Lohnrunde 2023:

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juli 4, 2022

Die Spitäler müssen Betten schliessen, weil sie kein Personal mehr finden. Die Kantone müssen nicht ausgebildete Lehrpersonen verpflichten, weil sie kein Personal mehr finden. Die offenen Stellen bewegen sich im 6-stelligen Bereich. Man sah das zwar kommen, hat aber kein Gegenmittel gefunden. Vielleicht liegt es ja auch an den alljährlichen Sparrunden der Parlamente? Es ist Zeit, dies zu ändern.

Anreizsysteme für mehr Attraktivität des öffentlichen Arbeitgebers gibt es zahlreiche. Die Aufgaben, die erfüllt werden, sind gut, in der Regel hochwertig. Die Mitarbeitenden arbeiten gerne für den Staat, das ist hier nicht die Frage. Die Lohnrunde fokussiert auf die Entschädigung. Die Entschädigung hat etwas mit Fairness zu tun, und sie ist nicht der einzige, aber ein Bestandteil auf dem Weg zu guten und motivierten Mitarbeitenden.

Die simplifizierende Differenzierung zwischen *«Lohnerhöhung Ja»* oder *«Lohnerhöhung Nein»* muss aufgegeben werden. Sie sagt nicht genug aus. Von einer Lohnerhöhung kann nur gesprochen werden, wenn man für die geleistete Arbeit wertmässig mehr bekommt. Reallohnerhöhung ist hier der Begriff. Die Teuerung gleicht aus, was die Inflation an Wert genommen hat. Beträgt die Inflation 2%, dann ist die nominelle Anhebung des Lohns keine Lohnerhöhung. Es wird nur die bisherige Regelung wertmässig weitergeführt.

Kein Schulterklopfen

Es kann sich also kein Arbeitgeber auf die Schulter klopfen, wenn er dem Personal die Teuerung ausgleicht. Der Mitarbeitende oder die Mitarbeitende verdient dann nämlich genau gleich viel wie zuvor. Und das nicht einmal ganz: Die Teuerung wird erst am Ende des Jahres ermittelt und für das Folgejahr ausgeglichen. Damit hat man die Teuerung tatsächlich

für ein Jahr kreditiert, ausgeglichen wird dieses Jahr logischerweise nie.

250 000 offene Stellen im ersten Quartal 2022, das ist die schweizerische Bilanz gemäss Zürcher Jobradar. Eine erfreuliche Ursache dieser Situation ist: Es gibt viel zu tun. Aber die Arbeitskräfte fehlen. Das wird nicht besser, sondern schlimmer. In den nächsten 10 Jahren werden die geburtenstarken Jahrgänge pensioniert, das sind 1 Million Mitarbeitende. Es rücken die geburtenschwachen Jahrgänge nach, das sind nicht einmal halb so viele.

Will sich die öffentliche Verwaltung richtig positionieren, und daran haben die Mitarbeitenden ebenfalls ein Interesse, dann müssen die Anstellungsbedingungen stimmen. Zu den Anstellungsbedingungen gehört auch der Lohn. Wer jetzt noch darüber diskutiert, wie viel Prozent der Teuerung er auszugleichen beabsichtigt, hat etwas grundsätzlich nicht verstanden. Die Teuerung ist Werterhaltung und ist auszugleichen. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt muss dazu führen, dass Reallohnerhöhungen angeboten werden – und zwar für alle.

Das Wichtigste in Kürze

Die Lohnrunde für das Jahr 2023 wird konkret. Die Geschäftsleitung Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat Daten und Entwicklungen geprüft und ist zu einer klaren Lohnempfehlung gelangt. Vorab: Es ist zwischen dem **Teuerungsausgleich** und der **Reallohnerhöhung** zu differenzieren. Das ist zwar klar, trotzdem wird häufig nur von «Lohnerhöhung» gesprochen, auch dann, wenn nur ein Teil der Teuerung ausgeglichen wird. Das wäre tatsächlich eine Reallohnsenkung.

- Zur **Teuerung**: Zurzeit sprechen wir von einer Teuerung von durchschnittlich 3% per Mai/Juni 2022. Folgt man den Ausführungen der KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich, hat die Inflationsdynamik deutlich an Fahrt gewonnen; sie beträgt im Euroraum 7,5%; dagegen sind die

bisherigen 3% in der Schweiz bescheiden. Wie sich dies weiterentwickelt, ist schwierig zu prognostizieren. Aus diesen Zahlen müssen wir mitnehmen, dass der Teuerungsausgleich für das Jahr 2023 mindestens **bei 3%** angesetzt werden muss; diese Zahl berücksichtigt den per Mai/Juni ermittelten durchschnittlichen Wert, verbunden mit der (schwierigen und deshalb unsicheren) Prognose, dass sich die Teuerung nicht weiter verschärfen wird. Wurde die Teuerung im Jahr 2021 für das Jahr 2022 im Umfang von 6 % nicht ausgeglichen, ist dieser Betrag zu addieren, was dann **3,6%** ergibt.
- Zur **Reallohnerhöhung**: Der Ausgleich der Teuerung ist kein Argument gegen eine Reallohnerhöhung. Diese beiden Zahlen sind streng auseinanderzuhalten. Die Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte schärft den Konkurrenzdruck der Arbeitgeber. Die öffentliche Hand ist nicht frei, ihre gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen oder nicht. Sie muss die Mitarbeitenden rekrutieren können. Die öffentliche Hand beschäftigt in der Hauptsache Fachkräfte. Wir sind der Überzeugung, dass eine Erhöhung von 2% die Konkurrenzsituation zum Marktlohn vorsichtig interpretiert und eine nachvollziehbare Forderung ist.

Ausgleich der Teuerung und Reallohnerhöhung unter dem Jahr 2022 sind im Auge zu behalten und zu berücksichtigen.

Empfehlung: Gehen Sie mit einem Teuerungsausgleich von 3% und einer Reallohnerhöhung von 2%, also **insgesamt 5%**, an den Start und überschreiten Sie die Ziellinie mit denselben Zahlen.

Die bisherigen Mitarbeitenden werden benachteiligt

Dafür gibt es einen guten Grund: Sucht der öffentliche Arbeitgeber neues Personal, wird er es nur bekommen, wenn er einen *guten Anfangslohn* bietet. Reiht er den neuen Mitarbeiter oder die neue Mitarbeiterin regelhaft in das Lohnband ein,

wird er den Bewerber oder die Bewerberin zurzeit wohl nicht verpflichten können. Der öffentliche Arbeitgeber wird sein Ermessen bei der Bestimmung des Anfangslohns zugunsten der Neueintretenden nutzen und diese höher einreihen. Damit *werden alle bisherigen Mitarbeitenden benachteiligt* und dabei auch ausgerechnet diejenigen, die während den letzten Jahren treu waren.

Die Konsequenzen aus diesem Mechanismus sind gravierend. Der Mitarbeitende, der sieht, dass sein neu eintretender Kollege mehr verdient als er selbst, trotz gleicher Qualifikation und gleicher Stellung, der wird nicht zufrieden sein. Er wird erkennen, dass ein Stellenwechsel hin zu einem neuen Arbeitgeber in aller Regel mit mehr Lohn verbunden ist. Wieso will man diesen Kreislauf in Gang setzen? Und wieso will man die Mitarbeitenden, die sich dem öffentlichen Arbeitgeber in überdurchschnittlichem Ausmass verpflichtet fühlen, bestrafen?

Nicht nur Geld, auch Flexibilitäten und Weiterbildung

Parallel zur Entschädigung wird man sich anderes überlegen müssen, um die Attraktivität des Arbeitsplatzes zu schärfen. Lohnnebenleistungen, kürzere Arbeitszeiten, andere Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit, Arbeitsort und andere Flexibilisierungen sind anzubieten.

Man darf sich auch die Frage stellen, ob man nach ausgebildeten Mitarbeitenden sucht oder ob es beim bestehenden Fachkräftemangel nicht besser ist, die Mitarbeitenden selbst auszubilden. Hier ist auf Solidarität zu setzen. Solidarität meint, dass man eben damit rechnen muss, dass Mitarbeitende ihren Job wechseln, man bekommt von anderen öffentlichen Arbeitgebern, was man auch selbst gibt – das hat zur Konsequenz, dass Aus- und Weiterbildungen nicht durch scharfe Rückzahlungsklauseln verhindert werden dürfen.

Nun zu den Zahlen: Die Lohnrunde 2023 kann nicht ohne

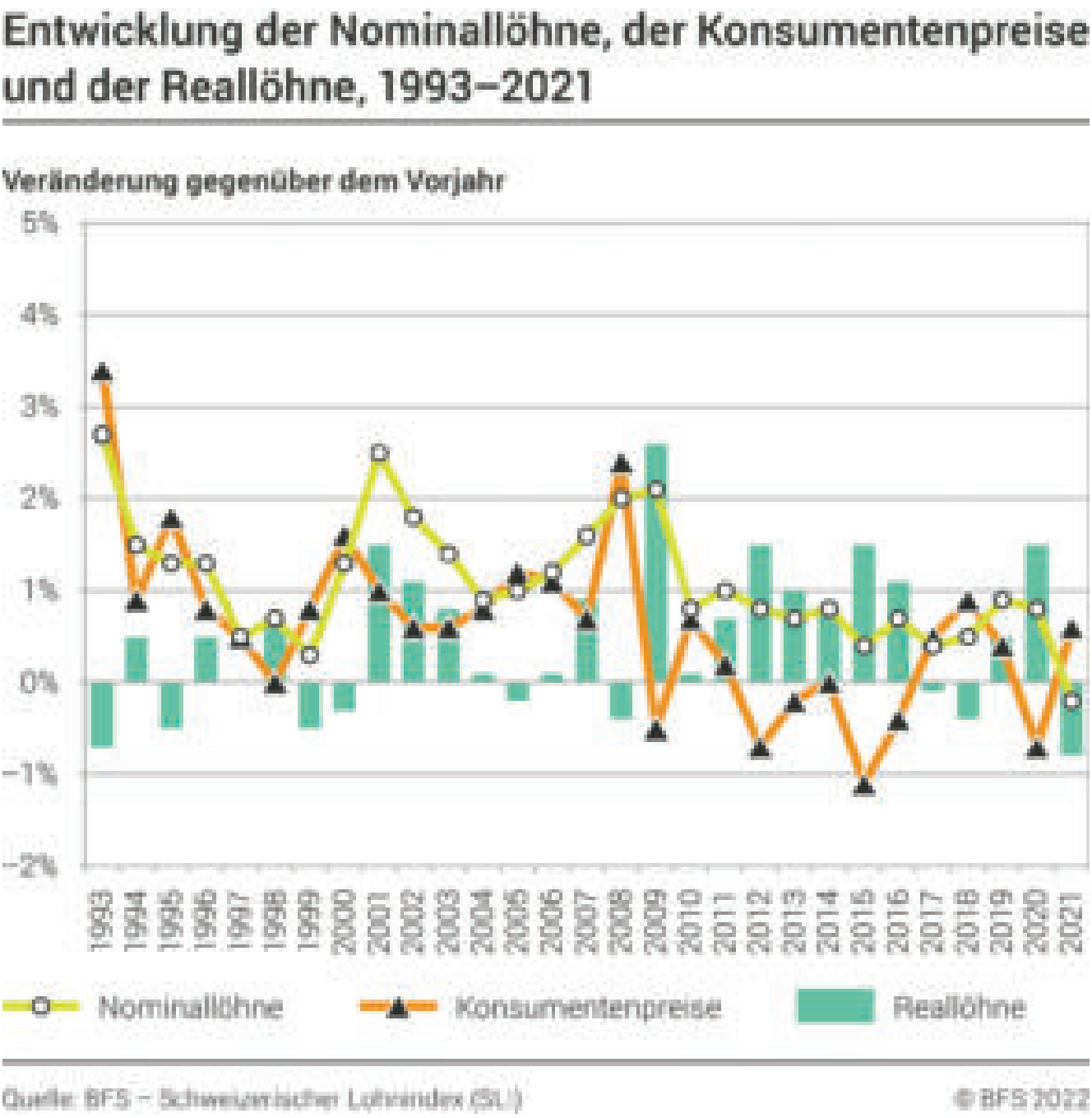
Berücksichtigung der beiden vorangegangenen Lohnrunden 2021 und 2022 erfolgen. Wirtschaftsentwicklung und Teuerung waren nicht immer so wie prognostiziert, was Auswirkungen auf die Lohnrunde 2023 haben wird.

