

**Verordnung
des Stiftungsrates der Stiftung Pro Helvetia
für das Personal der Stiftung Pro Helvetia
(Personalverordnung Pro Helvetia)**

vom 27. Oktober 2011 (Stand am 1. Dezember 2020)

vom Bundesrat genehmigt am 23. November 2011

geändert am 22. Mai 2020¹

vom Bundesrat genehmigt am 7. Oktober 2020

Der Stiftungsrat der Stiftung Pro Helvetia,

gestützt auf die Artikel 34 Absatz 5 Buchstabe h und 39 Absatz 4
des Kulturförderungsgesetzes vom 11. Dezember 2009²,

verordnet:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand

Diese Verordnung regelt die Arbeitsverhältnisse des Personals der Stiftung Pro Helvetia (Stiftung).

Art. 2 Geltungsbereich und anwendbares Recht

¹ Diese Verordnung gilt für das Personal der Stiftung.

² Dieser Verordnung nicht unterstellt sind:

- a. das Personal auf Aussenstellen der Stiftung im Ausland; dieses ist nach dem Recht am Ort der Tätigkeit angestellt;
- b. die Lernenden; diese unterstehen dem Berufsbildungsgesetz vom 13. Dezember 2002³.

³ Das Personal der Stiftung untersteht dem Obligationenrecht (OR)⁴.

⁴ Weitere Anstellungsbedingungen können unter Vorbehalt dieser Verordnung und unter Vorbehalt von Artikel 358 OR in einem Gesamtarbeitsvertrag geregelt werden.

AS 2011 5629

¹ AS 2020 4589

² SR 442.1

³ SR 412.10

⁴ SR 220

II. Personalbeurteilung

Art. 3

¹ Die Vorgesetzten führen mit den ihnen direkt unterstellten Mitarbeitenden mindestens einmal pro Jahr eine Personalbeurteilung durch. Für die Personalbeurteilung ist die Erreichung der Leistungs- und Verhaltensziele massgebend.

² Die Leistung und das Verhalten der Mitarbeitenden werden wie folgt beurteilt:

- a. Beurteilungsstufe A+ = ausgezeichnet;
- b. Beurteilungsstufe A = gut;
- c. Beurteilungsstufe B = genügend;
- d. Beurteilungsstufe C = ungenügend.

³ Das Ergebnis der Personalbeurteilung wird schriftlich festgehalten. Mitarbeitende, die mit ihrer Beurteilung nicht einverstanden sind, können innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Beurteilung bei der Person, der ihre Vorgesetzte oder ihr Vorgesetzter direkt unterstellt ist, schriftlich eine Überprüfung verlangen. Diese Person führt mit allen Beteiligten ein Gespräch und entscheidet innerhalb von 14 Tagen. Dabei kann die Leiterin oder der Leiter der Personalabteilung beigezogen werden.

III. Lohn und Zulagen

Art. 4 Grundsätze

¹ Der Lohn wird anhand der Lohnskala in Anhang 1 festgelegt. Die Höchstbeträge pro Lohnklasse dürfen nicht überschritten werden. Vorbehalten ist Artikel 5a.

² Bei der Anstellung setzt die Stiftung den Lohn im Rahmen der Lohnklassen nach Anhang 1 fest. Dabei werden die Ausbildung und die Berufs- und Lebenserfahrung der anzustellenden Person sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt angemessen berücksichtigt.

³ Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden entsprechen der Lohn und die Zulagen dem Beschäftigungsgrad.

⁴ Bei unregelmässigem Einsatz kann die Beschäftigung im Stundenlohn vereinbart werden.

⁵ Der Lohn wird in dreizehn Teilen ausbezahlt.

⁶ Die Stiftung kann jährlich Prämien in der Höhe von maximal 5000 Franken pro mitarbeitende Person als Anerkennung für herausragende Leistungen gewähren.

