Befürworter der Initiative

geschrieben von Gabriela Sollberger | Mai 12, 2021

Wer ein Leben lang gearbeitet hat, verdient eine gute Rente. Auch unsere Verfassung sieht dies seit fast 50 Jahren vor. Sie verspricht, dass die AHV-Renten den Existenzbedarf sichern, während die Leistungen der Pensionskassen darauf aufbauen und die Fortführung der gewohnten Lebensweise in angemessener Weise ermöglichen sollen.

Diese soliden Verfassungsziele stehen in eklatantem Widerspruch zu den ausbezahlten Renten. Denn tatsächlich bezieht die Hälfte aller Neurentnerinnen und -rentner heute eine Altersrente von unter 3450 Franken pro Monat. Frauen sind noch stärker betroffen, sie haben über einen Drittel tiefere Renten als Männer. Vielen droht damit Altersarmut. Und die Situation spitzt sich zu, denn aufgrund der tiefen Zinsen sinken die Pensionskassenrenten seit über einem Jahrzehnt. Obwohl die Versicherten noch nie so hohe Beiträge in die 2. Säule einbezahlt haben wie heute. Nach Bezahlen von Steuern, Krankenkassenprämien und der Miete bleibt vielen deshalb nicht mehr allzu viel Rente zum Leben übrig. Restaurant- und Coiffeurbesuche bleiben für viele Rentnerinnen und Rentner ein seltener Luxus.

Die Altersvorsorge steht am Scheideweg. In den nächsten Monaten und Jahren werden die Weichen für die materielle Sicherung der laufenden und künftigen Altersrenten gestellt. Doch anders als häufig suggeriert, ist dafür weder das Rentenalter noch die Finanzierung der AHV das Hauptproblem der Altersvorsorge. Vielmehr wird sich entscheiden, ob die reiche Schweiz sich eine anständige, solidarische Altersvorsorge leistet oder ob sich die Banken und Versicherungen mit der von ihnen gewünschten Privatisierung der Altersvorsorge durchsetzen.

Deshalb ist die 13. AHV-Rente die richtige Antwort

Wer ein Leben lang gearbeitet hat, verdient eine gute Rente. Der SGB ist deshalb überzeugt, dass es jetzt ein starkes Engagement für gute Renten braucht. Er setzt sich dazu prioritär für eine Stärkung der AHV ein. Damit die Renten und insbesondere die Frauenrenten zum Leben reichen. Dazu hat der SGB die Volksinitiative für eine 13. AHV-Rente lanciert, die er diesen Frühling einreichen wird.

Die Initiative ist simpel, aber bestechend: Sie fordert die Einführung einer weiteren Auszahlung jener Rente, auf die man in der AHV Anspruch hat. So wie fast alle einen 13. Monatslohn haben. Auf eine monatliche Auszahlung gerechnet bedeutet das eine Erhöhung der AHV-Renten um 8,33 Prozent. Aufgrund der ausgleichenden Eigenschaft der AHV profitieren Personen mit tiefen und mittleren Einkommen so am meisten. Aber auch EL-BezügerInnen sollen von der 13. Monatsrente profitieren. Gerade die ärmsten Rentner*innen brauchen dringend eine spürbare Verbesserung.

Es ist unbestritten, dass die AHV aufgrund der demografischen Alterung künftig etwas mehr Mittel braucht. Ebenso, dass die Einführung einer 13. AHV-Rente etwas kostet. Doch die Altersvorsorge sowie die AHV sind eine Staatsaufgabe und in der Verfassung verankert. Die AHV kann nicht «in Konkurs» gehen. Die Frage ist also nicht, ob es die AHV in ein paar Jahren noch gibt. Die Frage ist vielmehr, wie man die Altersvorsorge finanziert. Um mit einem vergleichenden Bild zu arbeiten: Wenn mehr Kinder geboren werden und deshalb mehr Schulen notwendig sind, suggeriert man auch nicht, dass einige Kinder auf Bildung verzichten müssen. Sondern man investiert in zusätzliche Schulen.

Aus Sicht des SGB sollte die Altersvorsorge so finanziert werden, dass sie für die meisten Personen am günstigsten ist.

Aber auch so, dass möglichst viele Personen davon leben können. Und hier sind die Zahlen klar: Für die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung ist die AHV die leistungsstärkste Altersvorsorge. Privates Vorsorgen wäre – gerade auch für die Jungen – viel teurer. Denn dann würden weder die Arbeitgeber noch die hohen Einkommen ihre Rente mitfinanzieren. In einer solchen Welt hätten mit Ausnahme der Topverdiener alle wesentlich weniger verfügbares Einkommen als heute. Deshalb ist es Zeit für eine 13. AHV-Rente. Als Gegenoffensive und Schritt hin zu existenzsichernden AHV-Renten. Denn wer ein Leben lang gearbeitet hat, verdient eine gute Rente.

Gabriela Medici, SGB

Gegner der Initiative

geschrieben von Gabriela Sollberger | Mai 12, 2021

Die finanzielle Lage der AHV ist desolat und verschlechtert sich seit mehreren Jahren massiv. Die Lohnbeiträge und die Gelder der öffentlichen Hand reichen in absehbarer Zeit nicht mehr aus, um die laufenden Renten der AHV zu finanzieren. Reformen in der Altersvorsorge sind daher dringend notwendig. Mit der «Initiative für eine 13. AHV-Rente» würde sich die Finanzierungslücke bei der AHV aber zusätzlich verschärfen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist gegen einen zusätzlichen, nicht finanzierten Leistungsausbau der AHV und setzt sich vielmehr für ausgewogene strukturelle Reformen in der Altersvorsorge ein.

Die Finanzperspektiven der AHV für die nächsten zehn Jahre, die das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) im Februar 2021 veröffentlichte, zeigen ein düsteres Bild des sogenannten Umlageergebnisses der AHV. Dieses misst die Differenz zwischen

den Einnahmen und Ausgaben der Alters- und Hinterlassenenversicherung. Die bevorstehende Pensionierungswelle der «Babyboomer» lässt die Zahl der Rentnerinnen und Rentner massiv wachsen. Zudem begleiten uns unsichere Wirtschaftsaussichten und eine tiefer erwartete Zuwanderung. Allein um diese Herausforderungen zu bewältigen, sind strukturelle Massnahmen wie eine moderate Erhöhung der Mehrwertsteuer und eine Angleichung des Referenzalters von Frauen und Männern auf 65 Jahre notwendig. Es braucht also ausgewogene ausgaben- und einnahmenseitige Reformschritte, um die AHV-Finanzierung zu stabilisieren.

Was hingegen nicht hilft, ist die Idee, ein loderndes Feuer mit Brandbeschleuniger löschen zu wollen. Genau dem entspricht aber die von den Gewerkschaften angestossene Initiative für eine 13. AHV-Rente. Anstatt die bestehenden Renten zu sichern und die drohende Finanzierungslücke zu schliessen, sollen die Ausgaben in Form einer zusätzlichen Rente erhöht werden. Dass sich damit das ohnehin bestehende Loch in der Kasse vergrössert, scheint auch den Urhebern klar zu sein – entsprechend fordern sie gleichzeitig auch höhere Lohnbeiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Was dabei vergessen geht: Eine Erhöhung der Sozialabgaben wirkt sich genau so direkt auf das Portemonnaie der Beschäftigten aus wie die in der aktuellen AHV-Reform diskutierte Erhöhung der Mehrwertsteuer. Am Ende des Monats bleibt für die Konsumentinnen und Konsumenten also weniger übrig.

Hinzu kommt: Ein pauschaler Ausbau der AHV folgt der Idee des «Giesskannenprinzips» und erhöht die Renten aller Personen, unabhängig davon, ob sie zuvor ein tiefes, mittleres oder hohes Einkommen hatten. Damit kommt er nicht gezielt denjenigen Personen zugute, die den Ausbau nötig haben, sondern auch den Normal- und Topverdienern. Gerade für Bezügerinnen und Bezüger von Ergänzungsleistungen (EL), die eigentlich von Rentenerhöhungen profitieren sollten, würde sich die Situation sogar noch verschlechtern: Bei höheren AHV-

Renten würden die EL entsprechend gekürzt – im Gegensatz zu Ergänzungsleistungen muss die AHV-Rente aber auch noch versteuert werden.