Lohnrunde 2020 für das Jahr 2021

Die Nominallöhne haben sich gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) gegenüber dem Vorjahr durchschnittlich *um 0,2% verringert*. Der Anstieg des Preisniveaus, ausgelöst durch die steigenden Öl- und Mietpreise, führte Ende Jahr zu einer Teuerung von +0,6%. Seit Einführung des schweizerischen Lohnindexes im Jahr 1942 hat die Kaufkraft der Löhne zum *15. Mal abgenommen*. Unter Einbezug einer mittleren Jahresteuerung von +0,6% sowie der um 0,2% gesunkenen Nominallöhne, ergibt unter dem Strich einen *Reallohnrückgang von 0,8%*.

Es sei einschränkend einmal mehr erwähnt, dass die Zusammensetzung des Warenkorbs, aus dem die Teuerung berechnet wird, höchst diskutabel ist, insbesondere, weil die Krankenkassenprämien nicht Teil des Warenkorbs sind – Öffentliches Personal Schweiz hat darauf wiederholt hingewiesen, aber keine Anpassung dieser verzerrenden Statistik erreicht.

Die finanzielle Lage der öffentlichen Hand war zum Zeitpunkt unserer Empfehlungen für die Lohnrunde 2021 relativ gut. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfahl damals eine Reallohnerhöhung von 2%. Diese Empfehlung konnte teilweise durchgesetzt werden. Bei den Lohnverhandlungen für das kommende Jahr wird deshalb zu prüfen und zu berücksichtigen sein, was man bei seinem Arbeitgeber für das Jahr 2021 tatsächlich erreicht hat. Zu prüfen ist: *Wurde die Teuerung ausgeglichen und gab es eine Reallohnerhöhung oder nicht? Diese Zahlen sind fortzuführen.*



Lohnrunde 2021 für das Jahr 2022

Die Zahlen für das Jahr 2022 (also die im Jahr 2021 ausgehandelten neuen Löhne) liegen noch nicht vollständig vor. Rückmeldungen aus den Lohnverhandlungen, Statistiken etwa der UBS sowie die Zahlen in den Gesamtarbeitsverträgen lassen aber vermuten, dass die *Nominallöhne nicht einmal um ein Prozent* gestiegen sind. Das bedeutet bei der gegenwärtigen Teuerung, dass die Reallöhne massiv sinken. Klar, wir haben uns in der Zeit der Pandemie ein wenig etwas angespart, weil nichts auszugeben war, aber das betrifft die Lohnentwicklung nicht.

Die Teuerung und faktische Reallohnerhöhung unter dem Jahr 2022 im Abgleich zu den Resultaten der Lohnrunde 2021 für das Jahr 2022 sind zu prüfen. Das hat jeder Personalverband für seinen Arbeitgeber individuell zu tun – zu unterschiedlich sind die Zahlen.

Lohnrunde 2022 für das Jahr 2023

Die Entwicklung der Teuerung und der Reallöhne unter dem Jahr ist genau zu beobachten. Ersteres ist einfach möglich, Zweites weniger. Für die Reallöhne und deren Erhöhung spricht die Anzahl unbesetzter Stellen; je höher der Leerstand, desto besser muss der Lohn sein, den der Arbeitgeber dem Bewerber oder der Bewerberin tatsächlich anbietet, wenn er die Stelle besetzen muss. Dieses Verhalten bildet über das Ganze gesehen eine realistische Reallohnerhöhung für das Folgejahr ab. Zu den Zahlen:

- **Teuerung:** Im Fokus muss zunächst die Teuerung stehen. Diese muss ausgeglichen werden und kann nicht als Lohnerhöhung qualifiziert werden; sie belässt den Lohn wertmässig auf dem Stand wie vor dem Ausgleich. Die Teuerung ist deshalb zu prognostizieren; da die Teuerung nur für die Zukunft ausgeglichen wird (und keine nachträgliche Entschädigung erfolgt, was ja auch nicht ausgeschlossen wäre), ist nicht zurückhaltend zu prognostizieren. Zurzeit sprechen wir von einer Teuerung von durchschnittlich 3% Ende Mai. Folgt man den Ausführungen der KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich, hat die Inflationsdynamik im Euroraum deutlich an Fahrt gewonnen; Treiber hierfür sind insbesondere die Preise für Energie und Treibstoffe, aber auch für alle anderen Produkte, bei denen Lieferengpässe bestehen oder nur schon drohen; das sind Autos, Wohnmöbel und touristische Dienstleistungen, aber auch Lebensmittel. Die Teuerung beträgt in den USA 8,5%, im Euroraum 7,5%; dagegen sind die bisherigen 3% in der Schweiz bescheiden. Wie sich das weiterentwickelt, ist schwierig

zu prognostizieren. Aus diesen Zahlen müssen wir mitnehmen, dass der *Teuerungsausgleich für das Jahr 2023 bei 3%* angesetzt werden sollte; diese Zahl berücksichtigt den per Ende Mai durchschnittlich ermittelten Wert, verbunden mit der (schwierigen und deshalb unsicheren) Prognose, dass sich die Teuerung nicht weiter verschärfen wird. Wurde die Teuerung im Jahr 2021 für das Jahr 2022 im Umfang von 0,6% nicht ausgeglichen, ist dieser Betrag zu addieren, was dann 3,6% ergibt. Ein Verhandlungsergebnis kann aber auch sein, dass man eine Bandbreite verabredet. Das scheint zwar selten, aber eigentlich spricht nicht viel dagegen. Es geht beim Ausgleich der Teuerung schliesslich nicht um Lohnerhöhungen, sondern um den Werterhalt der vereinbarten Entschädigung.

- **Reallohnerhöhung:** Die ausgeglichene, hohe Teuerung ist kein Argument gegen eine Reallohnerhöhung. Diese beiden Zahlen sind streng auseinanderzuhalten. Wer lediglich von einer «Lohnerhöhung» spricht und den Ausgleich der Teuerung einschliesst, drückt sich nicht korrekt aus. Nach Auffassung der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist nach Jahren des Rückbaus eine Reallohnerhöhung angezeigt. Die Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte unterstützt diese Vorstellung kräftig. Wer keine Mitarbeitenden mehr findet, muss die Arbeitsbedingungen anpassen. Für den Staat gilt dies verschärft, weil er nicht frei ist, seine gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen oder nicht. Er muss die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutieren können. Das leuchtet allen für den Polizeidienst, die Lehrpersonen, das Gesundheitswesen oder die Energieversorgung sofort ein; das gilt aber auch für alle anderen Verwaltungszweige, selbst für die Steuern, weil wir diese für die Bezahlung der zwingend nötigen

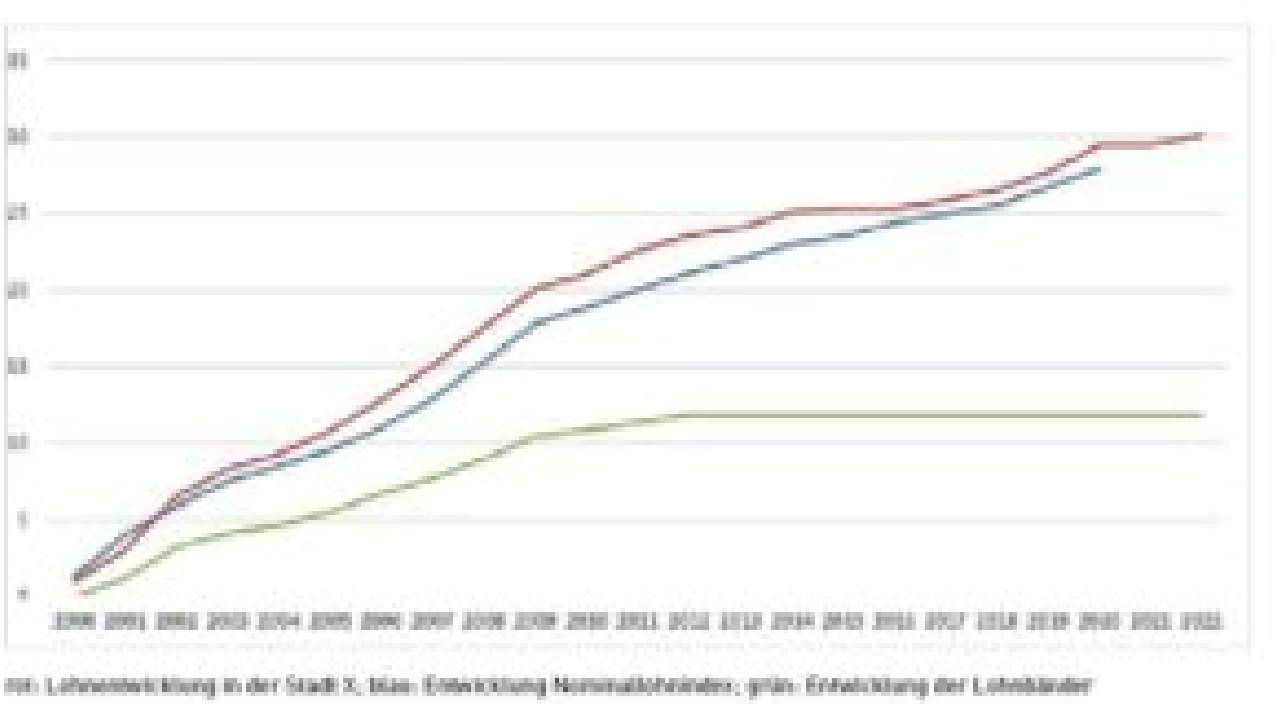
Dienstleistungen brauchen. Damit stellt sich die Frage der Höhe: Die öffentliche Hand beschäftigt in der Hauptsache Fachkräfte. Hier besteht ein erheblicher Mangel, die Nachfrage ist hoch, das Angebot klein. Wir wollen keinen Service public, der *wegen zu tiefer Löhne gezwungen ist, nicht ausgebildete Mitarbeitende zu verpflichten,* wie dies im Moment bei den Lehrpersonen passiert. Wir wollen nach wie vor einen öffentlichen Dienst, der gut und effizient arbeitet. Um diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen zu können, muss der Lohn konkurrenzfähig sein, d. h. (auch) mit der Privatwirtschaft mithalten können. Wir sind der Überzeugung, dass *eine Erhöhung von 2% die Konkurrenzsituation zum Marktlohn vorsichtig interpretiert.*

Anpassung des Lohngefüges und der Lohnbänder

Der öffentliche Arbeitgeber wird sich zudem an die Arbeit machen müssen, um die Lohnbänder anzupassen. Es genügt nicht, den Lohn über alle Mitarbeitenden zu erhöhen, es ist das *Lohngefüge* insgesamt – ausgedrückt in den *Lohnbändern* – anzuheben. Erst so behält man die vom Gesetzgeber gewünschten Entwicklungsmöglichkeiten des einzelnen Mitarbeiters oder der einzelnen Mitarbeiterin bei und kann die gute Leistung mit einer Lohnentwicklung und die schlechte Leistung mit keiner Lohnentwicklung abgelten. Führt man die Lohnbänder nicht nach, ist diese individuelle und von allen Arbeitgebern mit Leistungslohnmodellen gewünschte und versprochene Lohnentwicklung nicht umsetzbar. Dies lässt sich unschwer aus der nachfolgenden Grafik entnehmen, welche die Lohnentwicklung in einer schweizerischen Stadt abbildet (und in dieser Form ihre Konkurrenzfähigkeit wie auch das Leistungslohnprinzip erheblich einschränkt):

Führt man nicht nach und passt keine Lohnbänder an, werden die Verzerrungen erheblich und bilden nicht mehr ab, was

tatsächlich vereinbart wurde. Der Mitarbeitende oder die Mitarbeitende, die mit dem Versprechen des öffentlichen Arbeitgebers, sich in der jeweiligen Position vom unteren Ende des Lohnbandes hin zum oberen Ende entwickeln zu können – wenn die Leistung stimmt –, in den Job gestartet ist, muss erkennen, dass gar keine Entwicklung gestützt auf die eigene Leistung möglich ist.



