

FAV

Firmenarbeitsvertrag

Anhang 1
Das Lohnsystem

Appenzeller Bahnen AG
Direktion
9102 Herisau

www.appenzellerbahnen.ch

Inhaltsverzeichnis

Das Lohnsystem

1. Zielsetzung	5
2. Aufbau des Lohnsystems	5
3. Einstufung und Entwicklung des Grundlohnes	5
3.1. Lohnbandbreiten.....	5
3.2. Anforderungskriterien für die Zuordnung in ein Lohnband.....	6
3.3. Richtlinien für die Erst-Einstufung bei Anstellung	6
3.4. Richtlinien für Erst-Einstufung bei Ausbildung zum Lokführer.....	6
3.5. Generelle Lohnerhöhung	6
3.6. Individuelle Lohnerhöhung	7
3.6.1. Grundsätze.....	7
3.6.2. Leistung	7
3.6.3. Erfahrung	7
3.6.4. Einstufung im Lohnband.....	9
3.6.5. Berechnung der individuellen Lohnerhöhung.....	9
3.6.6. Kommunikation.....	9
3.6.7. Ausrichtung.....	9
3.6.8. Kriterien für die Zuerkennung einer individuellen Lohnerhöhung im Rahmen einer Beförderung in ein höheres Lohnband.....	10
3.6.9. Individuelle Lohnerhöhung bei Beförderung	10
3.6.10. Lohnfestsetzung bei Wechsel in tieferes Lohnband	10
4. Spontanprämien	10
4.1. Spontan-Prämie	10
5. Verhinderter Aufstieg ans Lohnbandmaximum	10
6. Detaillierte Aufstellung der Anforderungskriterien AB+FWB	12
6.1. Anforderungen für die Lohnbänder 1–4a	12
6.2. Anforderungen für die Lohnbänder 5–8.....	13

Das Lohnsystem

1. Zielsetzung

Das Lohnsystem soll jedem Mitarbeitenden die Chancen, Möglichkeiten, aber auch die Grenzen seiner individuellen Lohnentwicklung transparent aufzeigen.

2. Aufbau des Lohnsystems

Das Lohnsystem regelt die Festlegung folgender Lohnbestandteile:

- Die Einstufung und Entwicklung des Grundlohnes
- Den Anspruch auf Zulagen und Entschädigungen (Anhang 2)
- Die Zuerkennung einer Leistungsprämie

3. Einstufung und Entwicklung des Grundlohnes

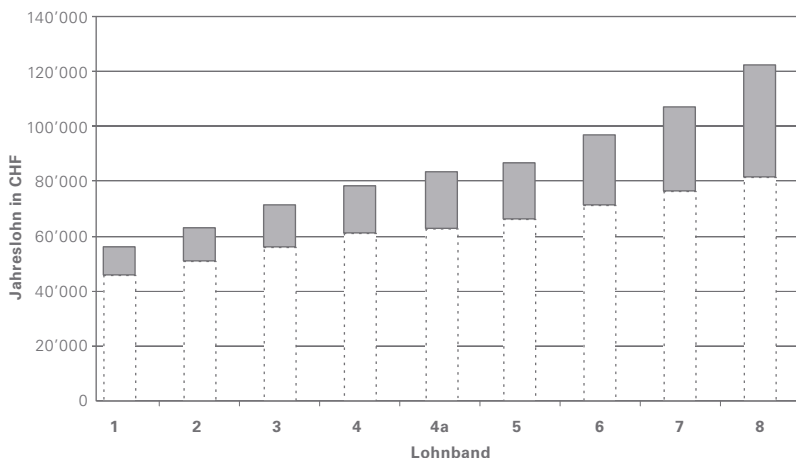
Alle Mitarbeitenden in einer Voll- oder Teilzeitanstellung werden einem Lohnband zugeordnet.

3.1. Lohnbandbreiten (Stand 1. Januar 2016)

Lohnband	Minimum pro Jahr	Maximum pro Jahr	Minimum pro Monat	Maximum pro Monat	Differenz Band/Jahr	Differenz Band/Mt.
1	46'722.–	57'105.–	3'594.–	4'393.–	10'383.–	799.–
2	51'913.–	64'373.–	3'993.–	4'952.–	12'460.–	959.–
3	57'105.–	72'679.–	4'393.–	5'591.–	15'574.–	1'198.–
4	62'295.–	79'947.–	4'792.–	6'150.–	17'652.–	1'358.–
4a	65'600.–	85'400.–	5'046.–	6'569.–	19'800.–	1'523.–
5	67'487.–	88'253.–	5'191.–	6'789.–	20'766.–	1'598.–
6	72'679.–	98'635.–	5'591.–	7'587.–	25'956.–	1'996.–
7	77'870.–	109'018.–	5'990.–	8'386.–	31'148.–	2'396.–
8	83'061.–	124'593.–	6'389.–	9'584.–	41'532.–	3'195.–

Die Lohnbänder werden jährlich nach der prozentual ausgehandelten generellen Lohnerhöhung angepasst.