Auch die von den Gewerkschaften immer wieder ins Spiel gebrachte Ungleichheit zwischen Frauen- und Männerrenten würde durch einen pauschalen Ausbau der AHV nicht beseitigt. Bei Frauen existieren im Vergleich zu Männern zwar nachweislich Vorsorgelücken, in der AHV werden diese aber bereits jetzt mehrheitlich ausgeglichen, wie die Zahlen des Bundesamtes für Statistik (BFS) zu den Renten zeigt. Die Differenzen stammen damit zum grössten Teil aus der zweiten Säule (Pensionskasse) und müssen daher auch dort gelöst werden. Mit der Reform der beruflichen Vorsorge (BVG 21) befindet sich aktuell eine vielversprechende Vorlage im Parlament, die von den Sozialpartnern gemeinsam entwickelt wurde. Sie soll neben der Finanzierung der laufenden Renten ganz gezielt auch die Absicherung von Teilzeit- und Mehrfachbeschäftigten, was insbesondere auch Frauen betrifft, verbessern.

Wir tragen daher gemeinsam die Verantwortung dafür, auch in Zukunft sichere Renten und ein würdevolles Leben im Alter zu haben. Dafür benötigt es ausgewogene Reformen und keinen zusätzlichen, nicht finanzierten Leistungsausbau. Der Bevölkerung eine 13. AHV-Rente zu versprechen, obwohl die erste Säule ein immer grösser werdendes Finanzloch aufweist, ist genauso unseriös wie der Griff zum Brennsprit, wenn das (Grill-)Feuer schon lodert.

Lukas Müller-Brunner, SAV

Kommentar zur Einführung einer 13. AHV-Rente

geschrieben von Andreas Cabalzar | Mai 12, 2021

In dieser Ausgabe der ZV Info äussern sich Lukas Müller-Brunner vom Arbeitgeberverband und Gabriela Medici vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund zur Einführung einer 13. Monatsrente. Nicht ganz überraschend vertritt der Arbeitgeberverband eine sehr kritische Haltung – mit Blick auf die finanzielle Situation der AHV ist von Brandbeschleunigung die Rede – währenddem Frau Medici sich vor allem auf den verfassungsmässigen Auftrag an die erste Säule – die Gewährleistung eines existenzsichernden Einkommens im Alter – beruft.

Wer hat recht, die besseren Argumente? Meines Erachtens haben beide recht. Aber beide Seiten haben keine Argumente vorgebracht, wie den Anliegen und Bedenken der anderen Seite Rechnung getragen werden könnte. Ich bin durchaus der Meinung von Frau Medici, dass wer ein Leben lang gearbeitet hat, eine Rente verdient, welche zumindest den Existenzbedarf sichert – lassen wir die zweite Säule, welche die Fortführung der gewohnten Lebensweise in angemessener Weise ermöglichen soll, mal beiseite. Die zentrale Frage ist doch, erfüllt die AHV das verfassungsmässige Minimalziel?

Es kommt darauf an, wie dieser Betrag definiert wird. Eine allgemein gültige Berechnungsweise gibt es nicht. Ich habe aus Angaben in zwei Merkblättern der Sozialversicherungsanstalt Graubünden über die Ergänzungsleistungen den Existenzbedarf berechnet; er liegt im Beispiel Graubünden je nach Mietzinsregion zwischen 2844 Franken und 3004 Franken im Monat. Die AHV-Minimalrente beträgt aktuell 1195 Franken pro Monat, die maximale Einzelrente 2390 Franken pro Monat. Ich muss Frau Medici recht geben; auch wenn man den Existenzbedarf tiefer annimmt als die von Frau Medici als Existenzminimum

genannten 3450 Franken. Es ist dennoch evident, dass die heutigen AHV-Renten das verfassungsmässige Leistungsziel nicht erfüllen. Allerdings darf man nicht ausser Acht lassen, dass dort, wo die Renten die minimalen Lebenskosten nicht decken, die Kantone Ergänzungsleistungen ausrichten können.

Die Frage ist, könnte man mit einer 13. AHV-Rente wesentlich zur Entschärfung der ungenügenden tatsächlichen Ersatzquote aus der 1. Säule beitragen? Ich teile da die Befürchtungen von Lukas Müller-Brunner, dass die Wirkung einer 13. AHV-Rente vermutlich verpuffen würde, sei es im (negativen) Zusammenspiel mit den Ergänzungsleistungen bei tiefen Renteneinkommen und/oder höheren Einkommenssteuern bei Rentnerinnen und Rentnern mit einer genügenden Abdeckung aus erster und zweiter Säule.

Und es stellt sich logischerweise auch die Frage der Finanzierung. Eine Rentenzunahme in der AHV um 8,33 Prozent kann nicht ohne Mehreinnahmen finanziert werden. Mehr Lohnabzüge, höhere Mehrwertsteuersätze? Ersteres sehe ich vor allem deshalb nicht, weil in der 2. Säule nach wie vor viele öffentlich-rechtliche Kassen den Umwandlungssatz senken müssen und ihre Leistungsziele nach einer Senkung des Umwandlungssatzes nur mit höheren Sparbeiträgen werden halten können. Da anzunehmen ist, dass höhere Sparbeiträge in der 2. Säule auch über höhere Lohnabzüge finanziert würden, halte ich es für keine gute Idee, eine 13. AHV-Rente nur durch die aktive Generation finanzieren zu lassen.

Ich bin persönlich nicht gegen Mehrleistungen in der ersten Säule, auch wenn ich aufgrund des Schiffbruchs der Initiative AHV+ nach wie vor sehr skeptisch bin, dass die Finanzierung von Mehrleistungen in der erste Säule von einer Bevölkerungsmehrheit getragen wird. Wichtig scheint mir aber, dass wenn eine 13. AHV-Rente eingeführt werden soll, mit entsprechenden flankierenden gesetzlichen Massnahmen sichergestellt wird, dass sie den Rentenbeziehenden möglichst ungeschmälert zur Verfügung steht.

Damit meine ich, eine 13. AHV-Rente müsste steuerbefreit und auch bei den Ergänzungsleistungen als nicht anzurechnendes Einkommen definiert sein. Würde eine 13. Monatsrente über Mehrwertsteuer-Prozente finanziert, müssten sich alle an der Finanzierung beteiligen, was den Effekt der Massnahme zwar etwas schmälert, aber wohl in Kauf zu nehmen wäre.

Was ist das Fazit? Als Arbeitnehmerverband kann man sich ja nicht grundsätzlich gegen eine 13. AHV-Rente stellen. Wichtig ist aber, dass, wenn schon, das Ganze so konzipiert wird, die Wirkung nicht verpufft.

Andreas Cabalzar,
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Delegiertenversammlung

geschrieben von Gabriela Sollberger | Mai 12, 2021

Das Jahr 2021 ist für Öffentliches Personal Schweiz (ZV) kein Wahljahr.
Der Vorstand arbeitet seit den Rücktritten von Thomas Jaquet, Fabian Schambron und Peter Meier in Unterzahl. Dem Vorstand ist es jedoch gelungen, Marc von Rotz für den Vorstand zu gewinnen, der sich deshalb in diesem Jahr zur Wahl in den Vorstand stellt. Damit Sie, liebe Mitglieder und Delegierte, sich ein Bild über den Kandidaten machen können, stellt sich Marc von Rotz nachfolgend selbst vor.

Ich werde dieses Jahr 52 Jahre alt, bin verheiratet mit Gabriela und habe zwei erwachsene Kinder (beide noch in Zweitausbildung). Da mich die personellen Anliegen der Verwaltung schon immer interessiert haben, durfte ich vor einigen Jahren, als ich noch bei der Gemeinde Sarnen

angestellt war, ebenfalls im Vorstand des Staats- und Gemeindepersonalverbandes Obwalden mitarbeiten. Diese Arbeit hat mich begeistert. Nach weiteren Stationen beim Gemeindesteueramt Hergiswil NW, beim Kantonalen Steueramt Nidwalden und beim Steueramt der Stadt Luzern führte mich mein Weg zu meinem heutigen Arbeitgeber.

