# Wunderwaffe «Sekretariat»

geschrieben von Iris Braunwalder | Oktober 25, 2019

**Ein Berufsstand der (auch) unterschätzt wird, ist derjenige der Sekretärinnen und Sekretäre. Sie kochen nicht nur Kaffee, sie tippen nicht nur Briefe. Sie informieren, beeinflussen und steuern.**

Es gibt viele Worte für die Bezeichnung der Sekretärin oder des Sekretärs. So zum Beispiel:

Protokollant, Protokollantin, Protokollführer, Protokollführerin, Schriftführer, Schriftführerin, Aktuar, Aktuarin, Assistent, Assistentin, Büroangestellter, Büroangestellte, Bürokaufmann, Bürokauffrau, Bürokraft, Schreibkraft, Schreiber, Schreiberin oder auch Bürolist, Bürolistin. Sogar als Büromenschen, Tippse oder «Büro-Drachen» werden sie tituliert.

Möglich, dass ich nicht alle Begriffe für diese Berufsgattung aufgezählt habe. Was ich in diesem Bericht jedoch schreiben will, ist, dass keine anderen Personen eine bessere Übersicht im Büro davon haben, was aktuell vor sich geht, und zudem Bescheid wissen über die Mitarbeitenden, beruflich wie auch teils privat. Sekretärinnen und Sekretäre sind das Scharnier und die Schnittstelle, sie kennen beide Seiten der Medaille. Vorgesetzte fragen sie um Rat, das Team bittet sie um Hilfe und für die Kundschaft sind sie immer erreichbar. Das Sekretariat hält die Fäden in der Hand, und dafür gebührt ihnen Wertschätzung, Dank und Anerkennung – und das zu Recht.

## Sie verfügen über jede Menge Qualifikationen.

Neben den allgemeinen Aufgaben, unter anderem Korrespondenz, Terminkoordination, Konferenzen organisieren und Telefonbedienung, erfüllt das Sekretariat noch viele andere

Aufgaben, die spezifische Fähigkeiten erfordern. Dazu gehören fachliche und soziale Kompetenz, Ordnung und Struktur, Auftritt nach innen und aussen, kühlen Kopf bewahren, Selbstständigkeit, für andere mitdenken, Small Talk, Zeitmanagement, Loyalität und und und…

Für viele Vorgesetzte ist das Sekretariat ein Schutzwall, welchen nicht jeder zu durchbrechen vermag.

## Die Unverzichtbaren

Es gab und gibt sie wirklich, «die Wunderwaffe, die Unverzichtbaren». Sie arbeiten an der Front oder im Back Office und organisieren das Drumherum. Das Sekretariat kennt sich bestens in der Branche aus. Immerhin muss es Probleme wahrnehmen, verstehen und die passenden Fachbegriffe anwenden können. Es soll selbstständig arbeiten, mitdenken! Und – ganz nebenbei natürlich – freundlich und verlässlich sein. Wenn im alltäglichen Büro-Wahnsinn der Vorgesetzte oder die Vorgesetzte dann auch noch will, dass ihm bzw. ihr kurz vor der bevorstehenden Tagung noch die Power-Point-Präsentation angepasst werden soll, sind starke Nerven nötig.

Zu jeder Zeit ruhig und gelassen zu bleiben und alles im Griff zu behalten – das verdient Respekt!

Ein gutes Sekretariat ist nicht selbstverständlich. Dennoch vergisst mancher im Tagesgeschäft, wie wichtig diese Position ist. Lob und Anerkennung können da schon einmal auf der Strecke bleiben.

Wer das Gefühl hat, deshalb immer noch mehr arbeiten zu müssen, um die Vorgesetzten zufriedenzustellen, sollte früh genug «Stopp» sagen.

Als rechte Hand stehen die Sekretariate wahrscheinlich häufig unter Strom und erledigen ohnehin schon viel mehr, als ursprünglich einmal in der Stellenbeschreibung stand. Auch wenn sie das ehrt und auszeichnet, das rechtzeitige ziehen der

Reissleine ist erlaubt, wenn es zu viel wird. Ein «Nein» ist dann durchaus berechtigt.

Nicht zu vergessen: Wer diesen Job liebt und mit Herzblut dabei ist, verwandelt sich ruck, zuck zum wahren Helden, zur echten Heldin des Büros. Ohne ein Sekretariat würden Vorgesetzte und auch das Team manchmal «ganz schön alt aussehen».

Miss Moneypenny, die wohl berühmteste Sekretärin der Welt, auch wenn sie fiktiv sein mag, war ebenso unentbehrlich. Wie sagte James Bond zu ihr?

*«There never has been and there never will be anybody but you»*

---

# Probezeit bei Stellenwechsel – arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit

geschrieben von Lea Sturm | Oktober 25, 2019

**Im Zuge eines Stellenwechsels innerhalb einer Verwaltungseinheit wurde mit der Arbeitnehmerin A. eine erneute, dreimonatige Probezeit vereinbart. In der Folge wurde der Arbeitnehmerin A. während der Probezeit gekündigt. Für diesen Zeitraum wurde sie krankgeschrieben. Das Bundesverwaltungsgericht hatte sich mit der Frage der Zulässigkeit der zweiten Probezeit sowie den anwendbaren Kündigungs- und Sperrfristen zu beschäftigen.**

## Sachverhalt

A. trat am 13. Juni 2016 ihre Stelle im Dienst der Luftwaffe

(Einsatz Luftwaffe), Gruppe Verteidigung, Kommando Operationen, an. Sie absolvierte die dreimonatige Probezeit erfolgreich, im Anschluss wurden ihre Leistungen nur noch als «genügend» bewertet. Trotz diverser Standortgespräche konnte die Zusammenarbeit nicht verbessert werden. Per 1. März 2018 trat A. eine neue Stelle innerhalb derselben Behörde an. Es wurde ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einer (erneuten) Probezeit von drei Monaten vereinbart. Während der (zweiten) Probezeit wurde A. mitgeteilt, dass das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit aufgelöst werde. Eine einvernehmliche Auflösungsvereinbarung kam nicht zustande. Bevor A. die Verfügung, mit welcher das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen aufgelöst wurde, zugestellt wurde, teilte sie mit, dass sie krankgeschrieben sei.

A. vertrat den Standpunkt, die Kündigung verletze aufgrund ihrer Erkrankung die gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften, welchen sie als mehrjährige Mitarbeiterin unterstehe. Darüber hinaus sei die erneute Probezeit und damit die siebentägige Kündigungsfrist unzulässig. Der Arbeitgeber vertrat demgegenüber die Auffassung, die erneute Probezeit und die daraus resultierende verkürzte Kündigungsfrist sei aufgrund des Stellenwechsels und dem damit verbundenen neuen Aufgabenbereich gerechtfertigt.

## Dauer der Probezeit

Das Bundesverwaltungsgericht stellte zunächst fest, dass für das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts zur Anwendung gelangen.

Sodann erläuterte das Bundesverwaltungsgericht Sinn und Zweck der Probezeit gemäss der zivilrechtlichen Rechtsprechung. Die Probezeit diene einerseits dem Arbeitnehmer, um einen Eindruck vom Arbeitsumfeld zu gewinnen. Andererseits soll sie dem Arbeitgeber ermöglichen, die Eignung und die Fähigkeiten des neuen Arbeitnehmers zu überprüfen.

Vor diesem Hintergrund schliesse auch Art. 29 Abs. 2 Bundespersonalgesetz (BPG) eine zweite Probezeit nach einem internen Stellenwechsel nicht explizit aus. Eine erneute Probezeit sei jedoch nur dann zulässig, wenn zwischen den bestehenden Parteien von einem neuen Arbeitsverhältnis ausgegangen werden könne. Dies sei insbesondere nach einem längeren Arbeitsunterbruch oder bei der Übernahme einer völlig neuen Funktion der Fall. Eine erneute Probezeit bilde also die Ausnahme.

In öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen müsse die Ansetzung einer erneuten Probezeit auch zwingend verhältnismässig sein. Das heisst, die Ansetzung einer zweiten Probezeit muss geeignet sein, um das mit ihr verfolgte Ziel auch tatsächlich zu erreichen, und es muss sich um das mildeste Mittel handeln. Letztlich muss das angestrebte Ziel auch in einer vernünftigen Relation zur gewählten Massnahme, also der erneuten Probezeit, stehen.

Im vorliegenden Fall stellte das Bundesverwaltungsgericht fest, dass die erneute Probezeit zwar ein geeignetes Mittel dafür darstellte, dass A. ihr neues Arbeitsumfeld kennenlernen konnte und ihre Leistungen durch den Arbeitgeber überprüft werden konnten. Aus der Gegenüberstellung der Anforderungsprofile der beiden Aufgabenbereiche sei jedoch keine Erforderlichkeit für eine zweite Probezeit ersichtlich. Für beide Stellen werde eine vergleichbare Grundbildung verlangt, und auch die Entlöhnung sei praktisch identisch. Darüber hinaus würden für die erste Stelle spezifische Fachkenntnisse verlangt, welche für die zweite Stelle nicht erforderlich seien. Somit lägen die Anforderungen der zweiten Arbeitsstelle sogar deutlich unter denjenigen der ersten.

Die Probezeit erscheine, insbesondere vor dem Hintergrund, dass A. in ihrer ersten Arbeitsstelle bereits mehr als zwei Jahre tätig war und sie bereits vom ordentlichen Kündigungsschutz profitiert habe, als unzumutbar. Insgesamt sei das private Interesse von A. am ordentlichen

Kündigungsschutz höher zu gewichten als das Interesse des Arbeitgebers, die Fähigkeiten von A. einer erneuten Überprüfung zu unterziehen bzw. das Interesse des Arbeitgebers an der kurzen Kündigungsfrist.

Als Zwischenergebnis erwies sich somit sowohl die erneute Ansetzung der Probezeit als auch die mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen ausgesprochene Kündigung als rechtswidrig.

## Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit

Im Weiteren hatte das Bundesverwaltungsgericht zu klären, ob die Kündigung im vorliegenden Fall nichtig war, da sie aufgrund der Erkrankung von A. während einer gesetzlichen Sperrfrist ausgesprochen wurde.

Dazu führte das Bundesverwaltungsgericht in analoger Anwendung von Art. 336c OR aus, dass einem Arbeitnehmer, der ohne eigenes Verschulden durch Unfall oder Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, nicht gekündigt werden dürfe. Eine Kündigung während einer solchen sogenannten Sperrfrist sei qualifiziert rechtswidrig und damit grundsätzlich nichtig.