Grafische Darstellung der Lohnstruktur



3.2. Anforderungskriterien für die Zuordnung in ein Lohnband

Die Anforderungskriterien basieren auf der Grund- und Weiterbildung, den Spezialkenntnissen sowie dem Verantwortungsbereich in der Arbeitsausführung und gegebenenfalls in der Führungsfunktion.

Die detaillierten Anforderungskriterien sind tabellarisch unter Punkt 6 dieses Anhangs beschrieben.

3.3. Richtlinien für die Erst-Einstufung bei Anstellung

- Berufliche Aus- und Weiterbildung
- Berufs- und Führungserfahrung (Alter)
- berufsbezogene Spezialkenntnisse
- Sozialkompetenz
- Quervergleich intern/extern

3.4. Richtlinien für die Erst-Einstufung bei Ausbildung zum Lokführer

Für die Erst-Einstufung bei Ausbildung zum Lokführer sowie bei Abschluss der Ausbildung gilt die Richtlinie «Lohnfindung bei Neueinstellung von Lokführern bei der AB.»

3.5. Generelle Lohnerhöhung

Mitarbeitende haben Anspruch auf die Zuerkennung einer generellen Lohnerhöhung, wenn sie das ganze Jahr hindurch gute, erwartete Leistungen erbracht haben und im Arbeitsvertrag nichts anderes vermerkt wurde. Die generelle Lohnerhöhung wird per 1. Januar eines Kalenderjahres gewährt.

In gravierenden Fällen von Fehlverhalten und/oder wiederholt ungenügenden Leistungen kann die generelle Lohnerhöhung aberkannt werden.

Die Aberkennung ist im Rahmen des MAG zu thematisieren. Die endgültige Entscheidung trifft der Direktor auf Antrag des Abteilungsleiters.

3.6. Individuelle Lohnerhöhung

3.6.1 Grundsätze

Die individuelle Lohnerhöhung basiert auf der Leistung und der Erfahrung. Basis für den Teil Leistung bildet die Beurteilung aus dem Mitarbeitenden-gespräch (MAG), ausgedrückt in einem Individualwert. Basis für den Teil Erfahrung ist die Lage des Lohns im Lohnband, ausgedrückt in einem Multiplikator.

Die individuelle Lohnerhöhung wird per 1. Januar eines Kalenderjahres ge-währt. Für ein lohnrelevantes MAG muss der Mitarbeitende mindestens seit 1. August des Vorjahres im Unternehmen beschäftigt sein. Bei einer Anstellung nach dem 1. August des Vorjahres entfällt eine individuelle Lohn-erhöhung auf den 1. Januar.

3.6.2 Leistung

Die Beurteilung der Leistung erfolgt im MAG. Dieses ist durch den Vorge-setzten mit dem Mitarbeitenden bis spätestens zum 30. November des Vor-jahres zu führen. Es umfasst in der Regel einen Beurteilungsraum von zwölf Monaten. Für die MAG werden Beurteilungsbogen verwendet, welche min-destens fünf Beurteilungskriterien und persönlich vereinbarte Ziele unter-scheiden, wobei einzelne Kriterien auch doppelt gewichtet sein können.

Die Beurteilung der einzelnen Kriterien oder der Zielerreichung durch den Vorgesetzten erfolgt mit den Stufen

A = sehr gut —————> 3 Punkte

B = gut —————> 2 Punkte

C = genügend —————> 1 Punkt

D = ungenügend —> 0 Punkte

Der Individualwert aus dem Mitarbeitergespräch wird wie folgt errechnet:

Die Summe aus den Beurteilungskriterien und aus den persönlichen Zielen sind durch die Anzahl der Beurteilungskriterien plus Anzahl der persön-lichen Zielen zu dividieren.

Der Individualwert wird kaufmännisch auf eine Stelle nach dem Komma gerundet.