Seit 1. April 2017 arbeite ich bei der Stadt Kriens als Steuereinschätzungsexperte. Bereits an der Generalversammlung des Jahres 2018 durfte ich als Vizepräsident des Personalverbandes der Stadt Kriens Einsitz nehmen.

Auch politisch bin ich interessiert und seit etlichen Jahren in verschiedenen Arbeitsgruppen und Kommissionen anzutreffen. Ich durfte zum Beispiel in der Gemeindeordnungskommission von Sarnen die erfolgreiche Fusion der vier Bezirksgemeinden mit der Einwohnergemeinde begleiten.

Auch im Parteivorstand habe ich einige Jahre die Geschicke der Ortsgruppe Sarnen begleitet. Ich freue mich auf das breit gefächerte Spektrum an Aufgaben und Herausforderungen, welche mit einem solchen Amt zu erwarten sind.

Für mich ist es wichtig, dass die Region Zentralschweiz im Vorstand auch mit einem «Luzerner» Vertreter präsent ist. Mich würde es freuen, dieses Amt zu bekleiden.

Marc von Rotz

Neuer Vertragspartner – BMW

geschrieben von Urs Graf | Mai 12, 2021
Liebe Mitglieder

Erneut dürfen wir Ihnen ein neues Flottenrabatt-Angebot

unterbreiten.

Nach längeren Verhandlungen dürfen wir Ihnen mitteilen, dass wir mit der BMW-Group Schweiz einen Flottenrabatt-Vertrag aushandeln konnten, der Ihnen namhafte Vorteile beim Kauf eines neuen Fahrzeuges bietet.

EXKLUSIVE ANGEBOTE FÜR VERBANDSMITGLIEDER MIT DRIVE

Sie erhalten ausgewählte Modelle zu besonders attraktiven Konditionen. Registrieren Sie sich jetzt für das individualisierte Kundenportal und erfahren Sie, welche exklusiven Angebote auf Sie warten.

Bitte nutzen Sie für die einmalige Registrierung bei der Angabe der Personalien **NUR FOLGENDES PASSWORT: «Oeffentlichespersonal»** (keine eigenen Passwörter).

Da die Sicherheitsstandards bei BMW sehr hoch angesetzt sind, dauert das Abwicklungsprozedere etwas länger – schauen Sie auf unserer Website unter **„Dienstleistungen, Flottenrabatte“** nach, dort ist der Laufweg genau beschrieben.

Lob des Geniessens

geschrieben von Gabriela Sollberger | Mai 12, 2021

Wer seine Bedürfnisse aufschieben kann, ist langfristig glücklicher und erfolgreicher. So lautete die Lehre aus dem berühmten Marshmallow-Test. Jetzt dreht die Psychologin Katharina Bernecker den Spiess um und postuliert: Geniessen

fördert das Wohlbefinden.

Der legendäre Marshmallow-Test, der in den 1970er-Jahren mit Kindern durchgeführt wurde, steckt uns noch in den Knochen. Wir litten und lernten mit den Kindern der Studie. Das verführerische Schaumcandy duftete vor ihrer Nase auf dem Tisch. Wenn sie es schafften, den Mäusespeck nicht gleich aufzuessen, würden sie mit einer zusätzlichen, zweiten Süssigkeit belohnt. Da konnten die Kinderlein noch so Faxen machen, der Speichel konnte ihnen noch so im Munde zusammenlaufen, Sieger waren diejenigen, die ihr Verlangen zügeln konnten. Und tatsächlich: Wie sich zeigte, ist der Mensch schon ab vier Jahren fähig, die Belohnung aufzuschieben.

Selbstkontrolle, erklärt Motivationspsychologin Katharina Bernecker, Oberassistentin am Psychologischen Institut der UZH, ist eine wichtige Fähigkeit. Sie ermöglicht, langfristige Ziele zu erreichen, nach Erfolg zu streben, sich zu verbessern, Karriere zu machen. Damit verbunden sind positive Gefühle, Zufriedenheit und Wohlbefinden im späteren Leben. Dies belegen zahlreiche psychologische Studien. «Lass dich nicht verführen vom schnellen Glück, setze auf das langfristige Ziel!», so die Lehre aus dem Marshmallow-Test, die Generationen geprägt hat. Wie viele Marshmallows haben wir wohl mit leerem Schlucken vorbeiziehen lassen? Und wenn wir dann doch einmal nicht widerstehen konnten, verschlangen wir die Süssigkeit verschämt mit schlechtem Gewissen.

Sofa oder Fitnessstudio?

Die Willenskraft ist gewissermassen das Mantra der Motivationspsychologie. Zahllos sind Strategien, Tipps und Tricks, um den inneren Schweinehund zu überwinden. Doch, so fragte sich Katharina Bernecker, die selber viel zu Selbstkontrolle geforscht hat, muss es wirklich ein solcher Kampf sein, der mit Zwang und Entsagung einhergeht? «Vielleicht», so Bernecker, «haben wir die Fähigkeit der

Selbstkontrolle zu einseitig betrachtet.» Gemeinsam mit ihrer Kollegin Daniela Becker von der Radboud-Universität in Nijmegen beschloss sie, herauszufinden, ob Verlockungen auf dem Weg zum langfristigen Ziel wirklich so schädlich sind. Die Wissenschafterinnen und Wissenschafter setzten beim Moment der Versuchung an. Bisher interessierte sich die Forschung nur für die Personen, die es schafften, am Abend ins Fitnessstudio zu gehen. Blieben sie zu Hause auf dem Sofa, wurde das als fehlgeleitete Selbstkontrolle eingestuft und die fürsorglichen Wissenschafterinnen und Wissenschafter überlegten, wie die Faulenzer doch noch ins Fitnessstudio zu kriegen wären.

Natürlich brodelt auch im Sofalümmel ein Konflikt, weil er ständig daran denkt, er sollte jetzt eigentlich Sport machen. Das langfristige Ziel, gesund zu sein, kann dem kurzfristigen Ziel, sich etwas zu gönnen, zu geniessen, genauso im Weg stehen wie umgekehrt.

Geniessen tut gut

Hier haben Bernecker und ihre Kollegin eingehakt. Die Motivationspsychologinnen wollten wissen, wie relevant die Genussfähigkeit ist, und haben dazu einen Fragebogen entwickelt. Darin fragen sie, wie gut man kurzfristigen Interessen und Vergnügen ohne ablenkende Gedanken an langfristige Ziele nachgehen kann und wie sich dies auf das Wohlbefinden auswirkt. Überraschenderweise stellte sich heraus, dass die kurzfristige Genussfähigkeit für das Wohlbefinden ebenso wichtig ist wie die Fähigkeit zur Selbstkontrolle. Menschen, die den Moment geniessen können, sich einem Buch, einem guten Essen, einem Glas Wein oder einem Stück Schokolade ohne schlechtes Gewissen hingeben können, erleben mehr positive Gefühle, sind im Alltag glücklicher, zufriedener mit ihrem Leben und zeigen auch weniger Depressions- oder Stresssymptome wie Kopfschmerzen, Verspannungen oder Magenschmerzen. Gute Geniesser, bilanziert Bernecker, erleben ein höheres seelisches und körperliches

Wohlbefinden. Doch Genuss ist nicht gleich Genuss: «Das Ziel ist, ohne ablenkende Gedanken geniessen zu können.»



