

# Interdisziplinäre Projektarbeit

---

## Rechtliche und finanzielle Analyse der Anstellungsbedingungen bei der Zingg-Dive GmbH

 <p><b>Zingg-Dive</b></p>	<p><b>Zingg-Dive GmbH</b> St. Gallerstrasse 27 A CH-9402 Mörschwil +41 (0)79 755 02 54  info@zingg-dive.ch www.zingg-dive.ch</p>	<p>Tauchen von A bis Zingg</p>	<p>Tauchkurse Schnuppertauchen Geführte Tauchgänge Kinder- und Jugendtauchen Erlebnispädagogisches Tauchen Tauchevents Tauchferien Tauchshop Webstore</p>	
---	--	--------------------------------	---	--

**Verfasser:  
Ruben Niebling, 3HB**

**Betreuende Lehrperson:  
Stéphanie Tschanz**

**Handelsmittelschule Frauenfeld  
22.01.2014**

## Management Summary

Die Zingg-Dive GmbH ist eine kleine Tauchschule in Mörschwil (SG). Sie bietet Tauchkurse an und organisiert viele weitere Tauchaktivitäten und. Zur Unterstützung der Tauchlehrer besitzt die Tauchschule ein Team, mit etwa acht jungen und interessierten Mitgliedern. Vor fast einem Jahr wurde ich in dieses Team aufgenommen und habe meine Ausbildung zum Tauchlehrer begonnen. Diese Ausbildung und das Tauchen werden von der Tauchschule finanziert. Dafür habe ich mich verpflichtet, die Zingg-Dive GmbH zu unterstützen und verschiedenste Aufgaben und Tätigkeiten während den Tauchkursen und in der Tauchschule zu übernehmen. Der Grundsatz dieses Anstellungsmodelles lautet: „Mitarbeit gegen Tauchen und Tauchausbildung“. In dieser Arbeit geht es um die rechtliche und finanzielle Analyse dieser Anstellungsbedingungen. Das Anstellungsmodell wird aus arbeits- und versicherungsrechtlicher Sicht genauer betrachtet. Zuerst wird die nötige Theorie in den jeweiligen Bereichen aufgearbeitet und zusammengefasst. Durch den Vergleich des Anstellungsmodelles mit den rechtlichen Vorgaben, lassen sich Vor- und Nachteile, so wie Konsequenzen für die Tauchschule und die betroffenen Teammitglieder ableiten.

Ich habe mich für dieses Thema entschieden, da mich die rechtlichen Grundlagen, die durch das Obligationenrecht und Versicherungsgesetz gegeben sind, sehr interessieren. Ich denke es ist wichtig, dass man sich als Arbeitnehmer über seine Rechte und Pflichten im Klaren ist. Im verwendeten Beispiel bin ich ausserdem selbst betroffen und möchte mich dafür einsetzen, ein arbeits- und versicherungsrechtlich solides Arbeitsverhältnis zwischen der Zingg-Dive GmbH und dessen Teammitglieder zu schaffen.

Während dem Beschreiben der gesetzlichen Grundlage und des Anstellungsmodelles zeigen sich nach und nach potenzielle Problembereiche auf. Das Hauptproblem besteht darin, dass ab einer bestimmten Lohnsumme Versicherungsprämien abzugeben sind. Für die Zingg-Dive GmbH bedeutet dies einen höheren finanziellen Aufwand und für die Teammitglieder reduziert sich der Lohn. Ebenfalls besteht eine Schwierigkeit in der Bewertung des Lohnes, der dann zu versichern ist.

Diese Arbeit zeigt verschiedene Lösungsansätze auf, mit denen einige, der analysierten Probleme vermieden werden können. Jedoch führen nicht alle diese Ansätze zur optimalen Lösung. Einzig durch eine gute Kooperation zwischen dem Team und der Tauchschule kann diese erreicht werden.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>4</b>
1.1	Ausgangslage .....	4
1.2	Fragenstellungen .....	5
1.3	Vorgehensweise.....	5
1.4	Hypothese.....	6
<b>2</b>	<b>Grundlagen.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1</b>	<b>Arbeitsvertrag nach OR .....</b>	<b>6</b>
2.1.1	Lohnwesen: Geldlohn, Natural- und Dienstleistungen .....	7
2.1.2	Lohnfortzahlung .....	7
2.1.3	Sozialversicherungsbeiträge .....	8
2.1.4	Obligatorische Unfallversicherung.....	9
2.1.5	Zwingende Vorschriften.....	10
2.2	Vereinbarung mit der Zingg-Dive GmbH .....	10
2.2.1	Lohnwesen.....	10
2.2.2	Lohnfortzahlung .....	12
2.2.3	Sozialversicherungsbeiträge .....	12
2.2.4	Obligatorische Unfallversicherung.....	12
<b>3</b>	<b>Problemanalyse.....</b>	<b>13</b>
3.1	Beurteilung für die Zingg-Dive GmbH.....	13
3.1.1	Lohnwesen.....	14
3.1.2	Lohnfortzahlung .....	14
3.1.3	Sozialversicherungsbeiträge .....	14
3.1.4	Obligatorische Unfallversicherung.....	14
3.2	Beurteilung für das Teammitglied.....	15
3.2.1	Lohnwesen.....	15
3.2.2	Sozialversicherungsbeiträge .....	16
3.2.3	Obligatorische Unfallversicherung.....	16
<b>4</b>	<b>Lösungsvorschläge .....</b>	<b>17</b>
4.1	Lohnbegrenzung .....	17
4.2	Zingg-Dive Team als Verein.....	17
4.3	Sozial- und Unfallversicherung für Teammitglieder .....	18

<b>5</b>	<b>Evaluation</b> .....	<b>19</b>
<b>6</b>	<b>Schlussfolgerung</b> .....	<b>19</b>
<b>7</b>	<b>Nachwort</b> .....	<b>20</b>
<b>8</b>	<b>Quellenverzeichnis</b> .....	<b>21</b>
<b>9</b>	<b>Selbständigkeitserklärung</b> .....	<b>22</b>
<b>10</b>	<b>Anhang</b> .....	<b>23</b>
10.1	Vereinbarung mit der Zingg-Dive GmbH .....	23
10.2	Vereinsstatuten .....	28
10.3	Offerte der Mobiliar .....	31
10.4	Projektskizze .....	32
10.5	Zeitplan .....	36

# 1 Einleitung

## 1.1 Ausgangslage

Im Frühling 2013 habe ich begonnen bei der Zingg-Dive GmbH zu arbeiten. Dies ist eine Tauchschule mit dem Sitz in Mörschwil, SG. Die Gesellschaft hat den Zweck, jegliche Dienstleistungen rund ums Tauchen und das Thema Erlebnispädagogik im Wasser zu erbringen. Durch das Führen der Tauchschule ermöglicht sie, die Planung und Durchführung von Tauchevents, Tauchkursen und Ausflügen, sowie Schulungen im Bereich Tauchsport. Den Handel und Vertrieb von Sportartikeln und die Vertretung der französischen Sportartikelmarke „Beuchat“ hat sie ebenfalls als Zweck.<sup>1</sup>

Die Tauchschule ist in der Rechtsform eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Sie besteht aus den Gesellschaftern, die das Stammkapital von 20'000 Franken finanzieren, der Leitung und dem Team. Allen Beteiligten bei der Zingg-Dive GmbH, vom Team bis zum Vorsitzenden der Geschäftsleitung, geht es primär darum, durch ihre Mitarbeit und Mithilfe, das Tauchen und die Tauchausbildung zu finanzieren. Die Ausbildung erfolgt nach dem PADI Standard. Einer weltweiten Organisation für Sporttauchausbildungen. Das Team besteht, um die Tauchlehrer der Zingg-Dive GmbH bei Ihrer Arbeit zu unterstützen. Die Teammitglieder bilden das Bindeglied zwischen den Tauchlehrern und den Tauchschülern. Sie haben die Aufgabe, für einen reibungslosen Ablauf des Tauchtages zu sorgen. Sie beaufsichtigen Kunden, speziell Kinder, an Land, bereiten diese für den Tauchgang vor und begleiten diese manchmal. Die Einsatzmöglichkeit des Teammitgliedes ist individuell von dessen Fähigkeiten und Ausbildungsstand abhängig und wird von der Zingg-Dive GmbH auch individuell bewertet.

Um der Anstellung im Team einen rechtlichen Rahmen zu geben, unterschrieben wir eine Vereinbarung. Diese regelt das Arbeits- und Anstellungsverhältnis zwischen dem Mitglied und der Tauchschule. Sie regelt zum Beispiel den Beginn, Dauer und Beendigung der Teammitgliedschaft, Einsatzort und Einsatzzeit, sowie die qualitative Einstufung dessen Einsätze. Ausserdem sind die Entlohnung, Versicherung und weitere spezielle Abmachungen darin festgehalten.

Als Teammitglied verpflichtet man sich, ein gewisses Pensum an Einsätzen zu leisten. Dabei geht es um die Unterstützung der Tauchlehrer beim Ausbilden von Tauchschülern. Aufgaben können zum Beispiel das Richten und Reinigen der Tauchausrüstung, die Überwachung der Tauchschüler an Land oder kleine administrative Aufgaben sein. Dies passt sich ganz den individuellen Fähigkeiten und dem Ausbildungsstand des Mitglied an.

Die Einsatzzeit ist sehr flexibel und richtet sich nach den Wünschen der Kunden. Ein Arbeitstag beginnt gewöhnlich gegen 8:00 Uhr und dauert etwa bis 17:00 Uhr. Er ist also vergleichbar mit einem gewöhnlichen achtstündigen Arbeitstag.

Für die geleisteten Einsätze wird dem Teammitglied keinen Lohn ausbezahlt. Die Vereinbarung beruht auf dem Grundsatz: Mitarbeit gegen Tauchen und Tauchausbildung. Dies bedeutet, dass die Zingg-Dive GmbH dem Teammitglied die Möglichkeit gibt, kostenlos zu tau-

---

<sup>1</sup> Vgl. Handelsregister SG (2014)

chen und dabei fast kostenlos sämtliche Ausbildungen bis zum Dive Master abzuschliessen. Einzig die externen Kosten an die Tauchorganisation PADI müssen vom Teammitglied übernommen werden.

Gemäss der Vereinbarung ist die Versicherung Sache des Teammitglieds. Die Zingg-Dive übernimmt keine Kosten, die durch Unfälle bei Tauchaktivitäten entstanden sind. Ebenfalls übernimmt die Tauchschule keine Verantwortung für Beschädigungen an der eigenen Ausrüstung. Es wird der Abschluss einer Haftpflicht und einer speziellen Tauchunfallversicherung empfohlen.

Zusätzlich sind spezielle Abmachungen und Pflichten des Teammitglieds aufgeführt, wie zum Beispiel zu gewissen Zeiten keinen Alkohol, Tabak und kein Cannabis zu konsumieren, sowie die Fingernägel zum Schutz des Neoprens kurz zu halten. Ebenfalls enthält sie den Verweis auf das Reglement über Kost und Logis, welches aber nicht Bestandteil dieser Untersuchung ist. Es beinhaltet nur zusätzliche Regelungen für Teammitglieder, die das Übernachtungsangebot nutzen.

## 1.2 Fragenstellungen

In dieser Arbeit wird das Arbeitsverhältnis mit der Zingg-Dive GmbH untersucht und es gilt die folgenden Fragen zu beantworten:

- Hält die Vereinbarung einer näheren Betrachtung aus arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht stand?
- Wie sähe das Ganze für die Zingg-Dive GmbH aus, wenn Sie ein Anstellungsmodell nach OR praktizieren würden?
- Gibt es rechtliche sowie finanzielle Vor- und Nachteile für die jeweiligen Vertragsparteien?
- Was würde dies für das Teammitglied bedeuten? Lohnt sich dieses Modell? Ist es rational die richtige Entscheidung diese Vereinbarung einzugehen?
- Bestehen Veränderungsmöglichkeiten zu Nutzen der Tauchschule und des Teammitgliedes?

## 1.3 Vorgehensweise

Als erstes wird der rechtlichen Rahmen, der durch das Schweizerische Arbeitsrecht OR Art. 319ff. und dem Sozialversicherungsgesetz vorgegeben ist, genauer untersucht. Die Verordnungen der AHV, IV und Unfallversicherung stehen dabei im Mittelpunkt der Arbeit. Des Weiteren untersuche ich die Vereinbarung mit der Zingg-Dive GmbH auf Unvollständigkeiten und Widersprüchen mit den zwingenden Vorschriften. Daraus erarbeite ich die rechtlichen Vor- und Nachteile für Team und Tauchschule.

Ebenfalls beschreibe ich im Modell, wie das Ganze finanziell aussieht und aussehen würde, wenn die Zingg-Dive GmbH das herkömmliche Anstellungsverhältnis nach OR verwendete. Daraus lassen sich dann, die finanziellen Vor- und Nachteile für beide Seiten ableiten.

