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»

Ein wichtiger Schritt vorwärts auf dem Weg zur Lohngleichheit

geschrieben von Barbara Falk | Oktober 25, 2019

Ende letzten Jahres hatte das Parlament die Änderung des Gleichstellungsgesetzes verabschiedet. Im August hat nun der Bundesrat die neuen Bestimmungen in Kraft gesetzt und damit verbindliche Massnahmen zur besseren Verwirklichung der Lohngleichheit von Frau und Mann eingeführt. Neu müssen Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten betriebsinterne Lohngleichheitsanalysen durchführen. Mit den Lohnanalysen soll dem unerklärbaren Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern entgegengewirkt und der in der Bundesverfassung verankerte Lohngleichheitsgrundsatz umgesetzt werden.

Nach wie vor verdienen Frauen mitunter erheblich weniger als

Männer, das hat die diesjährige Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik deutlich gezeigt. Dabei haben Frauen und Männer in der Schweiz ein Anrecht auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit. So will es die Bundesverfassung seit 1981 und auch das Gleichstellungsgesetz, das seit 1996 in Kraft ist. Die Realität ist allerdings eine andere. Auch heute noch, Jahrzehnte später, ist die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann nicht erreicht. Der sogenannte unerklärte Lohnunterschied, also jener Anteil, der einzig durch das Geschlecht zu erklären ist – und damit im Sinne des Gleichstellungsgesetzes als diskriminierend gilt –, beträgt derzeit zwischen 7.4 Prozent und 8.4 Prozent, je nach statistischem Ansatz.

Nun hat die Politik gehandelt und staatliche Massnahmen gegen Lohndiskriminierung gutgeheissen. Mit der Änderung des Gleichstellungsgesetzes nimmt sie die Unternehmen in die Pflicht und verleiht damit dem jahrzehntealten Anspruch auf Lohngleichheit Nachdruck und Aktualität. Die neuen Bestimmungen im Gleichstellungsgesetz treten auf den 1. Juli 2020 in Kraft und sehen zur besseren Durchsetzung der Lohngleichheit verbindliche Lohngleichheitsanalysen sowie deren Überprüfung vor. Konkret werden Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden dazu verpflichtet, betriebsinterne Lohnanalysen durchzuführen und diese von einer externen unabhängigen Stelle prüfen zu lassen.

Ein langer Weg zur Umsetzung

Bereits im Herbst 2014 hatte der Bundesrat in Aussicht gestellt, dem Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern mit neuen Massnahmen zu begegnen. Dieser Ankündigung waren zunächst pragmatische Versuche vorausgegangen, um den verfassungsrechtlichen Anspruch auf Lohngleichheit zu beschleunigen. So hatten Bund und Sozialpartner im Jahre 2009 gemeinsam das Projekt «Lohngleichheitsdialog» lanciert, welches bis 2014 andauerte. Ziel war es, Unternehmen dazu zu

motivieren, ihre Löhne freiwillig einer Überprüfung auf geschlechtsspezifische Unterschiede zu unterziehen und allenfalls bestehende Lohndiskriminierungen aufzuheben. Die Bilanz dieses Dialogs fiel allerdings durchzogen aus – die auf Freiwilligkeit beruhenden Massnahmen zur Verwirklichung des Lohngleichheitsgrundsatzes haben nicht zum erhofften Erfolg geführt. Noch im selben Jahr beriet der Bundesrat das weitere Vorgehen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung und eröffnete im November 2015 schliesslich die Vernehmlassung zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes.

Mit der Verabschiedung der Botschaft zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes im Juli 2017 setzt sich der lange Weg im Ringen um die Durchsetzung des verfassungsrechtlichen Auftrags zur Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern mittels zusätzlicher staatlicher Massnahmen fort. Nach langwierigen Debatten, Rückweisungen und Differenzbereinigungen seitens Stände- und Nationalrat schafft die Revision des Gleichstellungsgesetzes im vergangenen Dezember die Hürde und wird vom Parlament verabschiedet. Da die Referendumsfrist gegen den Beschluss des Parlaments am 7. April 2019 ungenutzt verstrichen ist, hat der Bundesrat die Änderung des Gleichstellungsgesetzes und die Verordnung zur Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse im August dieses Jahres auf den 1. Juli 2020 in Kraft gesetzt. Damit müssen Unternehmen mit über 100 Angestellten eine erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse bis spätestens Ende Juni 2021 durchführen.

Was bedeutet die Gesetzesrevision konkret?

Aufgrund der neuen Bestimmungen müssen private und öffentliche Arbeitgeber ab einer Grösse von 100 und mehr Angestellten ihre Lohnstrukturen wissenschaftlich dahingehend analysieren, ob sie Frauen und Männern für gleiche Arbeit gleich viel bezahlen. Die Analyse muss zudem von unabhängiger Seite (z.B.