Tipps

Anleitung zum Geniessen

1. Herausfinden, was einem wirklich Genuss bereitet, bzw. herausfinden, was ich ohne schlechtes Gewissen geniessen kann.
2. Sich im Alltag bewusst Zeit für diese Aktivitäten nehmen, um wirklich geniessen zu können.
3. Wenn Gedanken an Pflichten oder langfristige Ziele ablenken, erkennen, ob etwas wirklich dringlich ist.
4. Bei dringlichen Dingen sich nicht quälen, wenn es mit dem Geniessen nicht klappt, sondern besser erledigen und dann geniessen.
5. Wenn es nicht dringlich ist, einen konkreten Handlungsplan erstellen (beispielsweise «Gleich nach dem Mittagessen mache ich das unangenehme Telefonat»).

Um die Genussfähigkeit zu untersuchen, wurden Probanden im Labor für acht Minuten in die Erholung geschickt. Sie sollten entspannenden Tätigkeiten nachgehen, etwa Mandalas zeichnen, Kreuzworträtsel lösen oder einfach zurücklehnen. Falls störende, aufdringliche Gedanken aufkamen, die sie daran erinnerten, was sie statt entspannen eigentlich tun sollten, notierten sie diese auf einem Blatt. Diejenigen, die weniger solche Gedanken erlebten, berichteten danach von entsprechend mehr Entspannung. Tatsächlich, so stellte sich heraus, gibt es bessere und schlechtere Geniesser. Doch weshalb gelingt Geniessen den einen besser? «Es geht nicht um die Fähigkeit, die fiesen Gedanken loszuwerden. Das wäre wieder eine Form der Selbstkontrolle», erklärt Bernecker. Vielmehr kommen negative

Gedanken bei gewissen Menschen im Moment der Entspannung gar nicht erst auf. Woran das liegt, will die Psychologin herausfinden. Um positive Gefühle objektiv messbar zu machen, will sie zudem die Hirnaktivität im Moment der Entspannung messen und beobachten, wie sich unser Gesichtsausdruck verändert, wenn wir geniessen.

«Der ideale Genuss findet im Hier und Jetzt statt», sagt Katharina Bernecker. Eine Erfahrung, die wir etwa vom Flow-Konzept kennen, wenn wir in einer Tätigkeit, einer Leidenschaft gänzlich aufgehen und selbstvergessen sind. Wenn man ganz in den Moment eintaucht, sich hingibt, entstehen positive Gefühle. Geniesst man diese, stehen sie dem längerfristigen Ziel in keiner Weise im Weg. Im Gegenteil, betont Bernecker, auch der Weg zum Ziel kann Glücksgefühle und Wohlbefinden bieten.

Nicht ständig streben

Genussfähigkeit hat wohl auch mit dem Selbstwert zu tun, sagt die UZH-Psychologin. Was bin ich wert, wenn ich nicht eine Karriere hingelegt habe, super aussehe und 30 Länder bereist habe? Wer mit sich im Reinen ist, dem fällt es vielleicht auch leichter, den Moment zu geniessen und nicht ständig auf etwas hinzustreben. Tatsächlich scheint Genussfähigkeit in der überanstrengten Leistungsgesellschaft eine unzeitgemässe Gabe. Unser Alltag ist durchdrungen von Angeboten zur Selbstoptimierung wie Fitness-Apps, Ernährungstipps, Yoga- und Meditationstrainings oder Ratschlägen für eine erfolgreiche Karriere. Sogar die modernen Büroarchitekturen mit ihren inszenierten Begegnungszonen sind darauf bedacht, die Erholung der Mitarbeiter gewinnbringend zu instrumentalisieren. Wenn nun Berneckers Forschung zeigt, dass es nicht nur darum gehen sollte, immer besser zu werden, mag das für die einen eine Provokation sein, für andere ist es ein Aufatmen. Allerdings kann der Genuss auch in die Sucht kippen, etwa wenn Alkohol konsumiert wird, um Probleme zu vergessen, Stress abzubauen

oder schlechte Laune zu vertreiben. Bisher bekämpfte man die Abhängigkeit von Suchtmitteln – durchaus erfolgreich – mit Trainings, die auf Selbstkontrolle beruhen, etwa indem das Bier mit negativen Bildern besetzt wird, sodass der Reflex, zur Flasche zu greifen, nicht mehr attraktiv erscheint.

Bernecker und Becker haben auch das Verhältnis zwischen Alkoholkonsum und Genussfähigkeit untersucht. Dabei hat sich herausgestellt, dass die schlechten Geniesser häufiger trinken, um negative Gefühle zu kompensieren. «Gute Geniesser trinken hingegen eher, um ihre gute Stimmung weiter zu verbessern, oder aus sozialen Motiven. Beides geht eher nicht mit problematischem Konsum einher.» Das könnte ein wichtiger Hinweis für die Suchtbekämpfung sein, meint Bernecker. Denn es ginge nicht mehr nur darum, die Selbstkontrolle zu stärken, sondern auch darum, die Genussfähigkeit zu entwickeln.

Die UZH-Psychologin erzählt von einer bemerkenswerten Initiative in Island. Das Land kämpfte in den 1990er-Jahren mit einem grossen Alkoholproblem bei Jugendlichen. Als Gegenstrategie wurde daraufhin mit einem staatlich unterstützten Programm ein vielfältiges Freizeitangebot entwickelt mit Sport, Musik, Kunst und Tanz. So können die Jugendlichen auch ohne Alkohol Spass haben und positive Gefühle erleben. Der Erfolg des Programms ist überwältigend: Gaben 1997 30 Prozent der befragten Jugendlichen an, im vergangenen Monat betrunken gewesen zu sein, waren es im Jahr 2014 nur noch 4 Prozent.

Ob sie selber zur Hedonistin geworden ist? Katharina Bernecker lächelt. Sie sei eine sehr strebsame Person, sagt sie. Aber die Studienergebnisse haben sie schon nachdenklich gestimmt. Seither versuche sie, am Wochenende auch mal nicht zu arbeiten und stattdessen ihre Genussfähigkeit walten zu lassen. Allerdings wird diese gerade in Zeiten von Corona arg strapaziert. Die kurzfristigen Vergnügen wie ins Café gehen, Freunde treffen, übers Wochenende mal wegfahren – all das ist zurzeit kaum möglich. Da ist man gezwungen, in sich zu gehen,

und vielleicht ist es dann tatsächlich das Buch auf dem Sofa, das Kuchenbacken oder das verstaubt geglaubte Musikinstrument, das einem das kleine Stück Glück beschert.

Also doch ab und zu ungehemmt einen Mäusespeck schlecken? Katharina Bernecker nickt mit einem zufriedenen Lächeln.

Hedonismus

Die Seele auf stiller See

Als Begründer des Hedonismus (Hedoné: Lust, Freude, Vergnügen) gilt der antike griechische Philosoph Aristippos von Kyrene. Nach seiner Lehre, die von Epikur weiterentwickelt wurde,
gehört es zum guten Leben, nach dem Glück zu streben und Schmerz zu vermeiden. Dafür vergleicht er die Seelenzustände mit der Reise durchs Meer, das vom Wind bewegt wird: Schmerz
empfindet die Seele bei stürmischer See und hohem Wellengang, Lust kommt beim sanften Wellengang auf. Die Ataraxie, die Seelenruhe, tritt bei Windstille ein – die Epikur als die höchste
Lust und eigentliches Ziel des Lebens beschrieb. Im Gegensatz dazu ist der Hedonismus im alltagssprachlichen Gebrauch negativ konnotiert und oft an Egoismus geknüpft.
Der psychologische Hedonismus bezeichnet ein Verhalten, das positive Emotionen und Erlebenszustände maximiert und negative minimiert.

Text: Simona Ryser
Bilder: Jos Schmid

Wir danken der Universität Zürich, dass wir diesen Text aus dem UZH Magazin 1/2021 verwenden durften.

Wer im Anstellungsgespräch qualifiziert lügt, schliesst einen ungültigen Arbeitsvertrag

geschrieben von Dr. Michael Merker | Mai 12, 2021

Hans-Peter (Name frei gewählt) hat sich für den öffentlichen Dienst beworben. Gestützt auf die Bewerbungsunterlagen und das Bewerbungsgespräch war er ausreichend qualifiziert und für die Stelle geeignet. Nur: Hans-Peter war nicht ganz aufrichtig, obwohl er sich um eine Stelle beworben hatte, die Compliance als wesentlichen Arbeitsinhalt zum Gegenstand hatte. Er hat seinen Lebenslauf «gestaltet», eine Strafuntersuchung

verschwiegen und auch über seine psychische Erkrankung nicht aufgeklärt. Zu Recht? Und wenn nein, mit welchen Folgen? (Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts vom 23. 11. 2020 in Sachen E.c.A.)