## 1.4 Hypothese

Ich vermute, dass für die Vereinbarung Optimierungsmöglichkeiten für beide Parteien bestehen. Sowohl für die Teammitglieder, als auch für die Zingg-Dive GmbH wird die Klärung der Vorschriften nach OR von Vorteil sein.

Ebenfalls vermute ich, dass die Anstellungsbedingungen bei der Zingg-Dive GmbH finanzielle Vorteile für die Unternehmung selbst aber auch für das Teammitglied mit sich bringen.

## 2 Grundlagen

### 2.1 Arbeitsvertrag nach OR

Das schweizerische Arbeitsrecht ist umfassend und in verschiedenen Gesetzen geregelt. Es enthält die Rechte und Pflichten der Arbeitsnehmers und Arbeitsgebers, welche ein jeweiliges Arbeitsverhältnis mit sich bringt. Absolut zwingend sind dabei die Vorschriften nach Art. 361 OR und unabdingbare Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages (GAV). Weitere Rechte und Pflichten können im Normalarbeitsvertrag, in Betriebsordnungen und im Firmenreglement festgehalten werden. Sind bestimmte Angelegenheiten darin nicht geregelt, tritt automatisch das dispositive Gesetzesrecht des OR in Kraft.

Zwingendes Gesetzesrecht inkl. Verordnungen
<i>gilt vor</i>
Unabdingbaren Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages (GAV)
<i>gilt vor</i>
Betriebsordnung
<i>gilt vor</i>
Arbeitsvertrag inkl. eines allfälligen Firmenreglements
<i>gilt vor</i>
Normalarbeitsvertrag
<i>gilt vor</i>
Dispositivem Gesetzesrecht des OR
<i>gilt vor</i>
Weisungen (v.a. Hausordnung) des Arbeitgebers

Abbildung 1: Rangordnung der einzelnen Rechtsquellen des Arbeitsrechts, Böhringer (2001)

Da der Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 – Art. 362 OR), hier auch Normalarbeitsvertrag genannt, dem Arbeitsverhältnis mit der Zingg-Dive GmbH am nächsten kommt, werden daraus als erstes die wichtigen Punkte beschrieben. Grundsätzlich verpflichten sich Arbeitnehmer zur Leistung von Arbeit für die Arbeitgeber und die Arbeitgeber, zu dessen Entlohnung. Der

Einzelarbeitsvertrag ist formlos gültig. Die Rechte und Pflichten entstehen selbst durch eine mündliche Einigung.<sup>2</sup> Als abgeschlossen gilt er selbst dann, wenn der Arbeitgeber Leistung entgegen nimmt, die nur gegen Lohn zu erwarten ist.

Für die spätere Analyse der Vereinbarung mit der Zingg-Dive GmbH sind die folgenden, etwas genauer untersuchten Punkte von Bedeutung:

### **2.1.1 Lohnwesen: Geldlohn, Natural- und Dienstleistungen**

Das Schweizer Arbeitsrecht sieht zwei verschiedene Arten von Entlohnung vor. Einmal in Form von Geldlohn und andererseits in Form von Naturallohn. Falls der geschuldete Lohn in Form einer Geldzahlung entrichtet wird, handelt es sich um Geldlohn. Alle anderen Schuld-begleichungen durch den Arbeitnehmer sind folglich als Naturallohn zu bezeichnen.<sup>3</sup> Lohn in Form von Dienstleistungen wird im OR nicht direkt angesprochen.

### **2.1.2 Lohnfortzahlung**

Im OR wird zwischen mehreren Punkten unterschieden. Art. 324 besagt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Lohn zu bezahlen, wenn er selbst die Arbeitsleistung nicht annehmen kann. Der Arbeitnehmer ist dabei nicht zur Nachleistung verpflichtet.<sup>4</sup>

Art. 324a beschreibt die Rechtslage bei der Verhinderung des Arbeitnehmers. Also der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im Falle von Krankheit oder Unfall des Arbeitnehmers. Grundsätzlich gilt: „Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.“<sup>5</sup> Diese gesetzliche Lohnfortzahlung darf nicht vertraglich ausgeschlossen werden.<sup>6</sup> Grundsätzlich wird die Lohnfortzahlung bei Unfall, Krankheit und anderen Gründen, die nicht durch Verschulden des Arbeitnehmers entstanden sind, unterschieden. Für den weiteren Verlauf der Arbeit wird die Krankheit des Arbeitnehmers von Bedeutung sein, weshalb hier näher darauf eingegangen wird.

Einen Lohnanspruch besteht nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis für mindestens drei Monate besteht oder eingegangen wurde und dem Arbeitnehmer das Arbeiten unmöglich und nicht zumutbar ist.<sup>7</sup> Es muss eine ausreichende Schwere der Krankheit bestehen. Diese hat der Arbeitnehmer im Zweifelsfall zu beweisen.<sup>8</sup>

---

<sup>2</sup> Vgl. Bräunlich Keller (2012) S. 16

<sup>3</sup> Vgl. Portmann/Stöckli (2007), S. 77

<sup>4</sup> Vgl. Sutter-Somm (2011), S. 164

<sup>5</sup> Sutter-Somm (2011), S. 165

<sup>6</sup> Vgl. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (o.J.)

<sup>7</sup> Vgl. Sutter-Somm (2011), S. 165

<sup>8</sup> Portmann/Stöckli (2007), S. 88 f.



Bei der Dauer der Lohnfortzahlung gibt es grosse Differenzen. Aus der jahrelangen Gerichtspraxis haben sich drei Skalen ergeben, denen die Gerichte, je nach Gerichtsstand, heute folgen.

Der Gerichtsstand der Zingg-Dive GmbH ist St. Gallen, welcher sich auf die Berner Skala bezieht.<sup>9</sup> Grundsätzlich handelt es sich bei der Lohnhöhe um 80 % des regulären Lohnes oder einem repräsentativen Durchschnitt. Wird ein Bestandteil des Lohnes in Form von Naturalien bezahlt, und kann dieser bei der Arbeitsunfähigkeit ebenfalls nicht angenommen werden, muss der Arbeitgeber diesen notfalls bar vergüten.<sup>10</sup>

### 2.1.3 Sozialversicherungsbeiträge

In der Schweiz besteht ein solides, solidarisches und wirkungsvolles Sozialversicherungsnetz. Alle in der Schweiz wohnhaften oder erwerbstätigen Personen sind obligatorisch bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung versichert. Sie soll jedem Versicherten eine materiell gesicherte Rückzugsmöglichkeit im Alter aus dem Berufsleben ermöglichen und zusätzlich Angehörige vor einem finanziellen Schaden durch Berufsunfähigkeit z.B. des Vaters schützen. Damit dieses System funktionieren kann, ist jeder Versicherte verpflichtet, Sozialversicherungsabgaben auf sein Einkommen zu bezahlen. Einzige Ausnahme sind Kinder bis zur Vollendung des 17. Lebensjahres oder nichterwerbstätige Jugendliche bis zur Vollendung des 20. Lebensjahres.<sup>11</sup>

Weitere obligatorische Versicherungen in der Schweiz sind die Invalidenversicherung, die Erwerbsersatzordnung und die Arbeitslosenversicherung. Die Invalidenversicherung soll die Versicherten vor einer finanziellen Notlage schützen, wenn diese invalid und dadurch erwerbsunfähig werden. In erster Linie versucht diese aber einer Invalidität vorzubeugen oder mit Eingliederungsmassnahmen, die Erwerbsfähigkeit wieder sicherzustellen. Die Erwerbsersatzordnung sichert einen angemessenen Erwerbsersatz, wenn ein Versicherter durch Mutterschaft oder Dienstpflicht erwerbslos wird und die Arbeitslosenversicherung versichert den Arbeitnehmer gegen den Erwerbsausfall bei Verlust der Arbeitsstelle. Zusammen mit der AHV bilden sie die erste Säule im Schweizerischen Sozialversicherungsnetz.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Vgl. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (o.J.)

<sup>10</sup> Vgl. OSA Treuhand & Personal AG (o.J.)

<sup>11</sup> Vgl. AHV-IV Infostelle (2013a)

<sup>12</sup> Vgl. AHV-IV Infostelle (2013b)

Der Beitrag an die 1. Säule setzt sich folglich aus diesen vier Versicherungsbeiträgen zusammen. Dies macht insgesamt 12.5 % des Bruttolohnes aus. Der Arbeitnehmer muss dabei aber nicht den gesamten Beitrag selbst tragen. Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber tragen je die Hälfte der Beiträge. Der Arbeitgeber zieht die Arbeitnehmerbeiträge vom Lohn ab und überweist sie, mit den Arbeitgeberbeiträgen zusammen an die Ausgleichskasse.<sup>13</sup>

Versicherung	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
AHV	4.2 %	4.2 %
IV	0.7 %	0.7 %
EO	0.25 %	0.25 %
ALV	1.1 %	1.1 %
Total	6.25 %	6.25 %

**Tabelle 1: Übersicht der Sozialversicherungsbeiträge, in Anlehnung an Bundesamt für Sozialversicherung (o.J.)**

#### 2.1.4 Obligatorische Unfallversicherung

Neben den vorher beschriebenen Sozialversicherungen AHV und IV, der sogenannten ersten Säule, gilt es in einem Arbeitsvertrag ebenfalls die obligatorische Unfallversicherung zu beachten. Arbeitnehmer in der Schweiz sind automatisch gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten versichert. Ist ihr Arbeitspensum höher als 8 Stunden pro Woche, sind sie auch gegen Nichtberufsunfälle versichert. Ab einer jährlichen Lohnsumme von 2300 Franken müssen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmer bei einer Unfallversicherung anmelden und Prämien einzahlen. Unter diesem Wert liegende Lohnsummen können von der Beitragspflicht ausgenommen werden. Bei einem Berufsunfall oder einer Berufskrankheit werden die Kosten von der Ersatzkasse getragen. In einigen Bereichen der Wirtschaft liegen davon abweichende Bestimmungen vor und es besteht keine Mindestlohngrenze. Die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (SUVA) ist der grösste Unfallversicherer in der Schweiz. Der Arbeitgeber kann jedoch auch eine andere Unfallversicherung wählen. Die zu bezahlende Prämie setzt sich in jedem Fall aus einem Berufs- und einem Nichtberufsunfallanteil zusammen. Der Arbeitgeber muss jedoch nur den Teil für die Berufsunfallversicherung übernehmen. Den Anteil für die Nichtberufsunfallversicherung darf er, dem Arbeitnehmer belasten. Bei anfallenden Kosten durch einen Berufsunfall, einem Nichtberufsunfall oder einer Berufskrankheit hat die SUVA oder die jeweilige andere Unfallversicherung diese zu übernehmen.<sup>14</sup>

Wurden der Arbeitnehmer, obwohl seine jährlichen Lohnsumme höher als 2300 Franken ist, nicht versichert, übernimmt die Ersatzkasse zum Schutz der Angestellten die anfallenden Kosten bei einem Berufsunfall oder einer Berufskrankheit. Auch hier gilt ein Minimum von 8 Arbeitsstunden pro Woche, damit auch Nichtbetriebsunfälle gedeckt sind.<sup>15</sup> Tritt ein solcher Fall ein, werden dem Betrieb für die Dauer, in welcher keine Prämien für die Angestellten

<sup>13</sup> Vgl. AHV-IV Infostelle (2014) S.4

<sup>14</sup> Vgl. Bräunliche Keller (2012) S. 70

<sup>15</sup> Vgl. Informationsstelle AHV-IV (2008) S. 2

bezahlt wurden, maximal aber für fünf Jahre, Ersatzprämien verrechnet. Dieser Betrag kann sich unter gewissen Umständen vervielfachen und es werden Verzugszinsen auf die, über Jahre nicht bezahlten Prämien, erhoben. Die Ersatzprämien dürfen den Angestellten nicht vom Lohn abgezogen werden. Ebenfalls gilt es bei der Prämienhinterziehung weitere Strafbestimmungen wie Bussen, in schweren Fällen sogar Gefängnisstrafen zu beachten.

Zusammengefasst ist für den Arbeitnehmer wichtig, dass er in jedem Fall gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten versichert ist. Zahlt der Arbeitgeber die Prämien widerrechtlich nicht ein oder liegt die jährliche Lohnsumme in einem Bereich, der von der obligatorischen Prämienzahlungspflicht befreit ist, kommt automatisch die Ersatzkasse oder die SUVA für diese Kosten auf.<sup>16</sup>

### **2.1.5 Zwingende Vorschriften**

Um dem Arbeitnehmer in einem Arbeitsvertrag gewisse Mindeststandards zu sichern, beschreibt das OR Art. 361 einige Vorschriften, welche weder zu Gunsten des Arbeitnehmers, noch des Arbeitgebers verändert werden dürfen. Abweichende Bestimmungen in Einzelarbeitsverträgen sind dadurch nichtig. Eine dieser zwingenden Vorschriften ist zum Beispiel, dass jeder Arbeitnehmer Anspruch auf minimal vier Wochen Ferien im Jahr hat. Auch die Höhe dieses Ferienlohnes ist zwingend festgelegt. Der Artikel enthält eine Liste sämtlicher zwingender Artikel im OR. Selbst wenn ein Gesamtarbeitsvertrag von einem dieser Artikel abweicht, ist der betroffene, abweichende Artikel nichtig.<sup>17</sup>

Zusätzlich enthält das OR (Art. 362 OR) eine Liste mit Artikeln, die nur zu Gunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden dürfen und bei einer Abweichung zu Gunsten des Arbeitgebers nichtig sind. Dazu gehört unter anderem die Pflicht, dem Arbeitnehmer den Lohn für eine gewisse Zeit zu bezahlen, auch wenn dieser durch Krankheit arbeitsunfähig ist. Länger und höher als die zwingenden Vorschriften darf die Lohnfortzahlung sein, aber nicht zu Gunsten des Arbeitgebers tiefer oder verkürzt.