Interessant sind die weiteren Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts zur sogenannten arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit, worunter eine Verhinderung der Arbeitsleistung verstanden wird, die sich auf einen konkreten Arbeitsplatz beschränkt, während im Übrigen und insbesondere auch im Privatleben kaum Einschränkungen bestehen. Liegt eine solche arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vor, greift der Kündigungsschutz von Art. 336c OR nämlich ausnahmsweise nicht.

Sinn und Zweck des Kündigungsschutzes, so das Gericht, sei, «die Arbeitnehmenden in den Zeiten, in denen sie in der Regel kaum Chancen bei der Stellensuche haben, weil sie von einem Arbeitgeber in Kenntnis des Grundes der Arbeitsverhinderung

nach der Kündigungsfrist wohl nicht angestellt würden, vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes zu schützen». Bei einer allgemeinen Arbeitsunfähigkeit, das heisst, bei unverschuldeter, vollständiger Verhinderung an der Arbeitsleistung durch Krankheit oder Unfall und einer analog eingeschränkten Einsatzfähigkeit im Privatleben, sei der Arbeitnehmer für einen bestimmten im Gesetz definierten Zeitraum geschützt. Handle es sich demgegenüber um eine sogenannte arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit, also eine Verhinderung der Arbeitsleistung bezogen auf den Arbeitsplatz, sei der Arbeitnehmende ausserhalb der konkreten Arbeitsstelle normal einsatzfähig und insbesondere nicht daran gehindert, eine andere Stelle zu finden und anzutreten. Mit anderen Worten bedürfe ein Arbeitnehmender, bei welchem eine rein arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorliege, nicht des gesetzlichen Schutzes. Ob es sich in einem konkreten Fall um eine arbeitsplatzbezogene oder eine allgemeine Arbeitsunfähigkeit handle, müsse jeweils anhand medizinischer Untersuchungen und Gutachten beurteilt werden. Die Beweispflicht für die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit liege gemäss der allgemeinen Beweislastregel nach Art. 8 ZGB beim Arbeitgeber, und für das Beweismass gelte ebenfalls das «Regelbeweismass der an Sicherheit geltenden Wahrscheinlichkeit».

Vorliegend verneinte das Bundesverwaltungsgericht das Vorliegen einer rein arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit, da der vom Arbeitgeber beigezogene Vertrauensarzt sich lediglich auf ärztliche Berichte betreffend vorbestandener Gesundheitsstörungen gestützt habe und weder eine medizinische Untersuchung von A. vorgenommen, noch mit ihr über die konkrete Arbeitssituation gesprochen habe. Der Beweis, es habe sich bei der Gesundheitsstörung von A. lediglich um eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit gehandelt, sei daher nicht mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit gelungen.

## Anmerkungen

Grundsätzlich darf eine Probezeit höchstens bis zu der gesetzlich festgelegten Höchstdauer vereinbart werden. Wie das Bundesverwaltungsgericht im vorgestellten Urteil eingangs feststellt, ist auch eine zweite Probezeit grundsätzlich unzulässig. Eine Ausnahme für eine Vereinbarung über eine zweite Probezeit im Zuge eines internen Stellenwechsels fällt nur dann in Betracht, wenn die neue Stelle andere, höhere Anforderungen an den Arbeitnehmenden stellt. Dafür ist stets eine einzelfallbezogene Überprüfung der fraglichen Stellenprofile vorzunehmen. Nebst den notwendigen Fachkenntnissen und der dafür verlangten Grundbildung sind insbesondere auch allfällige Arbeitserfahrungen des Arbeitsnehmenden in die Prüfung miteinzubeziehen, zumal eine zweite Probezeit im Bereich des öffentlichen Rechts auch stets dem Verhältnismässigkeitsprinzip zu genügen hat. Eine zweite Probezeit muss also nicht nur geeignet sein, die Fähigkeiten des Arbeitnehmenden zu prüfen, vielmehr muss diese auch notwendig sein. Selbst wenn eine neue Stelle im Vergleich zur ersteren allenfalls weitere Fachkenntnisse verlangt, ist eine zweite Probezeit je nach Erfahrung des betreffenden Arbeitnehmenden nicht notwendig bzw. unverhältnismässig. Bleibt das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei einem Stellenwechsel an sich unverändert, besteht keine Grundlage für eine erneute Probezeit und die damit verbundenen erleichterten Kündigungsbedingungen. Andernfalls bestünde die Gefahr, dass mittels einer erneuten Probezeit gesetzliche Kündigungsfristen und Schutzbestimmungen umgangen werden. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund brisant, dass eine Kündigung während der Probezeit auch dann möglich ist, wenn ein langjähriger Mitarbeitender unglücklicherweise während der zweiten Probezeit erkrankt oder schwanger wird. Es würde sich dabei wohl die Frage der Rechtsmissbräuchlichkeit stellen, aber der Kündigungsschutz im Sinne der Sperrfristen für die Arbeitnehmenden greift erst nach Ablauf der (zweiten) Probezeit. Um allfälligen Missbräuchen oder

Rechtsungleichheiten vorzubeugen, wird im Bereich des öffentlichen Rechts bereits auf Verordnungsstufe immer mehr vorgesehen, dass bei einem Stellenwechsel innerhalb einer Verwaltungseinheit grundsätzlich keine neue Probezeit vereinbart werden darf (vgl. Art. 29 der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals und Ausführungsbestimmungen der Stadt Zürich).

Ein in den letzten Jahren zunehmendes Phänomen stellt die sogenannte arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit dar, mit welchem sich das Bundesverwaltungsgericht ebenfalls befasst hat. Arbeitgeber sehen sich gehäuft damit konfrontiert, dass sich Arbeitnehmende nach einer Konfliktsituation am Arbeitsplatz oder im Zusammenhang mit einer angekündigten oder bereits ausgesprochenen Kündigung aus psychischen Gründen krankschreiben lassen. Nicht selten kommen seitens der Arbeitgeber Zweifel an der plötzlich aufgetretenen Arbeitsunfähigkeit auf.

Wie das Bundesverwaltungsgericht zutreffend ausführte, ist die gesetzlich definierte Sperrfrist auf Fälle von allgemeinen und nicht rein arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeiten ausgerichtet. Vermutet der Arbeitgeber eine rein arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit und will eine Kündigung aussprechen, liegt die Beweislast bei ihm. Im Streitfall liegt es somit am Arbeitgeber, mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit zu beweisen, dass es sich im konkreten Fall um eine rein arbeitsplatzbezogene Einschränkung handelt. Es ist naturgemäss schwierig, diesen Beweis zu erbringen. Zumal sich auch ein allfälliger Vertrauensarzt im Rahmen der Beurteilung der fraglichen psychischen Beeinträchtigungen unter anderem auf kaum überprüfbare Angaben des Patienten abstützen muss. Wie dem vorliegenden Urteil des Bundesverwaltungsgerichts zu entnehmen ist, stehen auch den Gerichten in solchen Situationen kaum andere Optionen offen, als sich bei der Beurteilung und Einschätzung einer strittigen arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit auf die

entsprechenden ärztlichen Gutachten abzustützen. Aus diesem Grund dürften Fälle, in denen der Sperrfristenschutz nicht anwendbar ist, weiterhin die Ausnahme bilden.

---

# Vaterschaftsurlaub – die Schweiz hinkt europaweit hinterher

geschrieben von Barbara Falk | Oktober 25, 2019

**Väter wünschen ihn, Politik und Wirtschaft verhindern ihn: den Vaterschaftsurlaub. Bislang sind zahlreiche parlamentarische Vorstösse zur Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs in der Schweiz immer wieder gescheitert. Im kommenden Herbst hat es der Nationalrat nun in der Hand, die familienunfreundliche Situation zu ändern und gleichzeitig ein Zeichen für die Gleichberechtigung zu setzen. Doch selbst bei Annahme der Minimallösung, dem Gegenvorschlag zur aktuellen Initiative des Vereins «Vaterschaftsurlaub jetzt!», bleibt die Schweiz im europäischen Vergleich familienpolitisch ein Schlusslicht.**

Das Thema Vaterschaftsurlaub beschäftigt zurzeit nicht nur junge Familien und Paare mit Kinderwunsch, sondern auch die Politik. Der Ständerat hat im Juni über die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» debattiert, der einen vierwöchigen, flexibel beziehbaren Vaterschaftsurlaub für alle frisch gebackenen Väter vorsieht. Behandelt wurde auch der indirekte Gegenvorschlag, der zwei Wochen Vaterschaftsurlaub gesetzlich verankern will. Der ständerätliche Entscheid war schliesslich – gegen grossen Widerstand seitens der Wirtschaft – ein JA

zugunsten von 10 Tagen, also zur abgeschwächten Version, die nun in der Herbstsession im Nationalrat verhandelt wird. Man darf sich die Frage stellen: Weshalb tut sich ein Land wie die Schweiz, der es wirtschaftlich und sozial vergleichsweise sehr gut geht, so schwer mit dem Anliegen eines Vaterschaftsurlaubs?

Gesetzlich ist hierzulande für Väter kein Urlaub nach der Geburt ihres Kindes vorgesehen. Arbeitgeber müssen Vätern lediglich ein paar Stunden frei geben, in der Regel sind das ein bis zwei Tage, wie es bei familiären Ereignissen üblich ist. Es gibt allerdings auch fortschrittliche Unternehmen – hier kommen Väter in den Genuss eines mitunter sehr grosszügigen Vaterschaftsurlaubes von 3 bis zu 24 Wochen. Zumeist sind es grosse Unternehmen, allen voran Volvo, gefolgt von Johnson & Johnson, Novartis, Google und Ikea, sowie öffentliche Institutionen wie Bund, Kantone und Städte, die sich für Väter engagieren; sie können sich einen längeren Vaterschaftsurlaub im Unterschied zu Kleinunternehmen offenbar leisten. Dies wiederum macht sie gerade heutzutage als Arbeitgeber attraktiv. Denn längst will eine Grosszahl werdender Vätern nicht nur die Ernährerrolle einnehmen, sondern das einschneidende Erlebnis der Geburt des eigenen Kindes miterleben, und mehr noch: die erste Zeit mit dem Nachwuchs teilen.

Unabhängig davon bedeutet ein Vaterschaftsurlaub auch einen wichtigen Schritt in Richtung Gleichstellung. Für Mütter gilt per Gesetz aktuell ein Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen. Mit der Anstellung einer jungen Frau verbinden Arbeitgeber deshalb nach wie vor das «Risiko», dass im Falle einer Schwangerschaft nicht nur eine Arbeitskraft ausfällt, sondern gleichzeitig auch Lohnkosten damit einhergehen. Das führt zwangsläufig zu einer Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Dieses geschlechterspezifische Ungleichgewicht würde durch einen gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub gemindert bzw. aufgelöst. Das berufliche Vorankommen der Frau bzw. der jungen

Mutter stünde mit demjenigen des Mannes plötzlich gleich auf.