Die öffentliche Arbeitgeberin schilderte den Fall wie folgt: Hans-Peter habe die Arbeitgeberin mit bewusst irreführenden Angaben über seinen Werdegang getäuscht und so Nachfragen verhindert. Hans-Peter habe im Rahmen seiner Bewerbung im eingereichten Lebenslauf speziell darauf hingewiesen, dass er aufgrund seiner selbstständigen Tätigkeit von 2006 bis 2016 über keine Referenzen und Arbeitszeugnisse verfüge. Seinen Lebenslauf habe er absichtlich so gestaltet, dass keine Lücken erkennbar gewesen seien, sondern die Arbeitgeberin von der Annahme habe ausgehen müssen, in der fraglichen Zeit sei die selbstständige Erwerbstätigkeit seine Hauptbeschäftigung gewesen.

Durch die gezielte Unterdrückung seiner achtjährigen Tätigkeit in einem privaten Unternehmen und durch die zu diesem Zweck vorgeschobene berufliche Selbstständigkeit habe Hans-Peter die Einholung entsprechender Referenzauskünfte verhindert, was dazu geführt habe, dass die Arbeitgeberin von seinen jahrelang andauernden Straftaten zulasten seines früheren Arbeitgebers und dessen Kunden nichts erfahren habe. Hans-Peter habe damit bewusst und gezielt unvollständige Angaben zu seiner bisherigen beruflichen Laufbahn gemacht.

Auswirkungen auf die öffentliche Arbeitgeberin

Die strafrechtlichen Verfehlungen von Hans-Peter hätten zudem erhebliche Auswirkungen auf die Reputation und Glaubwürdigkeit der neuen Arbeitgeberin. Über vertragswesentliche Tatsachen dieser Art bestehe im Rahmen der Vertragsanbahnung eine Auskunfts- und Offenbarungspflicht. Dieser sei Hans-Peter nicht nachgekommen. Im Gegenteil habe er durch die gezielte

Unterdrückung von Angaben und durch falsche Angaben im Lebenslauf seine Pflichten vorsätzlich verletzt, womit er Rückfragen, Rückschlüsse und Referenzanfragen verunmöglicht habe.

Angesichts dieser Umstände sei von einer gezielten Täuschung durch Hans-Peter hinsichtlich wesentlicher Grundlagen beim Vertragsschluss auszugehen, woraus eine (aufgrund des faktischen Arbeitsverhältnisses nachträgliche) Unverbindlichkeit des Vertrages resultiere.

Auffassung des Arbeitnehmers

Hans-Peter sieht das anders und brachte vor Bundesverwaltungsgericht vor, er habe im Bewerbungsverfahren keine Pflicht, über seine Krankheit aufzuklären; das gegen ihn laufende Strafverfahren oder seine frühere Anstellung bei einem privaten Unternehmen habe er auch nicht offenlegen müssen. Deshalb liege auch keine widerrechtliche Täuschung vor. Er habe zudem keine falschen Angaben gemacht, sondern lediglich seine frühere Arbeitsstelle nicht angegeben. Wäre eine straflose Vergangenheit für die Beschwerdeführerin wesentlich gewesen, hätte sie diese erfragen müssen.

Bezüglich Strafverfahren ergänzte er, das Strafverfahren habe sich zum Zeitpunkt der Bewerbung erst im Untersuchungsverfahren befunden, Anklage sei erst Mitte 2018 erhoben worden. Nur schon aufgrund der Unschuldsvermutung habe er das Strafverfahren nicht offenlegen müssen. Die selbstständige berufliche Tätigkeit sei nicht lediglich vorgeschoben gewesen, und es hätten sich keine falschen Angaben im Lebenslauf befunden. Es sei bei ihm eine psychische Erkrankung diagnostiziert worden, weshalb er die (damaligen) Taten beim bisherigen Arbeitgeber in vollständig schuldunfähigem Zustand begangen habe. Es habe weder im Zeitpunkt des Bewerbungsprozesses noch während der Dauer des

Arbeitsverhältnisses mit der neuen Arbeitgeberin die Gefahr bestanden, dass er wieder psychisch erkranken würde und er infolgedessen wieder deliktisch tätig werden könnte, da er seine Krankheit zu diesem Zeitpunkt dank regelmässigen therapeutischen und medikamentösen Behandlungen unter Kontrolle gehabt habe.

Er habe zu keinem Zeitpunkt böswillig seine frühere Anstellung verschleiert, sondern für ihn sei klar gewesen, dass mit der Behandlung seiner Krankheit und der medikamentösen Einstellung keine weitere Gefahr von ihm ausgehe. Hätte er von seiner Krankheit erzählt, hätte er die Arbeitsstelle nicht bekommen. Da er nicht habe voraussehen können, wie das Strafverfahren ausgehe, er aber gewusst habe, dass er mit der Therapie keine Gefahr mehr darstelle, sei ihm keine Offenbarungspflicht oblegen. Es sei für ihn nicht absehbar gewesen, dass es zu einer mehrjährigen unbedingten Freiheitsstrafe kommen würde. Er habe zudem bei der neuen Arbeitgeberin gar keine Funktion gehabt, bei der er ein Vermögensdelikt hätte begehen können, da ihm die Kompetenz und die Zeichnungsberechtigung gefehlt hätten.

Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts

Entscheidend für die vorliegende Fragestellung war, ob der Arbeitsvertrag gültig abgeschlossen wurde oder für die öffentliche Arbeitgeberin unverbindlich ist, weil der Bewerber nicht die Wahrheit gesagt hatte. Dazu entschied das Bundesverwaltungsgericht (mit Gültigkeit auch für andere öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse) Folgendes:

Gemäss Art. 23 ff. OR (diese Bestimmungen des Bundeszivilrechts kommen zur Anwendung, weil das öffentliche Recht in der Regel über keine solchen Normen verfügt) ist ein Vertrag für denjenigen unverbindlich, der sich beim Abschluss in einem wesentlichen Irrtum befunden hat. Ist ein Vertragsabschliessender durch absichtliche Täuschung seitens des anderen zum Vertragsabschluss verleitet worden, so ist der

Vertrag für ihn gemäss Art. 28 Abs. 1 OR auch dann nicht verbindlich, wenn der erregte Irrtum kein wesentlicher war. Der Tatbestand einer absichtlichen Täuschung nach Art. 28 Abs. 1 OR erfordert ein täuschendes und widerrechtliches Verhalten, eine Täuschungsabsicht, ein Irrtum des Getäuschten und eine Kausalität zwischen Täuschung und Willenserklärung. Ein täuschendes Verhalten im Sinne von Art. 28 OR ist anzunehmen, wenn dem Betroffenen widerrechtlich Tatsachen vorgespiegelt oder verschwiegen wurden, ohne die er den Vertrag nicht oder nicht mit dem entsprechenden Vertragsinhalt abgeschlossen hätte.

Das Verschweigen von Tatsachen ist dabei (nur) insoweit verpönt, als eine *Offenbarungs- oder Aufklärungspflicht* besteht. Wann dies der Fall ist, bestimmt sich aufgrund der Umstände im Einzelfall.
Den Arbeitnehmer trifft im Rahmen der Vertragsverhandlungen eine vorvertragliche, auf Art. 2 ZGB beruhende Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber. Der Umfang und die Tragweite dieser vorvertraglichen Pflichten sind in Lehre und Rechtsprechung im Einzelnen umstritten. Grundsätzlich ist bei Vertragsverhandlungen im Hinblick auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag ein erhöhtes Mass an Aufklärungspflichten anzunehmen, da es sich um ein Dauerschuldverhältnis handelt, das regelmässig ein besonderes Vertrauensverhältnis voraussetzt.