Unsere Empfehlung

Wir fordern Sie deshalb auf, geschätzte Präsidien der Personalverbände, mit einem Ausgleich der Teuerung von 3% und einer Reallohnerhöhung von 2%, also insgesamt 5% an den Start zu gehen und die Ziellinie mit denselben Zahlen zu überschreiten.

Öffentliches Personal Schweiz

Die Geschäftsleitung

Die Probezeit – ein Überblick

geschrieben von Claudia Schnueriger | Juli 4, 2022

«Drum prüfe, wer sich ewig bindet» – dieses Sprichwort gilt auch im Arbeitsverhältnis. Dazu dient die Probezeit. Nach der Rechtsprechung soll die Probezeit die Parteien auf die Schaffung eines auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnisses vorbereiten, indem sie Gelegenheit erhalten, ihr Vertrauensverhältnis zu erproben und festzustellen, ob sie zueinander passen, bevor sie sich für einen längeren Zeitraum binden.

Entspricht das eingegangene Vertragsverhältnis nicht ihren Erwartungen, müssen die Parteien es schnell beenden können. Diese einfache Umschreibung täuscht darüber hinweg, dass die Probezeit immer wieder zu rechtlichen Fragen führt. Auf die wichtigsten Aspekte wird nachfolgend näher eingegangen.

Gesetzliche Regelung

Die kantonalen Personalgesetzgebungen verweisen oft auf die Bestimmungen des Obligationenrechts.

Gemäss Art. 335b Abs. 1 OR gilt der erste Monat eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses als Probezeit, falls die Parteien nichts anderes vereinbart haben. Die Probezeit darf höchstens auf drei Monate verlängert werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen, gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Auf kantonale Regelungen, die vom Obligationenrecht abweichen, wird im Rahmen dieses Beitrags nicht näher eingegangen, müssen jedoch im Einzelfall beachtet werden.

Beginn der Probezeit

Das Bundesgericht erwog (vgl. Urteil 4A_3/2017), dass für den Beginn der Probezeit der Stellenantritt, d. h. die tatsächliche Arbeitsaufnahme und nicht der vertraglich festgelegte Antrittstermin massgeblich sei.

Dauer der Probezeit

Wenn die Parteien nichts anderes schriftlich vereinbaren, dauert die Probezeit einen Monat. Sie kann verkürzt oder bis maximal auf drei Monate verlängert werden. Eine freiwillige Verlängerung der Probezeit über die drei Monate hinaus ist vorbehältlich abweichender kantonaler Regelungen nicht möglich. Die Probezeit muss für Arbeitgeber und Arbeitnehmer von gleicher Dauer sein. Den Parteien steht es auch frei, gänzlich auf die Probezeit zu verzichten.

Kündigungsfrist und -termin

Die Kündigungsfrist beträgt sieben Tage, wobei Kalendertage gemeint sind. Die Regelung der Dauer der Kündigungsfrist ist dispositiv, die Parteien können beliebig davon abweichen. Die Kündigungsfrist kann in der Probezeit sogar ganz wegbedungen werden, womit das Arbeitsverhältnis mit dem Zugang der Kündigung endet (sog. entfristete Kündigung). Während der Probezeit kann auf einen beliebigen Termin hin gekündigt werden, sofern die Parteien nichts Abweichendes regeln.

Zeitpunkt der Kündigung

Damit eine Kündigung noch als in der Probezeit ausgesprochen gilt, muss sie dem Gekündigten bis am letzten Tag der Probezeit zugehen. Das Versanddatum ist nicht entscheidend. Die Kündigungsfrist muss dabei nicht gänzlich innerhalb der Probezeit liegen, sondern darf sich darüber hinaus erstrecken.

Kündigungsgrund in der Probezeit

Im öffentlichen Personalrecht ist eine Kündigung durch den

Arbeitgeber nur aus sachlichen Gründen möglich. Die Probezeit dient dazu, die Persönlichkeit des Mitarbeiters und seine Eignung für eine bestimmte Position zu beurteilen. Gemäss einem aktuelleren Entscheid des Bundesgerichts (siehe Urteil 8C_370/2021) genügt bei einer Kündigung während der Probezeit das Fehlen eines für die Erfüllung der übertragenen Aufgaben notwendigen Vertrauensverhältnisses als sachlicher Kündigungsgrund.

Zeitlicher Kündigungsschutz nach Art. 336c und d OR

Der Schutz vor Kündigungen zur Unzeit greift während der Probezeit nicht. Dies gilt auch bei einer Verlängerung der Kündigungsfrist nach Art. 336c Abs. 3 OR, da auch die Verlängerungsperiode zur Probezeit zählt. Demzufolge kann einem Arbeitnehmer auch während des Militärdiensts, einer Krankheit, eines Unfalls oder einer Niederkunft gemäss den kurzen Kündigungsfristen der Probezeit gekündigt werden.

Missbräuchliche Kündigung während Probezeit

Das Bundesgericht hat in einem Leitentscheid (siehe BGE 134 III 108) erstmals die Anwendbarkeit des sachlichen Kündigungsschutzes während der Probezeit bejaht. Demnach kann eine Kündigung also auch während der Probezeit missbräuchlich erfolgen. Gemäss Bundesgericht ist jedoch zu beachten, dass die Missbrauchsbestimmungen mit Blick auf den Zweck der Probezeit gegenüber einem Arbeitsverhältnis mit ordentlicher Kündigungsfrist nur einschränkend zur Anwendung gelangen.

Derjenige, dem gekündigt worden ist, hat vor Ablauf der Kündigungsfrist schriftlich beim Kündigenden Einsprache zu erheben. Das Erfordernis der Einsprache während der Kündigungsfrist gilt auch bei einer Kündigung während der Probezeit, soweit dies möglich und zumutbar ist. Das Bundesgericht ist streng: Es ist der Auffassung, eine Einspracheerhebung innert der auf drei Tage verkürzten

Kündigungsfrist sei möglich und zumutbar.

Verlängerung der Probezeit bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Während der Probezeit sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer kennenlernen und das Arbeitsverhältnis bei Diskrepanzen mit einer kurzen Kündigungsfrist wieder auflösen können. Das gegenseitige «Kennenlernen» bedingt natürlich, dass der Arbeitnehmer während der Probezeit auch tatsächlich für den Arbeitgeber tätig ist. Aus diesem Grund verlängert sich in drei Fällen verhinderter Arbeitsleistung die Probezeit um die Dauer der Verhinderung, nämlich bei Krankheit, Unfall und Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen, gesetzlichen Pflicht (Militär- und Zivilschutzdienst). Dabei kommt es nicht auf das Verschulden des Arbeitnehmers an. Weder Schwangerschaft noch Ferien oder unbezahlter Urlaub führen zur Verlängerung der Probezeit. Deshalb wird in der Praxis in der Regel vereinbart, dass Arbeitnehmer während der Probezeit keine Ferien beziehen dürfen oder nur einige wenige Tage. Die Parteien können diese Verlängerungen durch schriftliche Vereinbarung wegbedingen oder sie können auch zusätzliche Gründe vereinbaren, die zur Verlängerung der Probezeit führen können. Die zwingende Höchstdauer von 3 Monaten kann jedoch durch solche Vereinbarungen nicht überschritten werden, dies im Unterschied zu den im Gesetz aufgezählten Verlängerungsgründen.

Die Verlängerung der Probezeit findet ohne weiteres Zutun der Parteien statt. Bis anhin ungeklärt war jedoch die Frage, wie sich die Verlängerung der Probezeit berechnet. In einem neuen Bundesgerichtsurteil (siehe Urteil 8C_317/2021, zur Publikation vorgesehen) wurde diese Frage nun geklärt. Damit die Probezeit den Zweck des gegenseitigen «Kennenlernens» erfüllen kann, soll die zur Verfügung stehende Zeit nicht durch die Verhinderung des Arbeitnehmers gekürzt werden. Das bedeutet, dass nur die tatsächliche Arbeitszeit als Probezeit angerechnet werden soll. Die Verlängerung der Probezeit

erfolgt deshalb um diejenige Anzahl ganzer Arbeitstage, um welche die Probezeit durch den effektiven Arbeitsausfall verkürzt wurde. Ohnehin freie Tage führen nicht zur Verlängerung. Daraus folgt, dass Samstage sowie Sonn- und Feiertage bei der Verlängerung der Probezeit nicht mitzuzählen sind. Folgendes Beispiel soll dies verdeutlichen: Der Arbeitnehmer ist in der Probezeit während drei Arbeitstagen krank. Die Probezeit würde regulär an einem Donnerstag enden. In diesem Fall verlängert sich die Probezeit nicht bis Sonntag, sondern bis zum darauffolgenden Dienstag, da die arbeitsfreien Tage (Samstag und Sonntag) nicht mitzuzählen sind.

Konkurrenzverbot bei Ausscheiden während der Probezeit

Ein vereinbartes Konkurrenzverbot gilt grundsätzlich auch bei einer Kündigung während der Probezeit. Es ist aber nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen verbindlich: Der Arbeitnehmer muss vertieften Einblick in den Kundenkreis oder in die Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens haben. Zudem muss die Verwendung dieser Kenntnisse dem ehemaligen Arbeitgeber erheblich schaden können. Dieses Schädigungspotenzial wird bei einer Kündigung in der Probezeit schwer nachzuweisen sein.

Jedes Konkurrenzverbot muss räumlich, sachlich und zeitlich beschränkt sein. Bei einem Konkurrenzverbot bei Ausscheiden während der Probezeit werden stärkere Beschränkungen erforderlich sein als bei einer ordentlichen Kündigung.

Nur eine Probezeit

Zwischen denselben Parteien kann die Probezeit nur einmal während dreier Monate laufen. Wenn ein Vertrag beendet und ein neuer geschlossen wird, kann keine neue Probezeit vereinbart werden, es sei denn, die Probezeit im ersten Arbeitsvertrag hat weniger als drei Monate gedauert. Weitere Ausnahmen

bestehen bei längerem Vertragsunterbruch und dann, wenn der Arbeitnehmer eine gänzlich andere Funktion übernimmt, sodass ein Bedürfnis besteht, den neuen Arbeitsplatz bzw. die Fähigkeiten des Arbeitnehmers in Bezug auf die neue Stelle kennenzulernen.

Fazit

Das Ziel der Probezeit ist es, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer kennenlernen und bei fehlender Harmonie den Arbeitsvertrag relativ einfach und rasch wieder auflösen können. Demzufolge bestehen während der Probezeit besondere Regelungen. Die jederzeitige Kündigungsmöglichkeit und die kurzen Kündigungsfristen können für beide Parteien vorteilhaft sein. Demgegenüber ist der Arbeitnehmer bei einer Arbeitsverhinderung durch Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Militär- bzw. Zivildienst während der Probezeit nicht geschützt, denn die Sperrfirsten gemäss Art. 336c und d OR gelten während der Probezeit nicht. Die Hürden zur Geltendmachung einer Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung sind mit Blick auf den Zweck der Probezeit stark erhöht. Schliesslich sollten die Arbeitnehmer die neueste bundesgerichtliche Rechtsprechung zur Verlängerung der Probezeit infolge Krankheit oder Unfall beachten.

MLaw Claudia Schnüriger

Angstkultur und Burn-outs: Insider berichten über die

Krise in der Stadtpolizei

geschrieben von Lisa Aeschlimann | Juli 4, 2022
Foto: Alice Malherbe

Innert kurzer Zeit haben sich zwei Stadtpolizisten in Winterthur das Leben genommen. Mehrere Quellen berichten von einem schlechten Betriebsklima. Im Zentrum der Kritik steht die Führung.