Bemerkenswert wie bedenkenswert ist, dass die Schweiz in puncto Vaterschaftsurlaub den meisten Ländern in Europa hinterher hinkt: Väter stehen in allen Nachbarländern der Schweiz und auch im restlichen Europa weitestgehend besser da. Die EU und fast alle OECD-Länder kennen entweder einen Vaterschaftsurlaub oder eine gemeinsame Elternzeit für Väter und Mütter – oder gar beides. Zudem kam unlängst Bewegung in die Bestrebungen nach einer EU-weiten einheitlichen Regelung in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – und damit auch auf eine Harmonisierung der Vaterschaftszeit.

## Europa geht mit gutem Beispiel voran

Zehn Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub für alle Väter Europas – dieses Recht garantiert eine neue EU-Richtlinie, die am 1. Juli 2019 in Kraft getreten ist. Sie bezweckt die Einführung von EU-weiten Mindeststandards zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und will auch Anreiz sein, dass sich Väter vermehrt um die Betreuung ihrer Kinder kümmern. Gleichzeitig könnte so auch die Beschäftigung von Frauen bzw. Müttern angehoben werden. Die Umsetzung dieser Richtlinie in nationales Recht obliegt allerdings den einzelnen Mitgliedsländern – dies dürfte Zeit, mitunter einige Jahre, in Anspruch nehmen. Daneben steht es den einzelnen Ländern frei, auch weitergehende Regelungen zu erlassen oder die Vorgaben mit bestehenden Ansprüchen, etwa bei der Elternzeit, zu vermengen – das ist mit ein Grund, weshalb die familienpolitische Gesetzgebung innerhalb der EU-Staaten erheblich variiert.

Dennoch: In vielen europäischen Ländern ist der Vaterschaftsurlaub schon heute gesetzlich verankert. Den Spitzenplatz nimmt Finnland ein, das Vätern nach der Geburt ihres Kindes 9 Wochen Urlaub gewährt, gefolgt von Spanien, Slowenien und Litauen mit je 4 Wochen und Portugal mit 3 Wochen. Bei allen anderen Mitgliedstaaten liegt der

Vaterschaftsurlaub bei 1 bis 2 Wochen, mit Griechenland als Schlusslicht, das werdenden Vätern nur gerade mal 2 freie Tage gewährt. Überhaupt keinen Vaterschaftsurlaub kennen Deutschland, Österreich, Luxemburg, Kroatien und die Slowakei. In diesen Ländern gibt es jedoch einen Elternurlaub, den sich die Eltern flexibel, also nach Wunsch und der Situation gemäss, aufteilen können.

## Individuelle Lösungen

Unbestritten ist, dass die europäischen Mitgliedstaaten der Schweiz in Sachen Vaterschaftsurlaub – und mehr noch beim Elternurlaub – voraus sind. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die bereits erwähnten länderspezifisch individuellen Lösungen einen unmittelbaren Vergleich nicht ganz einfach machen.

Nebst der Anzahl gewährter freier Tage nach der Geburt eines Kindes, steht grundsätzlich immer auch die Frage nach der Entschädigung im Raum. Es ist als sehr fortschrittlich zu werten, dass in den allermeisten Ländern Europas der Vaterschaftsurlaub zu 100 Prozent entlöhnt wird. Davon weichen Schweden (80 Prozent), Slowenien (90 Prozent), Lettland (80 Prozent), Zypern (72 Prozent), Tschechien (70 Prozent) und Bulgarien (90 Prozent) ab. In Finnland wiederum herrscht diesbezüglich eine variable Regelung, abhängig von den spezifischen Umständen und dem Einkommen beider Eltern. In der Regel liegt hier die Entschädigung bei etwa 70 Prozent des Einkommens.

Angesichts der unterschiedlichen Gesetzgebungen innerhalb der EU und einer ganzen Reihe an länderspezifischen Sonderregelungen, sollen hier vier beliebig ausgewählte Länder beispielhaft die Spannweite europäischer Bestimmungen und die jeweils geltenden Ansprüche bezüglich Vaterschaftsurlaub aufzeigen.

**Deutschland:** Unser nördliches Nachbarland kennt keinen

Vaterschaftsurlaub, hingegen eine Elternzeit. Sie wird Eltern während maximal 14 Monaten bezahlt. Vater und Mutter steht es zu, diese Zeit nach Belieben untereinander aufzuteilen. Eine Einschränkung gibt es dennoch: Je Elternteil müssen mindestens zwei Monate und höchstens zwölf Monate bezogen werden. Das Elterngeld variiert nach Einkommen: Bei höheren Einkommen beträgt es 65 Prozent des Nettolohns, bei tieferen Einkommen bis zu 100 Prozent.

**Österreich:** Auch Österreich kennt keinen gesetzlichen Anspruch auf Vaterschaftszeit. Väter haben aber Anspruch auf 28 bis 31 Tage unbezahlten Vaterschaftsurlaub, während dem sie einen Familienzeitbonus von rund 700 Euro erhalten. Unabhängig von diesem «Familienmonat» haben Eltern während maximal 36 Monaten ein Kinderbetreuungsgeld zugute, wobei es hier verschiedene Modelle gibt. Bei den vier pauschalen Kinderbetreuungsgeld-Modellen ist die Bezugsdauer relevant, der sogenannte Zusatzverdienst beträgt hier maximal 34 Euro pro Tag, beim einkommensabhängigen Modell sind es maximal 66 Euro pro Tag.

**Frankreich:** Nach dem 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub dürfen die Eltern einen einjährigen «Erziehungsurlaub» beziehen. Dieser wird zwar nicht bezahlt, beinhaltet dafür aber eine Arbeitsplatzgarantie. Er kann zweimal erneuert werden; die maximale Bezugsdauer beträgt somit 36 Monate. Daneben gibt es auch einen 11-tägigen Vaterschaftsurlaub während vier Monaten ab der Geburt, der in der Höhe des Mutterschaftsgeldes entschädigt wird.

**Schweden:** Der skandinavische Staat kennt eine Elternzeit von 480 Tagen. Dabei müssen Mütter und Väter zwingend je 60 Tage beziehen, den Rest können sie sich aufteilen. Jeder Elternteil hat zudem Anspruch auf unbezahlten Urlaub, bis das Kind 18 Monate alt ist. Die Elternzeit kann auch bei teilzeitlichen Arbeitsanstellungen bezogen werden. Dabei erhalten die Eltern während den ersten 390 Tage 80 Prozent des Bruttolohns, danach während 90 Tagen rund 60 Euro pro Tag.

## Die Schweiz hat Aufholbedarf

Europaweit ist die Schweiz das einzige Land, das weder einen Vaterschaftsurlaub noch einen Elternurlaub kennt. Kinder sind hierzulande immer noch vorwiegend eine Frauenangelegenheit. Während sich Frauen mit Teilzeit- oder unbezahlter Arbeit bescheiden und sich um die Belange der Familie kümmern, arbeiten Väter Vollzeit. Und dies nicht allein mit Folgen für die unmittelbare und ebenso wichtige Vater-Kind-Beziehung, sondern auch hinsichtlich Arbeitsmarkt und Gleichberechtigung. Mit dem Ausfall von Müttern fehlen dem Arbeitsmarkt einerseits Fachkräfte. Andererseits verdienen Mütter weniger, da sie weniger gut bezahlte Jobs bekommen. Im Alter reicht dann die Rente nirgendwo hin – schon eine Scheidung bedeutet in solchen Konstellationen ein Armutsrisiko.

Bei familienpolitischen Vorlagen – wie aktuell auch bei der Diskussion um einen bezahlten Vaterschaftsurlaub – sind es zumeist die Kosten, die als gewichtiges Argument ins Feld geführt werden. Kann sich die Schweiz einen Vaterschaftsurlaub tatsächlich nicht leisten – oder will sie es schlicht nicht?

Die Ausgaben hierfür sollen gemäss Initiative über die Erwerbsersatzordnung finanziert werden, analog zur Mutterschaftsversicherung. Laut Berechnungen des Bundes sollen sich die Kosten eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs auf 420 Millionen pro Jahr belaufen – zu teuer. Die Initianten wiederum argumentieren, dass bereits heute ein Teil über die EO-Beiträge finanziert werden könne, da die Zahl der Militärdiensttage sinkt. Und dass eine allenfalls nötige Erhöhung des Beitragssatzes zu verkraften wäre.

Man darf gespannt sein und hoffen, dass der Nationalrat im Herbst den Mut aufbringt zu einem JA für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub. Es wäre nicht nur an der Zeit dafür, vielmehr ist die Zeit dazu überfällig.

# Big Brother

geschrieben von Lea Sturm | Oktober 25, 2019

**Vor Kurzem wurden an einer Hochschule von Mitarbeitenden Sensoren in Unterrichts- und Sitzungsräumen und auch in Büros entdeckt. Gemäss Aussage der Hochschule dienen die Sensoren der genauen Ermittlung der Raumbelegung. Aufgrund der daraus gewonnenen Erkenntnisse soll die Planung der Raumeinteilung optimiert werden. Die Mitarbeitenden der Hochschule fühlen sich durch die Sensoren gestört und befürchten eine Überwachung der Präsenzzeiten (Artikel 20min vom 3. Mai 2019).**

Immer wieder tauchen im Zusammenhang mit dem Thema Überwachung am Arbeitsplatz Fragen hinsichtlich deren Zulässigkeit auf. Seien es die eingangs erwähnten Sensoren, das Mithören von Telefonaten durch den Vorgesetzten oder dessen Zugriff auf die E-Mail-Accounts von Mitarbeitenden: Sowohl seitens des Arbeitgebers als auch seitens der Arbeitnehmenden bestehen oft grosse Unsicherheiten darüber, ob und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen solche Überwachungsmassnahmen rechtlich zulässig sind.

## Grundsatz

Der Arbeitgeber hat auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden gebührend Rücksicht zu nehmen, er muss die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden achten und schützen. Somit sind im Grundsatz Überwachungs- und Kontrollsysteme, die der Verhaltensüberwachung der Mitarbeitenden dienen, illegal (Art. 26 Abs. 1 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz [ArGV3]).

Zulässig sind auf rein technische oder sachliche Kriterien begrenzte Kontrollen, die keinen Bezug zur Person des Arbeitnehmers nehmen. Anerkannt ist der Einsatz von

Überwachungssystemen zur Überwachung von Produktionsabläufen, aus Sicherheitsgründen und in bestimmten Fällen auch für die Leistungsüberwachung. Sind Überwachungs- oder Kontrollsysteme aus solchen Gründen erforderlich, sind sie dennoch so zu gestalten und anzuordnen, dass die Gesundheit und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer dadurch nicht beeinträchtigt werden (Art. 26 Abs. 2 ArGV3).