Dem Arbeitnehmer erwachsen im Rahmen von Vertragsverhandlungen vorvertragliche Auskunfts- und Offenbarungspflichten sowie eine Wahrheitspflicht. Der Umfang ist umstritten.

- Die *Offenbarungspflicht* verpflichtet die Verhandlungspartner, gewisse Informationen von sich aus – das heisst auch ohne spezifische Fragen des Verhandlungspartners – preiszugeben. Eine Offenbarungspflicht ist nur mit grosser Zurückhaltung anzunehmen: Der Arbeitnehmer hat im Rahmen seiner Offenbarungspflicht nur mitzuteilen, was ihn zur

Übernahme der Stelle als (absolut) ungeeignet erscheinen lässt, die vertragsgemässe Arbeitsleistung praktisch ausschliesst oder diese doch erheblich vermindert.

- Die *Auskunftspflicht* beinhaltet die Pflicht, Fragen der anderen Verhandlungspartei zu beantworten, soweit diese von unmittelbarem und objektivem Interesse für das spezifische Arbeitsverhältnis sind.
- Die *Wahrheitspflicht* schliesslich verpflichtet die Verhandlungsparteien dazu, sich bei ihren Aussagen an die Wahrheit zu halten, unabhängig davon, ob sie diese von sich aus oder im Rahmen ihrer Offenbarungs- oder Auskunftspflicht machen. Liegt die Täuschungshandlung in der unterlassenen Aufklärung, ist in der Bejahung der Verletzung der Aufklärungspflicht gleichzeitig auch die Pflichtwidrigkeit des Verhaltens erstellt.

Hans-Peter übernahm bei der Arbeitgeberin hauptsächlich Aufgaben im Bereich Legal and Compliance, insbesondere interne Kontrollen und Vertragsprüfungen, wobei er sowohl intern als auch extern selbstständige Kontakte und Auftritte hatte. Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens für diese Stelle gab Hans-Peter nicht an, dass er während acht Jahren für ein privates Unternehmen gearbeitet hatte und dass gegen ihn ein Strafverfahren wegen Veruntreuung einer sehr hohen Summe im Millionenbereich lief (das dann auch zu einer Verurteilung wegen Veruntreuung führte).

Eine *Offenbarungspflicht* besteht dann, wenn der Arbeitnehmer die zur Diskussion stehende Arbeitsleistung

- mangels entsprechender Fähigkeiten überhaupt nicht erbringen kann (fehlende Ausbildung oder Berufspraxis),
- wenn er zur Arbeitsleistung infolge chronischer Leiden, schwerer oder ansteckender Krankheiten ausserstande ist oder
- wenn feststeht, dass er bei Dienstantritt aller Voraussicht nach krank oder zur Kur sein wird.

Ob und inwieweit bezüglich eines hängigen Strafverfahrens (Ermittlungs-, Untersuchungs- und Hauptverfahren) eine Offenbarungspflicht besteht, ist umstritten. Eine solche Offenbarungspflicht wird tendenziell hinsichtlich arbeitsplatzbezogener Delikte und bezüglich solcher Verfahren bejaht, bei denen die konkret absehbare Gefahr einer Arbeitsverhinderung oder doch das erhebliche Risiko einer wesentlichen Verminderung der Arbeitsleistung besteht.

Die vom Beschwerdegegner begangenen und von ihm gestandenen Delikte wurden vom Bundesverwaltungsgericht insofern als arbeitsplatzbezogen bezeichnet, als Hans-Peter sie im Rahmen seiner früheren Anstellung und zudem zum Nachteil seines damaligen Arbeitgebers und teilweise zum Nachteil von dessen Kunden begangen hatte. Sie waren damit grundsätzlich auch für einen zukünftigen Arbeitgeber von Relevanz. Der Bereich Legal and Compliance, dem der Beschwerdegegner angehörte, hat innerhalb der Institution der öffentlichen Arbeitgeberin eine besondere Vertrauensposition inne. Diese Position bringt eine besondere Verantwortung mit sich, da sie für die Einhaltung der relevanten rechtlichen Bestimmungen und der organisationsinternen Standards verantwortlich ist. Die Aufgabe von Hans-Peter setzte damit ein besonderes Vertrauen in seine Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit voraus.

Eine Person, die sich an ihrem früheren Arbeitsort zum Nachteil des Arbeitgebers massiv deliktisch betätigt hat, erscheint für eine Arbeitsstelle, die spezifisch die Aufgabe umfasst, die Einhaltung der rechtlichen Bestimmungen und der organisationsinternen Standards zu überwachen, als ungeeignet. Die Arbeitgeberin konnte unter diesen Umständen nicht vollständig darauf vertrauen, dass Hans-Peter seine Arbeit korrekt ausführen würde, ein Vertrauen, ohne das eine solch verantwortungsvolle Tätigkeit nicht ausgeübt werden kann. Damit hatte die deliktische Tätigkeit von Hans-Peter an seinem früheren Arbeitsort unmittelbare Auswirkungen auf die berufliche Eignung für die mit dem neuen Arbeitgeber

verabredete Arbeitsleistung. Er wäre damit verpflichtet gewesen, diesen Sachverhalt im Rahmen des Bewerbungsverfahrens offenzulegen. Hinzu kommt, dass Hans-Peter wissen musste, dass eine Verurteilung zu einer unbedingten Freiheitsstrafe führen würde oder könnte, was seinen Arbeitsantritt verunmöglicht hätte.

Selbst wenn nicht von einer Offenbarungspflicht auszugehen wäre, wäre festzustellen, dass Hans-Peter zumindest gegen die Aufklärungs- und Wahrheitspflicht verstiess, indem er im Bewerbungsverfahren falsche Angaben zu seinen früheren Arbeitstätigkeiten machte. Er stellte den Lebenslauf so dar, dass daraus zu schliessen war, er sei ausschliesslich selbstständig tätig gewesen. In Tat und Wahrheit war er jedoch ab 2007 acht Jahre lang bei einem privaten Unternehmen angestellt. Dies wurde aber in dem seiner eigenen Ansicht nach «wohl auf den ersten Blick ein wenig überladenen» Lebenslauf mit keinem Wort erwähnt.

Angaben zu früheren Arbeitsstellen in einem im Bewerbungsverfahren eingereichten Lebenslauf unterliegen im Sinne einer Reaktion auf ein entsprechendes Auskunftsbegehren des Arbeitgebers, meist in einer Stellenausschreibung, grundsätzlich der Auskunfts- und Wahrheitspflicht. Die entsprechenden Angaben im Lebenslauf des Beschwerdegegners suggerierten mit ihrer chronologischen und ansonsten ausführlichen Darstellung Vollständigkeit. Deshalb durfte die öffentliche Arbeitgeberin aufgrund der Verpflichtung von Hans-Peter, die Verhandlungen in guten Treuen zu führen, davon ausgehen, dass diese Angaben zumindest insofern vollständig waren, als dass sie keine substanziellen, offensichtlich relevanten Auslassungen enthalten würden. Das Weglassen einer achtjährigen unselbstständigen Tätigkeit stellt jedoch eine substanzielle Auslassung dar. Hans-Peter gab im Bewerbungsverfahren überdies zu verstehen, dass er für die Zeit von 2006 bis 2016 weder Arbeitszeugnisse einreichen noch Referenzen angeben könne, da er in dieser Zeit nur

selbstständig tätig gewesen sei. Diese Angaben entsprachen ebenfalls nicht der Wahrheit, da er nicht aufgrund seiner Selbstständigkeit keine Arbeitszeugnisse einreichen und Referenzen angeben konnte, sondern weil er dies nicht wollte, da er seine frühere Anstellung und die mit dieser in Zusammenhang stehenden Delikte zu verheimlichen versuchte.