Am 11. Februar 2022 hat sich ein langjähriger Polizist der Stadtpolizei Winterthur auf dem Posten das Leben genommen. Es ist der zweite Suizid innert kurzer Zeit. Im letzten Juli hatte sich ein langjähriger Korpsangehöriger auf einer Wanderung das Leben genommen. Beide Kollegen hatten auf derselben Abteilung in einem kleinen Team gearbeitet. Der «Blick» berichtete zuerst über den Vorfall.

Die beiden Suizide werden nun untersucht – einerseits durch die Zürcher Staatsanwaltschaft, andererseits hat die zuständige Stadträtin, Sicherheitsvorsteherin Katrin Cometta (GLP), eine Administrativuntersuchung angekündigt. Dies bestätigt sie dieser Zeitung auf Anfrage. Die konkreten Ursachen der Suizide sind unklar. Die Staatsanwaltschaft teilt mit, dass es derzeit keine Hinweise auf strafrechtlich relevante Dritteinwirkung gibt, die zum Tod des Mannes geführt haben könnte.

Klar ist hingegen, dass im Korps und in dessen Umfeld massive Kritik an der internen Kultur der Stapo kursiert. Im Gespräch mit vier voneinander unabhängigen Quellen und gestützt auf verschiedene Dokumente zeigt sich, dass sich diese Kritik auf drei Themen konzentriert: Kommunikation, Klima und Führung.

Die Quellen bleiben anonym, weil sie dem Amtsgeheimnis unterstehen oder nicht autorisiert sind, über Interna zu sprechen.

Die beiden langjährigen Stadtpolizisten S. und M. arbeiten im gleichen Team, sie kennen sich gut. Sie eint, dass beide eine belastete Beziehung zu ihrem direkten Vorgesetzten haben. Für S. verschlimmert sich die Situation im Frühjahr 2021, als es zu einer kurzfristigen räumlichen Verlegung des Teams kommt – gemäss einer Quelle in einer «Nacht-und-Nebel-Aktion».

Das Team arbeitet fortan in einem Not-Kommandoposten abseits des Hauptsitzes in einem Untergeschoss, ohne direktes Tageslicht.

Die räumliche Umplatzierung ist temporär, und es gibt einen Grund dafür: Die Stadtpolizei Winterthur wird nach jahrelanger Bauzeit Ende Mai 2022 in ein neues Gebäude ziehen. Im Vorfeld des Umzugs kam es zu Raumproblemen – auch wegen Corona.

S. beschwert sich über Arbeitsbedingungen

Laut mehreren Quellen beschwert sich S. über die Arbeitsbedingungen im neuen Büro, indem er ein Schreiben an die Tür hängt, in dem er die Zustände kritisiert. Dies führt zu weiteren Spannungen mit dem Vorgesetzten. Im April 2021 wird S. krankgeschrieben. Mitte Juni – S. ist immer noch krankgeschrieben – wird kommuniziert, dass S. per 1. Juli neue Aufgaben bekomme. Eine Folge davon: Er wird viel enger als bis anhin mit seinem Vorgesetzten zusammenarbeiten.

Die Umteilung bezeichnen drei Quellen als «unverständlich». S. habe sich viele Jahre mit den ihm anvertrauten Aufgaben befasst, sich ein Netzwerk aufgebaut, er sei im Korps und bei den Winterthurerinnen und Winterthurern geschätzt gewesen.

Kurz darauf nimmt sich S. auf einer Wanderung das Leben. Seine Frau hat ihn zuvor als vermisst gemeldet. Er wurde 60 Jahre alt. Fast 40 Jahre davon hat er bei der Stadtpolizei Winterthur gearbeitet. Das offizielle Todesdatum wird auf den 12. Juli 2021 festgesetzt.

Die Gründe für die Umteilung bleiben unklar. Die Stadtpolizei

verweist auf Anfrage an das Departement für Sicherheit und Umwelt. Dessen Chefin Katrin Cometta schreibt auf Anfrage zu den beiden Suizid-Vorfällen: «Der erste wie auch dieser Suizid eines langjährigen Mitarbeiters schockieren das Korps und mich zutiefst. Die letzten Tage habe ich beim Korps verbracht. Die Trauer und Betroffenheit ist gross.» Als Stadträtin und Vorsteherin des Departements Sicherheit und Umwelt stelle sie aufgrund der Vorfälle beim Stadtrat einen Antrag auf eine umfassende Administrativuntersuchung.

Weitere Fragen könne sie aufgrund des Persönlichkeitsschutzes für die betreffenden Mitarbeitenden, der laufenden Untersuchung und der geplanten Administrativuntersuchung nicht beantworten.

Mitglieder des Teams forderten Versetzung

Nach dem ersten Suizid im Juli 2021 ist das Korps fassungslos. Ein Polizist bricht an der Beerdigung zusammen und muss gestützt werden.

Was die Stadtpolizei nach dem Tod von S. unternimmt, ist unklar. Fragen dazu bleiben unbeantwortet. Klar ist: Die Stimmung im betroffenen Team wird nicht besser. Im Herbst 2021 fordern Mitglieder bei der Korpsleitung eine Versetzung des Vorgesetzten. Man wolle nicht mehr mit ihm zusammenarbeiten. Die Korpsleitung lehnt den Antrag ab.

Warum? Die Stadtpolizei nimmt keine Stellung dazu.

Als klar wird, dass der Chef nicht versetzt wird, verlangen Polizist M. und ein weiteres Teammitglied stattdessen für sich eine Versetzung. Per 1. Januar 2022 werden sie in eine neue Abteilung eingeteilt: Beide arbeiten nun nicht mehr draussen, sondern im Innendienst. Für M., der gerne als Polizist unterwegs ist, keine ideale Lösung.

Die Versetzung sei aber nicht als Strafe zu sehen, sagen

mehrere Quellen, sondern in solch kurzer Frist die einzige Option.

Am Freitagmorgen, dem 11. Februar 2022, findet ein Mitarbeiter seinen Kollegen M. auf der Wache tot vor. Er hinterlässt einen Abschiedsbrief, dessen Inhalt nicht bekannt ist. Auch er war 60-jährig, auch er hat fast sein ganzes Berufsleben bei der Stapo Winterthur verbracht.

Verband fordert «lückenlose und umfassende Aufklärung»

In der Belegschaft sitzen der Schock, die Trauer und die Wut tief. Cornel Borbély, Präsident des Winterthurer Polizeibeamtenverbands (PBV), lässt sich folgendermassen zitieren: «Wir sind zutiefst erschüttert über die traurige Nachricht vom Tod eines geliebten Kollegen und Freundes. Mit ihm verlieren wir innerhalb eines Jahres einen zweiten Kollegen durch einen Suizid. Viele Fragen sind ungeklärt. Wir fordern von Politik und Polizeiführung eine lückenlose und umfassende Aufklärung.»

Der PBV und auch eine Vereinigung von ehemaligen und pensionierten Polizisten richten in mehreren Schreiben scharfe Worte an das Kommando und die politische Führung. Die Schreiben liegen dieser Zeitung vor.

Gestützt auf Aussagen der Quellen und Dokumente lassen sich die Probleme bei der Stadtpolizei Winterthur folgendermassen zusammenfassen:

- Interne Kommunikation: Mitarbeitenden werde von oben befohlen, statt sie in Entscheidungen einzubeziehen. Mitarbeitende würden kurzfristig vor vollendete Tatsachen gestellt.
- Betriebsklima: Korpsmitglieder hätten Angst, sich zu äussern. Kritik sei nicht gerne gesehen.
- Führungskultur: Entscheide würden nicht so kommuniziert, dass sie für das Korps nachvollziehbar seien.

In einem Brief an Departementsvorsteherin Cometta bringt der

Verband zum Ausdruck, dass «viele Kolleginnen und Kollegen die Schuld in der Führungskultur und im Verhalten einzelner Personen sehen».

In einem Schreiben der Ehemaligen ist von «falschen Führungsentscheiden» und «unterlassenen, objektiven Führungsentscheiden» nach dem ersten Suizid die Rede. Der Verband fordert von der Polizeivorsteherin, dass «Führungsfehler offen und aufrichtig zu identifizieren, zu benennen und zu beseitigen sind».

Kritik geht an die Führungsspitze

Die Kritik an der Führungskultur konzentriert sich auf zwei Personen: Kommandant Fritz Lehmann und seinen Stellvertreter Marcel Bebié.

Rechtsanwalt Bebié stiess im August 2017 zur Stadtpolizei Winterthur. Die Stelle des stellvertretenden Kommandanten war damals neu geschaffen worden, um den Kommandanten Fritz Lehmann zu entlasten und eine Neuorganisation einzuleiten.

Die Quellen sind sich einig: Bei ihm liegt die eigentliche Macht. Bebié sei ein «Patron alter Schule», der autoritär führe. In einem Schreiben der Ehemaligen wird Bebié als «Teil des Problems» bezeichnet.

Der Kommandant Fritz Lehmann wird im Korps geschätzt und als menschlich, umsichtig und sensibel gelobt, aber er werde bei Entscheiden manchmal verdrängt.

Lehmann war gemäss mehreren Quellen zum Zeitpunkt des Suizids von M. in den Ferien. Die Vereinigung Ehemaliger forderte laut einem Protokoll in einem Gespräch mit dem stellvertretenden Kommandanten Bebié: «Krisenbewältigung ist Chefsache und kann nicht delegiert werden – Kommandant Lehmann muss Ferien abbrechen und übernehmen.» Gemäss dem Dokument antwortete Bebié: «Krisenbewältigung erfolgt nicht durch Kommandant

Lehmann, er weiss Bescheid und wird seine Ferien explizit nicht abbrechen.»

Lehmann geht Ende Mai 2022 frühzeitig in Pension, was bereits seit Oktober 2021 bekannt ist. Begründung dafür ist der Umzug ins neue Gebäude, dies sei der «richtige Zeitpunkt», sagte der 62-Jährige dem «Landboten». Ab Juni 2022 übernimmt Bebié interimistisch für ein Jahr – Mitte 2023 wird auch er pensioniert.

Burn-out-Welle im Jahr 2017

Konflikte schwelen schon länger in der Stadtpolizei Winterthur. Anfang 2017 war die Hälfte der damaligen 13 Stadtpolizei-Kaderleute krankgeschrieben, teilweise mit der Diagnose Burn-out. Betroffen von der Krise war auch der Kommandant, Fritz Lehmann. Er legte im Sommer eine Arbeitspause von zwei Monaten ein. Laut der damaligen Polizeivorsteherin Barbara Günthard-Maier (FDP) hatte er aber kein Burn-out.

Günthard-Maier machte Sparaufträge der zurückliegenden Jahre und Jahrzehnte für die Probleme verantwortlich, setzte sich für eine Aufstockung des Kaders ein und gleiste eine interne Reorganisation auf.

In einem Interview mit dem «Landboten» Ende 2018 sagte Bebié, man sei nun viel robuster aufgestellt. «Man soll niemals nie sagen, aber ein Szenario wie vor zwei Jahren dürfte sich nicht mehr ereignen.»

2019 berichtete die «Winterthurer Zeitung» von einer Personalumfrage im Korps mit schlechten Zufriedenheitswerten, anhaltend vielen Burn-out-Fällen und einer stark kritisierten internen Kommunikation. Vor allem die «Personalpolitik und die interne Kommunikation vom Kader hinunter seien untragbar», heisst es im Artikel. Der Journalist stützte sich dabei auf die Aussagen eines ehemaligen Stadtpolizisten. Gegen diesen reichte die Führung dann wegen Amtsgeheimnisverletzung

Strafanzeige ein. Das Verfahren wurde jedoch eingestellt.