Art. 5 Funktionsbewertung

¹ Alle Funktionen werden aufgrund des Umfangs des Aufgabenkreises, der Anforderungen, der Verantwortung und des Selbstständigkeitsgrads bewertet und einer Lohnklasse zugeordnet.

² Die Zuordnung der Funktionen erfolgt für die Geschäftsleitung durch den Stiftungsrat, für die übrigen Mitarbeitenden durch die Geschäftsleitung.

³ Bei einem Funktionswechsel wird innerhalb der für die neue Funktion geltenden Lohnklasse der Lohn nach Artikel 4 festgelegt und im Arbeitsvertrag festgehalten.

Art. 5a Überschreiten des Höchstbetrags der Lohnklasse
zur Personalgewinnung und -erhaltung

¹ Die Direktorin oder der Direktor kann für eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter auf Antrag der oder des Vorgesetzten und der Leiterin oder des Leiters der Personalabteilung ausnahmsweise einen Lohn festlegen, der den Höchstbetrag der Lohnklasse um höchstens 5 Prozent überschreitet, um eine besonders qualifizierte Mitarbeiterin oder einen besonders qualifizierten Mitarbeiter zu gewinnen oder zu erhalten.

² Die Massnahme nach Absatz 1 ist regelmässig zu überprüfen. Fallen die Voraussetzungen für die Massnahme weg, so wird der Lohn unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist auf den Höchstbetrag der Lohnklasse zurückgesetzt, spätestens aber nach fünf Jahren.

Art. 5b Lohnentwicklung

¹ Die Personalbeurteilung nach Artikel 3 bildet die Grundlage für die Lohnentwicklung.

² Die Lohnentwicklung richtet sich nach den verfügbaren Mitteln.

³ Liegt der Lohn einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters unter dem Betrag, der für sie oder ihn aufgrund der aktuellen Leistung und Erfahrung gelten müsste, so wird er im Rahmen der Lohnklasse und der verfügbaren Mittel angehoben. Liegt er über diesem Betrag, so bleibt der Lohn unverändert.

Art. 5c Besondere Massnahmen bei ungenügenden Leistungen

¹ Bei Leistungen der Beurteilungsstufe C sind Entwicklungsmassnahmen zu treffen oder nach Möglichkeit eine weniger anforderungsreiche Stelle zuzuweisen.

² Ist die nach Absatz 1 zugewiesene Stelle tiefer bewertet, so werden die Lohnklasse und der Lohn im Arbeitsvertrag unter Einhaltung der Kündigungsfrist angepasst.

³ Führen die Massnahmen nicht zu besseren Leistungen, so kann das Arbeitsverhältnis beendet werden.

Art. 5d Tieferbewertung einer Funktion

¹ Muss aus Gründen, die nicht bei der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter liegen, eine Funktion tiefer bewertet oder eine tiefer bewertete Funktion zugewiesen werden, so wird die Lohnklasse im Arbeitsvertrag angepasst. Übersteigt der Lohn den Höchstbetrag der neuen Lohnklasse, so wird er linear über zwei Jahre gesenkt, bis er den Höchstbetrag der neuen Lohnklasse erreicht hat; im ersten Jahr nach dem Entscheid der Tieferbewertung wird der Lohn nicht gesenkt.

² Während der Frist nach Absatz 1 wird der Lohn vom Teuerungsausgleich und von der Lohnentwicklung nach Artikel 5b ausgenommen.

Art. 6 Teuerungsausgleich und Entwicklung der Bruttolohnsumme

¹ Für den Teuerungsausgleich gilt das Bundespersonalrecht sinngemäss.

² Steigen die Beiträge des Bundes an die Stiftung für das Folgejahr weniger stark als der vom Bundesrat mit den Personalverbänden ausgehandelte Teuerungsausgleich nach Artikel 44 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001⁵, so kann die Stiftung den Teuerungsausgleich nach Absatz 1 begrenzen. Dabei gelten folgende Rahmenbedingungen:

- a. Die Stiftung kann die Erhöhung der Bruttolohnsumme gegenüber dem Vorjahr auf 1 Prozent beschränken.
- b. Die für die Erhöhung der Bruttolohnsumme verfügbaren Mittel werden zum grösseren Teil für den Teuerungsausgleich nach Absatz 1 und zum kleineren Teil für die Lohnentwicklung nach Artikel 5b verwendet.