3.6.3 Erfahrung

Die Erfahrung wird aus der Lage des aktuellen Lohns im Lohnband abgeleitet:

- Lohn am oder über dem Lohnbandmaximum = Multiplikator 1x
- Lohn im obersten Drittel des Lohnbands = Multiplikator 1x
- Lohn im mittleren Drittel des Lohnbands = Multiplikator 2x
- Lohn im untersten Drittel des Lohnbands = Multiplikator 3x

Der Individualwert wird mit dem Multiplikator multipliziert. Jedoch muss folgender Individualwert in Abhängigkeit des aktuellen Stands im Lohnband im Durchschnitt erreicht werden, ansonsten der Mitarbeitende bei den individuellen Lohnerhöhungen nicht berücksichtigt wird (0 Individualwert):

- Lohn über dem Lohnbandmaximum = 2.4
- Lohn im obersten Drittel des Lohnbands = 1.8
- Lohn im mittleren Drittel des Lohnbands = 1.7
- Lohn im untersten Drittel des Lohnbands = 1.5

	am oder über dem Lohnband	Im 3. Drittel des Lohnbands	Im 2. Drittel des Lohnbands	Im 1. Drittel des Lohnbands
Individualwert		3. Drittel	2. Drittel	1. Drittel
3	x1	x1	x2	x3
2.9	x1	x1	x2	x3
2.8	x1	x1	x2	x3
2.7	x1	x1	x2	x3
2.6	x1	x1	x2	x3
2.5	x1	x1	x2	x3
2.4	x1	x1	x2	x3
2.3		x1	x2	x3
2.2		x1	x2	x3
2.1		x1	x2	x3
2		x1	x2	x3
1.9		x1	x2	x3
1.8		x1	x2	x3
1.7			x2	x3
1.6				x3
1.5				x3
1.4				
1.3				
1.2				
1.1				
1				
0.9				
0.8				
0.7				
0.6				
0.5				
0.4				
0.3				
0.2				
0.1				
0				

Keine Lohnerhöhung

3.6.4 Einstufung im Lohnband

Die Individualwerte werden so gewichtet, dass ein Anstieg im Lohnband vom Minimum zum Maximum bei gleicher Qualifikation gleich lange dauert. Der Individualwert von Mitarbeitenden im Lohnband 8 werden mit 100% gewichtet, der Individualwert von Mitarbeitenden in anderen Lohnbändern werden entsprechend dem Verhältnis der Differenz zwischen Lohnbandminimum und -maximum ihres Lohnbandes im Vergleich zum Lohnband 8 gewichtet. Die so gewichteten Individualwerte sind zur Berechnung der individuellen Lohnerhöhung des betreffenden Mitarbeitenden massgebend. Der gewichtete Individualwert wird auf 2 Stellen nach dem Komma kaufmännisch gerundet.

Lohnband	Minimum	Maximum	gleich schneller Aufstieg Aufstieg bei gleicher Beurteilung
1	46722	57105	25%
2	51913	64373	30%
3	57105	72679	37%
4	62295	79947	42%
4a	65600	85400	47%
5	67487	88253	50%
6	72679	98635	62%
7	77870	109018	75%
8	83061	124593	100%

3.6.5 Berechnung der individuellen Lohnerhöhung

Der zur Verfügung stehende Betrag für individuelle Lohnerhöhungen wird durch das Total der gewichteten Individualwerte aller Mitarbeitenden dividiert. Der erhaltene Betrag wird mit dem gewichteten Individualwert des einzelnen Mitarbeitenden multipliziert und danach auf einen ganzen Franken gerundet. Dieser Betrag stellt die individuelle Lohnerhöhung entsprechend dem gewichteten Individualwert dar.

3.6.6 Kommunikation

Die Sozialpartner werden jährlich über die Matrix, welche der Berechnung von Leistungsbeurteilung und Erfahrungswert zu Grunde liegt, die Matrix mit der Gewichtung der einzelnen Lohnbänder sowie summarisch über die Ausrichtung der individuellen Lohnmassnahmen (Anzahl Mitarbeitende, tiefster/höchster Wert und Gesamtbetrag) informiert.

3.6.7 Ausrichtung

Den Mitarbeitenden, deren Lohn innerhalb des Lohnbandes liegt, wird die individuelle Lohnerhöhung in die Grundbesoldung eingebaut.