Lisa Aeschlimann, 19.2.2022,
«Tages-Anzeiger»

Was sind wir wert, wir vom öffentlichen Dienst?

geschrieben von Urs Stauffer | Juli 4, 2022

Über Jahre hinweg mussten wir nun hören, dass wir gut besoldet sind, kaum eine Kündigung fürchten müssen, wenig oder jedenfalls gemütlich arbeiten, keine Risiken tragen und Aufgaben wahrnehmen, die oftmals nur deshalb bestehen, weil niemand bereit ist, die überflüssige Bürokratie abzubauen. Also: Mangelnde Perspektive bei grundsätzlichem Wohlbefinden – das wird uns vorgehalten. Ein Traumjob deshalb? Alles falsch. Der Staat hat Mühe, seine Stellen mit kompetenten Fachkräften zu besetzen – das ist die Wirklichkeit.

Die Pflegeinitiative hat es gezeigt: Schweizerinnen und Schweizer sehen, dass der öffentliche Dienst – und die Leistungen im Gesundheitswesen, insbesondere in den Spitälern – zentral ist für unser Wohlbefinden, dass die Menschen, die diesen öffentlichen Dienst erfüllen, keine demotivierten Hüter von Privilegien sind, sondern engagierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die uns pflegen, wenn wir krank sind, die uns helfen, unseren Abfall zu entsorgen, die Recht sprechen, wenn wir uns streiten.

Päckli mit Waren aller Art

Wir sind etwas wert, wir vom öffentlichen Dienst. Wir müssen Abschied nehmen von der dauernden Abwehrhaltung, uns

verteidigen zu müssen. Wieso denn auch? Wir leisten, was der Staat, die Gesetzgebung, die Bürgerinnen und Bürger von uns verlangen. Bei diesen Leistungen geht es nicht um die Lieferung von «Päckli mit Waren aller Art», also Konsumgüter, die uns erfreuen (wenngleich auch das nicht ohne Bedeutung ist), sondern um Wesentlicheres: die Gesundheit, das soziale Zusammen- leben, persönliche oder finanzielle Hilfe in der Not, die Ausbildung unserer Kinder, Ordnung und polizeiliche Hilfe, wo Einzelne glauben, die Ordnung nicht mehr einhalten zu müssen und aggressiv gegen Menschen vorgehen, die ihnen nicht pas-sen – um nur einige Beispiele zu nennen.

Der öffentliche Dienst garantiert vieles mehr, nämlich Strassen, um zum Arbeitsplatz zu fahren, oder auch den öffentlichen Verkehr, damit die Umwelt geschont wird, die Wasserversorgung, die Abwasserentsorgung, die Versorgung mit elektrischer Energie oder die Lieferung von Wärme für die Wohnung, den Sozialdienst, wenn einmal alles schiefgeht, die psychologische Unterstützung, wenn die Kinder in der Schule Probleme haben, die Empfehlung, wenn die Covid-19-Pandemie das Land eingedeckt hat.

Weniger fassbar, aber dennoch von ausserordentlicher Bedeutung, wird etwa auf Bundesebene dafür gesorgt, dass unsere Beziehungen zum Ausland intakt sind, dass wir Zugang zu Bildungseinrichtungen haben oder die notwendigen Güter für die Versorgung im Inland erhalten, dass unsere Kernkraftwerke ordentlich und sicher funktionieren, dass die Umwelt trotz dem forcierten Zubau erneuerbarer Energien ihren Platz behält.

Müssen wir uns schämen?

Die Aufzählung ist ohne Ende. Öffentliches Personal Schweiz hat versucht und versucht nach wie vor, alle Aufgaben im öffentlichen Dienst an die Menschen zu knüpfen, die diesen Dienst erfüllen. Unsere Interview-Reihe (konkretisiert in einer umfangreichen Publikation, aber auch in den einzelnen

Ausgaben unserer Zeitschrift ZV Info) belegt, was der öffentliche Dienst und seine Mitarbeitenden bewegen. Die Vielfalt und das Engagement sind eindrücklich.

Müssen wir uns dafür schämen? Müssen wir uns entschuldigen für den Lohn, den wir dafür beziehen? Das müssen wir nicht.

Der öffentliche Dienst ist staatstragend und systemrelevant. Und Kantone und Gemeinden dürfen ohnehin nur Aufgaben wahrnehmen, die ihnen von der Gesetzgebung, das heisst den Bürgerinnen und Bürgern in unserem Land, zugewiesen werden.

Und was weist die Gesetzgebung zu? Sie weist Aufgaben zu, die entweder von niemandem wahrgenommen werden wollen, weil es sich finanziell nicht lohnt, oder Aufgaben, die derart wichtig sind, dass man sie nicht der Privatwirtschaft überlassen kann, weil man befürchtet, dass sie dort nicht korrekt erfüllt werden. Oder Aufgaben, die man nicht der Privatwirtschaft übertragen will, weil dann die Freiheit der Bürgerinnen und Bürger gefährdet ist.

Kontinuität heisst nicht Langeweile

Diese Aufgaben sind meist nicht einfach zu erfüllen. Sie erfordern Engagement, aber auch Fachwissen. Da staatliches Verhalten verfassungsrechtlich gezwungenermassen rechtsgleich, willkürfrei und letztlich gerecht sein muss, kommt dem Fachwissen des Einzelnen, seiner Integrität, aber insbesondere auch der Kontinuität in der personellen Besetzung, eine grosse Bedeutung zu.

Das war schon früher, vor über 100 Jahren, das zentrale Argument, eine Amtsdauer einzuführen. Der staatliche Aufgabenträger wollte eben nicht, dass durch häufige Wechsel die Kontinuität in der Verwaltungsarbeit – Kontinuität heisst nicht Langeweile, sondern Rechtsgleichheit – infrage gestellt ist. Das hatte für den Staat infolge der Effizienzgewinne durchaus auch finanzielle Vorteile. Und der Staat hatte durch langjährige, in einer Amtsdauer verpflichtete Mitarbeitende

mehr Legitimität und Sicherheit.

Der Staat ist mächtig, das scheinen viele gerade heute zu vergessen. Der Staat (eigentlich in erster Linie die Bürgerinnen und Bürger) ist deshalb auf Mitarbeitende angewiesen, die nicht anfällig sind für Beeinflussungen, Korruption, schräge Ideen und Eigensucht.

Bis vor kurzem galt Kontinuität als Langeweile, als Bequemlichkeit, als mangelnde Konkurrenzfähigkeit. Das wird dem öffentlichen Dienst nicht gerecht und beleidigt den Einzelnen. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass sich das Blatt gewendet hat. Der Staat ist in hohem Mass interessiert, verlässliche, gut ausgebildete und eben, so altmodisch wie das klingt, treue Mitarbeitende engagieren zu können. Das ist ein Wert, den er anerkennt und zu schätzen weiss.

Der Wert hat auch finanziell seine Bedeutung: Wer will schon dauernd neue, gelegentlich auch nicht motivierte, Mitarbeitende ausbilden. Jeder möchte Mitarbeitende, die ihr Metier kennen, die engagiert in der Aufgabenerfüllung ihren Dienst leisten. Solchen Leuten kann man eben nicht sagen, sie seien nur dort, weil das für Sie bequem sei.

Lohnentwicklung wird sich nach oben orientieren

Das Argument der angeblichen Bequemlichkeit ist und war immer falsch. Gerade im Staatsdienst waren schon immer Mitarbeitende tätig, die ihre Aufgabe mit grossem Engagement erfüllen und den Job genau deshalb gewählt haben, weil sie dort ihre Vorstellungen von Gerechtigkeit leben können. Es ist kurzsichtig, dies anders zu sehen.

Heute ist die Situation eingetreten, dass die jüngeren Mitarbeitenden diese Überzeugungsarbeit nicht mehr leisten müssen. Sie wissen, dass die demografische Entwicklung bei gleichzeitiger Zunahme der staatlichen Aufgaben ganz eindeutig für sie spricht. Die Lohnentwicklung wird sich nach oben orientieren: der Konkurrenzdruck durch Jobangebote der mit

gleichen Problemen kämpfenden Privatwirtschaft ist hoch, die Perspektiven, die den privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden von multinationalen Unternehmen geboten werden, sind attraktiv, der Staat (Bund, Kantone, Gemeinden und selbstständige öffentlich-rechtliche Körperschaften) müssen sich zur Decke strecken, um Mitarbeitende zu rekrutieren, die bereit sind, ohne internationale Perspektiven und zu einem gesetzlich regulierten Lohn in einer Umgebung tätig zu werden, die von einigen politischen Parteien und ihrem Gefolge als Wohlfühloasen bezeichnet werden.

Mehr Selbstbewusstsein tut uns gut

Nein, nein, die Zeiten haben sich wirklich geändert. Wer so verfährt wie einige bis anhin, wird keine guten Mitarbeitenden für sich gewinnen können. Von daher gilt schon: Der öffentliche Dienst ist wert, was er bereits wert war, aber er ist im Gesamtzusammenhang heute noch mehr wert, weil es unglaublich schwierig geworden ist, die geeigneten Leute zu finden, die den Dienst, zu den Bedingungen, wie sie bestehen, mit viel Engagement und Herzblut erfüllen.

Deshalb: Etwas mehr Selbstbewusstsein tut uns gut. Wir müssen uns nicht verstecken. Wir müssen die üblichen Vorwürfe, nicht arbeiten zu wollen bei gleichzeitig hohem Lohn und grosser Arbeitsplatzsicherheit, nicht akzeptieren, sondern klar sagen, dass dies nicht so ist.

Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt wird auch andere Probleme, die der öffentliche Dienst gelegentlich noch hat, schnell beseitigen. Wie kann man sich auf den Standpunkt stellen, dass die Pandemie Minusstunden verursacht hat, die nachgearbeitet werden müssen? In der Privatwirtschaft käme kein Arbeitgeber auf diese Idee. Wie kann man der Auffassung sein, dass eine behördlich angeordnete Weiterbildung deshalb nicht vollzogen werden kann, weil derselbe Arbeitgeber der Auffassung ist, jemand habe wegen Krankheit die geforderten

Sollstunden nicht erfüllt? Wie kann man darauf kommen, dass jemand, der auf tragische Weise einen Unfall erlitten hat, arbeitsrechtlich dafür selber geradestehen muss, weil der Unfall sein Problem ist? Wer glaubt schon, einen Mitarbeitenden ohne Lohn freistellen zu dürfen, nur, weil er diesen Mitarbeitenden nicht mehr will?

Diese Vorgänge sind nur möglich, wenn man glaubt, eine Auswahl zu haben.

Klare Zeichen

Die Auswahl ist eingeschränkt. Die demografische Entwicklung hat für die jüngeren Mitarbeitenden unter uns Vorteile. Ihre Skills und ihr Engagement sind gefragt. Der öffentliche Arbeitgeber wird es sich nicht mehr leisten können, auf die Bedürfnisse von Bewerberinnen und Bewerbern und damit auch auf die Mitarbeitenden keine Rücksicht zu nehmen. Die Forderungen werden von denjenigen gestellt und durchgesetzt, deren Leistungen man dringend nachfragt. So einfach ist das. Und es sind nicht nur die jüngeren Mitarbeitenden, die profitieren. Ältere Mitarbeitende, auch bereits Pensionierte, oder Arbeitnehmende, die weit über das Pensionsalter hinaus beschäftigt werden, sind dafür ein klares Zeichen. Die Suche des öffentlichen Arbeitgebers nach Menschen, die für ihn tätig werden und die auch wissen, was sie tun, ist erheblich.

Von daher: Ja, der öffentliche Dienst ist etwas wert (was wir schon wussten); ja, der öffentliche Dienst ist heute noch viel mehr wert als noch vor Jahren (was die finanzielle Entschädigung beeinflussen sollte) und der öffentliche Dienst wird in Zukunft nochmals erheblich an Bedeutung zulegen.

Nebenbeschäftigung einer Lehrerin als Sexualtherapeutin – zulässig?

geschrieben von Lea Sturm | Juli 4, 2022

In einem im September 2021 ergangenen Urteil musste sich das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich mit der Kündigung einer langjährig angestellten Fachlehrperson, aufgrund eines angeblich mangelhaften Verhaltens im Zusammenhang mit der Ausübung einer Nebentätigkeit als Sexualberaterin und -therapeutin, beschäftigen.