³ Der Höchstbetrag der Lohnklassen erhöht sich jeweils um den gewährten Teuerungsausgleich. Anhang 1 wird jährlich angepasst.

Art. 7 Funktionszulagen

¹ An Mitarbeitende, die vorübergehend zusätzliche Aufgaben mit höheren Anforderungen und Beanspruchungen erfüllen, ohne dass deshalb dauerhaft eine Höhereinreihung gerechtfertigt ist, kann eine Funktionszulage ausgerichtet werden. Die Direktorin oder der Direktor entscheidet über die Gewährung der Funktionszulage auf Antrag des oder der Vorgesetzten und nach Rücksprache mit der Leiterin oder dem Leiter der Personalabteilung.

² Die Funktionszulage entspricht höchstens dem Unterschied zwischen dem Höchstbetrag der Lohnklasse nach dem Arbeitsvertrag und dem Höchstbetrag der Lohnklasse der höher bewerteten Funktion.

³ Funktionszulagen sind regelmässig zu überprüfen und werden nach dem Wegfall der Voraussetzungen nach Absatz 1 nicht mehr gewährt.

Art. 8 Familienzulagen und ergänzende Leistungen

¹ Die Stiftung richtet den Mitarbeitenden Familienzulagen nach dem Familienzulagengesetz vom 24. März 2006⁶ aus.

² Ist die Familienzulage tiefer als der massgebende Betrag der ergänzenden Leistungen nach Anhang 2, so richtet die Stiftung der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Differenz als ergänzende Leistungen aus. Das Familienzulagengesetz ist auf ergänzende Leistungen sinngemäss anwendbar.

⁵ SR 172.220.111.3

⁶ SR 836.2

³ Der Anspruch auf Familienzulagen besteht unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Ergänzende Leistungen werden entsprechend dem Beschäftigungsgrad ausgerichtet. Teilzeitbeschäftigten kann auf Gesuch im Härtefall die ganze ergänzende Leistung gewährt werden.

Art. 9 Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall

¹ Bei Eintritt einer Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall nach Ablauf der Probezeit bezahlt die Stiftung den Lohn wie folgt weiter:

- a. 100 Prozent während der ersten zwölf Monate;
- b. 80 Prozent nach Ablauf der ersten zwölf Monate unter den folgenden Bedingungen:
 1. Bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50 Prozent werden maximal 730 ganze oder Teil-Taggelder innerhalb von 900 Tagen, abzüglich der Wartefrist von 60 Tagen, ausgerichtet.
 2. Bei Unfall dauert die Lohnfortzahlung so lange, wie die Unfallversicherung Taggelder ausrichtet, längstens weitere zwölf Monate.

² Die oder der Mitarbeitende muss der vorgesetzten Person eine Arbeitsverhinderung oder eine Ferienunfähigkeit wegen Krankheit und Unfall unverzüglich melden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so hat sie oder er ein Arztzeugnis einzureichen. In besonderen Fällen kann die Stiftung für Absenzen ab dem ersten Krankheitstag ein Arztzeugnis verlangen. Ferien oder Ferientage können nachbezogen werden, sofern die Ferienunfähigkeit vom ersten Tag an durch ein Arztzeugnis (im Ausland wenn möglich ein von einem Spital ausgestelltes Zeugnis) nachgewiesen wird. Die Stiftung (oder der Taggeldversicherer) kann eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt oder eine Vertrauensärztin veranlassen.