## **2.2 Vereinbarung mit der Zingg-Dive GmbH**

Nach dem nun die rechtliche Grundlage nach OR, Schweizerischem Arbeitsrecht und den wesentlichsten Bestimmungen des Sozialversicherungsrechts geschaffen ist, gilt es die einzelnen Punkte in der Vereinbarung mit der Zingg-Dive GmbH zu analysieren.

### **2.2.1 Lohnwesen**

Mit der Vereinbarung haben beide Parteien der folgenden Lösung zugestimmt: „Mitarbeit gegen Tauchausbildung und Tauchen“. Die folgenden Bestimmungen wurden direkt oder indirekt von meiner Vereinbarung, welche auch im Anhang ersichtlich ist, übernommen. Zusätzlich gibt es viele Bestimmungen, die nur mündlich kommuniziert wurden, deshalb aber trotzdem rechtliche Wirkung haben.

Um die Tauchlehrer bei der Ausbildung von Tauchschülern zu unterstützen, leisten die einzelnen Teammitglieder temporäre Kurzeinsätze. Die möglichen Termine werden auf der

---

<sup>16</sup> Vgl. Informationsstelle AHV-IV (2008) S. 4

<sup>17</sup> Vgl. Bräunlich Keller (2012) S. 237

Homepage veröffentlicht und jedes Teammitglied hat die Möglichkeit, sich frühzeitig für passende Termine einzutragen. Die Kurse können an Wochenenden, in den Ferien oder an Feiertagen stattfinden. Eine nicht abschliessende Liste mit möglichen Aufgaben des Teammitgliedes ist in der Vereinbarung enthalten. Grundsätzlich geht es, wie in der Einleitung bereits erklärt wurde, um die Unterstützung der Tauchlehrer und die Betreuung und Beaufsichtigung der Kunden. Mündlich wurde eine minimale Anzahl von 20 Einsatztagen pro Jahr vereinbart.

Es besteht ausdrücklich kein Anspruch auf Geldlohn. Der Grundsatz „Mitarbeit gegen Tauchen und Tauchausbildung“ bedeutet, dass die Arbeit des Teammitgliedes in Form von Naturalleistungen und Dienstleistungen der Tauchschiule beglichen wird. Dazu gehört die Tauchausbildung nach PADI, Tauchgänge am Bodensee und Altenrhein, Vergünstigungen auf Tauchreisen, Events und Bezüge von Sport- und Tauchartikel in der Tauchschiule. Falls in der Tauchschiule übernachtet wird, ist dem Lohn zusätzlich der Preis für Kost und Logis anzurechnen.<sup>18</sup>

Die Vereinbarung, mündliche Abmachungen und meine eigenen Erfahrung zeigen, dass sich der Lohn im Durchschnitt aus folgenden Bestandteilen zusammensetzt. Die geschätzten Werte der Kurskosten und Tauchgänge wurden direkt von der Preisliste der Zingg-Dive GmbH übernommen.<sup>19</sup> Diese ist auf der Homepage der Tauchschiule veröffentlicht. Die Bewertung von Kost und Logis entspricht den Bewertungsvorschrift des Bundesamtes für Sozialversicherung.<sup>20</sup>

<b>Lohnbestandteil (bei 20 Einsätzen pro Jahr)</b>	<b>Geschätzter Wert (in CHF)</b>
2 Ausbildung nach Padi (OWD und Spezialkurs)	740 + 200 = 940.–
3 x 10 Tauchgänge Ausrüstung/Luft/Eintritt/Fahrt	3 x 550 = 1650.–
10 x Kost und Logis	Nachessen 10 x 8 = 80.– Übernachtung 10 x 11.50 = 115.– Frühstück 10 x 3.50 = 35.–
Vergünstigungen	2 Warenbezüge (mit 15 % ) 200.– x 0.15 = 30.– Events, Ausflüge 600.– x 0.15 = 90.–
Zusätzlich	Gratis Schnuppertauchgang 60.–
<b>Totale Leistung pro Jahr</b>	<b>3000.–</b>
<b>Totale Leistung pro Stunde</b> (Bei 20 Einsätzen à 8 Stunden)	<b>3000 / 160 = 18.75</b>

**Tabelle 2: Lohnzusammensetzung im Durchschnitt (Eigene Tabelle)**

<sup>18</sup> Vgl. Zingg-Dive GmbH Vereinbarung (2013) S. 3

<sup>19</sup> Vgl. Zingg-Dive GmbH (o.J.)

<sup>20</sup> Vgl. Bundesamt für Sozialversicherung (o.J.)

### **2.2.2 Lohnfortzahlung**

Die Arbeitszeiten sind grundsätzlich auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten der Teammitglieder abgestimmt. Es besteht für jedes Teammitglied die Möglichkeit, sich im Internet für einen bestimmten Kurstag einzutragen und seine Termine frühzeitig zu planen.

Doch was passiert, wenn ein eingetragenes Teammitglied an einem Kurstag arbeitsunfähig ist? Dies kann schnell passieren, da schon kleinere Erkrankungen und vor allem, die Einnahme von Medikamenten das Tauchen für den Betroffenen unmöglich machen. Gängige Praxis ist, dass ein Arbeitseinsatz auch bei leichter Erkrankung und mit Medikamenten stattfinden kann. Denn nicht alle Arbeiten erfordern, dass ein Teammitglied tauchen geht. Das Helfen und Beaufsichtigen an Land ist, Tragen und Reinigen des Equipments und das Zusammenbauen der Ausrüstung ist auch mit leichter Erkrankung möglich. Sollte ein Teammitglied schwerer erkrankt oder verunfallt sein, oder anderweitig nicht arbeitsfähig sein, hat es die Aufgabe einen Ersatz zu organisieren und möglichst frühzeitig der Geschäftsleitung den Ausfall zu melden.

Eine weitere denkbare Situation ist, wenn ein Kunde der Tauchschule absagt und der Arbeitseinsatz des Teammitgliedes nicht mehr gebraucht wird. Gilt dieser ausgefallene Tauchkurs als Arbeitstag oder nicht? Grundsätzlich hätte das Teammitglied Anspruch auf den Lohn, da es sich um einen Annahmeverzug des Arbeitgebers nach Art. 324 OR handelt.

### **2.2.3 Sozialversicherungsbeiträge**

Auf den Lohn des Teammitgliedes werden keine Sozialversicherungsbeiträge bezahlt. Die Zingg-Dive GmbH geht nicht von einem Arbeitsverhältnis aus, das eine Lohnsumme von mehr als 2300 Franken pro Jahr generiert.

### **2.2.4 Obligatorische Unfallversicherung**

Für die Teammitglieder wurde keine Versicherung bei Berufsunfällen, Berufskrankheiten und Nichtberufsunfällen abgeschlossen. Die Zingg-Dive GmbH übernimmt keine darauf anfallenden Kosten. In der Vereinbarung heisst es wörtlich: „Die Versicherung von Arzt-, Arznei- und Spitalkosten ist Sache des Teammitgliedes.“<sup>21</sup> Von der Zingg-Dive GmbH wird deshalb empfohlen, eine spezielle Tauchunfallversicherung abzuschliessen. Diese beinhaltet, im Gegensatz zu anderen Unfallversicherung, die Kostendeckung spezieller Behandlungen von Tauchunfällen in einer Druckkammer.

---

<sup>21</sup> Zingg-Dive GmbH Vereinbarung (2013), S. 4

### 3 Problemanalyse

#### 3.1 Beurteilung für die Zingg-Dive GmbH

Aufgrund der nun analysierten Anstellungsbedingungen bei der Zingg-Dive GmbH und der beschriebenen gesetzlichen Bestimmungen durch das Schweizer Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, kann man verschiedenste Vor- und Nachteile für die Tauchschule als Arbeitgeber erkennen. Grundsätzlich lässt sich zwischen finanziellen, sowie rechtlich, beziehungsweise organisatorischen Vor- und Nachteilen unterscheiden.

<b>Aus der Sicht der Tauchschule (Arbeitgeber)</b>		
	<b>Finanziell</b>	<b>Rechtlich/Organisatorisch</b>
<b>Vorteile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direkter, individueller und leistungsorientierter Aufwandsausgleich.</li> <li>• Kein Aufwand für Sozialversicherungsabgaben und Unfallversicherungsprämien</li> <li>• Keine Mehrwertsteuerabgaben auf Kurse, die als Löhne verkauft wurden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrative/Zeitliche Aufwände sind geringer</li> </ul>
<b>Nachteile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erheblicher Aufwand bei einem Berufsunfall durch die Ersatzprämienbelastung.</li> <li>• Gefahr durch Nachzahlung an die Ausgleichskasse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hohe Fluktuationsrate bei Teammitgliedern, trotz bindender Vereinbarung</li> <li>• Komplizierte, sehr umfangreiche Vereinbarung die eher abschreckt</li> </ul>

**Tabelle 3: Übersicht der Vor- und Nachteile für die Tauchschule (Eigene Tabelle)**

Durch die Möglichkeit, sich als Mithelfer im Tauchalltag das Tauchen zu erfahren, sollte das Team theoretisch vorwiegend aus motivierten und interessierten Mitgliedern bestehen. Denn, wer würde sich auf eine solche Vereinbarung einlassen, wenn er nicht schon von alleine das Interesse am Tauchen aufbringt. Die Praxis zeigt aber leider andere Resultate. Eine hohe Fluktuationsrate, also viele Teammitglieder, die schon nach kurzer Zeit wieder kündigen, das Vernachlässigen von Regelungen und Abmachungen sowie viel zu seltenes Eintragen haben in letzter Zeit meiner Einschätzung nach zugenommen. Wieso das so ist, lässt sich nur schwer herausfinden und ich kann diese Frage nur aus meiner Sicht beantworten. Grundsätzlich denke ich, dass sich Teammitglieder einfach nicht wirklich an die Vereinbarung gebunden fühlen. Sie fühlen sich ebenfalls nicht wirklich als Teil dieser Unternehmung verpflichtete Angestellte. Wahrscheinlich liegt dies an der sehr undurchsichtigen Lohnzusammenstellung. Ebenfalls kann man den Lohn, also den Tauchgang, am gleichen Tag beziehen an dem man den Einsatz geleistet hat, oder schon im Vorhinein, wie bei einem Tauchkurs.

Dies führt zu der generellen Haltung, zu nichts verpflichtet zu sein. Ein klarer Nachteil, der die doch etwas speziellen Anstellungsbedingungen mit sich bringen.

### **3.1.1 Lohnwesen**

Die Tauchschule bezahlt keinen Geldlohn, sondern entlohnt die Angestellten vollständig mit Naturallohn. Dieser Naturallohn hat in diesem Beispiel einen Wert von 3000 Franken. Natürlich kann er von Mitglied zu Mitglied stark variieren, je nachdem, wie aktiv es das Angebot nutzt. Dies sehe ich als einen klaren Vorteil für die Tauchschule, denn um das Angebot nutzen zu können, muss meistens direkt auch ein Einsatz geleistet werden. Der Lohn ist sehr leistungsorientiert, denn wer viel tauchen möchte, wird auch automatisch viel mithelfen. Der finanzielle Aufwand, dem Teammitglied das Tauchen zu ermöglichen, ist für die Zingg-Dive GmbH auf jeden Fall geringer, als wenn sie den Betrag bar auszahlen würde. Des Weiteren stellen die ausbezahlten Löhne in Form von Tauchkursen eigentlich „verkaufte“ Dienstleistungen dar. Würde ein jetziges Teammitglied regulär arbeiten, somit Geld verdienen, den selben Tauchkurs bei der Zingg-Dive GmbH besuchen und später als Tauchlehrer angestellt werden, hätte der Ertrag auf den Tauchkurs versteuert werden müssen. Dies hätte ebenfalls einen Einfluss auf die abzugebenden Mehrwertsteuern der Tauchschule, was einen weiteren Vorteil darstellt.