Sachverhalt

A. war seit 1999 mit einem Teilzeitpensum an einer Schule als Fachlehrperson tätig. Nachdem A. im März 2019 aufgrund ihrer guten Mitarbeiterbeurteilung seitens ihrer Arbeitgeberin für die nächsten vier Jahre Stufenanstiege gewährt wurden und man sich bei ihr für ihr grosses Engagement bedankte, löste die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis Ende März 2019 unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist auf. Hintergrund war, dass A. ihre Arbeitgeberin Mitte März 2019 darüber informierte, dass sie ein Diplomlehrgang als Sexualtherapeutin absolviert habe, sich weiter zur Sexualberaterin und -therapeutin ausbilden lasse und auch beabsichtige, künftig als solche, auf selbstständiger Basis, im Rahmen einer Nebenbeschäftigung tätig zu sein.

Einige ihrer Schülerinnen und Schüler hätten die zu diesem Zweck erstellte Website entdeckt, weswegen A. darum bat, dass den Schülerinnen und Schülern auf deren Nachfrage hin in Ruhe erklärt würde, dass es sich dabei um eine rein therapeutische Arbeit handle. Anlässlich eines am Tag darauf geführten Gesprächs wurde A. mitgeteilt, dass die Schule die Auffassung vertrete, die Nebentätigkeit als Sexualtherapeutin lasse sich

nicht mit ihrer Tätigkeit als Volksschullehrerin vereinbaren. Es bestünde die Gefahr, dass die Klassenführung darunter leide und ihre Autorität untergraben werde.



Aus diesem Grund wurde A. vor die Wahl gestellt, ihre (künftige) Nebentätigkeit aufzugeben, zu kündigen oder gekündigt zu werden. Nach einigen Tagen gab A. auf Nachfrage hin an, zwar lieber selber kündigen zu wollen, aber in Anbetracht dessen, dass sich ihre selbstständige Tätigkeit als Therapeutin erst im Aufbau befinde, darauf angewiesen sei, dass ihr gekündigt werde. Die Kündigung erfolgte prompt: Die Schulpflege löste das Anstellungsverhältnis mit Verfügung vom 26. März 2019 unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist auf. Nachdem der gegen die Kündigung erhobene Rekurs von der Bildungsdirektion Ende 2020 abgewiesen wurde, gelangte A. mit Beschwerde ans Verwaltungsgericht.

Entscheid

Das Verwaltungsgericht hält zunächst fest, dass die fragliche

Nebenbeschäftigung in den Schutzbereich der in Art. 27 der Bundesverfassung (BV) verankerten Wirtschaftsfreiheit falle. Die Wirtschaftsfreiheit gewährleistet insbesondere die freie Wahl des Berufes sowie den freien Zugang zu einer privatwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit und deren freien Ausübung. Ein mit dem Verbot einer Nebenbeschäftigung einhergehender Grundrechtseingriff bedarf einer gesetzlichen Grundlage und muss durch ein öffentliches Interesse gerechtfertigt sowie verhältnismässig sein (vgl. Art. 36 BV).

Anders als die Bildungsdirektion als Vorinstanz sah das Verwaltungsgericht im vorliegenden Fall kein ausreichendes öffentliches Interesse, welches die Kündigung rechtfertigen würde. Die von A. im Rahmen ihrer Nebenbeschäftigung angebotenen Dienstleistungen seien weder mit erotischen Darstellungen noch mit einer (vulgären) sexuellen Sprache beworben worden. Auch könne davon ausgegangen werden, dass Schülerinnen und Schüler einer Sekundarschule die Nebenbeschäftigungen, welche Aktivitäten wie Atemübungen, Bodyscan, Gespräche, Körperreisen, Meditation, (Selbst-)Berührung und Stimmcoaching beinhalte, korrekt einzuordnen vermögen würden; zumindest nach entsprechender Aufklärung Auch sei nicht ersichtlich, dass die Glaubwürdigkeit oder die Autorität von A. aufgrund ihrer Nebentätigkeit gelitten hätte – auch diesbezüglich würdigte das Gericht das Alter der von A. unterrichteten Sekundarschülerinnen und -schülern. Entgegen der vorinstanzlichen Auffassung sei insgesamt nicht ersichtlich, inwiefern die Schulpflege aufgrund der Reaktionen der Schülerinnen und Schüler habe darauf ausgehen dürfen, die (künftige) Nebentätigkeit sei grundsätzlich dazu geeignet, ihre Klassenführung zu beeinträchtigen sowie ihre Autorität und Glaubwürdigkeit zu untergraben.

Letztlich erweist sich die ausgesprochene Kündigung aus Sicht des Gerichts auch als unverhältnismässig. Zumal mit der ausgesprochenen Kündigung gerade nicht das mildeste Mittel gewählt wurde, um den befürchteten Autoritäts- und

Glaubwürdigkeitsverlust von A. und den negativen Einfluss auf das Ansehen der Schule massgeblich zu reduzieren bzw. zu minimieren. So hätte es nach gerichtlicher Auffassung ohne Weiteres ausgereicht, wenn A. im Rahmen ihres Internetauftritts und ihrer Eigenwerbung auf Begrifflichkeiten wie «Sexualität» o. Ä. verzichtet hätte, wozu sie sich ohne Weiteres bereit erklärt habe.

Insgesamt sei die Schulpflege zu Unrecht davon ausgegangen, dass A. beabsichtigte, in ihrer Freizeit einer unzulässigen Nebenbeschäftigung nachzugehen bzw. man hätte ihr mit Blick auf den verfassungsmässigen Schutz der Wirtschaftsfreiheit nicht verbieten dürfen, diese auszuüben. Die Kündigung erfolgte daher grundlos bzw. ohne einen sachlichen Kündigungsgrund.

MLaw Lea Sturm,
Rechtsanwältin

Welchen Saustall genau wollen Sie ausmisten, Herr Grünenfelder?

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juli 4, 2022

Der Direktor von Avenir Suisse, Peter Grünenfelder, ehemals Staatsschreiber im Kanton Aargau, neuerdings Regierungsratskandidat im Kanton Zürich, wirft den Gewerkschaften mangelndes, fragwürdiges Demokratieverständnis und dunkle Machenschaften (Dunkelkammer) vor; sie würden Reichtum aus Zwangsabgaben, teilweise finanziert aus Steuermitteln, generieren. Das ist Unsinn. Die Frage ist aber: Wollen wir so eine Person als Regierungsrat im Kanton Zürich?

Wohl eher nein.



Kolumne zum Vereinsgesetz gestoppt: Arbeitnehmervertretung Unia

Der gewerkschaftliche Augiasstall

Die Verweigerung des Einblicks in die gewerkschaftliche Dunkelkammer zeugt von einem fragwürdigen Demokratieverständnis.

Schon der Titel ist eine Zumutung: «Der gewerkschaftliche Augiasstall» referenziert im Artikel auf die Unia, aber letztlich sind alle Verbände gemeint, die sich für die Arbeitnehmenden einsetzen. Sie werden dargestellt als dominiert von reichen, raffgierigen «Gewerkschaftsfunktionären», die sich allein deshalb gegen das institutionelle Rahmenabkommen mit der EU wehren, um sich

besser die eigenen Taschen füllen zu können. Es sei deshalb, so Grünenfelder, «höchste Zeit, den gewerkschaftlichen Augiasstall auszumisten» (so seine Kolumne in der «Aargauer Zeitung»).

Das sind grobe Worte. Ein Augiasstall ist ein Ort, der sich in einem besonders verschmutzten und besonders vernachlässigten Zustand befindet, wo korrupte Verhältnisse und Zustände herrschen. Danke, Herr Grünenfelder, für diese Qualifikation unserer Arbeit für die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst. Eigentlich wollen wir uns so etwas nicht anhören müssen.

«Bei uns werden auch keine Mitglieder zwangsweise zur Kasse gebeten.»

Wir sind auch nicht in «Bankgeheimnis-Manier» tätig (so Grünenfelder) und wir wollen die Öffentlichkeit auch nicht über den «angehäuften Reichtum» (so Grünenfelder) «im Dunkeln» lassen. Richtig, auch wir haben Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen. Das ist aber nicht eine «unerschöpflich sprudelnde Geldquelle» (so Grünenfelder), sondern hauptsächlich mit Aufwand bei der engagierten Aushandlung dieser Bestimmungen verbunden. Geld verdienen wir daran nicht.

Zur allgemeinen Kenntnis: Öffentliches Personal Schweiz überlebt mit einem Mitgliederbeitrag von 13 Franken pro Jahr. Wir sind eben keine sprudelnde Geldquelle, die über Millionen verfügt. Wir sind auch kein Saustall, den man ausmisten müsste. Wir erhalten auch kein Geld aus öffentlichen Mitteln, finanziert von den Steuerzahlern. Wir erhalten unsere Mittel von unseren Mitgliedern. Und diese sind freiwillig dabei und sie sind auch nicht wohlhabend.

Bei uns werden auch keine «Mitglieder zwangsweise zur Kasse gebeten», so die Worte von Grünenfelder. Wir sind auch keine «Geldmaschine». Und es ist auch nicht so, dass die

Gewerkschaften das Rahmenabkommen mit der EU nur «offiziell» mit dem Lohnschutz begründen, aber, so Grünenfelder wörtlich, «in Tat und Wahrheit … den Verlust lukrativer Einnahmequellen befürchten». Das heisst nichts anderes als: Die Gewerkschaften lügen, und dies aus ganz niedrigen Motiven.

Man könnte über solche Publikationen ja noch hinwegsehen, wenn es nicht der Direktor von Avenir Suisse wäre, der dies sagt – da würde man dann doch eine etwas differenziertere Beurteilung erwarten. Und wenn es nicht ein Mann wäre, der neuerdings im Sinn hat, als Regierungsrat im Kanton Zürich der Arbeitgeber von vielen unserer Kolleginnen und Kollegen zu werden. Wollen wir das? Wollen wir einen Mann, der unsere Personalverbände als Sauställe bezeichnet?

In unserem Verband wird die Hauptlast von freiwilliger Arbeit getragen. Die gesamte Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz ist im Ehrenamt tätig. Es sind oft ehemalige Mitarbeitende im öffentlichen Dienst, die zum Teil nach der Pensionierung ihre Arbeitskraft kostenlos zur Verfügung stellen. Es ist das Engagement in der Sache, das sie antreibt. Sie leisten ein Pensum bis zu 20%, ohne dafür entschädigt zu werden. Sie finden es deplatziert, als Saustall, geldgierige Egoisten oder Ähnliches bezeichnet zu werden.

Jetzt könnte man sagen, mit dem Artikel in der «Aargauer Zeitung» sei nur die Unia gemeint. Aber die Gesamtdarstellung fokussiert auf «die Gewerkschaften», nicht bloss auf die Unia. Als Direktor einer Denkfabrik wäre man wohl in der Lage gewesen zu differenzieren. Das ist wohl mit Absicht nicht geschehen.

Unsere lokalen Personalverbände, teilweise mit Mitgliederzahlen von unter 30 Personen und mit Jahresbeiträgen von 30 Franken, womit dann auch noch das jährliche Abendessen an der Generalversammlung abgedeckt werden muss, engagieren sich ehrenamtlich. Wenn die Kasse nicht stimmt, wird schon

einmal noch eigenes Geld beigesteuert. Bei der Auswahl des Menüs wird auf den Preis geachtet. Wieso genau muss man uns das Handwerk legen? Wieso genau sind wir eine Geldmaschine? Und wieso genau ist es «allerhöchste Zeit», uns auszumisten?

Hinzu kommt: Darf eine Gewerkschaft nicht über gute Finanzen verfügen? Die Koalitionsfähigkeit einer Gewerkschaft setzt genau dies voraus. Wer kein Geld hat, ist im Grundsatz auch nicht koalitionsfähig. Auf der anderen Seite stehen die Arbeitgeber, sei es nun die Privatwirtschaft oder die öffentliche Hand.

Letztere hat kein Problem, die notwendigen Mittel aus den Steuereinnahmen zu generieren, also auch aus den Steuereinnahmen der Mitarbeitenden, gegen die das Geld eingesetzt wird.