³ Die Stiftung schliesst für ihre Leistungen bei Krankheit eine Kollektiv-Taggeldversicherung mit folgenden Bedingungen ab:

- a. Die Taggeldversicherung richtet 720 Krankentaggelder in der Höhe von 80 Prozent des AHV-Lohns innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen aus, wobei die Wartefrist angerechnet wird.
- b. Die Wartefrist beträgt 60 Tage.
- c. Die oder der Mitarbeitende kann nach Ausscheiden aus der Kollektiv-Taggeldversicherung innert 30 Tagen (oder nach Beginn der Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 10 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vom 25. Juni 1982⁷ innert drei Monaten, Art. 71 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 18. März 1994⁸ über die Krankenversicherung) in die Einzelversicherung übertreten; die Stiftung informiert die ausscheidenden Mitarbeitenden über dieses Recht.

⁴ Nach Ablauf der Lohnfortzahlung nach Absatz 1 besteht unabhängig vom Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses kein Anspruch mehr auf Lohnzahlung durch die

⁷ SR 837.0

⁸ SR 832.10

Stiftung. Nach vollständiger Wiederaufnahme der Arbeit während mindestens zwölf Monaten (ohne Unterbruch) gilt bei Krankheit ein Rückfall oder eine neue Arbeitsunfähigkeit als neuer Fall, und es besteht wiederum ein voller Anspruch nach Absatz 1.

⁵ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen besteht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur noch der Anspruch auf allfällige Leistungen des Taggeldversicherers.

⁶ Die Mitarbeitenden beteiligen sich zu einem Drittel an den Prämien der Krankentaggeldversicherung. Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung werden zu einem Drittel von der Stiftung und zu zwei Dritteln von den Mitarbeitenden getragen. Beide Prämien werden monatlich vom Lohn abgezogen.

⁷ Für den Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall bleibt Artikel 324a OR⁹ vorbehalten.

Art. 10 Kürzung des Lohnanspruchs

Der Lohnanspruch wird nach den Artikeln 37–39 des Bundesgesetzes vom 20. März 1981¹⁰ über die Unfallversicherung gekürzt oder er entfällt, wenn die oder der Mitarbeitende eine Krankheit oder einen Unfall verschuldeterweise herbeigeführt oder sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr oder einem Wagnis ausgesetzt hat.

Art. 11 Anrechnung von Leistungen der Sozialversicherungen auf den Lohn

Auf den Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall sowie Schwangerschaft und Mutterschaft werden Leistungen der Sozialversicherungen (Erwerbsersatzordnung, Invalidenversicherung, Pensionskasse, Militärversicherung, Unfallversicherung sowie Krankentaggeldversicherung) angerechnet. Im Übrigen gilt das Bundespersonalrecht sinngemäss.

Art. 12 Militär- und Zivildienst sowie ziviler Ersatzdienst

Bei Arbeitsaussetzung wegen obligatorischen schweizerischen Militär- und Zivildienstes und während der Dauer des zivilen Ersatzdienstes gilt das Bundespersonalrecht sinngemäss.

Art. 13 Lohnnachgenuss im Todesfall

¹ Beim Tod einer oder eines Mitarbeitenden erhalten die Hinterbliebenen insgesamt einen Lohnnachgenuss in der Höhe eines Sechstels des Jahreslohnes.

² Anspruchsberechtigte Hinterbliebene können sein:

- a. Ehegattin oder Ehegatte;
- b. Kinder, soweit die oder der verstorbene Mitarbeitende bis zum Tod für sie Anspruch auf Familienzulagen hatte;

⁹ SR 220

¹⁰ SR 832.20

- c. Lebenspartnerin oder Lebenspartner, wenn die beiden seit mindestens drei Jahren im gleichen Haushalt gelebt oder einen schriftlichen Partnerschaftsvertrag abgeschlossen haben;
- d. andere Personen, denen gegenüber die oder der verstorbene Mitarbeitende bis zum Tod eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

³ Hinterbliebene nach Absatz 2 Buchstabe b können gleichzeitig mit Hinterbliebenen nach Absatz 2 Buchstaben a und c anspruchsberechtigt sein. Hinterbliebene nach Absatz 2 Buchstabe d sind nur anspruchsberechtigt, wenn es keine Hinterbliebenen nach Absatz 2 Buchstaben a–c gibt. Sind mehrere Personen anspruchsberechtigt, so wird der Lohnnachgenuss durch die Anzahl der Anspruchsberechtigten geteilt.