### **3.1.2 Lohnfortzahlung**

Ein rechtlich solider Arbeitsvertrag beinhaltet eine Lohnfortzahlung bei allen Fällen des Arbeitnehmersverzuges und bedingt auch bei einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Die Vereinbarung nimmt keinerlei Bezug zu dieser Angelegenheit. Die Teammitglieder hätten unter bestimmten Umständen aber den Tauchgang und den Wert von Kost und Logis zu gute. Da der Tauchkurs schon finanziert wurde und die Reduktionen auf Einkäufe und Ausflüge immer gelten, findet die Lohnfortzahlung zum Teil sogar statt. Mündlich ist vereinbart, dass Einsätze, die aufgrund eines ausfallenden Kurses nicht geleistet werden können, trotzdem als geleistet gelten. Eventuell könnte vereinbart werden, dass ein verpasster Tauchgang durch einen Kursausfall oder eigene Krankheit nachgeholt werden kann.

### **3.1.3 Sozialversicherungsbeiträge**

Die fehlenden Sozialversicherungsabgaben und Unfallversicherungsprämien stellen nur indirekt einen Vorteil für die Tauchschule dar. Einen zusätzlichen Aufwand würde sich nämlich einfach auf die Löhne der Teammitglieder überwälzen. Der Sozialversicherungsteil wird deshalb in der Beurteilung für das Teammitglied genauer betrachtet.

### **3.1.4 Obligatorische Unfallversicherung**

Wichtig für die Zingg-Dive GmbH ist auf jeden Fall, dass es sich um einen Berufsunfall handelt, wenn ein Teammitglied während eines Einsatzes einen Unfall hat. Durch das Unterlassen der Prämienzahlung geht die Tauchschule das Risiko ein, dass die Ersatzkasse bei einem Unfall Ersatzprämien verlangen wird. In einem solchen Fall könnte eine Prämiennachzahlungsschuld entstehen, in der Höhe der Summe, aller fehlenden Prämien jedes Teammitgliedes in den letzten fünf Jahren. Dazu würden zusätzlich Verzugszinsen verrechnet werden.

### 3.2 Beurteilung für das Teammitglied

Auch für das Teammitglied kann man verschiedene Vor- und Nachteile in den beiden Bereichen erkennen.

Aus der Sicht des Teams (Arbeitnehmer)		
	Finanziell	Rechtlich/Organisatorisch
Vorteile	<ul style="list-style-type: none"> <li>Besserer Lohn, da keine Sozialversicherungsbeiträge und Unfallprämien abgezogen werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Spannender, direkter Einblick in die Tätigkeiten einer Tauchschule (Kundenkontakt, Administration, Buchhaltung, Organisation)</li> <li>Erfahrungen sammeln</li> <li>Oft die einzige Möglichkeit überhaupt einen Tauchkurs besuchen zu können</li> </ul>
Nachteile	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lohn ist direkt an das Tauchen gebunden (kann also nicht als „normaler“ Ferienjob betrachtet werden) und der Lohn kann nicht anders verwendet werden</li> <li>Muss privat für Versicherungsabgaben aufkommen (Berufsunfälle werden jedoch von der Ersatzkasse übernommen)</li> <li>Fehlende Sozialversicherungsbeiträge und Beitragsjahre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Regelung zur Lohnfortzahlung bei Kursausfall oder eigener Arbeitsunfähigkeit</li> </ul>

**Tabelle 4: Zusammenfassung der Vor- und Nachteile für ein Teammitglied (Eigene Tabelle)**

#### 3.2.1 Lohnwesen

Als erstes drängt sich bei der Beurteilung für das Teammitglied wohl die Frage nach der Gerechtigkeit des Lohnes auf. Gegen einen Naturallohn ist rechtlich nichts einzuwenden. Die Übersicht zeigt, dass sich dieser bei einem durchschnittlich arbeitenden Teammitglied etwa in der Höhe von 3000 Franken pro Jahr befindet. Dies entspricht bei 20 Einsatztagen mit je 8 Stunden einem Lohn von knapp 20 Franken pro Stunde. Vergleichbar ist dies, mit dem Stundenlohn eines Lehrlings im zweiten Lehrjahr.<sup>22</sup> Meiner Meinung nach eine sehr faire und gute Entlohnung. Der Nachteil für das Teammitglied ist, dass der Lohn in Naturalien bezahlt wird. Er ist also an das Tauchen, die Kurse und den Kauf von Tauchmaterial gebunden. Nur wer etwas kauft oder einen Kurs bucht, bekommt auch den Lohn in Form von Reduktionen.

<sup>22</sup> Vgl. Berufsberatung.ch (2013)



### 3.2.2 Sozialversicherungsbeiträge

Der Vorteil beim Lohn ist, dass keine Sozialversicherungsbeiträge abgezogen werden. Dabei entsteht eine Win-win-Situation, da die Tauchsule keine Beiträge abrechnen muss und somit dem Teammitglied einen höheren Lohn bezahlen kann. Wie in der Theorie berechnet machen die Sozialversicherungsabgaben für den Arbeitnehmer 6.25 % des Bruttolohnes aus. Dies entspricht etwa 190 Franken jährlich, die jedem Teammitglied vom Lohn abgezogen werden müssten und weiteren 190 Franken, die von der Zingg-Dive GmbH übernommen werden müssten. Der Gegenwert der Sozialversicherungsbeiträge des Teammitgliedes (also des AN-Beitrages) entspricht dem Kost und Logis Anteil im bezahlten Naturallohn. Durch das bezahlen der Sozialversicherungsbeiträge würde theoretisch Lohn im Wert, der gesamten Kost und Logis wegfallen.

Jedoch sind die fehlenden Sozialversicherungsbeiträge nicht nur positiv für das Teammitglied. Die spätere Altersrente berechnet sich aus dem Durchschnittlichen Einkommen und den anrechenbaren Beitragsjahren. Wichtig ist dies für Teammitglieder, die das 20. Lebensjahr erreicht haben. Denn ab dann bedeuten fehlende Beitragsjahre, dass keine Vollrente, sondern nur noch eine Teilrente bezahlt wird. Diese entspricht mindestens einer Kürzung von 2.3 %.<sup>23</sup> Bei einer Teammitgliedschaft von etwa 5 Jahren fällt das ganz schön ins Gewicht.

Das Teammitglied hat eine Teilzeitbeschäftigung bei der Zingg-Dive GmbH. Fällt der Ertrag durch den Verlust dieser Teilzeitstelle aus und wurde der Ertrag mindestens 12 Monate lang versichert, hat das entlassene Teammitglied einen Anspruch auf Arbeitslosentaggeld für 200 Tage. Der Jahreslohn von 3000 Franken entspricht etwa 8 Franken pro Tag. Da aber keine Beiträge an die Arbeitslosenversicherung bezahlt werden, kann ein entlassenes Teammitglied keinen Anspruch auf diese Tagegelder geltend machen.<sup>24</sup>

### 3.2.3 Obligatorische Unfallversicherung

Durch das Unterlassen der Prämienzahlung bei einer Unfallversicherung entstehen für das Teammitglied keine Nachteile. Anfallenden Kosten durch einen Unfall beim Tauchen, also bei der Arbeit, werden automatisch von der Ersatzkasse übernommen. Um aber jegliches Risiko vermeiden zu können, sollte jedes Teammitglied eine spezielle Tauchunfallversicherung abschliessen, denn es kann auch zu einem Tauchunfall in der Freizeit kommen. Durch die Ersatzkasse sind Nichtberufsunfälle nicht gedeckt, da kein Teammitglied im Durchschnitt länger als 8 Stunden pro Woche arbeitet. Da diese also nicht für Unfallkosten ausserhalb des Arbeitsverhältnisses aufkommt, muss eine private Unfallversicherung abgeschlossen werden. Jedoch decken reguläre Unfallversicherungen Tauchunfälle nicht, und schon gar nicht die Kosten einer Behandlung in der Druckkammer. Da sich die nächstgelegene Druckkammer im Ausland in Überlingen (DE) befindet und diese bei einem Tauchunfall am Bodensee regulär angefliegen wird, ist der Abschluss dieser speziellen Tauchunfallversicherung sehr wichtig. Die jährliche Prämie beträgt 60 Franken. Damit sind aber alle Unfallkosten beim Tauchen rund um die Welt gedeckt.

---

<sup>23</sup> AHV-IV Info (2013c)

<sup>24</sup> KV Schweiz (o.J.)

Neben der eigentlichen Entlohnung hat man als Teammitglied die Möglichkeit einen umfassenden Einblick in den Alltag einer kleinen Tauchschule zu bekommen. Man kann viel lernen im direkten Umgang mit Kunden und in den Bereichen Organisation und Administration. Es ist nicht nur eine Tauchschule, sondern eine wertvolle Jugendarbeit, bei der wichtige und spannende Erfahrungen gemacht werden können.

## 4 Lösungsvorschläge

### 4.1 Lohnbegrenzung

Da auf Lohnsumme über 2300 Franken pro Jahr Sozialversicherungsabgaben und Unfallversicherungsprämien bezahlt werden müssen, wäre ein Lösungsvorschlag, den Lohn eines Teammitgliedes auf diesen Betrag zu begrenzen. Ein Teammitglied verdient im Durchschnitt 18.75 Franken pro Stunde. Um die maximale Lohnsumme nicht zu erreichen, dürfen Teammitglieder also maximal 122 Stunden pro Jahr arbeiten. Dies entspricht etwa einer Anzahl von 15 Einsatztagen. Um also von jeglicher Beitragspflicht befreit zu sein, darf ein Teammitglied nicht mehr als diese 15 Einsätze leisten.

Die Idee hinter dem Angebot der Zingg-Dive GmbH ist, dass die Teammitglieder Freude am Tauchen und am Helfen im Team finden. Eine Beschränkung der Einsätze eines Teammitgliedes ist darum sicherlich nicht die optimalste Lösung.

### 4.2 Zingg-Dive Team als Verein

Neben allen rechtlichen und finanziellen Unklarheiten kann man sich fragen, ob dieses Anstellungsmodell der Zingg-Dive GmbH überhaupt vergleichbar mit einem herkömmlichen Anstellungsverhältnis nach OR ist. So wie es die Vereinbarung beschreibt, gelten klar die gesetzlichen Regelungen des Einzelarbeitsvertrages Art. 319 ff. OR. Ich bin jedoch der Meinung, dass dieser das Verhältnis zwischen Teammitglied und der Tauchschule nicht optimal beschreibt. Viel mehr, möchten sich Teammitglieder das Tauchen ermöglichen und während des Tauchtages etwas mithelfen. Es geht weder dem Teammitglied noch der Tauchschule primär um einen finanziellen Vorteil. Die Freude an der Mitarbeit im Team und am Tauchen soll laut Vereinbarung klar im Vordergrund stehen.<sup>25</sup> Doch wie lässt sich das Rechtsverhältnis zwischen der Zingg-Dive GmbH und ihrem Team denn sonst beschreiben und festhalten?

Es besteht eine Gruppe von natürlichen Personen, die als ein Team bestehen möchten und gemeinsam das Ziel verfolgen, die Zingg-Dive GmbH bei ihren Tauchkursen und Events zu unterstützen. Die Teammitglieder handeln dabei nicht gewinnorientiert. Sie ermöglichen sich aber dadurch gemeinsam das Tauchen zu erlernen und zu praktizieren. Die zu leistenden Einsätze der Teammitglieder, sowie die Ausbildung der Tauchschule, sollen aber dennoch verbindlich sein. Solche Vereinbarungen liessen sich in den Statuten eines Vereines problemlos festhalten. Das Team würde in der Form eines Vereines mit gemischtem Zweck bestehen. Der finanzielle Zweck wäre dem ideellen Aufgaben, als Körperschaft zu bestehen

---

<sup>25</sup> Vgl. Vereinbarung (2013) S.1

und sich dadurch gemeinsam das Tauchen und die Tauchausbildung zu ermöglichen untergeordnet.<sup>26</sup> Es bestünde ein Verein im Sinne von Art. 60 ff. ZGB.