## Interessenabwägung

Einem allfälligen berechtigten Interesse eines Arbeitgebers an einer bestimmten Überwachungsmassnahme stehen immer die Rechte der Arbeitnehmenden auf den Schutz ihrer persönlichen Integrität entgegen. Auch wenn also ein berechtigtes Interesse an einer Massnahme durch den Arbeitgeber besteht, muss dieses das Interesse der Mitarbeitenden am Schutz ihrer Privatsphäre überwiegen.

Ein überwiegendes Interesse an einer Überwachungsmassnahme ist insbesondere dann anzunehmen, wenn es um Sicherheitsaspekte geht. Zu denken ist dabei an eine Videoüberwachung von Kassenbereichen oder von unübersichtlichen Parkplätzen. Auch kann die Einhaltung von Reglementsbestimmungen oder Weisungen zur Dokumentenverwaltung oder der Schutz anderer Arbeitnehmenden vor Mobbing ein berechtigtes Interesse an einer Überwachungsmassnahme darstellen, ebenso wie eine Messung von Kundenfrequenzen oder eine Analyse des durchschnittlichen Verhaltens von bestimmten Kundenkategorien. Unzulässig wäre es jedoch, Mitarbeitende unter einem solchen Vorwand mit GPS-Trackern auszustatten und ihnen aufgrund deren Auswertung beispielsweise vorzuhalten, sich zu lange mit einem Arbeitskollegen aufgehalten zu haben. Dies würde einer unzulässigen Verhaltensüberwachung gleichkommen.

Im Fall der Hochschule Luzern war diversen Artikeln zu entnehmen, dass die rund 500 Infrarotsensoren in Unterrichts- und Sitzungsräumen sowie in den Büros Aufschlüsse über die Raumbelegung geben sollen, um die Ausnutzung der

entsprechenden Räume zu optimieren und damit dem bestehenden Platzmangel entgegenzuwirken. Dazu würden die Sensoren aufzeichnen, ob, wann und in welchen Zonen sich Personen aufhalten sowie die Raumtemperatur und die Luftfeuchtigkeit messen. Sofern dazu keine personenbezogene Datenauswertung erfolgt, wie von der Hochschule bestätigt, stellt dieser Zweck ein berechtigtes, das Interesse der Mitarbeitenden am Schutz ihrer Persönlichkeit überwiegendes Interesse dar.

## Verhältnismässigkeit der Überwachungsmassnahme

Liegen sachliche Gründe für eine bestimmte Überwachungsmassnahme vor und überwiegen die Interessen an dieser Massnahme das Interesse der Arbeitnehmenden am Schutz ihrer Privatsphäre, muss die fragliche Massnahme in Bezug auf den mit ihr verfolgten Zweck zusätzlich auch vor dem Prinzip der Verhältnismässigkeit standhalten. Das heisst, die Massnahme muss geeignet und insbesondere für das angestrebte Ziel erforderlich sein, mit anderen Worten darf der Zweck der Überwachungsmassnahme nicht durch ein milderes Mittel erreicht werden können, welches weniger stark in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmenden eingreift. Letztlich muss die Massnahme auch in einem vernünftigen Verhältnis zum angestrebten Ziel stehen.

Im Falle der Hochschule Luzern stellt sich daher die Frage, ob die Datensammlung mittels der angebrachten Sensoren tatsächlich erforderlich ist, zumal die Raumbelegung – zumindest die Unterrichts- und Sitzungsräume – allenfalls auch mittels Abgleich der Stundenpläne und der Klassenspiegel ermittelt werden könnten.

Sodann ist im Rahmen der Verhältnismässigkeit auch die zeitliche Komponente bzw. die Einsatzdauer der entsprechenden Massnahme zu beachten. Bestimmte Zwecke verlangen keine permanente Überwachung, und spätestens bei der Erreichung des

angestrebten Ziels ist der weitere Einsatz nicht nur nicht mehr erforderlich und damit unverhältnismässig, sondern wird auch nicht mehr durch ein berechtigtes Interesse gerechtfertigt. So mag es zum Zweck der Optimierung der Raumbelegung zulässig sein, dass eine Hochschule in Unterrichts- und Sitzungsräumen sowie in bestimmten Büros Sensoren anbringt, sobald die für die Analyse notwendige Datensammlung jedoch abgeschlossen ist, entfällt das überwiegende Interesse an den Sensoren, sie müssen entfernt werden.

## Abhören von Telefongesprächen

Ohne ein entsprechendes Reglement ist unklar, ob Arbeitnehmende zur privaten Telefonnutzung berechtigt sind. Bestehen keine ausdrücklichen Einschränkungen, wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass private Telefonate in einem gewissen Rahmen vom Arbeitgeber geduldet sind und keine Überwachung besteht.

Von Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz geführte Telefongespräche dürfen nur aus Gründen der Leistungskontrolle oder aus Sicherheitsgründen mitgehört oder gar aufgezeichnet werden. Darüber hinaus müssen die entsprechenden Mitarbeiter darüber eindeutig und rechtzeitig in Kenntnis gesetzt werden und damit einverstanden sein.

Ein sachlicher Grund für das Abhören von Telefonaten besteht beispielsweise dann, wenn ein Verbot Auslandsgespräche über das Geschäftstelefon zu führen, in einem Nutzungsreglement festgehalten ist. Das Abhören stellt grundsätzlich auch ein taugliches Mittel dar, um einen diesbezüglichen Missbrauchsverdacht zu klären. Trotzdem erweist sich diese Überwachungsmassnahme allenfalls als unverhältnismässig, da das damit verfolgte Ziel auch durch eine technische Vorrichtung, welche Auslandsanrufe verhindert oder eine vorgängige Autorisierung verlangt, erreicht werden kann. Ist eine solche mildere Massnahme zur Erreichung eines definierten

Ziels denkbar, erweist sich die Telefonüberwachung als unverhältnismässig und damit unzulässig. Sodann ist auch die zeitliche Komponente zu überprüfen, zumal bestimmte Zwecke keine andauernde Überwachung verlangen. So kann es beispielsweise zum Zweck der ökonomischen Optimierung zulässig sein, die zurückgelegten Fahrwege von Firmenfahrzeugen zu erfassen und auszuwerten; dürfen die Fahrzeuge aber auch privat genutzt werden, muss die technische Überwachungsmassnahme während der Freizeit ausgeschaltet sein.

## Überwachung des E-Mail-Verkehrs

Das personenbezogene Auswerten der Logdaten bezüglich des «Surfen» und «Mailen» am Arbeitsplatz ist grundsätzlich nicht zulässig (Art. 26 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz). Der Einsatz von Key-Loggern und anderen Überwachungsprogrammen, welche jede Tätigkeit der Mitarbeitenden am Computer erfassen, ist daher ohne richterliche Anweisung verboten, ebenso wie der flächendeckende sogenannte Content Scanner, welcher jedes gesendete oder erhaltene E-Mail auf vordefinierte Stichwörter untersuchen und entsprechend reagieren kann (Sperrung/Löschung der E-Mail, Benachrichtigung des Systemadministrators oder auch der vorgesetzten Person). Ohnehin ist die Tauglichkeit solcher Programme fragwürdig, da sie durch das Ausschreiben von Spezialzeichen oder durch eine verklausulierte Sprache leicht umgangen werden können.

## Videoüberwachung

Auch visuelle Kontrollsysteme dürfen grundsätzlich nicht zur Überwachung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz eingesetzt werden. Für die Installation einer Videoüberwachungsanlage in einem Unternehmen ist auch Art. 13 des Bundesgesetzes über den Datenschutz (DSG) zu beachten. Er hält in Übereinstimmung mit Art. 26 ArGV3 fest, dass eine Verletzung der Persönlichkeit widerrechtlich ist, wenn sie nicht durch Einwilligung des Verletzten, durch ein überwiegendes privates oder öffentliches

Interesse oder durch das Gesetz gerechtfertigt ist.

Werden beispielsweise an Kassen aus Sicherheitsgründen Videoüberwachungsanlagen eingesetzt, sind sie so anzubringen und anzuordnen, dass die Gesundheit und Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmenden dadurch nicht beeinträchtigt werden. Das heisst insbesondere, dass bei einer Videoüberwachung aus Sicherheitsgründen die Arbeitnehmenden nicht oder nur ausnahmsweise von der Kamera erfasst werden dürfen. Auch dies ist dem Verhältnismässigkeitsprinzip geschuldet, zumal die angestrebte Sicherheit keine Überwachung der Mitarbeitenden erfordert.

## Folgen einer unzulässigen Überwachung

Der Einsatz von unzulässigen Überwachungsmassnahmen stellt eine Verletzung von Art. 26 ArGV3 dar, was durch das Arbeitsinspektorat geahndet wird, und für die betroffenen Arbeitnehmenden stellen sie eine Persönlichkeitsverletzung bzw. eine Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers dar. Die betroffenen Arbeitnehmenden haben die Möglichkeit, gegen den Arbeitgeber eine Zivilklage zu erheben, um die Datenbearbeitung zu sperren und zu löschen und um zu verhindern, dass Daten an Dritte bekannt gegeben werden. Unter Umständen bestehen auch Genugtuungs- und Entschädigungsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber, und letztlich stellt die Persönlichkeitsverletzung auch ein Kündigungsgrund für die Arbeitnehmenden dar, wobei allfällige nachträgliche Konkurrenzverbote wegfallen.

Darüber hinaus kann eine nicht gesetzeskonforme Überwachung von Mitarbeitenden auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Werden Gespräche von Mitarbeitenden ohne ihre Einwilligung aufgenommen, kann ein Verstoss gegen Art. 179bis des Strafgesetzbuches (StGB) vorliegen, was mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft werden kann. Sodann kann auch das Anfertigen von Videoaufnahmen ohne Einwilligung der Mitarbeitenden gemäss

Art. 179quater StGB mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder einer Geldstrafe geahndet werden.