IV. Anzeigepflicht, Anzeigerecht und Schutz

Art. 14

¹ Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, alle von Amtes wegen zu verfolgenden Verbrechen oder Vergehen, die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet wurden, den Strafverfolgungsbehörden oder der Eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK) anzuzeigen.

² Sie sind berechtigt, andere Unregelmässigkeiten, die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet wurden, der EFK zu melden. Die EFK klärt den Sachverhalt ab und trifft die notwendigen Massnahmen.

³ Wer in guten Treuen eine Anzeige oder Meldung erstattet oder wer als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat, darf deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden.

V. Besondere Bestimmungen

Art. 15 Aushilfen sowie Praktikantinnen und Praktikanten

¹ Die Arbeitsverträge mit Aushilfen sowie Praktikantinnen und Praktikanten werden in Abweichung von den Artikeln 3–7 und 9–14 im Rahmen der gesetzlichen Mindestbestimmungen abgeschlossen.

² Für Praktikantinnen und Praktikanten gelten folgende Lohnansätze:

- a. Kategorie I (in Ausbildung für die Berufsmaturität nach 3 oder 4 Jahren Berufsmaturitätsunterricht): 1800 Fr. pro Monat oder 23 400 Fr. pro Jahr (inkl. 13. Monatslohn);
- b. Kategorie II (in Ausbildung an einer Fachhochschule oder Universität): 2500 Fr. pro Monat oder 32 500 Fr. pro Jahr (inkl. 13. Monatslohn);
- c. Kategorie III (nach Abschluss einer Fachhochschul- oder Universitätsausbildung): 3200 Fr. pro Monat oder 41 600 Fr. pro Jahr (inkl. 13. Monatslohn).

Art. 16 Direktorin oder Direktor

¹ Der Stiftungsrat ist für die Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Direktorin oder dem Direktor zuständig.

² Der maximale Lohn der Direktorin oder des Direktors entspricht dem Höchstbetrag der Lohnklasse 33 nach Anhang 1.

³ Die weiteren Vertragsbedingungen werden wie folgt geregelt:

- a. Die Kündigungsfrist beträgt 6 Monate.
- b. Es werden weder Repräsentations- noch Pauschalspesen noch Bonifikationen ausgerichtet.
- c. Die Stiftung leistet keine Beiträge an den Einkauf in die Pensionskasse.
- d. Die Ablieferung von Einkünften aus Nebenbeschäftigungen richtet sich nach Artikel 11 Absatz 5 der Kaderlohnverordnung vom 19. Dezember 2003¹¹.

Art. 16a Vermeidung von Interessenskonflikten bei Stellenwechseln

¹ Wechseln Mitarbeitende zu einer Organisation, die durch die Stiftung finanziell unterstützt wird, so müssen sie spätestens beim Abschluss des entsprechenden Arbeitsvertrags oder Auftrags die Stiftung darüber informieren. Die Stiftung trifft die zur Vermeidung von Interessenskonflikten nötigen Massnahmen, namentlich den Ausstand in einzelnen Geschäften, die Zuweisung einer anderen Funktion oder die Freistellung.

² Die Direktorin oder der Direktor wird während der Kündigungsfrist freigestellt, wenn sie oder er nach Ablauf der Kündigungsfrist für eine Organisation tätig sein wird, die von der Stiftung finanziell unterstützt wird oder wenn die zukünftige Tätigkeit in einem Interessenkonflikt zur bisherigen Tätigkeit steht.

VI. Berufliche Vorsorge**Art. 17** Versicherung

¹ Das Personal ist in der Sammeleinrichtung PUBLICA im Vorsorgewerk Angeschlossene Organisationen versichert.