Gut, so funktioniert das eben. Gut deshalb auch, dass die öffentliche Hand in der Regel nicht die Auffassung vertritt, unsere Personalverbände vor Ort, sei es nun in Glarus, Romanshorn, Köniz, St. Moritz, Amriswil, Appenzell, Horgen, Biel, Richterswil, Schaffhausen, Schwyz, Spiez, Uri, Winterthur – um nur einige zu nennen –, würden sich unrechtmässig bereichern und seien hart anzufassen, nein, die öffentliche Hand als Arbeitgeber verhält sich grossmehrheitlich fair und anständig im Umgang mit uns.





Personalkosten Avenir Suisse: 3,7 Mio. / Jahr
Personalkosten GL / Vorstand ZV: 43 000 / Jahr

Die öffentliche Hand schätzt auch, dass sie mit unseren lokalen Personalverbänden – das sind trotz des Begriffs schon Gewerkschaften, wenn auch politisch neutrale – Ansprechpartner haben, welche die Mitarbeitenden gut vertreten und mit denen gemeinsame Lösungen gefunden werden können. Der Arbeitgeber Staat respektiert unsere Verbände und anerkennt ihre Aufgabe, für das Personal einzutreten und Gesprächspartner zu sein.

Dasselbe hätten wir auch von Ihnen, Herrn Grünenfelder, erwartet. Wir haben nicht erwartet, dass Sie die Gewerkschaften als Geheimbündler sehen, die Vermögen anhäufen und sich politisch nur engagieren, um ihre Pfründe zu sichern und nicht etwa wegen der Überzeugung, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu helfen.

Wenn Sie dies als Direktor von Avenir Suisse sagen, dann kann man noch – allerdings nur mit einigem gutem Willen – sagen, Sie würden hier eine Meinung vertreten, die Sie im Rahmen Ihres Auftrags vertreten können, selbst wenn sie undifferenziert ist. Aber dann sollte man sich nicht gleichzeitig als möglicher, künftiger Arbeitgeber im Kanton Zürich positionieren. Das geht dann sicher gar nicht.

Geschäftsleitung und Vorstand von
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)



Konflikte zwischen Mitarbeitenden als sachlicher Kündigungsgrund – unabhängig von der Schuldfrage?

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juli 4, 2022

Ein schlechtes Arbeitsklima ist nicht nur für die Mitarbeitenden belastend, sondern wirkt sich über kurz oder lang auch negativ auf den Betrieb selber aus. Entsprechend stellt ein Konflikt zwischen Mitarbeitenden oder zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten grundsätzlich auch unabhängig von der Schuldfrage einen sachlichen Kündigungsgrund dar.

Auseinandersetzungen, Spannungen und Streitigkeiten setzen jedoch bekanntlich mindestens zwei Akteure voraus, und so hat die Arbeitgeberin im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht zunächst sämtliche zumutbaren Vorkehrungen zu treffen, um die Situation zu entschärfen, und sodann den Gründen für das gestörte Betriebsklima vertieft nachzugehen.

Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin A war seit 2018 bei einer öffentlich-rechtlichen Gesundheitseinrichtung angestellt. Rund ein Jahr später rügte A gegenüber ihrem Vorgesetzten das Verhalten eines Arbeitskollegen, insbesondere soll dieser sie abwertend als «Schätzeli» bezeichnet haben. Folglich ermahnte der Vorgesetzte den Arbeitskollegen und wies darauf hin, dass bei solchen «Scherzen» Vorsicht geboten sei, worauf sich der Arbeitskollege reuig zeigte und Besserung gelobte.

Eine Woche später wandte sich A an den Direktor der

Gesundheitseinrichtung und führte aus, dass der Arbeitskollege trotz Ermahnung weiterhin sexistische Witze erzähle sowie unerwünschten Körperkontakt und Annäherungsversuche ausübe. Daraufhin erfolgte ein Gespräch zwischen der Arbeitgeberin und dem Arbeitskollegen von A, welcher jedoch sämtliche Vorwürfe bestritt, mit Ausnahme des Vorwurfs, A «Schätzeli» genannt zu haben.

Kurz darauf wurde A mitgeteilt, dass nach umfassenden Abklärungen «Aussage gegen Aussage» stehe. Zur Vermeidung künftiger Konflikte müssten die Dienste auf Dauer so geplant werden, dass A und ihr Arbeitskollege in jeweils unterschiedliche Schichten einzuteilen wären. Aufgrund des Konflikts sei demnach eine reguläre Dienstplanung nicht möglich, weshalb für A die ordentliche Kündigung in Aussicht gestellt werde.

Gegen die anschliessend ausgesprochene Kündigung rekurrierte A vor dem Bezirksrat Dietikon, welcher das Rechtsmittel teilweise guthiess und feststellte, dass die Kündigung «in formeller und materieller Hinsicht ungerechtfertigt war». Gegen diesen Entscheid erhob die Arbeitgeberin Beschwerde und gelangte an das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich stellte mit Urteil vom 24. Juni 2021 (Geschäfts-Nr.: VB.2021.00084) zunächst fest, dass A sowie ihr Arbeitskollege je ein Gespräch mit der Arbeitgeberin zu den erhobenen Vorwürfen geführt hätten. Anlässlich der Gespräche hätten beide erwähnt, dass auch andere Mitarbeitende gewisse Vorfälle beobachtet hätten. Trotzdem habe die Arbeitgeberin keine Abklärungen getroffen und auch die weiteren Mitarbeitenden nicht befragt. Die Arbeitgeberin habe sich vielmehr mit der Feststellung begnügt, dass betreffend die erhobenen Vorwürfe – mit Ausnahme der Bezeichnung von A als «Schätzeli» – «Aussage gegen Aussage» stehe.

Vor diesem Hintergrund sei auch nicht nachvollziehbar, weshalb die Arbeitgeberin A nicht aufgefordert habe, ihre Vorwürfe zu konkretisieren. Auch und gerade wenn Zweifel an den Darstellungen von A bestanden hätten, wären weitere Abklärungen angezeigt gewesen. Zusätzlich habe die Arbeitgeberin ihre Fürsorgepflicht verletzt, indem sie keine Aussprache zwischen A und ihrem Arbeitskollegen ermöglicht und damit ein unter Umständen relevantes Element zur Entschärfung der Situation nicht genutzt habe.

Zusammenfassend habe die Arbeitgeberin im Vorfeld der Kündigung den Sachverhalt unzureichend abgeklärt und überdies zu wenig unternommen, um auf eine Lösung des Konflikts zwischen A und ihrem Arbeitskollegen hinzuwirken. Entsprechend habe die Arbeitgeberin ihre Fürsorgepflicht mehrfach verletzt und es sei im Zeitpunkt der Kündigung kein sachlicher Kündigungsgrund vorgelegen. Nachdem sich A im Kündigungszeitpunkt noch im ersten Dienstjahr befand, sowie «unter Würdigung aller Umstände», wurde ihr für die unrechtmässige Kündigung eine praxisgemäss eher tiefe Entschädigung von einem Monatslohn zugesprochen.

Anmerkungen

Die kantonalen Personalgesetze sehen vor, dass eine Kündigung nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR; SR 220) sein darf und auf einem zureichenden Grund beruhen muss (z. B. § 18 Abs. 2 Personalgesetz/ZH [PG; SR 177.10] oder § 10 Abs. 1 Personalgesetz/AG [SAR 165.10]). Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrunds geht der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz weiter als jener im privaten Arbeitsrecht, in welchem unter Vorbehalt der Missbrauchstatbestände grundsätzlich Kündigungsfreiheit besteht (BGer 8C_649/2012, E. 8.1; BGer 8C_594/2010, E. 4.4).

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich beschäftige sich im

laufenden Jahr mehrfach mit Kündigungen infolge von Konflikten unter Mitarbeitenden bzw. zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten (Geschäfts-Nr. VB.2021.00084; VB.2020.00762; VB.2020.00375) und hielt in Übereinstimmung mit der bundesgerichtlichen Rechtsprechung (z.B. BGer 8C_594/2010, E. 5.1) durchwegs fest: «Ein Konflikt zwischen Mitarbeitenden bzw. zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten kann grundsätzlich auch unabhängig von der Schuldfrage einen sachlichen Kündigungsgrund darstellen».

Dies erscheint zunächst nachvollziehbar, zumal eine Arbeitgeberin in der Regel weder gewillt noch befähigt ist, die «Schuldfrage» eingehend und abschliessend zu klären – jedoch ein erhebliches Interesse an einer nachhaltigen Lösung des Konflikts hat. Entsprechend muss einer Arbeitgeberin zugestanden werden, dass zur Entschärfung eines solchen Konflikts (Ultima Ratio) eine Kündigung ausgesprochen werden darf. Erfolgt jedoch eine Kündigung unabhängig von der Schuldfrage gegenüber dem mutmasslichen «Opfer» des Konflikts, dürfte dies nicht nur beim Betroffenen, sondern auch betriebsintern und -extern für wenig Verständnis sorgen.

Entsprechend hielt das Verwaltungsgericht weiter fest, dass die Arbeitgeberin im Rahmen der Fürsorgepflicht sämtliche zumutbaren Vorkehren zu treffen hat, um die Situation zu entschärfen (vgl. auch BVGer A-104/2020, E. 4.2.4), und sodann den Gründen für das gestörte Betriebsklima vertieft nachzugehen hat. Bei einer Kündigung aufgrund von unlösbaren Konflikten seien immer auch die Ursachen der Spannungen von Bedeutung. Damit bilde die Vorgeschichte Teil des zu beurteilenden Sachverhalts, wobei die Handlungen und Verhaltensweisen aller Konfliktparteien relevant seien (z. B. Urteil vom 24. Juni 2021 des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich, Geschäfts-Nr.: VB.2020.00762, E. 4.2).

Mit anderen Worten dürfte ein Konflikt zwischen Mitarbeitenden zu Recht nicht gänzlich «unabhängig von der Schuldfrage» ein sachlicher Kündigungsgrund darstellen. Vielmehr muss die

Arbeitgeberin zunächst Massnahmen treffen, um den Konflikt zu entschärfen, und im Falle von unlösbaren Konflikten (soweit zumutbar) die Ursache der Spannung eruieren und insoweit auch die «Schuldfrage» beurteilen. Jedenfalls genügt die Feststellung, dass «Aussage gegen Aussage» stehe – gerade wenn derart heikle und keinesfalls unerhebliche Vorwürfe im Raum stehen –, der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin nicht.

MLaw Stefan Meyer

Schrumpfende Mittelklasse

geschrieben von Thomas Gull | Juli 4, 2022

Die Einkommen sind immer ungleicher verteilt. Das zeigt die Forschung der beiden UZH-Ökonomen David Dorn und Nir Jaimovich. Die wichtigsten Treiber dafür sind Technologie und Globalisierung. Die Schweiz tanzt allerdings etwas aus der Reihe.

Die Arbeitswelt in den USA und in Westeuropa hat sich in den letzten 30 Jahren rasant verändert. Zuerst gingen viele traditionelle Jobs in der Industrie verloren. Einerseits weil es billiger ist, in China oder anderen Schwellenländern zu produzieren, andererseits weil ein Roboter die Arbeit gleich gut oder besser machen kann als ein Mensch und erst noch günstiger. Besonders ausgeprägt war diese Entwicklung in den USA, wo innerhalb von zehn Jahren – zwischen 2000 und 2010 – die Zahl der Arbeitsplätze in der traditionellen Industrie um ein Drittel zurückgegangen ist. Mittlerweile macht der technologische Fortschritt nicht nur Fabrikarbeiterinnen und -arbeiter zunehmend überflüssig, sondern auch mittelständische Berufe mit repetitiven Tätigkeiten wie etwa Sekretariats- und Administrationsarbeit. Intelligente Computerprogramme können

heute so trainiert werden, dass sie nicht nur manuelle, sondern auch kognitive Aufgaben erledigen können, wenn diese klar definiert sind und sich ständig wiederholen.