---

# Schwierige Zeiten für Arbeitnehmende 50 plus

geschrieben von Barbara Falk | Oktober 25, 2019

**Unsere Gesellschaft wird immer älter. Damit rückt auch die Bedeutung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt verstärkt in den Fokus. Der Anteil der über 50-jährigen Personen an der Erwerbsbevölkerung steigt. Gemäss Bundesamt für Statistik hat sich dieser von 24,9% im Jahr 1996 auf 27,7% im Jahr 2007 erhöht – ein Trend, der anhält und sich mit der demografischen Alterung der Bevölkerung noch verstärken wird. Die Situation ist Sinnbild für die vielfältigen gesellschaftlichen Herausforderungen, denen sich die Politik und Wirtschaft gegenübersehen – sei es die finanzielle Sicherung der Sozialwerke, der drohende Fachkräftemangel, neue Beschäftigungsformen der Arbeitsgestaltung oder die Langzeitarbeitslosigkeit bei den über 50-Jährigen.**

Schon heute ist jeder zweite Erwerbstätige in der Schweiz über vierzig Jahre alt. Gleichzeitig bleiben ältere Menschen meist auch länger gesund und leistungsfähig, oft über das Pensionsalter hinaus. Wer aber mit über 50 Jahren von Arbeitsplatzverlust bedroht ist oder gar die Kündigung erhält, für den wird es eng und schwierig. Ältere Menschen haben nachweislich mehr Mühe als Jüngere, im Stellenmarkt wieder Fuss zu fassen. Obwohl die Arbeitslosenquote dieser Altersgruppe mit 2,5% nur geringfügig tiefer liegt als jene der 25- bis 49-Jährigen (2.8%), sind ihre Aussichten, wieder

eine Stelle zu finden, unvergleichlich geringer. Ihnen droht Langzeitarbeitslosigkeit bis hin zum sozialen Abstieg. Die Ängste sind entsprechend gross. Hohe Lohnforderungen und insbesondere hohe Berufsvorsorgekosten werden oftmals als Gründe für mangelnde Chancen der sogenannten 50 plus auf dem Stellenmarkt geltend gemacht. Kurzum: Die Älteren sind zu teuer.

## Eine Volksinitiative trifft den Nerv der Zeit

Der schwierigen Situation der über 50-Jährigen auf dem Arbeitsmarkt will der Verein Workfair 50+ entgegentreten. Er hat darum im vergangenen Juli eine eidgenössische Volksinitiative lanciert. Unter dem Motto «Berufliche Vorsorge – Arbeit statt Armut» will der Verein die Situation von älteren Erwerbslosen oder von Erwerbslosigkeit bedrohten Menschen verbessern. Das Kernanliegen der Initiative: Wer über 50 Jahre alt ist und eine Arbeit sucht, soll nicht wegen hoher Lohn- und Berufsvorsorgekosten benachteiligt werden. Erklärtes Ziel von Workfair 50+ ist es, möglichst vielen Menschen Erwerb und Arbeit zu ermöglichen und langzeiterwerbslose Menschen über 50 Jahre wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Der Initiativtext ist schlicht gehalten und fordert eine Änderung von Artikel 113 Abs. 3bis der Bundesverfassung. Neu soll der Artikel lauten:

«Für die Bemessung der Altersgutschriften gilt für alle Versicherten unabhängig vom Alter der gleiche Ansatz. Erwerbstätige Personen sind ab dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres beitragspflichtig.»

Im Fokus stehen somit zwei Forderungen: Die Pensionskassen-Beiträge sollen zukünftig über die gesamte Berufslaufbahn gleich hoch sein, unabhängig vom Alter. Ausserdem soll neu bereits mit 18 Jahren statt wie bisher mit 25 Jahren mit dem Sparen für das Alter begonnen werden. Die beiden Neuerungen

zielen gemäss Aussage der Initianten darauf ab, die Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen sowie wertvolles Wissen und Erfahrung in Unternehmen zu erhalten. Hohe Beitragszahlungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherungen dürfen kein Grund mehr sein, dass ältere Menschen bei der Stellensuche benachteiligt werden.

## Schwierige Rückkehr ins Berufsleben mit 50 plus

Die Gründe der hohen Pensionskassenkosten als Ursache der Arbeitslosigkeit bei den über 50-Jährigen ist allerdings umstritten. Auch Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmenden halten sich hartnäckig, etwa die geringere Flexibilität und Kreativität, hohe Lohnforderungen oder häufiges Kranksein. Und das, obwohl diese Altersgruppe in der Regel gut qualifiziert ist, über viel Wissen und Erfahrung verfügt, sei es in der Arbeit als auch im sozialen Umgang. So haben gemäss Bundesamt für Statistik 57 Prozent der Vor-Rentner eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss, während es bei den 18- bis 35-Jährigen lediglich 42 Prozent und bei den 36- bis 49-Jährigen 54 Prozent sind. Auch Verantwortungsbewusstsein, Identifikation und Loyalität zur Firma sowie Gelassenheit in stressreichen Begebenheiten zeichnen die über 50-Jährigen oft aus.

Immerhin scheint das Thema Arbeitslosigkeit spätestens seit der Finanzkrise in der Gesellschaft nicht mehr das Tabu-Thema zu sein, das es einst war. Zu präsent sind die negativen Schlagzeilen vom wirtschaftlich bedingten Stellenabbau bis hin zu Massenentlassungen. Damit wird gesellschaftlich zunehmend erkannt und mitunter respektiert, dass Arbeitslosigkeit häufig nicht selbst verschuldet ist, sondern ihren Grund in der allgemein schlechten Wirtschaftslage oder in Restrukturierungmassnahmen aufgrund finanziell bedingter Schwierigkeiten des Arbeitgebers hat.

Die Probleme sind zudem branchenspezifisch. So hat etwa der Bankenplatz Zürich gemäss einer Studie von Kanton und Stadt Zürich stark an Wertschöpfung verloren. Infolge dessen gingen zwischen 2008 und 2016 insgesamt 2300 Vollzeitstellen verloren. Betroffenen und insbesondere den über 50-Jährigen hilft das allerdings wenig. Für sie bedeutet Arbeitslosigkeit ein Spagat zwischen Hoffnung und Frustration. Sie tun alles, um eine Stelle zu bekommen, setzen ihre ganze Energie für zig Dutzend Bewerbungen ein und ernten für ihre Bemühungen in der Mehrzahl doch nur eine allgemein gehaltene Standardabsage. Die Aussicht auf ein Interview ist für Ältere ohnehin eine Rarität. Dabei wollen sie arbeiten. Ein OECD-Bericht aus dem Jahre 2014 bestätigt diesen Eindruck: Demnach weist die Schweiz im Vergleich zum OECD-Durchschnitt bei den 55- bis 64-Jährigen eine tiefe Einstellungsquote auf. Übereinstimmend damit ist mit 59 Prozent eine sehr hohe Anzahl von Schweizer Stellensuchenden im Alter von 55 plus seit mehr als einem Jahr arbeitslos.

## Massnahmen sind weiterhin gefragt

Das Thema ist nicht neu. Dennoch scheint es an Gewicht zu bekommen, auch aufgrund der demografischen Entwicklung. Von dieser Sensibilisierung zeugen auch private Initiativen von Start-Ups wie etwa Stellenportale und Beratungsangebote für 50 plus, nebst den staatlich finanzierten Weiterbildungs- und Integrationsprogrammen für über 50-Jährige. Solche Angebote sind begrüssenswert und dürften manchen Stellensuchenden Hoffnung und Mut machen. Das wirkliche Problem ändert sich damit allerdings nicht. Gefragt sind politische Massnahmen, die den gesellschaftlichen Begebenheiten und der demografischen Entwicklung gerecht werden. Mit den älteren Arbeitslosen gehen nicht nur der Wirtschaft erfahrene und häufig gut bis sehr gut ausgebildete Fachkräfte verloren, sondern es entstehen dem Staat auch enorme Kosten. Allein die Massnahmen zur Integration von stellensuchen älteren Personen in Form von Weiterbildungs- und Qualifikationsprogrammen

verschlingen Unsummen von Geldern.

Die Politik hat die Zeichen der Zeit erkannt. Mit der angestossenen Reform des Altersrentensystems, der Altersvorsorge 2020 und der Fachkräfteinitiative wurden einige Massnahmen eingeleitet. Auch die vom Bundesrat festgesetzte Nationale Konferenz zum Thema «ältere Arbeitnehmende» befasste sich mit Massnahmen, um die Situation von älteren Arbeitnehmenden und insbesondere von älteren Arbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. An vier Konferenzen, die letzte fand im April 2018 statt, behandelten und veranlassten die Vertreter von Bund, Kantonen und der Sozialpartner Massnahmen in den Bereichen Wiedereingliederung, berufliche Qualifikation, Sensibilisierung, Flexibilisierung des Rentenbezugs bis hin zu Altersdiskriminierung und Chancengleichheit beim Zugang zu Weiterbildung. Tatsache ist, wie auch eine bei der Universität Zürich in Auftrag gegebene Studie zeigte, dass ältere Arbeitnehmende und Arbeitslose nach wie vor von Diskriminierung betroffen sind. Das Potenzial von älteren Arbeitnehmenden wird nicht genügend anerkannt. In der Schweiz gibt es auch kein Gesetz gegen altersbedingte Diskriminierung – und es hat sich diesbezüglich auch nichts getan.

Angesichts der anstehenden Herausforderungen muss letztlich auch die Wirtschaft Farbe bekennen. Mit den im Raum stehenden sozialpolitischen Problemen bei den Vorsorgeversicherungen, sprich den stets wachsenden Finanzierungsschwierigkeiten bei AHV und BVG, und dem oft beschworenen Fachkräftemangel darf nicht nur die Forderung nach einem höherem Pensionierungsalter und nach dem Inländervorrang im Raum stehen, sondern es muss auch die Bereitschaft von Unternehmen einhergehen, älteren Arbeitnehmenden im Arbeitsmarkt eine Chance einzuräumen.

# Fehleinschätzung der Bedeutung des Einarbeitungsprozesses

geschrieben von Iris Braunwalder | Oktober 25, 2019

**Neuen Mitarbeitenden einen guten Einstieg in eine neue Arbeitsstelle zu ermöglichen zahlt sich aus: Sie fühlen sich willkommen, das Arbeitsklima ist harmonischer und eine saubere Einführung verhindert Fehler, die später ausgebügelt werden müssen. Weshalb also, wird diese wichtige Aufgabe oft vernachlässigt?**

Jeder von Ihnen hat irgendwann, irgendwo an einem Arbeitsort begonnen, erinnern Sie sich? Kommen Ihnen die nachfolgenden Aussagen auch bekannt vor:

- Wir haben einen qualifizierten Mitarbeiter eingestellt, damit wir ihm nicht erst erklären müssen, was zu tun ist!
- learning by doing funktioniert doch immer am besten!
- Er wird sich schon zurechtfinden!
- Und der Klassiker: Mir hat das anfänglich auch niemand beigebracht und ich habe es auch gelernt, ins kalte Wasser geworfen zu werden hat noch keinem geschadet!