Mitarbeitende über dem Lohnbandmaximum erhalten die individuelle Lohnerhöhung als einmalige und versicherte Prämie mit der Auszahlung des Gehaltes im Januar. Bei einem unterjährigem Austritt wird die einmalige Prämie nicht nachträglich gekürzt, hingegen besteht die Versicherung bei der Pensionskasse nur anteilig für die Anstellungsdauer im laufenden Jahr.

3.6.8 Kriterien für die Zuerkennung einer individuellen Lohnerhöhung im Rahmen einer Beförderung in ein höheres Lohnband

- Für Mitarbeitende kann eine Beförderung in eine höhere Lohnstufe festgelegt werden, wenn sie das Maximum ihrer bisherigen Lohnstufe erreicht haben, eine gute bis sehr gute Personalbeurteilung aufweisen sowie die fachlichen Voraussetzungen für das nächste Lohnband erfüllen.
- Den Beförderungsentscheid fällt die Direktion auf Antrag des Abteilungsleiters.

3.6.9 Individuelle Lohnerhöhung bei Beförderung

Wird ein Mitarbeitender in ein höheres Lohnband befördert, hat er Anspruch auf eine individuelle Lohnerhöhung.

3.6.10 Lohnfestsetzung bei Wechsel in tieferes Lohnband

Erfolgt ein Wechsel in ein tieferes Lohnband auf Wunsch des Mitarbeitenden oder aufgrund ungenügender Leistung oder unkorrekten Verhaltens, wird der Lohn ohne Besitzstandsregelung per sofort angepasst. Maximal erhält der Mitarbeitende das Gehalt, welches dem Maximum des neuen Lohnbands entspricht. Die Anpassung gegen unten entspricht aber im Minimum der unter FAV- Anhang 1, Art. 3.6.9, gewährten individuellen Lohnerhöhung.

4. Spontanprämien

4.1. Spontan-Prämie

- Als Anerkennung für einmalige, ausserordentliche Leistung, besonderes Engagement oder Arbeiten unter schwierigen Verhältnissen, können Mitarbeitende mit einer entsprechenden Leistungsprämie belohnt werden.
- Je nach Situation kann die Zuerkennung individuell, entweder in Form von Bargeld oder Gutschein erfolgen. Bei a.o. Teamleistungen kann die Anerkennung auch in Form einer Einladung zu einem gemeinsamen Anlass ausgesprochen werden.
- Die Entscheidung erfolgt durch den Abteilungsleiter auf Antrag des direkten Vorgesetzten. Die Auszahlung bzw. Aushändigung oder die Einladung ist möglichst rasch nach dem a.o. Einsatz durchzuführen.

5. Verhinderter Aufstieg ans Lohnbandmaximum

Durch die Einführung des Systems zur Verteilung der individuellen Lohnerhöhung wird grundsätzlich jeder Mitarbeitende bei guter Leistung und Verhalten das Lohnbandmaximum erreichen können. Die Dauer bis zum Erreichen des Lohnbandmaximums ist abhängig von der Gesamtbeurteilung aus dem Mitarbeitergespräch, sowie von der Höhe der individuellen Lohnerhöhung, welche vom VR genehmigt wurde.

Bisher erreichten nicht zwangsläufig alle Mitarbeitenden das Maximum ihres Lohnbands, wenn ihre Aufgaben und Verantwortung einen Aufstieg an das Lohnmaximum nicht rechtfertigten. Die generellen Lohnerhöhungen wurden gewährt, hingegen wurden diese Mitarbeitenden bei der individuellen Lohnerhöhung nicht berücksichtigt. Ein zwingender Aufstieg ans Lohnbandmaximum war nicht gegeben.

Diesen Mitarbeitenden wird per 1. Juli 2016 schriftlich ein Besitzstand mitgeteilt. Generelle Lohnerhöhungen werden weiterhin gewährt.