Die Aufteilung der Tauchschule in eine gewinnorientierte Zingg-Dive GmbH und das als Verein bestehende Zingg-Dive Team gibt Antwort auf sämtliche lohn- beziehungsweise versicherungsrechtlichen Fragen. Denn, das Verhältnis zwischen den Teammitgliedern und der Tauchschule wird dann nicht mehr als ein Arbeitsverhältnis gesehen. Viel mehr verpflichtet sich ein Mitglied des Vereines zur Leistung einer bestimmten Anzahl Einsätzen und kann als Vereinsmitglied bestimmte Rechte ausüben. Da ihm dadurch nicht direkt ein Lohn ausbezahlt wird, besteht weder eine Beitragspflicht bei den Sozialversicherungen noch muss sich die Zingg-Dive GmbH um die Unfallversicherung der Teammitglieder kümmern. Dies liegt dann in der Verantwortung der Teammitglieder, welche sich wie bisher privat gegen Nichtbetriebsunfälle und mit der speziellen Tauchunfallversicherung gegen Tauchunfälle versichern sollten. Die Fragen zur Lohnfortzahlung und zur Arbeitslosenversicherung sind somit auch beantwortet. Besteht kein Anstellungsverhältnis, kann es auch nicht zu einer Lohnfortzahlung beziehungsweise einem Recht auf Arbeitslosentaggeld kommen. Die angesprochenen Rechte der Mitglieder und dessen Pflichten werden in den Vereinsstatuten festgehalten. Ebenfalls beschreiben sie das Rechtsverhältnis zwischen Team und Zingg-Dive GmbH. Eine Beispielausführung der Vereinsstatuten befindet sich im Anhang dieser Arbeit. Sie wurden mit Hilfe von Musterstatuten entworfen.<sup>27</sup>

Für die versicherungsrechtlichen Angelegenheiten wäre die Vereinsgründung mit Sicherheit eine gute Lösung. Teammitglieder würden wie bisher, in der Tauchschule mithelfen und dafür unter anderem eine Tauchausbildung bekommen. Jedoch hat sich bei der Erarbeitung der Statuten herausgestellt, dass ein Verein mit diesem Zweck nicht bestehen kann. Der Hauptzweck eines Vereines darf unter keinen Umständen wirtschaftlicher Natur sein. Dies liegt immer dann vor, wenn durch die Tätigkeiten des Vereines den Mitgliedern ein konkreter ökonomischer, geldwerter Vorteil verschafft wird.<sup>28</sup>

Die Tauchausbildung und die kostenlosen Tauchgänge sind Geldwerte, die dem einzelnen Vereinsmitglied zu gute kommen und ihm einen ökonomischen Vorteil verschaffen.

### **4.3 Sozial- und Unfallversicherung für Teammitglieder**

Klar ist nun, dass für Teammitglieder, die mehr als 15 Einsätze pro Jahr leisten, eine Unfallversicherung abgeschlossen werden muss und Sozialversicherungsbeiträge bezahlt werden sollten. Falls die Zingg-Dive GmbH für Teammitglieder, die mehr arbeiten als diese 15 Einsätze, keine Sozialversicherungsbeiträge einbezahlt, können diese von der Ausgleichskasse nachgefordert werden. Ebenfalls setzt sich die Zingg-Dive GmbH durch das Vernachlässigen der Unfallprämienzahlung dem grossen Risiko aus, dass die Ersatzkasse nach einem Berufunfall, Forderungen auf fehlende Prämien geltend machen kann. Es lohnt sich deshalb für die Zingg-Dive GmbH ihre Teammitglieder bei einer Unfallversicherung anzumelden und zu versichern. Einer Offerte der Mobiliar zufolge, wäre das Risiko mit einer jährlichen Prä-

---

<sup>26</sup> Vgl. Heini u.a. (2009) S. 11

<sup>27</sup> Vgl. Fachstelle Vitamin B (2012)

<sup>28</sup> Scherrer (2009) S. 29 ff.

mienzahlung von knapp 200 Franken gedeckt.<sup>29</sup> Dadurch wäre eine Lohnsumme von 25'000 Franken für sämtliche Berufskrankheiten und Berufsunfälle versichert. Dies entspricht etwa 8 angestellten Teammitgliedern mit einem Lohn von 3000 Franken. Bei der Weiterführung des bis anhin praktizierten Anstellungsmodelles würde sich eine solche Unfallversicherung mit Sicherheit lohnen.

Die Frage bleibt, wie die jährlichen Sozialversicherungsbeiträge finanziert werden sollen. Pro Teammitglied und Jahr handelt es sich etwa um 380 Franken, die je zur Hälfte von der Tauchschule und dem Teammitglied übernommen werden müssen. Die Zingg-Dive GmbH könnte nun die Teammitglieder verpflichten, jährlich 190 Franken Sozialversicherungsprämien zu bezahlen oder diese für die Teammitglieder übernehmen und dafür, die Mindestanzahl, der zu leistenden Einsätze auf 22 erhöhen. Diese zwei zusätzlichen Einsätze entsprechen fast dem Wert, der zu leistenden Sozialversicherungsabgabe und könnten so auf den Lohn überwältigt werden.

## 5 Evaluation

Die Arbeit beinhaltet einzelne, theoretische Teile des schweizerischen Arbeits- und Sozialversicherungsrechtes, die für sämtliche Arbeitsverhältnisse in der Schweiz gültig sind. Die Arbeit beschäftigt sich auch mit Teilen des Vereinsrechtes, die allgemeine Gültigkeit haben. Jedoch ist es wichtig, jeden Fall individuell zu betrachten und zu beurteilen. Erkenntnisse, die durch diese Arbeit über das speziellen Anstellungsverhältnis der Zingg-Dive GmbH gemacht wurden, sind nicht einfach auf andere Anstellungsmodelle übertragbar. Es handelt sich nämlich um ein sehr spezielles und einzigartiges Modell.

## 6 Schlussfolgerung

Die genaue Betrachtung des Anstellungsmodelles aus arbeits- und versicherungsrechtlicher Sicht hat bestätigt, dass finanzielle und rechtliche Vor- und Nachteile für die Tauchschule, als auch für ein Teammitglied bestehen. Ebenfalls bestehen Optimierungsmöglichkeiten für die Zingg-Dive GmbH, damit sie Risiken durch die Forderungen der Ausgleichs- und Ersatzkasse ausschliessen kann. Es wurden drei verschiedene Lösungsansätze verfolgt, um herauszufinden, wie am besten mit den Problemen umzugehen ist.

Der erste Lösungsvorschlag bringt den geringsten finanziellen Aufwand für alle Beteiligten. Allerdings ist die Aktivität des Teammitgliedes so sehr eingeschränkt, dass dies sicher nicht dem Interesse der Tauchschule entspricht. Auch für das Teammitglied ist es wichtig, sich in der Tauchschule einzusetzen und Freude am Tauchen und Mithelfen entwickeln zu können.

Das Team in einem Verein zu organisieren, wäre für alle Beteiligten die optimalste Lösung. Versicherungsrechtlich wären Teammitglieder und Tauchschule nicht mehr Prämien- und Abgabepflichtig. Die Lösung ist jedoch auch nicht optimal, da der Hauptzweck eines Vereines den Mitgliedern keinen finanziellen Vorteil verschaffen darf. Dies würde aber durch einen Zingg-Dive Team Verein geschehen, weshalb das Bedürfnis nach einer Lösung bestehen bleibt.

---

<sup>29</sup> Vgl. Die Mobiliar (2014)

Der dritte Lösungsvorschlag beschäftigt sich mit den Konsequenzen, wenn allen versicherungsrechtlichen Vorgaben entsprochen werden möchte. Dadurch geht die Zingg-Dive GmbH kein Risiko einer Nachforderung der Ausgleichskasse ein und für das Teammitglied werden Sozialversicherungsbeiträge korrekt einbezahlt. Der effektive Lohn des Teammitgliedes würde sich bei diesem Lösungsvorschlag verkleinern. Aus einem Nettolohn von CHF 18.75 pro Stunde würden also nach der Umrechnung ein Bruttolohn von etwa CHF 17.– pro Stunde werden. Zusätzlich ist in diesem ein noch nicht beachteter Bestandteil enthalten. Jeder Arbeitnehmer hat nämlich, wie es im Teil der zwingenden Vorschriften in dieser Arbeit schon erwähnt wurde, einen Anspruch auf mindestens 4 Wochen bezahlte Ferien. Jugendlichen bis zu ihrem 20. Geburtstag sogar 5 Wochen (Art. 329 Abs. 1 OR) Dieser Ferienanspruch ist im Stundenlohn eines Teammitgliedes als Prozentanteil enthalten. Ein Ferienanspruch von 5 Wochen entspricht demnach einem Lohnzuschlag von 10.64 Prozent.<sup>30</sup>

Bruttolohn	$3000 / 20 / 8 =$	CHF	18.75
Nach Sozialversicherungsabzügen	$3000 / 22 / 8 =$	CHF	17.—
<b>Nettolohn</b> nach Abzug des Ferienzuschlages (10.64 %)	$17 / 110.64 \times 100 =$	<b>CHF</b>	<b>15.35</b>

**Tabelle 5: Berechnung des effektiven Stundenlohnes (Eigene Tabelle)**

Abschliessend gilt es die folgende, letzte Frage zu klären. Ist die Entscheidung, die Vereinbarung mit der Zingg-Dive GmbH einzugehen, finanziell und rechtlich gesehen nun sinnvoll oder nicht? Die Teammitglieder sind automatisch versichert und tragen dadurch kein Risiko beim Unterlassen der Prämien- und Beitragszahlungen. **Ist ein Teammitglied am Tauchen und an einer Tauchausbildung interessiert, wird es wohl keine günstigere und vorteilhaftere Möglichkeit finden, als die Teammitgliedschaft bei der Zingg-Dive GmbH.** Ich persönlich bin begeistert von diesem Anstellungsmodell und bin mir sicher, dass ich mir das Tauchen, geschweige denn die Ausbildungen, ohne die Zingg-Dive GmbH niemals geleistet hätte.

## 7 Nachwort

Da ich selbst Mitglied im Team der Zingg-Dive GmbH bin und mir schon bei der Entscheidung, die Vereinbarung einzugehen einige Gedanken zum rechtlichen Aspekt gemacht habe, wusste ich das Thema meiner IDPA schnell. Die Schwierigkeit lag eher darin, eine geeignete Methode zu finden, meine Entscheidung zu beurteilen. Rückblickend finde ich schön, dass meine IDPA, den Entstehungsprozess und den Weg der Lösungsfindung widerspiegelt. Ich bin auf Lösungsideen gestossen, die sich nicht weiter zu verfolgen lohnten und auf Lösungen, die Kompromisse zwischen den Beteiligten verlangen. Durch das Analysieren der Probleme und das Ausarbeiten und Überprüfen meiner Lösungen, konnte ich sehr viel lernen und profitieren. Ein besonderer Dank geht an die Verantwortlichen der Zingg-Dive GmbH. Ohne ihr spezielles Anstellungsmodell, hätte ich das Tauchen wahrscheinlich nicht als ein Hobby entdecken können.

<sup>30</sup> Vgl. Bräunlich Keller (2012) S. 63 f.

## 8 Quellenverzeichnis

### Literatur

- Bräunlich Keller, Irmtraud (2012): Flexibel arbeiten: Temporär, Teilzeit, Freelance, 2. Auflage, Zürich.
- Die Mobiliar (2014): Offerte/Antrag, Obligatorische Unfallversicherung (Internes Dokument, im Anhang ersichtlich)
- Heini, Anton u.a. (2009): Grundriss des Vereinsrechts, Basel.
- Portmann, Wolfgang/Stöckli Jean-Fritz (2007): Schweizerisches Arbeitsrecht, 2. Auflage, St. Gallen.
- Scherrer Urs (2009): Wie gründe und leite ich einen Verein? Vereine und Verbände im schweizerischen Recht, 12. Auflage, Genf.
- Sutter-Somm, Thomas (2011): Das Obligationenrecht, 23. Auflage, Basel.
- Zingg-Dive GmbH (2013): Vereinbarung, Mörschwil (internes Dokument / im Anhang ersichtlich)

### Internetquellen

- AHV-IV Infostelle (2008): Obligatorische Unfallversicherung UVG, URL: [http://www.ahv-iv.info/anderesozver/00229/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,Inp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDdHx9gWym162epYbg2c\\_JjKbNoKSn6A--](http://www.ahv-iv.info/anderesozver/00229/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,Inp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDdHx9gWym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--), Stand: 01.01.2014
- AHV-IV Infostelle (2013a): AHV, Wie lange dauert die Beitragspflicht?, URL: <http://www.ahv-iv.info/ahv/00159/00174/index.html?lang=de>, Stand: 15.01.2014
- AHV-IV Infostelle (2013b): Arbeitslosenversicherung (ALV), URL: <http://www.ahv-iv.info/anderesozver/00227/index.html?lang=de>, Stand: 15.01.2014
- AHV-IV Infostelle (2013c): Wie werden die Altersrenten berechnet?, URL: <http://www.ahv-iv.info/ahv/00161/00183/index.html?lang=de>, Stand, 20.01.2013
- AHV-IV Infostelle (2014): Beiträge an die ALV, URL: [http://www.ahv-iv.info/anderesozver/00227/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,Inp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDdHx3fWym162epYbg2c\\_JjKbNoKSn6A--](http://www.ahv-iv.info/anderesozver/00227/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,Inp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDdHx3fWym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--), Stand: 01.01.2014
- Berufsberatung.ch (2013): Lohn in der Lehre, Stand: 15.01.2014 ,URL: [http://www.berufsberatung.ch/dyn/bin/9806-55392-1-lohnempfehlungen\\_der\\_berufsverb\\_nde\\_\\_pdf\\_\\_september\\_2013.pdf](http://www.berufsberatung.ch/dyn/bin/9806-55392-1-lohnempfehlungen_der_berufsverb_nde__pdf__september_2013.pdf), Stand:


<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) (o.J.): Kost und Logis in der AHV, URL: <a href="http://www.bsv.admin.ch/kmu/ratgeber/00496/01060/index.html?lang=de">http://www.bsv.admin.ch/kmu/ratgeber/00496/01060/index.html?lang=de</a>, Stand: 15.01.2014</li> <li>• Fachstelle Vitamin B (2012): Musterstatuten, URL: <a href="http://www.vitaminb.ch/static/files/arbeitshilfen/Musterstatuten.pdf">http://www.vitaminb.ch/static/files/arbeitshilfen/Musterstatuten.pdf</a>, Stand: 21.01.2013</li> <li>• Handelsregister Kanton St. Gallen (o.J.): Internet Auszug zur Zingg-Dive GmbH, URL: <a href="http://sg.powernet.ch/webservices/inet/HRG/HRG.aspx/getHRGHTML?chnr=3204064825&amp;amt=320&amp;toBeModified=0&amp;validOnly=0&amp;lang=1&amp;sort=0">http://sg.powernet.ch/webservices/inet/HRG/HRG.aspx/getHRGHTML?chnr=3204064825&amp;amt=320&amp;toBeModified=0&amp;validOnly=0&amp;lang=1&amp;sort=0</a>, Stand: 31.12.2013</li> <li>• KV Schweiz (o.J.): Arbeitslosigkeit, URL: <a href="http://www.ahv-iv.info/ahv/00161/00183/index.html?lang=de">http://www.ahv-iv.info/ahv/00161/00183/index.html?lang=de</a>, Stand: 15.01.2013</li> <li>• OSA Treuhand &amp; Personal AG (o.J.): Monetäre Bemessungen der Lohnfortzahlung, URL: <a href="http://www.lohnfortzahlung.ch/monetare-bemessung/">http://www.lohnfortzahlung.ch/monetare-bemessung/</a>, Stand: 15.01.2014</li> <li>• Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO (o.J.): Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung, URL: <a href="http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/04667/04679/?lang=de">http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/04667/04679/?lang=de</a>, Stand: 25.12.2013</li> <li>• Zingg-Dive GmbH (o.J.): Preisliste; URL: <a href="http://www.zingg-dive.ch/index.php?go=preisliste">http://www.zingg-dive.ch/index.php?go=preisliste</a>, Stand: 15.01.2014</li> </ul>	
<b>Abbildung- und Tabellenverzeichnis</b>	
Titelblatt:	Logo der Zingg-Dive GmbH, URL: <a href="http://www.zingg-dive.ch">www.zingg-dive.ch</a> , Stand: 21.01.2014
Abbildung 1:	Rangordnung der einzelnen Rechtsquellendes Arbeitsrechts, aus Böhringer, Peter (2001): Arbeitsrecht. Ein Lehrgang für die Praxis, S. 41, 2. Aufl.
Tabelle 1:	Übersicht der Sozialversicherungsbeiträge, in Anlehnung an Bundesamt für Sozialversicherung (o.J.), URL: <a href="http://www.bsv.admin.ch/kmu/ratgeber/00496/01060/index.html?lang=de">http://www.bsv.admin.ch/kmu/ratgeber/00496/01060/index.html?lang=de</a>

## 9 Selbständigkeitserklärung

<b>Selbständigkeitserklärung</b>			
Ich habe die vorliegende Interdisziplinäre Projektarbeit selbständig verfasst und keine andere als die erlaubten Hilfsmittel verwendet.			
Name:	Niebling	Vorname:	Ruben
Ort:	Frauenfeld	Datum:	22.01.2014
Unterschrift:			

## 10 Anhang

### 10.1 Vereinbarung mit der Zingg-Dive GmbH



# Tauchen von A bis Zingg

## Vereinbarung

zwischen der

Zingg-Dive GmbH  
St.Gallerstrasse 27 A  
CH-9402 Mörschwil (SG)

als

**Tauchunternehmung und Ausbilder**

und

Niebling Ruben  
Emmerzen 4  
CH-8574 Illighausen (TG)  
Geb. 05.09.1995

als

**Teammitglied, Taucher und Auszubildender**

**Präambel**  
Die Zingg-Dive GmbH bietet in ihrer Tauchschnule Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Möglichkeit gegen Mitarbeit den Tauchsport zu erlernen und zu betreiben und sich taucherisch weiterzubilden. Zu diesem Zweck werden Teammitgliedern für Aushilfs-, Wochenend-, Feiertags- und Ferienjobs engagiert, die während der vereinbarten Teammitgliedschaft nach Bedarf der Tauchschnule und nach den persönlichen Möglichkeiten und Bedürfnissen des Teammitglieds in der Tauchschnule temporäre Kurzeinsätze leisten.


Für die geleistete Hilfe in der Tauchschnule wird grundsätzlich kein Lohn ausbezahlt. Die Grundidee der Assistenzttätigkeit im Team ist, dass geleistete Arbeit grundsätzlich in Dienstleistungen der Tauchschnule abgegolten wird (entsprechend Ausbildung gegen Mitarbeit). Es gilt der Grundsatz: „Mitarbeit gegen Tauchen und Tauchausbildung“.  
Mit diesen Grundsätzen erklären sich die Tauchschnule und das Teammitglied gleichermassen einverstanden.

Die Mitarbeit im Team soll Freude machen und das Tauchen ermöglichen. Die Freude und das Interesse am Tauchsport stehen dabei klar im Vordergrund. Jedes Teammitglied entscheidet grundsätzlich selber, wann es als Hilfe zur Verfügung steht und wie oft er helfen kommt. Das Teammitglied hat ausdrücklich kein Recht auf regelmässige Assistenzttätigkeit.


**1. Beginn und Dauer der Teammitgliedschaft**  
Die Teammitgliedschaft besteht mit allen Rechten und Pflichten ab 03.06.2013

Die ersten 5 Hilfeinsätze als Teammitglied gelten als Probeeinsätze. Bei Probeeinsätzen kann die Teammitgliedschaft beidseitig von der Zingg-Dive GmbH oder dem Teammitglied auf Ende des Einsatztages gekündigt werden.


Die Teammitgliedschaft besteht unbefristet.




PADI  
padi.com



PNSC  
PROFESSIONAL NITROGEN SUPPLY CENTER



olympic



COOL & CLEAN  
www.kit.com/SPECTRUMSPORT

Zingg-Dive GmbH  
www.zingg-dive.ch

St.Gallerstrasse 27 A  
tauchen@zingg-dive.ch

CH-9402 Mörschwil (SG)  
+41 79 755 02 54





# Tauchen von A bis Zingg

## 2. Stellung

Stellung: Teammitglied in der Tauchschule Zingg-Dive GmbH  
(Nachfolgend „Teammitglied“ genannt)

2

Vorgesetzte Stellen:

1. Geschäftsführer der Zingg-Dive GmbH
2. Alle Geschäftsleiter der Zingg-Dive GmbH
3. Teamverantwortlicher der Zingg-Dive GmbH

Weisungsberechtigte Stellen:

1. Tauchlehrer und DiveMaster der Zingg-Dive GmbH mit Ausbildungsauftrag

## 3. Kündigungsfrist

Die Teammitgliedschaft kann mit einer Frist von drei Monaten beidseits je auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Die kündigende Partei hat auf Verlangen die Kündigung zu begründen (in Anlehnung an OR Art. 335).

Das Teammitglied hat in Anlehnung an OR Art. 330a Anrecht auf ein Arbeitszeugnis, das sich über Dauer und Einsatzhäufigkeit, sowie über die Tätigkeit und Leistung des Teammitgliedes ausspricht.

Auf ausdrückliches Begehren des Teammitgliedes hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer der Teammitgliedschaft zu beschränken, unter Berücksichtigung der geleisteten Einsätze.

## 4. Einsatzzeit

Grundsätzlich bestimmen die Tauchschüler (Kunden) der Zingg-Dive GmbH, wann der Kurs stattfinden soll und die Einsatzzeiten richten sich dementsprechend flexibel nach diesen Vorgaben.

Die Kurse werden auf der HP im Mitgliederbereich kommuniziert.

Üblicherweise beginnen Tauchkurse von Montag bis Samstag um 09.00 h, am Sonntag und an Feiertagen um 10.00 h.

Bei Halbtageskursen beginnt der Tauchkurs normalerweise um 13.30 h. Theorielektionen beginnen meistens um 19.00 h.

Die Geschäftsleitung der Zingg-Dive GmbH kann abweichende Einsatzzeiten festlegen, um den Tauchbetrieb kundenfreundlich sicherzustellen.

Einsatzbeginn ist 60 Minuten, bei Theorielektionen 30 Minuten, vor effektivem Kursbeginn (Eintreffen der Tauchschüler).

## 5. Einsatzort

Einsatzbeginn und Einsatzende ist ohne ausdrücklich anderslautende Abmachung für einen Einsatz der Sitz der Zingg-Dive GmbH in Mörschwil (SG).

## 6. Tätigkeitsbereich

Das Teammitglied ist ein wichtiges Bindeglied zwischen auszubildendem Tauchlehrer und Tauchschüler. Es sorgt als solches für ein gutes Lernklima, unterstützt die Schüler im Lernprozess und hilft dem Tauchlehrer Kurse und Tauchgänge reibungslos abzuwickeln.

Insbesondere führt das Teammitglied folgende Aufgaben selbstverantwortlich durch (Liste nicht abschliessend):

- Tauchmaterial richten, vorbereiten, pflegen, reinigen, kontrollieren, verräumen und warten; kleine Reparaturarbeiten
- Auto & Anhänger be- und entladen, Pressluftflaschen füllen, Materialtransporte vom Auto / Anhänger an den Tauchplatz und zurück
- Zusammenschrauben und Bereitstellen der Tauchausrüstungen vor dem Tauchgang bzw. Zerlegen nach dem Tauchgang
- Tauchschüler an Land überwachen und beaufsichtigen und um ein positives Lernklima bzw. eine entspannte Atmosphäre besorgt sein
- Buddycheck vor dem Tauchgang durchführen bzw. überwachen, dass er durchgeführt wird
- Tauchflüge setzen und Tauchplätze sichern
- Tauchgänge als Hilfe begleiten (Extra Blei + Schreitafel dabei, Boje mitziehen, Tauchschüler stationär überwachen, einfache Handreichungen bei der Ausbildung, Sicherungstaucher etc.)
- Bei Theorielektionen assistieren, Quizzes und Examen überwachen und auswerten



Zingg-Dive GmbH  
www.zingg-dive.ch

St.Gallerstrasse 27 A  
tauchen@zingg-dive.ch

CH-9402 Mörschwil (SG)  
+41 79 755 02 54



# Tauchen von A bis Zingg

- Allgemeine administrative Aufgaben wie „Papierkram“ erledigen, Dossiers auf Vollständigkeit überprüfen, Checklisten erstellen, Formulare bearbeiten, kleine Schreibarbeiten, Aktualisierung der HP, etc.
- Reinigungsarbeiten im Schulungsraum / Auto / Anhänger
- Kleine Hilfeleistungen gemäss Weisungen des verantwortlichen Tauchlehrers bzw. der Geschäftsführung der Zingg-Dive GmbH
- Weitere Aufgaben und Hilfeleistungen nach spezieller Absprache und gemäss der individuellen Fähigkeiten und Interessen der Hilfe nach Absprache mit der Geschäftsleitung
- Einmal wöchentlich (mindestens jeder 7. Tag einmal) einloggen im Mitgliederbereich auf der HP (Während den Monaten November bis und mit Februar mindestens einmal monatlich) und sich über die Aktivitäten der Zingg-Dive GmbH auf dem Laufenden halten
- Am obligatorischen Teamanlass zum Saisonstart im Frühjahr teilnehmen
- Den Erhalt von Mails der Zingg-Dive GmbH bzw. ihrer Verantwortlichen sofort bestätigen

## 7. Einstufung

Die Teammitglieder werden in 5 Stufen nach steigender Erfahrung und Brevetstufe eingeteilt.

Die Teameinstufung hat in erster Linie orientierender Charakter. Im Team sind die einzelnen Teammitglieder gleichgestellt.

Das aktivere Teammitglied hat gegenüber einem Teammitglied mit weniger Erfahrung für Assistentztätigkeit und Hilfe vorrang. Massgebend ist die aktuelle Punkteabrechnung des laufenden Kalenderjahres. Der aktuelle Punktestand ist jederzeit auf der HP im Mitgliederbereich für die Teammitglieder einsehbar.

Die Einstufung wird wie folgt vorgenommen:

Teameinstufung	Keine Einstufung	1 *	2 **	3 ***	4 ****	5 *****
Brevet	Kein Tauchbrevet	OWD	AOWD	Rescue	MSD oder DM	DM
Zusätzliche Kenntnisse	DSD	HLW O <sub>2</sub> - Provider	PPB 1 Spezialkurs	Nitrox 1 Spezialkurs	MSD: + Gruppenführung DM: /	DSD Leader Gruppenführung (oder mind. 2 Jahre Teammitgliedschaft) MSD Nitrox Instruktor
Anzahl geloggte Süswassertauchgänge (50 % mit Zingg-Dive)	1 TG	7 TG	15 TG	30 TG	60 TG	120 TG

## 8. Lohn

Gemäss dem Grundsatz dieser Vereinbarung wird kein Lohn für die Assistentztätigkeit im Team der Zingg-Dive GmbH ausbezahlt.