² Der massgebende Lohn umfasst die Leistungen nach Artikel 4 Absätze 1–5 und den Artikeln 5–7. Nicht versichert werden Lohnnebenleistungen und Abgeltungen von Überstunden.

Art. 17a Überbrückungsrente: Grundsatz

¹ Personen, die sich vor Erreichen des nach Artikel 21 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946¹² über die Alters- und Hinterlassenenversicherung festgelegten Alters pensionieren lassen, können eine Überbrückungsrente beziehen.

¹¹ SR 172.220.12

² Überbrückungsrenten werden unter Vorbehalt von Absatz 3 und von Artikel 17b von den betroffenen Mitarbeitenden finanziert.

³ Im Fall der Amtszeitbeschränkung bei Kadermitarbeitenden beteiligt sich die Stiftung zu 50 Prozent an den Kosten der Überbrückungsrente, falls diese Person beim Ende des Arbeitsverhältnisses das 60. Altersjahr vollendet hat.

Art. 17b Überbrückungsrente bei einer Restrukturierung

¹ Bei einer Restrukturierungen trägt die Stiftung die Kosten der Überbrückungsrente: wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- a. Die betroffene Person hat beim Ende des Arbeitsverhältnisses das 60. Altersjahr vollendet.
- b. Das Arbeitsverhältnis hat mindestens fünf Jahre gedauert.
- c. Die betroffene Person kann auf keiner zumutbaren Stelle entsprechend ihrem bisherigen Beschäftigungsgrad weiterbeschäftigt werden.
- d. Die betroffene Person hat keine zumutbare Stelle abgelehnt.

² Ist die betroffene Person zum Zeitpunkt ihrer vorzeitigen Pensionierung 60–62 Jahre alt, so erhält sie die Altersrente, die ihr im Falle einer Pensionierung bei Vollendung des 63. Altersjahres zustünde, sowie die Überbrückungsrente nach Absatz 1.

³ Ist die betroffene Person zum Zeitpunkt ihrer vorzeitigen Pensionierung mindestens 63 Jahre alt, so erhält sie ihre reglementarische Altersrente sowie die Überbrückungsrente nach Absatz 1.

VII. Inkrafttreten

Art. 18 Inkrafttreten der Verordnung

Diese Verordnung tritt zusammen mit dem Kulturförderungsgesetz vom 11. Dezember 2009¹³ in Kraft.

Art. 19 Inkrafttreten der Änderung vom 22. Mai 2020

Die Änderung vom 22. Mai 2020 tritt am 1. Dezember 2020 in Kraft.

¹² SR 831.10

¹³ SR 442.1. In Kraft seit 1. Jan. 2012.

Anhang 1
(Art. 4 Abs. 1, 6 Abs. 3 und 16 Abs. 2)

Lohn und Zulagen (Stand 1.1.2020)

Lohnklasse	Höchstbetrag, brutto, bei 100 %, in Fr.
33	236 640
32	218 744
31	209 832
30	200 934
29	192 087
28	183 257
27	175 530
26	167 832
25	160 124
24	152 444
23	145 910
22	139 379
21	134 238
20	129 110
19	123 983
18	118 859
17	113 714
16	109 390
15	105 362
14	101 388
13	98 052
12	94 809
11	91 617
10	88 504
9	85 358
8	82 194
7	79 107
6	76 132

Lohnklasse	Höchstbetrag, brutto, bei 100 %, in Fr.
5	72 861
4	70 967
3	69 946
2	68 925
1	67 915

Mindestlohn: 54 000 Fr.

Anhang 2
(Art. 8 Abs. 2)

Ergänzende Leistungen

Betrag für die ergänzenden Leistungen nach Artikel 8 Absatz 2 pro Jahr (pro Monat):

- bei einem zulagenberechtigten Kind: 4481 Fr. (373.45 Fr.)
- für jedes weitere zulagenberechtigte Kind: 2894 Fr. (241.15 Fr.)
- für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht: 3152 Fr. (262.70 Fr.)