6. Detaillierte Aufstellung der Anforderungskriterien AB und FWB

6.1 Anforderungen für die Lohnbänder 1–4a

Lohnband	1	2	3	4	4a
Stellenbezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> - Hilfsbandwerker - Kundenlenker oder Mitarbeiter für Kunden dienstliche Aufgaben (Catering) - Hauswart im Nebenamt 	<ul style="list-style-type: none"> - Betriebsmitarbeiter (Bau- dienst, Reinigung, Instandhaltung, Kundendienst-Zugbegleitung, Administration) 	<ul style="list-style-type: none"> - Betriebsmitarbeiter II (Bau- dienst, Reinigung, Instandhaltung) - Spezialreineriger - Mitarbeiter Verkauf I - Lokführer-Anwärter - Kauffm. Angestellte 	<ul style="list-style-type: none"> - Instandhalter - Mitarbeiter Elektro- und Fahrliegsdienst - Zugbegleitung - Lokführer I und Buschauffeur - Mitarbeiter Verkauf II - Sachbearbeiter I - Vorarbeiter Bau 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokführer Ia
Grundausbildung und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> - interne Anleitungen - interne Kurse - keine fahrdienstlichen Aufgaben im Sicherheitsbereich 	<ul style="list-style-type: none"> - Anlehre (EBA) oder Kurzlehre (intern oder extern) verbunden mit interner Ausbildung - interne/externe Fachkurse - ZP – Kundenbetreuung und Zugbegleitung A140 	<ul style="list-style-type: none"> - Lehre mit EFZ verbunden mit interner Ausbildung oder langjährige Berufserfahrung - Fachkurs I und II Gleisbau - PC-Anwender - interne/externe Fachkurse 	<ul style="list-style-type: none"> - Lehre mit EFZ verbunden mit interner Ausbildung - PC-Anwender - interne/externe Fachkurse - grosse Berufserfahrung und grosses Fachwissen - fachliche Führung von Mitarbeitenden - ZP – Kundenbetreuung, Fahrausweis- und Stichtrolle, Kat. A140 	<ul style="list-style-type: none"> - Lehre mit EFZ oder Matura verbunden mit interner Ausbildung - interne/externe Fachkurse
Spezialkenntnisse	<ul style="list-style-type: none"> - einfache öV-Kenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> - öV-Kenntnisse - Erstinstruktion Gleis 	<ul style="list-style-type: none"> - gute öV-Kenntnisse - Sicherheitswärter - Sicherheitschef- oder Sicherheitsleiter 	<ul style="list-style-type: none"> - qualifizierte öV-Kenntnisse - Lf/ZP- öV-Kenntnisse mit Prüfung - Lf Kat. B60 oder B80 Fahren auf einer Linie - Sicherheitswärter - Sicherheitschef- oder Sicherheitsleiter 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualifizierte öV-Kenntnisse - Kat. B100, Fahren auf der Linie FWB
Arbeitsausführung und Verantwortung	<ul style="list-style-type: none"> - nach spontaner Anweisung - einfache oder repetitive Arbeiten - flexible Einsätze 	<ul style="list-style-type: none"> - nach Plan und Anweisung - Eigenverantwortung für korrekte Ausführung (Checklisten) - flexible Einsätze 	<ul style="list-style-type: none"> - hoher Selbständigkeit - Eigenverantwortung für korrekte Ausführung - qualifizierte Arbeiten - flexibler Einsatz - schwierige Arbeiten - dauerhaft körperlich schwere Arbeitsbedingungen 	<ul style="list-style-type: none"> - hohe Selbständigkeit - grosse Selbstverantwortung - Eigenkontrolle der Ergebnisse (Produkte) - Flexibler Einsatz - dauerhaft körperlich schwere Arbeitsbedingungen 	<ul style="list-style-type: none"> - hohe Selbständigkeit - grosses Verantwortungs- bewusstsein, Einhalten von Sicherheitsvorschriften - kundendienstliches Verhalten
Berufserfahrung	<ul style="list-style-type: none"> 1–3 Jahre (nach vollendetem 18. Lebensjahr) 	<ul style="list-style-type: none"> 3–7 Jahre (inkl. Anlehre- oder Kurzlehrezeit) 	<ul style="list-style-type: none"> 7–10 Jahre (inkl. Lehrzeit) oder über 10 Jahre Berufserfahrung 	<ul style="list-style-type: none"> 5–10 Jahre (inkl. Lehrzeit) 	