Oft wird unterschätzt, dass die Qualität der Arbeit unter einer schlechten oder gar keiner Einarbeitung leidet. Mitarbeiter können nur oberflächlich informieren und fühlen sich nicht zuständig oder gar verantwortlich. Fachwissen und Erfahrung des Vorgängers gehen verloren. Die Neuen verbringen oft Tage oder sogar Wochen am Arbeitsplatz ohne wirklich zu wissen, welche Aufgaben wie und wo zu erledigen sind. Logisch, dass in der ersten Zeit die Qualitätsmassstäbe des Teams oder des Arbeitgebers nicht erfüllt werden können. Dabei wäre die erste Zeit im Unternehmen die wichtigste, hier entscheidet

sich, ob sich der neue Mitarbeiter gut einpasst, gute Leistung mit neuen Ideen einbringt und sich mit dem Arbeitgeber identifizieren kann. Der erste Eindruck ist auch hier von Bedeutung.

Die Zeit und das Geld, welche der Arbeitgeber durch den Verzicht auf eine gute Einarbeitung mit einer zeitliche Doppelbesetzung spart, muss für die Berichtigung der Fehler neuer Mitarbeiter verwendet werden. Oft ist das kein Nullsummenspiel, sondern geht negativ – zu Lasten des Arbeitgebers – aus. So gelesen in Bezug auf einen Budget-Kommentar: «Der Personalaufwand reduziert sich um xy Franken wegen der Anpassung der Fluktuationsprognose sowie der zeitlichen Verschiebungen von Wiederbesetzungen.» Diese Horrorszenarien sind «Gang und Gäb» und offensichtlich das Resultat von Sparübungen und/oder fehlenden zeitlichen Kapazitäten:

- Mitarbeiter werden kaum bis gar nicht informiert über den Neuzugang.
- Für die Begrüssung hat niemand wirklich Zeit.
- Ein Kennenlernen des Arbeitsumfeldes findet nicht statt.
- Im schlimmsten Fall wird nicht einmal der Arbeitsplatz vorbereitet und eine systematische Einarbeitung ist nicht vorhanden.
- Auf eine laufende Betreuung des neuen Mitarbeiters wird keinen Wert gelegt.

## Die Folge: Flucht nach vorne

Ein Misslingen der Beziehung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter ist in solchen Fällen vorprogrammiert. Nicht ohne Grund wechseln viele neue Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz im ersten Jahr der Anstellung erneut. Dies ist unvertretbar – auch in wirtschaftlicher Hinsicht, denn Mitarbeiter sind eine teure Investition.

Qualifizierte Fachkräfte nutzen die kurze Kündigungsfrist der

Probezeit denn oft dazu, sich nach einem neuen Arbeitgeber umzusehen – eine Flucht nach vorne. Die bestehenden Mitarbeiter und Teams leiden darunter, denn erstens müssen sie die Fehler ausgleichen und zweitens sind eine schlechte Arbeitsatmosphäre sowie eine hohe Mitarbeiterfluktuation keine motivationssteigernden Arbeitsbedingungen.

Bedenkt man, mit welcher Aufmerksamkeit eine grössere Investition – etwa ein IT-System -, vorbereitet wird, verwundert es, dass so wenig für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter getan wird.

Deshalb meine Frage an die Politik: Ist es die Einsparung wert,

- den Imageverlust des öffentlichen Personals bewusst in Kauf zu nehmen durch Sparmassnahmen?
- nicht mehr als attraktiver Arbeitgeber zu gelten?
- nicht mehr konkurrenzfähig zu sein auf dem Arbeitsmarkt?
- nicht mehr über qualifizierte Bewerber im Auswahlverfahren zu verfügen?

Im öffentlichen Dienst ist die Politik in der Pflicht. An dieser Stelle erwarten wir von den Räten, dass sie die Verantwortung als EntscheidungsträgerIn und gleichzeitig als «ArbeitgeberIn» wahrnehmen!

---

# Aggressiver Arbeitgeber Staat

geschrieben von Urs Stauffer | Oktober 25, 2019

**Ist es richtig, dass der öffentliche Arbeitgeber mit externen Anwältinnen und Anwälten auf seine eigenen Mitarbeitenden losgeht? Ist es richtig, dass der Arbeitgeber Staat den Mitarbeitenden sämtliche Kosten auferlegt? Ist es richtig,**

**dass sich ein Mitarbeitender faktisch nicht mehr wehren kann, weil die Kostenrisiken immens sind. Wir glauben nein.**

Arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen sind nicht zu vermeiden. Früher hat der Staat seine Sache selbst vertreten, weil er auf viele Mitarbeitende, unter ihnen auch Juristinnen und Juristen, zurückgreifen konnte. Er hat es vermieden, externe Anwälte zu beschäftigen, um gegen seine eigenen Mitarbeitenden anzutreten. Diese Tugend ist vielerorts in Vergessenheit geraten. Man glaubt, berechtigt zu sein, den Mitarbeitenden mit Anwälten gegenüberzutreten, die zunächst aus der Staatskasse und deshalb mit Steuergeldern finanziert werden. Steuergelder nota bene, zu denen der betroffene Mitarbeitende ebenfalls seinen Beitrag geleistet hat. Bekommt der Mitarbeitende nicht recht, bezahlt er alles: die Verfahrenskosten, den Anwalt des Staates und die eigene Vertretung – ein ruinöses Szenario.

## Eklatantes Ungleichgewicht

Das Ungleichgewicht zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, vor allem in wirtschaftlicher Hinsicht, ist eklatant. Das stört manchen Arbeitgeber aber nicht mehr.

Erschwerend tritt hinzu, dass auch die verfahrensrechtlichen Regeln die Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst nicht mehr schützen. So werden etwa im Kanton Aargau Mitarbeitende von Gemeinden ohne die Möglichkeit eines Schlichtungsverfahrens direkt in das verwaltungsgerichtliche Klageverfahren verwiesen, wenn sie sich gegen eine unrechtmässige Entlassung wehren wollen.

Ein Klageverfahren heisst Kosten. Ein Klageverfahren heisst auch, dass man die Anwaltskosten der Gegenseite bezahlen muss, wenn man verliert. Gegenseite ist der Staat, der externe Anwälte miteinbezieht, obwohl dies gestützt auf die Fachkompetenz, über die er verfügt, nicht nötig wäre. Das Klageverfahren muss angestrengt werden, ohne dass vorher eine

Schlichtungsverhandlung möglich wäre.

Damit wird der Arbeitnehmer bewusst ins Risiko gesetzt. Für ihn ist der Ausgang des Verfahrens nicht nur wegen der Streitsache an sich entscheidend, sondern auch mit Bezug auf die Kosten. Auf der anderen Seite setzt sich der Staat kostenintensiv zur Wehr, ohne grössere wirtschaftliche Risiken. Dieses Ungleichgewicht ist erheblich und störend und im Grunde genommen mit Blick auf die Rechtsgleichheit verfassungswidrig.

Im Kanton Glarus etwa beschäftigt der Kanton eine externe Zürcher Anwältin, um einen 59-jährigen, langjährigen Mitarbeitenden des Kantons zu demütigen. Der Mitarbeitende hat nota bene gar nichts falsch gemacht, sondern soll in Folge einer Reorganisation aus dem Amt entfernt werden. Weshalb es dann nötig ist, eine externe Anwältin zu verpflichten, um dem eigenen Mitarbeitenden klarzumachen, dass er eigentlich gar nichts kann, überflüssig ist und nicht mehr gebraucht wird, ist wenig einsichtig.

Dasselbe gilt für eine 63-jährige Lehrperson, die für eine mittelgrosse Stadt tätig war und sieben Jahre lang in befristeten Arbeitsverhältnissen gehalten wurde; danach wollte der Arbeitgeber nicht mehr verlängern und bediente sich eines externen Anwalts, um seine Interessen durchzusetzen. Mangels eines Schlichtungsverfahrens musste der betreffende Mitarbeitende direkt vor dem Verwaltungsgericht klagen. Bekommt der Mitarbeitende nicht recht, bezahlt er alles: seine eigene Vertretung, die Gerichtsgebühren, den externen Anwalt des ehemaligen Arbeitgebers (im erstinstanzlichen Verfahren musste der Mitarbeitende dem staatlichen Arbeitgeber bereits über CHF 16’000 ersetzen). Verliert der Arbeitgeber, bezahlt er auch, aber aus der Staatskasse: Die Vorgesetzten, die unrechtmässig entlassen haben, werden nicht in die Pflicht genommen. Bezahlen müssen sie schon gar nichts. Ist das richtig? Würden Sie sich unter diesen Umständen noch gegen Entscheide des Arbeitgebers wehren?

# Kostenlose erstinstanzliche Verfahren

Die meisten öffentlichen Arbeitgeber verhalten sich fair. Es gibt aber einige, die dies nicht tun. Es ist deshalb gerechtfertigt, sich dahingehend zu engagieren, dass erstinstanzliche arbeitsrechtliche Streitigkeiten im öffentlichen Dienst nicht zu Kosten führen dürfen, egal ob sie nun auf dem verwaltungsinternen Beschwerdeweg oder in einem verwaltungsgerichtlichen Klageverfahren ausgetragen werden. Die verfahrensrechtliche Organisation des Rechtsschutzes ist ohnehin nicht etwas, auf das der Mitarbeitende Einfluss hat.

Im privaten Arbeitsvertragsrecht gibt es die kostenlose Schlichtung bei staatlichen Behörden. Zudem sind die Verfahren bis zu einem Streitwert von (mindestens) CHF 30’000 kostenfrei – hinsichtlich der Parteikostenentschädigung sind die Kantone frei, zu regeln wie sie wollen. Das wird unter anderem damit begründet, dass der Arbeitnehmer in der Regel die schwächere Partei ist. Umso mehr müsste dies im öffentlichen Verfahrensrecht gelten. Der Staat verfügt über erhebliche Ressourcen und finanzielle Mittel, um solche Aufgaben zu lösen; im privaten Arbeitsvertragsrecht gibt es zahlreiche kleine Unternehmen, die wirtschaftlich schwach sind, teilweise sogar schwächer als der Arbeitnehmende selbst, und trotzdem gilt diese Regelung. Dass man den Staat finanziell vor seinen Mitarbeitenden schützen muss, ist keine nachvollziehbare Überlegung. Schwer erträglich ist auch, dass der betroffene Mitarbeitende in der Regel den Gegner mitfinanziert.

Eine sozialverträgliche Ausgestaltung des Rechtsschutzes ist deshalb dringend geboten. Dringend geboten ist auch, dass sich öffentliche Arbeitgeber wie etwa der Kanton Glarus, überlegen, ob es tatsächlich nötig ist, externe Anwälte zu beschäftigen, um einen 59-jährigen Mitarbeitenden in die Knie zu zwingen.

