Zwar liegen grundsätzlich gewerbliche Fahrten vor, was für die Anwendbarkeit der ARV 1 spricht ABER: Bei all diesen Einsätzen fällt der Chauffeur je unter eine Ausnahme von Art. 4 Abs. 2 lit. g ARV 1. Der Chauffeur führt somit **ausschliesslich** Fahrten durch, die **nicht** unter die ARV 1 fallen. Er untersteht daher den Arbeits- und Ruhezeiten des ArG.

ÜBUNGSFÄLLE

– Sachverhalt #3

Bauer B erledigt im Winter für die Gemeinde X jeweils Schneeräumungsarbeiten (Strassenunterhalt) mit seinem mehr als 3.5 t schweren Traktor.

Welche Arbeits- und Ruhezeiten müssen er und die Gemeinde während der Schneeräumung beachten?

Wie viele Stunden darf Bauer B pro Woche höchstens im Winterdienst für die Gemeinde X tätig sein?

ÜBUNGSFÄLLE

– Lösung zum Sachverhalt #3

Bauer B ist ein Chauffeur im Nebenberuf, d.h. er muss während der gesamten beruflichen Tätigkeit die in der ARV 1 festgelegten Arbeits- und Ruhezeitgrenzen einhalten (Art. 20 Abs. 1 ARV 1).

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss ARV 1 liegt bei max. 60 Std., wobei die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in einem Zeitraum von 26 Wochen nicht mehr als 48 Std. betragen darf (Art. 6 Abs. 1 ARV 1). Da Bauer B jedoch keine festen Arbeitszeiten hat, sollte die Gemeinde von der Vollzugsbehörde eine Anzahl Stunden als Grundarbeitszeit festlegen lassen.

FAZIT

1. Für Winterdienstmitarbeitende **in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen** gibt es häufig **Spezialerlasse** (bspw. Personalgesetze) mit besonderen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften. **Subsidiär** sind die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des **ArG** (als Minimalvorschriften) anwendbar (umstritten!).
2. Für die **berufsmässigen Motorfahrzeugführer** stellen die ARV 1 und die ARV 2 spezifische Arbeits- und Ruhezeitvorschriften auf.
3. Überstunden und Überzeitstunden sind **strikte zu trennen**.
4. Im Pikettdienst ist die **Rufbereitschaft zwingend zu entlöhnen**, wenn auch nicht zwingend zum vollen Lohn.
5. Die **Schwelle zur «höheren leitenden Tätigkeit»** (Stichwort Kadermitarbeiter) ist **hoch** (weitreichende Entscheidungsbefugnisse, Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen).



Dr. Urs Marti

Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, Partner bei Kellerhals Carrard Bern KIG

Als Fachanwalt SAV Arbeitsrecht ist Urs Marti Spezialist für sämtliche arbeitsrechtlichen Fragestellungen (individuelles und kollektives Arbeitsrecht sowie öffentliches Personalrecht). Er verfügt zudem über breite Erfahrung in allen Bereichen des Vertragsrechts und im Handelsrecht. Neben der Rechtsberatung von Unternehmen und Privatpersonen bilden die persönliche Begleitung und Vertretung seiner Klienten in gerichtlichen Auseinandersetzungen einen Schwerpunkt seiner Tätigkeit.

Effingerstrasse 1
Postfach
3001 Bern

Telefon +41 58 200 35 28
urs.marti@kellerhals-carrard.ch

Basel

Hirschgässlein 11
Postfach 257
CH-4010 Basel
Tel. +41 58 200 30 00
Fax +41 58 200 30 11

Bern

Effingerstrasse 1
Postfach
CH-3001 Bern
Tel. +41 58 200 35 00
Fax +41 58 200 35 11

Lausanne

Place Saint-François 1
Postfach 7191
CH-1002 Lausanne
Tel. +41 58 200 33 00
FAX +41 58 200 33 11

Lugano

Via Luigi Canonica 5
Postfach 6280
CH-6901 Lugano
Tel. +41 58 200 31 00
Fax +41 58 200 31 11

Sion

Rue du Scex 4
Postfach 317
CH-1951 Sion
Tel. +41 58 200 34 00
Fax +41 58 200 24 11

Zürich

Rämistrasse 5
Postfach
CH-8024 Zürich
Tel. +41 58 200 39 00
Fax +41 58 200 39 11