Das Teammitglied kann für die Dauer der Teammitgliedschaft kostenlos an Tauchaktivitäten der Zingg-Dive GmbH im Bodensee und Alten Rhein in Diepoldsau teilnehmen.

An jedem Hilfeinsatz kann das Teammitglied unabhängig von dessen Funktion mindestens einen Tauchgang absolvieren.

Das Teammitglied ist automatisch kostenlos Gönner des Tauchvereins Mörschwil und kann an allen Tauchaktivitäten des Tauchvereins zu dessen internen Vereinsbedingungen teilnehmen. Die Ausrüstungsmiete für Tauchaktivitäten im Verein ist in jedem Fall kostenlos, sofern die Aktivität maximal 3 aneinander folgende Tage (Ausflüge am Wochenende) dauert.

Für länger dauernde Ausflüge und Aktivitäten wird ein Rabatt gewährt.

Entsprechend der Einsatzhäufigkeit des Teammitgliedes können kostenlos Tauchkurse und Tauchausbildung bis zum DiveMaster absolviert werden.

Über die Aufnahme eines Teammitgliedes in einen Tauchkurs entscheidet der Geschäftsführer.

Für jede ausgestellte Brevetierung (Fremdkosten bei PADI, ProNRC oder IDEA etc.) werden dem Teammitglied 100.- Fr. in Rechnung gestellt.

Ausbildungsmaterialien (Manuals, Logbuch, etc.) werden dem Teammitglied auf Wunsch zum Selbstkostenpreis abgegeben.

Die Zingg-Dive GmbH gewährt dem Teammitglied generell 15 % Rabatt auf seine Leistungen im Webstore und in der Tauchschule.



Zingg-Dive GmbH  
www.zingg-dive.ch

St.Gallerstrasse 27 A  
tauchen@zingg-dive.ch

CH-9402 Mörschwil (SG)  
+41 79 755 02 54





# Tauchen von A bis Zingg

Jedes Teammitglied darf pro Kalenderjahr einen Schnuppertaucher bzw. einen bereits brevetierten Taucher für einen Tauchgang kostenlos zum begleiteten Tauchen im Freiwasser (Bodensee, Alter Rhein) mitbringen (inklusive Ausrüstungsmiete, Begleitung, etc.).

## 9. Versicherungen

Die Versicherung von Arzt-, Arznei- und Spalkkosten ist Sache des Teammitgliedes.

Für die Folgen von Tauchunfällen bei Tauchgängen (Tauchaktivitäten) ist das Teammitglied nicht versichert. Es empfiehlt sich dringend der Abschluss einer Tauchunfallzusatzversicherung.

Für Schäden an eigener Tauchausrüstung oder verlorene eigene Tauchausrüstung haftet das Teammitglied; es empfiehlt sich der Abschluss einer Haftpflichtversicherung.

## 10. Alkohol / Tabak / Medikamente / „Drogen“

Der Konsum von Alkohol und Tabak ist während der Arbeit strikt untersagt.

Aus Sicherheitsgründen verpflichtet sich das Teammitglied ausdrücklich  
 ab 6 h vor einem Einsatz keinen Tabak,  
 ab 12 h vor einem Einsatz keinen Alkohol, und  
 ab 10 Tagen vor einem Einsatz kein Cannabis (THC bzw. „Joints“) sonstige Drogen, und anderweitig psychotrope Stoffe zu konsumieren.

Medikamentenkonsum muss bei Einsatzbeginn dem Tauchgangs leitenden Tauchlehrer mitgeteilt werden, der über die Einsatzfähigkeit entscheidet.

Die Geschäftsleitung kann unaufgeforderte Kontrollen durchführen, um die Sicherheit des Tauchbetriebs zu garantieren.

## 11. Spezielle Abmachungen

Dem Teammitglied wird für die Dauer der Zusammenarbeit eine Tauchausrüstung mit 7mm Neopren Nassanzug von der Zingg-Dive GmbH zur Verfügung gestellt. Diese Ausrüstung ist nicht persönlich. Trocken- und Spezialausrüstungen (Vollgesichtsmaske etc.) müssen vom Teammitglied selber organisiert werden und gehen zu Lasten des Teammitglieds.

Grundsätzlich vergütet die Zingg-Dive GmbH seinen Teammitgliedern keine Spesen für die Fahrt zur Tauchschule nach Mörschwil und für Kost und Logis.

Teammitglieder können nach Absprache im eigenen Schlafsack in den Schulungsräumen der Zingg-Dive GmbH übermachten.

Teammitglieder haben als Vorbild und zum Schutz von Neoprenanzügen und Latexmanschetten etc. immer ganz kurz geschnittene Fingernägel.

Das Teammitglied hat mindestens alle 2 Jahre ein Tauchsportärztliches Zeugnis eines in der Schweiz niedergelassenen und praktizierenden Arztes (Dr. med.) beizubringen, das dem Teammitglied die gesundheitliche Fähigkeit zur Ausübung des Tauchsportes attestiert.

## 12. Geheimhaltungspflicht und Konkurrenzverbot

Das Teammitglied ist verpflichtet, über sämtliche im Rahmen der Anstellung zur Kenntnis gelangenden Anglogonhoheiten betreffend der Zingg-Dive GmbH und der damit verbundenen Tätigkeiten und Aktivitäten absolutes Stillschweigen zu bewahren.

Die Geheimhaltungspflicht gilt unabhängig von der Dauer der Teammitgliedschaft und dauert zehn Jahre über die Beendigung der Teammitgliedschaft hinaus.



Zingg-Dive GmbH  
[www.zingg-dive.ch](http://www.zingg-dive.ch)

St.Gallerstrasse 27 A  
[tauchen@zingg-dive.ch](mailto:tauchen@zingg-dive.ch)

CH-9402 Mörschwil (SG)  
 +41 79 755 02 54



# Tauchen von A bis Zingg

Dem Teammitglied ist es untersagt, während der Dauer der Teammitgliedschaft sowie während 3 Jahren nach Beendigung der Teammitgliedschaft auf dem Gebiet der Kantone St.Gallen, Graubünden, Glarus, Zürich, Thurgau, Schaffhausen, Bern, Aargau und der beiden Appenzell, sowie im Gebiet des Fürstentum Liechtensteins und Vorarlberg (Österreich) im Bereich Tauchausbildung, Tauchsport und Erlebnispädagogik tätig zu sein oder sich an einem auf diesem Gebiete tätigen Konkurrenzunternehmen mittelbar oder unmittelbar zu beteiligen oder es sonst wie durch Rat zu unterstützen oder mit einem solchen Geschäft in ein Anstellungsverhältnis zu treten.

Im Falle einer Zuwiderhandlung gegen dieses Konkurrenzverbot hat das Teammitglied eine Konventionalstrafe von 1'000.- sFr. zu bezahlen. Die Zingg-Dive GmbH kann überdies den Ersatz weiteren Schadens verlangen und zudem die während der Teammitgliedschaft absolvierten Kurse verrechnen.

Das Konkurrenzverbot tritt ausser Kraft, wenn die Kündigung seitens der Zingg-Dive GmbH erfolgt, ohne dass das Teammitglied daran ein Verschulden trifft, das in Anlehnung an Art. 337 OR zur fristlosen Kündigung führen kann.

### 13. Vereinbarungsänderungen

Jegliche Änderungen dieser Vereinbarung bedürfen des schriftlichen Einverständnisses beider Parteien. Mündliche Abmachungen sind beidseits nicht binden, wenn sie dieser Vereinbarung widersprechen.

### 14. Anwendbares Recht und Gerichtsstand

Auf die sich aus der vorliegenden Vereinbarung als Teammitglied ergebenden Streitigkeiten ist ausschliesslich schweizerisches Recht anwendbar.

Der Gerichtsstand ist ausschliesslich St.Gallen.

### 17. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vertragsschluss unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen unberührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren Wirkungen der wirtschaftlichen Zielsetzung am nächsten kommen, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen bzw. undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben und die der Grundidee dieses Vertrages von „Ausbildung gegen Mitarbeit“ und „Tauchen zum Selbstkostenpreis“ am nächsten kommt. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für den Fall, dass sich der Vertrag als lückenhaft erweist.

### 16. Übrige Bestimmungen

Soweit durch diese Vereinbarung nichts Abweichendes geregelt wird, gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechtes und des Schweizerischen Arbeitsgesetzes mit den entsprechenden Verordnungen sinngemäss. Allfällige Gesamtarbeitsverträge und Normalarbeitsverträge haben keine Gültigkeit und sind für diese Vereinbarung nicht anwendbar.

Das Leitbild der Zingg-Dive GmbH gilt sinngemäss auch für diese Vereinbarung uneingeschränkt und ist zusammen mit dem „Reglement über Kost und Logis für Teammitglieder“ integrierter Bestandteil dieser Vereinbarung.

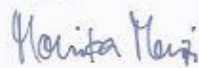
Ich habe das „Reglement über Kost und Logis für Teammitglieder“ erhalten, und ich weiss, dass es integrierte Bestandteile dieser Vereinbarung ist. (P.N.)

das Leitbild der Zingg-Dive GmbH wurde mir abgegeben und der Inhalt ist mit bekannt. (P.N.)

Mörschwil, 03. Juni 2013

  
Christoph Zingg, Geschäftsführer  
Zingg-Dive GmbH  
St.Gallerstrasse 27 A  
9402 Mörschwil (SG)

  
Ruben Niebling  
Emmerzen 4  
8574 Illighausen

Eltern  





Zingg-Dive GmbH  
www.zingg-dive.ch

St.Gallerstrasse 27 A  
tauchen@zingg-dive.ch

CH-9402 Mörschwil (SG)  
+41 79 755 02 54



## 10.2 Vereinsstatuten



# Vereinsstatuten des Zingg-Dive Teams

Zingg-Dive Team, Mörschwil (SG)  
16. Januar 2014

**1 Name und Sitz**

Unter dem Namen „Zingg-Dive Team“ besteht ein Verein im Sinne von Art. 60 ff. ZGB mit Sitz in Mörschwil, St. Gallen. Der Verein hat denselben Sitz wie die Zingg-Dive GmbH.

**2 Ziel und Zweck**

Der Verein bezweckt die Unterstützung der Tauchschule „Zingg-Dive GmbH und dessen Tauchlehrer. Dies geschieht mit temporären Kurzeinsätzen der Vereinsmitglieder (Teammitglieder). Dies ermöglicht den Mitgliedern das Tauchen, die kostenlose Tauchausbildung bei der Zingg-Dive GmbH und die Teilnahme an Tauchausflügen und Tauchaktionen zu vergünstigten Konditionen.

**3 Mittel**

Zur Verfolgung des Vereinszweckes werden dem Zingg-Dive Team die finanziellen Mittel von der Zingg-Dive GmbH zur Verfügung gestellt. Es handelt sich um eine Leistungsvereinbarung, die vor allem materieller Natur ist. Namentlich sind das die Tauchausrüstungen, die benötigte Luft und die Möglichkeit in der Tauchschule zu übernachten. Die Liste ist nicht abschliessend.

**4 Mitgliedschaft**

Mitglieder können natürliche und juristische Personen werden, die den Vereinszweck unterstützen.

Mitglied mit Stimmberechtigung kann jede natürliche Person werden, die ein Interesse am Tauchen und einer Tauchausbildung nach PADI hat. Ausserdem muss sie ein Interesse an der Unterstützung der wirtschaftlich geführten Tauchschule haben und dies durch das Leisten der Einsätze zum Ausdruck bringen. Sie können dafür die Angebote und Einrichtungen des Vereins nutzen.

Aufnahmegesuche sind an den Präsidenten/die Präsidentin zu richten; über die Aufnahme entscheidet der Vorstand in Absprache mit der Geschäftsleitung der Zingg-Dive GmbH. Weitere Bedingungen zur Aufnahme sind das Einverständnis mit dem Reglement für Teammitglieder, welches das Verhältnis zwischen den Vereinsmitgliedern und der Zingg-Dive GmbH beschreibt.

**5 Erlöschen der Mitgliedschaft**

Die Mitgliedschaft erlischt:

- bei natürlichen Personen durch Austritt, Ausschluss oder Tod
- bei juristischen Personen durch Austritt, Ausschluss oder Auflösung



## Vereinsstatuten des Zingg-Dive Teams

### 6 Austritt und Ausschluss

Ein Vereinsaustritt ist jederzeit möglich. Jedoch sollte beim Austritt eine gewisse Übereinstimmung zwischen den bezogenen Leistungen und den geleisteten Einsätzen für den Verein bestehen. Namentlich sind das etwa 20 Tageseinsätze. Das Austrittsschreiben muss eingeschrieben mindestens vier Wochen vor der ordentlichen Generalversammlung an den Präsidenten gerichtet werden.