# Vollzeit bis zum ersten Kind (oder Mann)

geschrieben von Daniel Kopp | Oktober 25, 2019

**Teilzeitarbeit ist bei Frauen beliebt und weit verbreitet, aber tückisch, weil sie die Karriere behindert und damit Ungleichheit zementiert. Die Kinderbetreuung ist die stärkste Erklärung für den unterschiedlichen Beschäftigungsgrad.**

Der Anteil Erwerbstätiger, die einer Teilzeitarbeit nachgehen, hat in den vergangenen Jahrzehnten deutlich zugenommen. Von 1970 bis 2016 stieg der Anteil in der Schweiz von 12 auf 35 Prozent. Das ist, auch im Vergleich mit anderen europäischen Ländern, viel. Vor allem aber ist in der Schweiz die Diskrepanz zwischen den Geschlechtern besonders ausgeprägt. Die Teilzeitquote der Männer – 16 Prozent – liegt nur geringfügig über dem Schnitt der OECD-Länder. Anders die Frauen: 57 Prozent von ihnen arbeiten zu einem reduzierten Pensum. Nur in den Niederlanden sind es noch mehr.

## Der öffentliche Dienst im Teilzeitrevier

Für eine kleine Studie, die im Rahmen der KOF-Analysen der ETH Zürich erschienen ist, habe ich die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE der Jahre 2010 bis 2015 ausgewertet. Damit die Ergebnisse nicht durch ausbildungsbedingte Effekte verzerrt werden, habe ich lediglich die 25- bis 64-Jährigen betrachtet und die Lernenden zusätzlich ausgeschlossen (Tabelle 1).

**Tabelle 1**

**Vollzeit- und Teilzeitarbeit nach Geschlecht**

| | Männer | Frauen |
|---|---|---|
| Beschäftigungsgrad in % (inkl. Nicht-Erwerbstätige) | 85 | 53 |
| Beschäftigungsgrad in %, wenn erwerbstätig | 95 | 70 |
| Beschäftigungsgrad in %, wenn Teilzeit erwerbstätig | 59 | 50 |
| Anteil Teilzeit, wenn erwerbstätig in % | 12 | 62 |
| Teilzeitstelle gesucht, wenn erwerbslos in % | 16 | 53 |
| Anz. Beobachtungen (ungewichtet) | 129 254 | 143 842 |

Grundgesamtheit: Personen von 25 bis 64 Jahre, ohne Lehrlinge
Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung des BFS 2010-2015

Ausgesprochen heterogen ist die Verteilung der Teilzeitarbeit nach Branchen. Im Baugewerbe arbeiten nur 12 Prozent Teilzeit, die Beschäftigten in privaten Haushalten dagegen sind zu 77 Prozent im Teilpensum angestellt. Generell ist Teilzeitarbeit im Gewerbe und in der Industrie weniger verbreitet als im Dienstleistungssektor. Aber auch innerhalb des letzteren zeigen sich markante Unterschiede. Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Informatik und Kommunikation weisen einen Teilzeitanteil von nur 20 bzw. 23 Prozent auf; die typischen Branchen im öffentlichen Dienst Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen kommen dagegen auf 60 Prozent. Es überrascht kaum, dass der Anteil Teilzeiterwerbstätiger stark mit dem Frauenanteil in einer Branche zusammenhängt.

Teilzeitarbeit wird häufig positiv bewertet – auch in gewerkschaftlichen Kreisen. Es wird argumentiert, dass Teilzeitarbeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert und dadurch wesentlich zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt beigetragen hat. Zudem erleichtere Teilzeitarbeit jungen Leuten den Einstieg in den und Älteren den Ausstieg aus

dem Beruf. Das vom Seco herausgegebene (und von Arbeitgeber- und Gewerbeverband unterstützte) KMU-Handbuch sieht Vorteile auch auf Arbeitgeberseite: Dank Teilzeitarbeit könnten Verantwortung und Know-how auf mehr Schultern verteilt werden. Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben blieben dem Betrieb erhalten. Und sowieso seien Teilzeitbeschäftigte tendenziell ausgeglichener, produktiver und motivierter.

## Notorische Untervertretung

Wenn – selten – auf negative Seiten der Teilzeitarbeit hingewiesen wird, dann geht es um schlechtere soziale Absicherung (etwa bei der zweiten Säule), um reduzierte Weiterbildungsmöglichkeiten und um geschmälerte Aufstiegschancen. In meiner Untersuchung bin ich der Frage nach dem Einfluss des Beschäftigungsgrades auf die Berufskarriere mit statistischen Methoden nachgegangen. Ist Teilzeitarbeit ein Karrierehindernis? Schon der erste Blick auf die Verteilung von Voll- und Teilzeitstellen auf der Führungsebene von mittleren und grossen Unternehmen (20 und mehr Mitarbeitende) zeigt, dass die Vollzeitstelle klar dominiert (Tabelle 2). Mitglieder von Geschäftsleitungen haben zu 87 Prozent eine Vollzeitstelle inne; 11 Prozent besetzen ein Pensum zwischen 50 und 90 Prozent, nur 2,4 Prozent liegen darunter. Der Anteil der Vollzeitleute liegt hier deutlich höher als im Durchschnitt. Und logischerweise auch der Beschäftigungsgrad: 95 Prozent (Geschäftsleitung) gegenüber 87 Prozent (Gesamtheit).

**Tabelle 2**

**Anteil Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige sowie von Frauen in Führungspositionen von Unternehmen mit 20 MA und mehr (in %)**

| | Leitungsposition | Geschäftsleitung | Total |
|---|---|---|---|
| Vollzeit | 88 | 87 | 71 |
| Teilzeit (50–89 %) | 10 | 11 | 21 |
| Teilzeit (‹50 %) | 2 | 2 | 8 |
| Anteil Frauen (in % ) | 23 | 25 | 42 |

Keine Selbstständigerwerbende, mitarb. Familienmitglieder u. Lehrlinge
Leitungsposition: Mind. 10 Unterstellte u. stand. Monatslohn von mind. 5000 Franken
Geschäftsleitungsmitglied gemäss Angaben der Befragten in SAKE
Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung des BFS 2010-2015

Nachgerade notorisch ist die hartnäckige Untervertretung von Frauen in gehobenen Positionen – aber die Frage bleibt: Hängt das mit dem Beschäftigungsgrad zusammen – und wenn ja, wie? Im Durchschnitt sind 8,8 Prozent der Beschäftigten in mittleren und grossen Unternehmen Mitglied der Geschäftsleitung, 11,6 Prozent der Männer und 5,2 Prozent der Frauen. Die Differenz zwischen den Geschlechtern liegt also bei 6,4 Prozentpunkten. Dieser Wert wird kleiner, wenn man dem Umstand Rechnung trägt, dass sich Männer und Frauen hinsichtlich verschiedener Dimensionen unterscheiden, die einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit für eine Leitungsposition haben. Werden Frauen und Männer gleichen Alters, gleicher Bildungsstufe, derselben Nationalität und identischer Branche verglichen, beträgt die Differenz noch 5,1 Prozentpunkte. Rechnet man den – offenkundig geringen – Einfluss des Dienstalters heraus, verbleiben 5 Prozentpunkte.

Dieser Wert sinkt nun noch einmal deutlich – nämlich auf 2,8 Prozentpunkte, also beinahe auf die Hälfte –, wenn man zusätzlich den Einfluss des Beschäftigungsgrads kontrolliert. Von der ursprünglich festgestellten Untervertretung der Frauen auf der Geschäftsleitungsetage kann demnach ein Drittel durch den Beschäftigungsgrad erklärt werden. Dies zeigt, dass Teilzeitarbeit ein nicht zu unterschätzendes Karrierehindernis ist, unter dem besonders Frauen leiden, da sie viel häufiger

Teilzeit arbeiten als Männer. Zwei Dinge sind speziell auffällig. Zum einen setzt der negative Effekt der Teilzeitarbeit bereits bei «leichter» Teilzeit (Pensen im Umfang von 70 bis 89 Prozent) ein. Schon dann reduziert sich die Wahrscheinlichkeit, Mitglied der Geschäftsleitung zu sein, drastisch (um 4,8 Prozentpunkte). Noch kleinere Pensen senken diese Chance zwar weiter, aber der stärkste Effekt tritt gleich zu Beginn auf, beim Wechsel von einer Vollzeitstelle auf ein (hohes) Teilzeitpensum.

## Männer noch stärker «bestraft»

Zweitens zeigt sich, dass Teilzeitarbeit für beide Geschlechter eine Karrierebremse darstellt, indem sie die Wahrscheinlichkeit, in einer Geschäftsleitung zu sitzen, drastisch reduziert. Bei Männern ist dieser Effekt sogar noch ausgeprägter als bei Frauen, jedenfalls bei hochprozentiger Teilzeitarbeit. Das Pensum zwischen 70 und 89 Prozent bewirkt bei den Frauen eine um 3,4 Prozentpunkte geringere Geschäftsleitungs-Wahrscheinlichkeit, bei den Männern sackt diese gleich um 7 Prozentpunkte ab. Bei den kleineren Pensen ist dieser Geschlechterunterschied kaum mehr sichtbar, und bei den ganz kleinen sind die Fallzahlen der Männer für eine vernünftige Schätzung ohnehin zu gering.

## Was Frauen wirklich wollen

Kann aus diesem Befund wirklich abgeleitet werden, dass Teilzeitarbeit karrierehemmend wirkt? Man könnte einwenden, dass die Teilzeitarbeitenden vielleicht nicht «zufällig» keine Vollzeitstelle innehaben. Sondern dass sie reduziert tätig sind, *weil* sie weniger an Karriere interessiert sind, *weil* sie weniger nach Verantwortung streben oder weil sie ausserberufliche Tätigkeiten höher gewichten als die Vergleichsgruppe «Vollzeit». Dann wäre die Teilzeitbeschäftigung gar nicht der Grund für die fehlende Führungsverantwortung, sondern wie diese die Folge der

persönlichen oder charakterlichen Disposition. Letztere lässt sich nicht so einfach erheben – bloss mittelbar. Man kann zum Beispiel schauen, wie sich die obigen Wahrscheinlichkeiten verschieben, wenn zusätzlich noch der Familiensituation Rechnung getragen wird. Denn das Vorhandensein von Kindern im Haushalt verschiebt eventuell die Prioritäten: weg vom beruflichen Erfolg und hin zur Familie. Möglicherweise ist diese Prioritätenverschiebung für Männer und Frauen unterschiedlich. Doch am beschriebenen Karriererückstand ändert die Familiensituation kaum etwas. Das Vorhandensein von Kindern (und somit die mutmasslich stärkere Präferenz für ausserberufliches Engagement) kann die geringere Vertretung von Frauen in Leitungspositionen nicht erklären. Die Erklärungskraft der Teilzeitarbeit bleibt unverändert gross.