Weniger Jobs, tiefere Löhne

Diese Art von Beschäftigung wird von der Wissenschaft als Routinearbeit bezeichnet, im Gegensatz zu Nichtroutinearbeit. Solche kann intellektuell oder manuell sein. Wichtig ist, dass es sich um Arbeit handelt, die eine gewisse Flexibilität im Denken und Handeln erfordert. Das können die Maschinen (noch) nicht so gut. Deshalb ist es viel schwieriger, hier Menschen durch intelligente Systeme zu ersetzen.

Die Konkurrenz der Maschinen hat dazu geführt, dass es immer weniger dieser Mittelklasse-Arbeit gibt, die ein Mittelklasse-Einkommen generiert. «Es gibt nicht nur weniger solche Jobs», sagt Nir Jaimovich, «auch die Löhne in diesem Bereich sind gesunken.» Jaimovich ist Ökonomieprofessor an der UZH und hat lange in den USA gearbeitet und die Entwicklung dort analysiert.

Gleichzeitig mit diesem Arbeitsplatz- und Statusverlust der Mittelklasse-Arbeit gibt es einen zweiten Trend, der in die andere Richtung weist: Arbeitskräfte, die anspruchsvolle kognitive Arbeit machen, verdienen tendenziell mehr. Gleichzeitig gibt es in diesem Bereich auch neue Arbeitsplätze. «Dieses Segment profitiert vom technologischen Wandel, weil die Technologie ihre Arbeit nicht ersetzt, sondern produktiver macht», erklärt Nir Jaimovich.

Diese beiden gegenläufigen Entwicklungen führen dazu, dass sich die Einkommensschere bei den Arbeitnehmenden immer weiter auftut. Gleichzeitig muss ein Teil von ihnen, die bislang relativ gut bezahlte Routinearbeit machen konnten, in andere, weniger gut bezahlte Arbeitsfelder ausweichen. Oder diese Leute fallen ganz aus dem Arbeitsmarkt.

In den USA ist der Anteil der Arbeitnehmenden in solchen

Routinejobs seit 1980 um einen Fünftel gefallen. Die schlechte Nachricht ist: Der Verlust dieser Arbeitsstellen führt meist zum sozialen Abstieg aus der Mittelklasse: Ein Drittel der ehemaligen Beschäftigten in diesen Mittelklasse-Jobs verdient heute weniger. Zwei Drittel sind nicht mehr erwerbstätig.

Job-Polarisierung

Die Ökonomen bezeichnen diese Entwicklung als Job-Polarisierung, wobei die beiden Pole der gut und der schlecht Bezahlten immer weiter auseinanderdriften, während die Mittelklasse, die die beiden verbindet, schrumpft.

Nir Jaimovich hat vor allem die Entwicklung in den USA untersucht. Doch in Europa, insbesondere in Deutschland, sehe man ebenfalls wachsende Einkommensungleichheit und Job-Polarisierung, erklärt David Dorn, Professor für Globalisierung und Arbeitsmärkte an der UZH. Dorn und Jaimovich sind Mitglieder des Universitären Forschungsschwerpunkts (UFSP) «Equality of Opportunity», der solche Fragen erforscht. «Die Schweiz hat es geschafft, sich diesen Trends teilweise zu entziehen», sagt David Dorn. Zwar sind auch hierzulande gewisse Mittelklasse-Berufe geschrumpft, aber die Einkommensschere hat sich nicht deutlich geöffnet.

Dorn nennt dafür folgende Gründe: In der Schweiz gibt es schon länger keine Tieflohn-Industrie mehr; die Arbeitnehmenden sind besser ausgebildet als anderswo und können sich deshalb einfacher neu orientieren; und die Schweiz hat nach wie vor eine sehr erfolgreiche Exportindustrie in Bereichen, wo Innovation und Qualität wichtiger sind als der Preis. Zum Beispiel Pharma, Luxusgüter, Präzisionsmaschinen oder, eher überraschend, Kaffee, wo die Schweiz dank der innovativen Kapselsysteme weltweit zweitgrösser Exporteur ist. Diesen Schweizer «Sonderweg» kann Dorn auch bei der Entwicklung der Löhne zeigen. Während in den USA die Einkommen der ärmsten 10 Prozent seit 1980 zurückgingen, sind sie in der Schweiz im Gleichschritt mit mittleren und höheren Einkommen gestiegen.

Auf der anderen Seite der Skala sind die Einkommen des obersten Prozents in beiden Ländern am stärksten gewachsen, in den USA jedoch doppelt so schnell wie in der Schweiz.

Wenn wir nach Europa schauen, stellt sich die Frage, weshalb sich die Dinge in Deutschland anders entwickelt haben als in der Schweiz. Dorn macht dafür den Lohndruck aus Osteuropa und die Schwächung der Gewerkschaften verantwortlich, während in der Schweiz die Arbeitnehmenden und das Kleingewerbe möglicherweise einen gewissen «Konkurrenzschutz» geniessen, weil die Schweizer Löhne auch an aus dem Ausland entsendete Arbeiter bezahlt werden müssen, die in der Schweiz arbeiten.

«Die Automatisierung gibt uns die Gelegenheit, uns in Bereichen zu spezialisieren, wo wir besser sind als die Maschinen.»
Nir Jaimovich, Ökonom

Superstar-Firmen sind profitabler

David Dorn hat auch eine andere Entwicklung analysiert, die ebenfalls zu mehr Ungleichheit führt. Er hat den Aufstieg von grossen «Superstar»-Firmen studiert wie Google, Amazon oder den Discounter Walmart in den USA. In Europa sind es die grossen Pharmaunternehmen und Banken, Autofirmen wie VW oder Stellantis, ein Zusammenschluss von Firmen wie Peugeot, Citroën, Chrysler und Fiat, oder der Discounter Aldi. In der Schweiz gehören Roche, Novartis oder Nestlé in diese Kategorie.

Diese Superstars haben in ihren Branchen eine starke, manchmal marktbeherrschende Stellung, die sie erreichen, weil sie technologisch gut aufgestellt und innovativ sind. «Das verschafft ihnen verschiedene Vorteile», sagt David Dorn, «nicht zuletzt sind sie in der Regel profitabler.» Dank der höheren Produktivität können diese Firmen ihre Produkte

günstiger anbieten als die Konkurrenz. Gleichzeitig sind aber ihre Gewinnmargen höher. Bildlich gesprochen hat es bei grossen Firmen, die effizient arbeiten, mehr Rahm auf der Milch, der dann von den Eignern in Form von satten Gewinnen abgeschöpft werden kann. Die höheren Gewinne fliessen in der Regel in die Taschen der Besitzer und Investoren. Die Arbeitnehmenden profitieren kaum davon. «Das verschiebt die Verteilung der Einkommen zugunsten des Kapitals», sagt David Dorn.

Diese Entwicklung lässt sich gut nachverfolgen, indem man vergleicht, wie hoch der Anteil der Arbeit an der Wertschöpfung der Unternehmen ist. In der EU betrug der Anteil der Arbeitnehmenden am Kuchen in den 1970er-Jahren rund 75 Prozent, 2010 waren es noch 65. In den USA ist der Anteil von gut 65 auf unter 60 Prozent gesunken. In der Schweiz pendelt dieser Wert zwischen 65 und 70 Prozent. Ein stetiger Rückgang des Anteils der Arbeit am Firmeneinkommen wie in der EU und den USA zeigt sich aber nicht. «Der Aufstieg der Superstar-Firmen trägt zur wachsenden Ungleichverteilung der Einkommen bei», bilanziert David Dorn, «weil die Kapitaleinkommen bei einer kleineren Bevölkerungsschicht konzentriert sind als die Arbeitseinkommen.»

Beide Entwicklungen, der Aufstieg der Superstar-Firmen und der technologische Wandel kombiniert mit der Globalisierung, verstärken die Ungleichheit. Ist dieser Prozess nicht aufzuhalten? Nir Jaimovich hat verschiedene Strategien evaluiert, die helfen könnten, den Abstieg der Arbeitnehmenden aus der Mittelklasse zu verhindern: Umschulungen, Erhöhung der Arbeitslosenversicherung, ein garantiertes Grundeinkommen und tiefere Steuern auf manuelle Arbeit. Wie sich zeigt, sind Umschulungen das effizienteste Mittel. «Sie erhöhen die Chancen, wieder eine Stelle zu finden, und sie verbessern den Output der gesamten Volkswirtschaft», bilanziert Jaimovich. Allerdings haben selbst solche Programme Nachteile: Sie sind teuer. Und sie erhöhen die Konkurrenz für die Arbeitnehmenden

in den Bereichen, für die sich die Umgeschulten neu qualifizieren.

Wenn es um einen Blick in die Zukunft geht, ist Jaimovich nicht besonders optimistisch: «Die Job-Polarisierung wird sich wohl eher noch beschleunigen», vermutet er. Was den Einfluss der Automatisierung auf unsere Arbeitswelt betrifft, so sieht er zwei mögliche Entwicklungen: «Entweder gehen alle Jobs verloren, die automatisiert werden können. Oder die Automatisierung gibt uns die Gelegenheit, uns in Bereichen zu spezialisieren, wo wir besser sind als die Maschinen. Diesen überlassen wir dann die mühsame Routinearbeit.»

Missbrauch des Monopols

Bei den Superstar-Firmen stellt sich auch die Frage, ob und wie der Staat intervenieren soll. David Dorn ist der Meinung, der Staat sollte sich vor allem einschalten, wenn Firmen ihre starke Stellung missbrauchen: «Grosse Firmen, die ihre Monopolstellung ausnutzen, um unverhältnismässig hohe Gewinne zu erwirtschaften oder um Bewerber aus dem Markt zu drängen, sind nicht wünschenswert.» «Da muss die Wettbewerbspolitik Gegensteuer geben und eine solche Firma in ihrem Marktverhalten einschränken», sagt Dorn.

Sein zweiter Vorschlag geht in die gleiche Richtung wie die Studie seines Kollegen Jaimovich: Wer seine Stelle verliert, dem sollten durch Umschulung neue Perspektiven eröffnet werden. Und schliesslich sollte die Ungleichheit unter den Einkommen durch Steuern und staatliche Transferleistungen ausgeglichen werden. Dorn hat jedoch einen Vorbehalt: «Erfolgreiche Firmen tragen dazu bei, dass wir wohlhabender werden. Deshalb müssen Eingriffe so gestaltet sein, dass sie die wirtschaftliche Entwicklung nicht behindern und weiterhin genügend Anreize bestehen, sich als Unternehmer zu engagieren.»

KONTAKT:

Prof. David Dorn, david.dorn@econ.uzh.ch
Prof. Nir Jaimovich, nir.jaimovich@econ.uzh.ch

Universitärer Forschungsschwerpunkt

Gleiche Chancen

Die steigende ökonomische und soziale Ungleichheit ist eine Herausforderung für Gesellschaften, die sich für demokratische und meritokratische Ideale einsetzen. Der Universitäre Forschungsschwerpunkt (UFSP) «Equality of Opportunity» (Chancengleichheit) erforscht die wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen, die zu Ungleichheit in der Gesellschaft führen, und evaluiert Strategien, die die Chancengleichheit verbessern.

Der UFSP bringt drei Fakultäten und sechs akademische Disziplinen zusammen: Ökonomie, Recht, Politologie, Geschichte, Soziologie und Philosophie. Mit dieser interdisziplinären Expertise wird in drei Forschungsmodulen Hand in Hand gearbeitet: Das Modul «Ökonomische Veränderung» analysiert, wie sich Strukturveränderungen in der Wirtschaft, angetrieben etwa durch die Automatisierung, auf die Verteilung des Wohlstands in der Gesellschaft auswirken. Das Modul «Soziale Veränderung» fragt, wie soziale Normen die Wahrnehmung von Ungleichheit beeinflussen und wie sich das auf die Politik auswirkt. Das dritte Modul «Staatliche Interventionen» erforscht, wie Regierungen die Gleichheit fördern können.

www.urpp-equality.uzh.ch