6.2 Anforderungen für die Lohnbänder 5–8

Lohnband	5	6	7	8
Stellenbezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> - Lokführer II - TL I: ZP, FD, Fz U, Bau, Verkauf - Instandhalter II - Mitarbeiter Elektro- und Fahrleitungsdienst II - Sachbearbeiter II - Zugverkehrsleiter 	<ul style="list-style-type: none"> - TL Lokführer - TL II: B, I, R - Projektleiter I - Fachspezialist I 	<ul style="list-style-type: none"> - TL III: B, I, R - Projektleiter II - Stabstellen AL - Fachspezialist II 	<ul style="list-style-type: none"> - TL IV und Stv. Abteilungsleiter - Stabstellen GL - Projektleiter III
Grundausbildung und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> - Lehre mit EFZ - PC-Anwender - Fachspezifische Ausbildungen und Kurse - TL: Personalführung 	<ul style="list-style-type: none"> - Lehre mit EFZ - PC-Anwender - Fachspezifische Ausbildungen und Kurse - TL: Personalführung 	<ul style="list-style-type: none"> - Lehre mit EFZ - Fachdiplom - systematische Weiterbildung im entsprechenden Fachgebiet - TL: Personalführung 	<ul style="list-style-type: none"> - Lehre mit EFZ - Fachdiplom - höhere Fachprüfung, TS od. FH - systematische Weiterbildung im entsprechenden Fachgebiet - TL: Personalführung
Spezialkenntnisse Besondere Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - TL: MA Führung (Führungs-, Selbst- und Sozialkompetenz MAG, AZG, Arbeitssicherheit, interne Weisungen, Audits) - Bereitet sehr anspruchsvolle Produkte, Geräte und Anlagen - Sehr gute Fach-Kenntnisse auch in anderen Bereichen - LP Kat. B80 mehrere Linien - TL führt kleinere Gruppe Mitarbeiter bis Lb 4 - Sicherheitswärter - Sicherheitschef- oder Sicherheitsleiter 	<ul style="list-style-type: none"> - TL: MA Führung (Führungs-, Selbst- und Sozialkompetenz MAG, AZG, Arbeitssicherheit, interne Weisungen, Audits) - Projektleitungen von kleinen und mittleren Projekten - TL führt kleinere Gruppe Mitarbeiter bis Lb 5 - Sicherheitschef- oder Sicherheitsleiter 	<ul style="list-style-type: none"> - TL: MA Führung (Führungs-, Selbst- und Sozialkompetenz MAG, AZG, Arbeitssicherheit, interne Weisungen, Audits) - Erstellen von Arbeitsprogrammen - TL/PL Projektmanagement von mittleren und grossen Projekten - Erstellung von Vorschriften, Weisungen und Konzepten - Netz von Fachleuten - hohe Sozialkompetenz - TL führt grössere Gruppe Mitarbeiter bis Lb 5 - Sicherheitschef- oder Sicherheitsleiter 	<ul style="list-style-type: none"> - TL: MA Führung (Führungs-, Selbst- und Sozialkompetenz MAG, AZG, Arbeitssicherheit, interne Weisungen, Audits) - TL: Projektmanagement von grossen, interdisziplinären Projekten mit hoher Komplexität - Change-Management und OE - Erstellung von Vorschriften, Weisungen und Konzepten - Netz von Fachleuten - hohe Sozialkompetenz, Persönlichkeit, Durchsetzungsvermögen
Arbeitsausführung und Verantwortung	<ul style="list-style-type: none"> - TL: Führung eines Teams mit gleichartigen Aufgaben - TL: Führungsverantwortung - Lf: fahren auf zwei oder mehreren Linien 	<ul style="list-style-type: none"> - TL: Führung eines Teams mit gleichartigen anspruchsvollen Aufgaben - TL: Führungsverantwortung - TL: Zeit- und Absenzenkontrolle - Verantwortlich für die Einhaltung der QMS-Vorgaben 	<ul style="list-style-type: none"> - TL: Führung eines Teams mit unterschiedl. Aufgabengebieten - TL: Führungsverantwortung - Zeit- und Absenzenkontrolle - Budgetverantwortung - Verantwortung für die Einhaltung der QMS-Vorgaben - Erteilung/Überprüfung von Aufträgen an externe Firmen 	<ul style="list-style-type: none"> - AL-Sv.: Vertretung des AL - Vorbereitung von Entscheidungsgrundlagen für anspruchsvolle Sachgeschäfte - Budgetverantwortung - Durchführungsverantwortung - Verantwortung für die Einhaltung der QMS-Vorgaben
Beruf- und Führungserfahrung	<ul style="list-style-type: none"> - 5–10 Jahre (inkl. Lehrzeit) - keine 	<ul style="list-style-type: none"> - 5–10 Jahre (inkl. Lehrzeit) - mehr als 2 Jahre 	<ul style="list-style-type: none"> - 5–10 Jahre (inkl. Lehr- und Studienzeit) - mehr als 5 Jahre 	<ul style="list-style-type: none"> - 5–12 Jahre (inkl. Lehr- und Studienzeit) - mehr als 8 Jahre