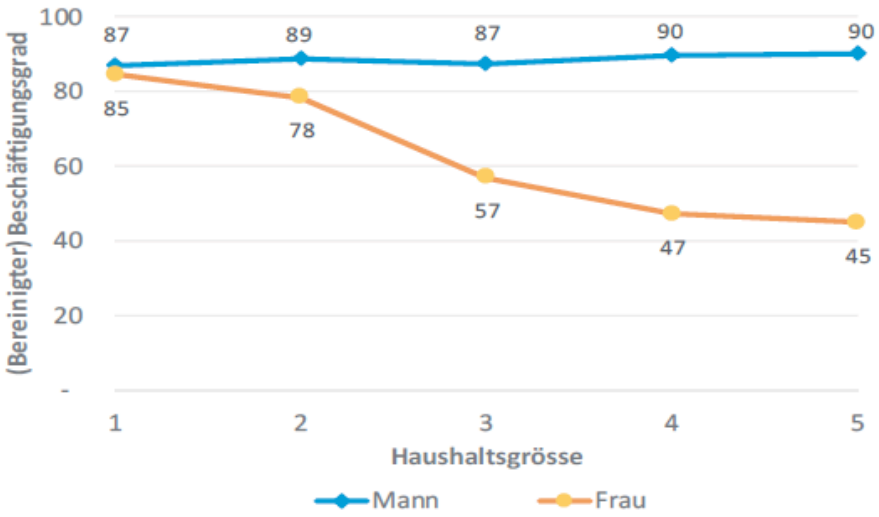
Zwar haben Kinder keinen direkten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, eine Leitungsposition innezuhaben. Dafür aber einen indirekten. Und zwar, weil sie Frauen und Männer in sehr unterschiedlichem Mass zu Teilzeitarbeit bewegen. So nennen teilzeitarbeitende Frauen viel häufiger als teilzeitarbeitende Männer die Betreuung von Kindern als Begründung für das reduzierte Pensum. Und auch statistisch lässt sich aufzeigen, dass das Vorhandensein von Nachwuchs die weibliche «Beschäftigungslücke» zu grossen Teilen erklärt. Die Rechnung geht so: Männer weisen im Durchschnitt einen Beschäftigungsgrad von 85, Frauen einen von 53 Prozent auf. Differenz: 32 Prozentpunkte. Der Einbezug von Alter, Nationalität und Ausbildung reduziert den Unterschied nur minimal (auf 31 Prozentpunkte). Nimmt man zusätzlich die Branchencharakteristika ins Modell auf, fallen nochmals 5 Prozentpunkte des Unterschieds weg.

Den grössten Beitrag zur Erklärung der Differenz leistet indes die Haushaltgrösse (Diagramm 1). Vergleicht man Frauen in Einpersonenhaushalten mit dem Total der Männer, reduziert sich die unerklärliche Differenz im Beschäftigungsgrad auf gerade noch 7,8 Prozentpunkte. Mehr als die Hälfte der ursprünglichen

Differenz lässt sich also durch das Vorhandensein weiterer Haushaltsmitglieder «erklären». Deren Präsenz wirkt sich auf Männer und Frauen tatsächlich höchst unterschiedlich aus. Das lässt sich belegen, wenn man nur gleich alte und gleich gut ausgebildete Personen vergleicht, welche dieselbe Nationalität haben und in derselben Branche arbeiten. Dabei zeigt sich, dass der Beschäftigungsgrad von Männern durch die Anwesenheit weiterer Haushaltsmitglieder nicht oder sogar positiv beeinflusst wird. Männer in Einpersonenhaushalten weisen einen (bereinigten) Beschäftigungsgrad von 87 Prozent auf, Männer in Fünfpersonenhaushalten einen von 90 Prozent.

**Diagramm 1**

**Beschäftigungsgrad nach Geschlecht & Haushaltsgrösse**




Quelle: KOF Analysen 2017 Nr. 2, S. 53

Die Grafik gibt den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von Männern und Frauen zwischen 25 und 50 Jahren für unterschiedliche Haushaltsgrössen wieder. Dabei wurde für persönliche Charakteristiken wie Alter, Ausbildung und Nationalität sowie die Branche kontrolliert. Arbeitslose und Nicht-Erwerbspersonen gehen mit einem Beschäftigungsgrad von 0 in die Berechnungen ein.

## Partner und andere Kinder

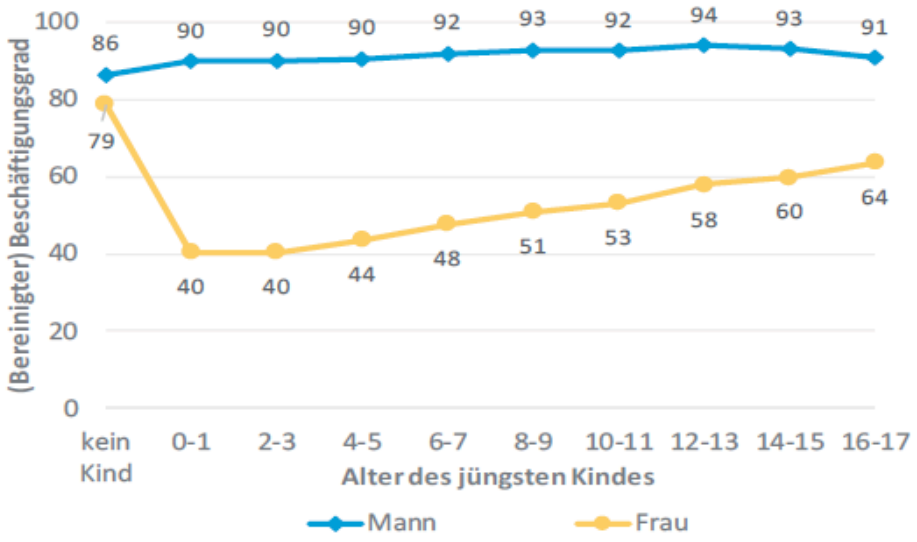
Ein gänzlich anderes Bild zeigt sich bei den Frauen. Deren Beschäftigung sinkt von 85 Prozent im Einpersonenhaushalt auf 45 Prozent im Fünfpersonenhaushalt. Interessant ist die erste Etappe: Schon im Zweipersonenhaushalt liegt der Beschäftigungsgrad von Frauen nur noch bei 78 Prozent. Die

zweite Person im Haushalt ist aber in vielen Fällen kein Kind, sondern der Partner. Bös formuliert: Frauen reduzieren ihren Beschäftigungsgrad also bereits vor dem ersten Kind, um ihren Männern die Schuhe zu putzen, die Unterhosen zu waschen und das Wohnzimmer staubzusaugen. Das Sinken des Beschäftigungsgrades der Frauen ist im Übrigen nicht primär auf einen Totalausstieg einzelner aus dem Arbeitsmarkt zurückzuführen.

Es gibt weitere Evidenz für die unterschiedlichen Auswirkungen von Kindern auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern. Wir sehen, dass der Beschäftigungsgrad der Frauen regelrecht einbricht, sobald ein Kind unter 2 Jahren im Haushalt wohnt (Diagramm 2). Gleichzeitig steigt der Beschäftigungsgrad der Männer dann sogar an! Mit steigendem Alter des jüngsten Kindes hebt sich auch der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Frauen wieder, aber nur sehr langsam. Dies deutet darauf hin, dass die Reintegration nach einem Erwerbsunterbruch oder nach einer starken Reduktion des Erwerbspensums nur schleppend verläuft. Auch der Vergleich mit dem Ausland deutet darauf hin, dass die Rückkehr in den Arbeitsmarkt für junge Schweizer Mütter besonders harzig ist. Während kein anderes Land in Europa einen höheren Anteil erwerbstätiger Frauen ohne Kinder hat, rutscht die Schweiz auf Platz 11 ab, wenn Frauen mit Kindern unter 6 Jahren verglichen werden – und sogar auf Platz 13 bei Frauen mit Kindern zwischen 6 und 11 Jahren.

**Diagramm 2**

**Beschäftigungsgrad nach Geschlecht & Familientyp**




Quelle: KOF Analysen 2017 Nr. 2, S. 54

Die Grafik gibt den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von Männern und Frauen zwischen 25 und 50 Jahren für unterschiedliche Familientypen wieder. Dabei wurde für persönliche Charakteristiken wie Alter, Ausbildung und Nationalität sowie die Branche kontrolliert. Arbeitslose und Nicht-Erwerbspersonen gehen mit einem Beschäftigungsgrad von 0 in die Berechnungen ein.

## Eine freie Entscheidung?

Wer hindert die jungen Mütter am Wiedereinstieg und an höheren Pensen? Die Gründe sind vielschichtig. Traditionelle Rollenbilder sind mit Sicherheit ein wichtiger Grund für den Rückzug. Solange Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer, ist eine solche Entscheidung zudem allzu häufig auch rational. Ein weiterer Punkt ist das Fehlen von Kinderbetreuungsangeboten. Schweizer Familien werden im internationalen Vergleich überproportional stark durch Ausgaben für die familienergänzende Kinderbetreuung belastet. Die öffentliche Hand hält sich stark zurück.

Teilzeitarbeit ist selbstverständlich nicht per se schlecht. Aber sie sollte eine freiwillige Entscheidung sein. Und damit echte Wahlmöglichkeiten bestehen, müssen einige Voraussetzungen erfüllt sein. So gilt es Bedingungen zu schaffen, die es auch Vollzeitarbeitenden erlauben, Beruf und

Familie unter einen Hut zu bringen. Das fordert die Arbeitgeber ebenso wie die öffentliche Hand. Weiter muss die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten beseitigt oder wenigstens abgeschwächt werden, auch bei den Sozialversicherungen. Es sollte nicht nur in den unteren Hierarchiestufen Teilzeitangebote geben, sondern auch «oben». Und zwar für Frauen und Männer. Der dritte Punkt sind die klassischen Rollenvorstellungen, was Haushalt- und Betreuungsaufgaben angeht. Auch hier müssen die Verhältnisse ausgeglichener werden. Will heissen: Männer dürfen nicht länger davon ausgehen, dass ein Wesen im Hintergrund ihre Socken wäscht und das Bad putzt. Und Frauen müssen sich bei der Aushandlung partnerschaftlicher Pflichtenhefte auf die Hinterbeine stellen.