Folgen dieses Verhaltens

Die Arbeitgeberin konnte dem Bundesverwaltungsgericht nachvollziehbar darlegen, dass sie den Vertrag bei Kenntnis der deliktischen Tätigkeit des Beschwerdegegners bei seinem ehemaligen Arbeitgeber nicht abgeschlossen hätte. Will der von einem Willensmangel betroffene Teil den Vertrag nicht gelten lassen, so muss er den Willensmangel innerhalb eines Jahres geltend machen, indem er der anderen Partei erklärt, dass er den Vertrag nicht halte, oder indem er eine schon erfolgte Leistung zurückfordert. Andernfalls gilt der Vertrag als genehmigt (Art. 31 Abs. 1 OR). Die Frist beginnt in den Fällen des Irrtums und der Täuschung mit deren Entdeckung zu laufen (Art. 31 Abs. 2 OR). Die Frist war eingehalten.

Wird die Erklärung abgegeben, fällt der Vertrag im Grundsatz von Anfang an dahin. Es gilt jedoch eine Ausnahme für das Arbeitsverhältnis; danach hat ein Arbeitnehmer, der in gutem Glauben Arbeit im Dienst des Arbeitgebers geleistet hat, Anspruch darauf, dass der Vertrag so lang erfüllt wird, bis die Ungültigkeit des Vertrages feststeht, ab dann erst ist dieser unverbindlich. Massgebender Zeitpunkt ist die Geltendmachung des Willensmangels.

In der Folge stellte das Bundesverwaltungsgericht die Ungültigkeit des Arbeitsvertrages ab dem Zeitpunkt der Geltendmachung des Willensmangels fest.

Bemerkungen

Man mag den Entscheid insgesamt als richtig erachten. Er hat aber das Potenzial, Grenzen zu verschieben. Hans-Peter wurde zum Verhängnis, dass er seinen Lebenslauf aktiv so gestaltete, dass verheimlicht werden konnte, was nicht offengelegt werden wollte. Das Ausmass des deliktischen Verhaltens und damit verbunden insbesondere die Arbeitsplatzbezogenheit des deliktischen Verhaltens gab dann den zusätzlichen Ausschlag, und das Gericht ging von einer Offenlegungspflicht aus, die missachtet worden war.

Das alles hatten wir schon einmal in BGE 132 II 161. Dort hatte die Arbeitnehmerin ihren Freund umgebracht, im Garten verbrannt und dann vergraben, dies aber dem Arbeitgeber beim Bewerbungsgespräch verständlicherweise nicht mitgeteilt. Das Bundesgericht entschied dort (ebenfalls) zu Ungunsten der Arbeitnehmerin und meinte, dem Arbeitgeber (der Oberzoll-direktion, Abteilung Rückerstattungsanträge im Bereich Mineralölsteuer) könne nicht zugemutet werden, mit so einer Arbeitnehmerin zusammenzuarbeiten. Und weil die Tat im Zeitpunkt der Bewerbung bereits vollzogen war, wurde der Arbeitsvertrag als ungültig angesehen (Willensmangel der Arbeitgeberin bei Abschluss des Arbeitsvertrages).

Das Bundesgericht führte damals zur Begründung unter anderem aus: Das entsprechende Tötungsdelikt bzw. die Person der Beschwerdeführerin bilde Gegenstand einer breiten Berichterstattung in den Medien. Zwar betraf das Strafverfahren ihren Privatbereich, doch hätte es – auch wenn die vorgesehene Funktion der Beschwerdeführerin bei der Oberzolldirektion nicht leitender Natur war – dennoch unmittelbare Auswirkungen auf ihre berufliche Eignung und Verfügbarkeit für die verabredete Arbeitsleistung: Die Stelle als Sachbearbeiterin/Revisorin im Bereich Mineralölsteuer umfasse gemäss Ausschreibung die Beratung von Gesuchstellern in allen Fragen der verschiedenen Steuerrückerstattungen und

sah zahlreiche, weitgehend selbstständig wahrzunehmende telefonische und schriftliche Kontakte mit Kunden vor. Das hängige Strafverfahren und dessen landesweite Publizität seien geeignet, diese Tätigkeit wesentlich zu erschweren und das effiziente Erfüllen des Pflichtenhefts grundlegend in Frage zu stellen. Wegen der zahlreichen Aussenkontakte berührte die Anstellung der Beschwerdeführerin unmittelbar die Glaubwürdigkeit und das Ansehen der Oberzolldirektion als staatlicher Kontrollinstanz.

Das überzeugt kaum jemanden. Woher sollte denn derjenige, der bei der Oberzolldirektion einen Rückerstattungsantrag für die Mineralölsteuer einreicht, wissen, dass die Sachbearbeiterin im Backoffice, die diesen Antrag bearbeitet und allenfalls einmal mit ihm telefoniert, ihren Freund ermordet hat? Es ist kaum anzunehmen, dass sie sich unter Hinweis auf ihre Tat mit dem Rückerstattungsgesuchsteller in Verbindung setzen wird. Ein Imageschaden für die Oberzolldirektion wäre selbst dann nicht zu erwarten gewesen, wenn jedermann gewusst hätte, was die Frau getan hat. Letztlich wurde damit in der Hauptsache die Tat selbst abgestraft.

Im Gegensatz zum vorliegend besprochenen Fall war auch nicht davon auszugehen, dass die Sachbearbeiterin am Ort der Arbeit weitere Verbrechen gleicher Güteklasse vollziehen würde; es handelte sich um ein Beziehungsdelikt, womit die Arbeitsplatzbezogenheit des deliktischen Verhaltens nicht gegeben war.

Stehen wie vorliegend vermögensrechtliche Delikte zur Diskussion und soll an der neuen Stelle wiederum eine Aufgabe wahrgenommen werden, die mit finanziellen Fragen in Zusammenhang steht, ist die Schlussfolgerung des Bundesverwaltungsgerichts wohl richtig. Es wird aber darauf zu achten sein, dass nicht hauptsächlich das Ausmass des deliktischen Verhaltens die Pflicht zur Offenlegung beeinflusst.

Ergebnisse Lohnrunde 2021

geschrieben von Urs Stauffer | Mai 12, 2021

Die Verhandlungen im Rahmen der Lohnrunde 2021 sind bereits einige Monate her und die Ergebnisse der Auseinandersetzungen stehen fest. Die ersten Lohnabrechnungen wurden zugestellt, die Umfrage von Öffentliches Personal Schweiz ebenfalls und nun liegen die Antworten vor. Die Teilnahme an der Erhebung war ausserordentlich hoch – wir danken allen Verbänden für ihr Engagement zugunsten der Kolleginnen und Kollegen.

Zu den Resultaten:

Es ist ernüchternd – aber war aufgrund der Corona-Situation leider nicht anders zu erwarten: Reallohnerhöhungen sind bis auf zwei Ausnahmen nicht auszumachen.

Für das vergangene Jahr 2020 wurde von einer moderaten Konjunkturentwicklung ausgegangen. Zu diesem Zeitpunkt konnte noch niemand ahnen, dass das Coronavirus die gesamte Weltwirtschaft in Mitleidenschaft ziehen würde. Somit erwartet die Expertengruppe des Bundes für das Gesamtjahr 2020 einen Rückgang des BIP von 3,3%. Dies wäre der stärkste BIP-Rückgang seit 1975. Im Juni des letzten Jahres zeigten die Prognosen mit einem Minus von 6,2% ein noch viel düstereres Bild.

Die Expertengruppe geht davon aus, dass uns das Virus auch zu Jahresbeginn 2021 noch beschäftigen wird, und erwartet deshalb ein reduziertes BIP-Wachstum von 3,0%. Für 2022 geht die Expertengruppe von einem überdurchschnittlichen BIP-Wachstum von 3,1% aus. Diese Prognosen sind im Hinblick auf die Entwicklung der epidemiologischen Lage mit Vorsicht zu geniessen. Auch die Teuerungsprognosen für 2021 sind mit einer grösseren Unsicherheit behaftet. Die Expertengruppe des Bundes geht zum jetzigen Zeitpunkt von 0,1% Teuerung aus.