Ein Mitglied kann jederzeit ohne Grundangabe aus dem Verein ausgeschlossen werden. Der Vorstand fällt den Ausschlussentscheid; das Mitglied kann den Ausschlussentscheid an die Generalversammlung weiterziehen.

### 7 Organe des Vereins

Die Organe des Vereins sind:

- a) die Mitgliederversammlung
- b) der Vorstand

### 8 Die Mitgliederversammlung

Das oberste Organ des Vereins ist die Mitgliederversammlung. Eine ordentliche Mitgliederversammlung, namentlich „Teamanlass“ findet jährlich im Februar statt.

Zur Generalversammlung werden die Mitglieder 3 Wochen im Voraus schriftlich eingeladen, unter Beilage der Traktandenliste.

Der Vorstand, eine Anzahl von mindestens 1/5 der Mitglieder oder die Geschäftsleitung der Zingg-Dive GmbH können jederzeit die Einberufung einer ausserordentlichen Mitgliederversammlung unter Angaben des Zwecks verlangen. Die Versammlung hat spätestens 4 Wochen nach Eingang des Begehrens zu erfolgen.

Die Mitgliederversammlung hat die folgenden unentziehbaren Aufgaben:

- a) Genehmigung des Protokolls der letzten Mitgliederversammlung
- b) Genehmigung des Jahresberichts des Vorstands
- c) Wahl bzw. Abwahl des Präsidenten (Teamverantwortlichen) und den restlichen Mitgliedern des Vorstandes.
- d) Festsetzung und Änderung der Statuten
- e) Kenntnisnahme des Tätigkeitsprogramm
- f) Entscheid über den Ausschluss von Mitgliedern

Jede ordnungsgemäss einberufene Mitgliederversammlung ist unabhängig von der Anzahl der anwesenden Mitglieder beschlussfähig. An der Generalversammlung besitzt jedes Mitglied eine Stimme; die Beschlussfassung erfolgt mit einfachem Mehr. Passivmitglieder werden zur Generalversammlung eingeladen, besitzen jedoch kein Stimmrecht. Bei Stimmengleichheit fällt die/der Vorsitzende den Stichentscheid.

Über die gefassten Beschlüsse ist zumindest ein Beschlussprotokoll abzufassen.





## Vereinsstatuten des Zingg-Dive Teams

### 9 Der Vorstand

Der Vorstand besteht aus mindestens einer Person, nämlich dem Präsidenten.

Der Vorstand vertritt den Verein nach aussen und führt die laufenden Geschäfte. Er ist das direkte Bindeglied zur Zingg-Dive GmbH und vertritt dessen Meinung in der Mitgliederversammlung. Der Vorstand verfügt über alle Kompetenzen, die nicht von Gesetzes wegen oder gemäss diesen Statuten einem anderen Organ übertragen sind. Falls der Vorstand mehr als ein Mitglied enthält, konstituiert er sich selber. Der Vorstand ist wie alle Teammitglieder ehrenamtlich tätig, er hat Anrecht auf Vergütung der effektiven Spesen.

### 10 Die Revisionsstelle

Eine Revisionsstelle ist beim Zingg-Dive Team nicht vorhanden. Sollte sie von Gesetzes wegen notwendig werden, wird sie von der Mitgliederversammlung gewählt und die Revisoren in den Vorstand aufgenommen.

### 11 Zeichnungsberechtigung

Der Vorstand regelt die Zeichnungsberechtigung zu zweien.

### 12 Haftung

Für die Schulden des Vereins haftet nur das Vereinsvermögen. Eine persönliche Haftung der Mitglieder ist ausgeschlossen.

### 13 Statutenänderung

Die vorliegenden Statuten können abgeändert werden, wenn die Hälfte der anwesenden Mitglieder dem Änderungsvorschlag zustimmen. Ein Austritt, wegen Statutenänderungen ist möglich. Es dürfen dann aber keine offenen Leistungen gegenüber der Tauchschule verrechnet werden.

### 14 Auflösung des Vereins

Die Auflösung des Vereins kann mit einfachem Mehr beschlossen werden, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder an der Versammlung teilnehmen.

Nehmen weniger als drei Viertel aller Mitglieder an der Versammlung teil, ist innerhalb eines Monats eine zweite Versammlung abzuhalten. An dieser Versammlung kann der Verein auch dann mit einfacher Mehrheit aufgelöst werden, wenn weniger als drei Viertel der Mitglieder anwesend sind.

Die Auflösung kann aber nur durch Zustimmung der Geschäftsführung der Zingg-Dive GmbH beschlossen werden.

Bei einer Auflösung des Vereins fällt das Vereinsvermögen an die Zingg-Dive GmbH. Die Verteilung des Vereinsvermögens unter den Mitgliedern ist ausgeschlossen.



**Vereinsstatuten des Zingg-Dive Teams**

**15 Inkrafttreten**

Diese Statuten sind an der Gründungsversammlung vom \_\_\_\_\_ angenommen worden und sind mit diesem Datum in Kraft getreten.

Datum, Ort \_\_\_\_\_

Der/Die Präsident/in \_\_\_\_\_ Der/Die Protokollführer/in \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### 10.3 Offerte der Mobiliar

<b>Obligatorische Unfallversicherung gemäss UVG – Alle Arbeitnehmende</b>		
Betriebsart: Tauchschule		
Risiko Nr.: 8931.18		
UVG-Jahreslohnsumme Berufsunfall Frauen: CHF 0		
UVG-Jahreslohnsumme Berufsunfall Männer: CHF 25 000		
UVG-Jahreslohnsumme Nichtberufsunfall Frauen: CHF 0		
UVG-Jahreslohnsumme Nichtberufsunfall Männer: CHF 25 000		
Versichert sind alle Personen dieses Personenkreises, die gemäss den gesetzlichen Bestimmungen unter die obligatorische Versicherung fallen.		
<b>Berufsunfälle und Berufskrankheiten</b>	CHF	Prämie 194.75
Gefahrenklasse: 83		
Gefahrenstufe: 40		
<b>Nichtberufsunfälle</b>	CHF	Prämie 606.75
Gefahrenklasse: 46		
Gefahrenstufe: 40		
<b>Prämientotal Obligatorische Unfallversicherung gemäss UVG</b>	CHF	<b>801.50</b>

Dies ist der wesentliche Ausschnitt aus der gesamten Offerte. Die Mobiliar rechnete mit einem Arbeitspensum von mehr als 8 Stunden pro Woche. Deshalb wird auch die Prämie für NBU und BU berechnet. Für den vorliegenden Fall reicht aber die Prämienzahlung der Berufsunfallversicherung vollkommen.



## 10.4 Projektskizze

### **Aufgabenstellung**

In dieser Arbeit untersuche ich das Anstellungsmodell der Zingg-Dive GmbH, vergleiche es mit einem Arbeitsvertrag nach dem schweizerischen Obligationenrecht (OR Art. 319ff.) und versuche daraus Vorteile und Konsequenzen für ein Teammitglied sowie die Unternehmung selbst abzuleiten.

### **Motivation**

Anfang dieses Jahres habe ich das Tauchen entdeckt. Ich wurde über eine Ferienjobseite im Internet angefragt, ob ich mich für einen Job in einer Tauchschule, der Zingg-Dive GmbH in Mörschwil (SG) interessieren würde. Danach beschloss ich, mich dort zu bewerben, und nach einem Schnuppertag wurde ich in das Team aufgenommen. Ich war schon früher sehr begeistert vom Tauchen, hatte aber bisher keine Möglichkeit gesehen diesen Sport in der Schweiz auszuüben.

Das Spezielle an dem Ganzen ist das Anstellungsmodell der Zingg-Dive GmbH. Wir unterschrieben gemeinsam eine Vereinbarung: Mitarbeit gegen Ausbildung. Dies bedeutet, dass ich in einem gewissen Masse mithelfen muss, anfallende Arbeiten in der Tauchschule zu verrichten und vor allem, Kunden einzuführen, zu betreuen und auszubilden (Je nach meiner Brevetierung). Im Gegenzug dazu übernimmt die Zingg-Dive GmbH sämtliche interne Ausbildungskosten (PADI Ausbildung) und gibt mir die Möglichkeit, gratis tauchen zu gehen.

Ich möchte die Unterschiede zwischen einem normalen Anstellungsmodell "Lohn gegen Arbeit" und jenem, der Zingg-Dive GmbH "Ausbildung gegen Arbeit" feststellen. Mich interessiert, welche rechtlichen und finanziellen Konsequenzen dieses Modell für die Beteiligten nach sich zieht.

Ich möchte mit einer geeigneten Methode überprüfen, ob meine Entscheidung, bei der Zingg-Dive GmbH zu arbeiten, rechtlich und finanziell sinnvoll ist.

## **Disposition**

### **Zwei Anstellungsmodelle im Vergleich**

- 1 Einleitung**
    - 1.1 Ausgangslage**
    - 1.2 Fragenstellungen**
    - 1.3 Vorgehensweise**
    - 1.4 Hypothese**
  - 2 Grundlagen & Problemanalyse**
    - 2.1 Arbeitsvertrag nach OR**
    - 2.2 Vereinbarung mit der Zingg-Dive GmbH im Vergleich**
    - 2.3 Beurteilung für die Zingg-Dive GmbH**
    - 2.4 Beurteilung für das Teammitglied**
  - 3 Lösungsvorschläge**
  - 4 Evaluation**
  - 5 Schlussfolgerung**
  - 6 Nachwort**
  - 7 Quellenverzeichnis**
  - 8 Anhang**
    - 8.1 Projektskizze**
    - 8.2 Zeitplan**
-

## Vertrag Interdisziplinäre Projektarbeit IDPA

<b>Schule</b>	Handelsmittelschule Frauenfeld
<b>Rahmenbedingungen</b>	Siehe ‚Allgemeine Bestimmungen‘ und ‚Wegleitung zur Interdisziplinären Projektarbeit IDPA an der Handelsmittelschule Frauenfeld‘
<b>Kandidat(-in)</b>	Ruben Niebling, 3hb Emmerzen 4 8574 Illighausen
<b>Zuständige Fachlehrperson</b>	Frau Stéphanie Tschanz
<b>Abgabetermin und -ort</b>	22.01.2014, Frauenfeld
<b>Thema</b> Titel und allfällige Untertitel	<b>Rechtliche und finanzielle Analyse der Anstellungsbedingungen bei der Zingg-Dive GmbH</b>
<b>Aufgabenstellung</b>	Beschreiben eines Arbeitsvertrages nach OR mit Kosten, Ferien, Krankheit etc.
	Beschreiben meiner Anstellung bei der Zingg-Dive GmbH.
	Analyse der rechtlichen und finanziellen Vor- und Nachteile
<b>Mögliche Risiken</b>	Erfolglose Suche nach relevanten Daten
	Verlieren in Details
	Übersehen von relevanten Punkten
<b>Projektskizze mit Aufgabenstellung, Motivation, Disposition und Zeitplan genehmigt</b>	Ort, Datum, Unterschrift Lehrperson

<b>Beurteilungsraster</b>	<b>a) Produkt</b>	<b>Punkte</b>		
	Struktur	5		
	Inhalt	30		
	Umfang, Sorgfalt und Layout	5		
	Ausdruck, Stil und Textredaktion	10		
	Anhang und Quellennachweis	5		
	<b>Total der schriftlichen Arbeit</b>	<b>55</b>		
	<b>b) Prozess inklusive Projektskizze</b>	<b>20</b>		
	<b>c) Präsentation</b>	<b>25</b>		
	<b>Maximal mögliche Punktzahl</b>	<b>100</b>		
	<b>Bonus-Malus-Punkte</b>			
<b>Total erreichte Punkte</b>				
<b>Erreichte Note</b>				
<b>Notenskala</b>	<b>Note</b>	<b>Punkte</b>	<b>Note</b>	<b>Punkte</b>
	6.0	100 – 92	3.5	54 – 45
	5.5	91 – 83	3.0	44 – 36
	5.0	82 – 74	2.5	35 – 27
	4.5	73 – 65	2.0	26 – 18
	4.0	64 – 55	1.5	17 – 9
			1.0	8 – 0
<b>Quellenangaben/Hilfen</b>	Die Arbeit ist selbständig zu verfassen. Alle beanspruchten Hilfen und verwendeten Quellen (Aussagen von Personen, Texte, Bilder etc.) sind anzugeben. Einzelheiten regelt die Wegleitung zur interdisziplinären Projektarbeit IDPA.			
<b>Unerlaubte Hilfen</b>	Ist die Arbeit oder sind Teile davon abgeschrieben worden ohne die Quellen offenzulegen oder von anderen Personen verfasst beziehungsweise mitverfasst, so werden entsprechende Punktabzüge vorgenommen. In schwerwiegenden Fällen ist eine neue Arbeit zu erstellen. Disziplinarische Massnahmen bleiben vorbehalten.			
<b>Ort, Datum</b>				
<b>Unterschriften</b>	Schüler/-in			
	Betreuende Fachlehrperson			



### 10.5 Zeitplan