Die finanzielle Lage der öffentlichen Hand war zum Zeitpunkt unserer Empfehlungen für die Lohnrunde 2021 relativ gut; Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfahl deshalb eine Reallohnerhöhung von 2%. Diese Empfehlung konnte von Ausnahmen abgesehen nicht durchgesetzt werden. Das wäre aber nicht unrichtig gewesen; das öffentliche Personal war durch die Covid-19-Krise gefordert wie selten, der korrekte und effiziente Gang der Verwaltung musste trotz erheblicher Einschränkungen aufrechterhalten werden, was gelungen ist. Viele Frauen und Männer, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, mussten Risiken in Kauf nehmen oder ganz erheblichen Belastungen standhalten, es seien anstatt vieler die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesundheitsdienst, in den Pflegeheimen, in den Altersheimen, in den Schulen auf allen Stufen oder im Polizeidienst genannt. Hier wurde viel gearbeitet und hier wurde unter erschwerten, risikoreichen Bedingungen gearbeitet.

Die öffentlichen Arbeitgeber haben das nicht gewürdigt. Es mag sein, dass der engagierte Einsatz im Grundsatz anerkannt wurde, aber oft war zu hören, der öffentliche Dienst müsse nun auch seinen Beitrag an die notwendigen Einsparungen leisten, um die Covid-19-Sonderaus-gaben zu finanzieren. Diesen Zusammenhang sehen wir nicht.

Krankenkassenprämien und Steuererhöhungen

Das Leben in der Schweiz ist im vergangenen Jahr, so die Statistik, zwar günstiger geworden, aber, wie wir alle wissen (und wie Öffentliches Personal Schweiz dies bereits mehrfach moniert hat), werden die stetig steigenden Krankenkassenprämien nicht in den Landesindex der Konsumentenpreise eingerechnet – aus unserer Optik eine ganz erhebliche Verfälschung des Ergebnisses, denn diese Kosten gibt es und diese Kosten muss jeder Einzelne bezahlen und sie belasten sein Budget. Wieso das nichts mit Teuerung zu tun haben soll, bleibt unklar. Ist die Teuerung damit nach

offizieller Sprachregelung 0, bleibt am Ende des Monats trotzdem weniger übrig, weil die Krankenkassenprämien auch bedient werden wollen und diese eben zumeist höher sind als im Vorjahr.

Die unsichere Lage färbt gleichermassen auf die Steuerentwicklung ab. Die Gemeinwesen sind unsicher, wie sie auf die Covid-19-Krise und die Auswirkungen der Unternehmenssteuerreform reagieren sollen und müssen. Vereinzelt wurde der Steuerfuss gesenkt, vereinzelt wurde er erhöht, die meisten Gemeinden verzichteten allerdings auf eine Änderung.

Bedauerlicherweise befinden sich immer mehr Gemeinden im budgetlosen Zustand – wie beispielsweise Kriens und Biel –, weshalb über die definitiven Lohnmassnahmen noch nicht Beschluss gefasst werden konnte. Für diejenigen Gemeinden hat dies zur Folge, dass sie nur dringende, unerlässliche Ausgaben tätigen können.

Ergebnisse bei den Mitgliederverbänden

Im Jahr 2019 betrug die Teuerung minus 0,7%, weshalb bei allen 44 befragten Verbänden kein Teuerungsausgleich ausgerichtet wurde. Generelle Reallohnerhöhungen wurden – mit Ausnahme von Burgdorf und Murten – keine gewährt; hingegen darf sich rund die Hälfte der Verbände bzw. ihre Mitglieder über eine Erhöhung zwischen 0,3 und 2% der individuellen (Leistungs-)Löhne freuen.

Nur rund 10% der Verbände sehen einen Nachholbedarf, was die individuelle Leistungslohnsumme anbelangt. Ob die aktuelle Situation rund um Corona einen Einfluss auf die Umfrage-ergebnisse hatte, ist schwierig zu sagen. Immerhin sahen im vergangenen Jahr noch rund 50% der Verbände einen Nachholbedarf – der dürfte kaum plötzlich verschwunden sein. Erfreulich ist, dass – mit einer Ausnahme – die Lohnsumme wegen Covid-19 nicht gekürzt wurde.

Bei mehr als der Hälfte der befragten Verbände änderte sich im Entschädigungsmodell wenig bis gar nichts, weder wurden Leistungen abgebaut oder Kürzungen durchgesetzt noch gab es Zusätzliches für die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst.

Auffällig ist, dass die arbeitgebenden Städte und Gemeinden wie auch Kantone zunehmend darauf achten, dass ihre Mitarbeitenden den öffentlichen Verkehr für ihre Fahrten zur Arbeit benutzen; gleich drei Verbände meldeten, dass die Mitarbeitenden neu Ermässigungen auf ÖV-Tickets erhalten, andere Verbände berichteten über Abbaumassnahmen im Bereich des Privatverkehrs in Form der Streichung von Gratisparkplätzen oder Erhöhung der Parkplatzmiete.

Covid-19 und Homeoffice

Es lag nahe, bei der Erhebung der Arbeitsbedingungen auch die Situation rund ums Homeoffice anzusprechen. Die Pandemie hat Homeoffice zwangsweise herbeigeführt und es war für uns interessant zu wissen, unter welchen Bedingungen hier gearbeitet werden musste.

Nahezu alle Verbände meldeten Homeoffice-Anordnungen, die von den Mitarbeitenden umgesetzt werden mussten. Das ist so weit noch nachvollziehbar und den schwierigen Bedingungen geschuldet. Unsere Umfrage hat aber auch ergeben, dass sich die Mitarbeitenden im Homeoffice weitgehend selbst organisieren mussten; das betrifft insbesondere das Arbeitsmaterial, die meisten Mitarbeitenden stellten dieses selbst, nur in Ausnahmefällen konnte ein Geschäfts-Laptop mitgenommen werden. Alles andere war ohnehin Sache der Mitarbeitenden.

Entschädigt wurde, von Ausnahmen abgesehen, nicht. Es ist offensichtlich so, dass der öffentliche Arbeitgeber glaubt, die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, wiege die damit verbundenen zusätzlichen Kosten und Einschränkungen im Haushalt des Mitarbeitenden bei weitem auf. Dass dies nicht so

ist, wissen wir alle. Die Einschränkungen, wie sie Homeoffice für den Haushalt der oder des Mitarbeitenden zur Folge hat, sind spürbar, je kleiner die Wohnung, desto spürbar selbstverständlich. Auch darf gesagt werden, dass unser öffentlicher Dienst über gute Mitarbeitende verfügt, die offensichtlich ohne grossen Widerspruch bereit sind, private Mobiltelefone, Arbeitsplätze, Computer, Drucker und vieles mehr dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Das mag im Rahmen der Covid-19-Pandemie im Sinn des Zusammenstehens und des Miteinanders noch tragbar gewesen sein, man sollte daraus aber nicht ableiten, dass Homeoffice zu pandemiefreien Zeiten ähnlich gehandhabt werden darf.

Ein eher düsteres Bild zeichnet sich auch bei den Erwartungen für die kommende Lohnrunde 2021 ab. Es werden Steuerausfälle und Mehrausgaben befürchtet, die man gerne einmal bei den Personalkosten zu kompensieren versucht. Das hat zwar keinen Zusammenhang, ist aber einfach und praktisch, wenn man zeitlich begrenzte Steuererhöhungen vermeiden will. Es wird bei der nächsten Lohnrunde darauf zu achten sein, dass dieser Mechanismus nicht Schule macht und letztlich der öffentliche Dienst die Ausfälle mitfinanziert.

Den Fragenkatalog sowie die Angaben der Mitgliederverbände finden Sie in der Tabelle.*

Fazit

Die Lohnverhandlungen werden 2021 schwieriger denn je. Bereits in wenigen Monaten müssen neue Argumente für die nächste Lohnrunde vorgebracht werden; die Personalverbände stehen deshalb vor grossen Herausforderungen. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) nützt die Gelegenheit und bedankt sich bei allen Vorstandsmitgliedern für ihren unermüdlichen Einsatz während dieser herausfordernden Zeit.

*** Die Ergebnisse eines Verbandes erstrecken sich jeweils über zwei Seiten.**