Revisionsgesellschaft oder Arbeitnehmervertretung) überprüft werden. Ebenso müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schriftlich über das Ergebnis informiert werden.

Die Bestimmungen gewähren Unternehmen gemäss Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) ab deren Inkrafttreten eine Übergangsfrist von einem Jahr. Die jeweils erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse muss demnach spätestens bis Ende Juni 2021 durchgeführt werden. Hernach sind die Unternehmen verpflichtet, die Lohngleichheitsanalyse alle vier Jahre zu wiederholen. Wo die Analyse keinen unerklärbaren Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern aufzeigt, sind die entsprechenden Unternehmen von weiteren Analysen befreit. Sollte bei einem Unternehmen die Anzahl Mitarbeitende innerhalb des besagten Zeitraums unter 100 fallen, so wird die Lohngleichheitsanalyse erst wieder erforderlich, wenn die Zahl von 100 Mitarbeitenden erneut erreicht ist.

Betroffen von der Änderung des Gleichstellungsgesetzes sind 0,9 Prozent aller Unternehmen; mit anderen Worten könnten theoretisch und bestenfalls 46 Prozent der Schweizer Arbeitnehmenden von dieser Massnahme profitieren.

Geltungsdauer ist befristet

Die Pflicht, betriebsinterne Lohngleichheitsanalysen durchzuführen, hat das Parlament mit der sogenannten Sunset-Klausel auf zwölf Jahre begrenzt. Damit wird die Änderung des Gleichstellungsgesetzes per 1. Juli 2032 wieder ausser Kraft gesetzt. Das gilt auch für sämtliche dazugehörenden Verordnungen. Hier hatte sich die Ratslinke sowohl im National- wie im Ständerat während der Vernehmlassungsphase nicht durchsetzen können mit ihrem Argument, dass diese Geltungsdauer kaum ausreichen wird, um das Problem der Lohnungleichzeit zu lösen.

Innerhalb des gesetzlichen Zeitraumes müssen Unternehmen die Lohngleichheitsanalyse, wie erwähnt, regelmässig wiederholen.

Konkret läuft dies auf die Durchführung von maximal drei Lohngleichheitsanalysen hinaus. Die neuen Bestimmungen sehen in manchen Fällen aber auch Ausnahmen vor, bei denen Unternehmen von der (weiteren) Pflicht zu Lohnanalysen befreit sind. Das gilt insbesondere, wenn:

- ein Unternehmen im Rahmen der Vergabe von öffentlichen Aufträgen bereits einer Kontrolle auf Einhaltung der Lohngleichheit unterliegt.
- ein Unternehmen aufgrund von Subventionsbeiträgen bereits auf das Einhalten des Lohngleichheitsgebot kontrolliert wird.
- ein Unternehmen nach erfolgter Lohngleichheitsanalyse den Nachweis erbringen kann, dass es die Anforderungen an die Lohngleichheit erfüllt. Dann entfallen weitere Lohngleichheitsanalysen.

Informationspflicht

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern müssen die Resultate der Lohngleichheitsanalysen spätestens ein Jahr nach Abschluss der Analyse, also erstmals bis Ende Juni 2023, schriftlich kommuniziert werden. Auch gegenüber den Aktionärinnen und Aktionären von börsenkotierten Gesellschaften besteht eine schriftliche Informationspflicht; in diesem Fall müssen die Gesellschaften das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse im Anhang der Jahresrechnung veröffentlichen.

Die Informationspflicht war in der Vernehmlassung umstritten, hat sich am Ende aber durchgesetzt. Letztlich sollen Unternehmen dadurch motiviert werden, allfällig aufgedeckte Lohnunterschiede zu korrigieren. Überdies schafft die Kommunikation der Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse auch Transparenz und stärkt damit das Vertrauen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihren Arbeitgeber, weil dieser damit klarmacht, dass er das Gleichstellungsgesetz ernst nimmt.

Methoden zur Prüfung von Lohngleichheitsanalysen

Die Lohngleichheitsanalyse muss dem Anspruch an Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität genügen. Der Bund wird den Unternehmen ein kostenloses Standard-Analyse-Tool zur Verfügung stellen, das diesen Anforderungen methodisch gerecht wird – aktuell wird dieses von Bund, Kantonen und Gemeinden bereits genutzt. Grundsätzlich sind Arbeitgeber in der Wahl der Methode zur Lohngleichheitsanalyse frei; wählen sie eine andere Methode, müssen sie deren wissenschaftliche und rechtliche Konformität allerdings nachweisen.

Ausbildung von Revisoren

Revisoren und Revisorinnen werden prüfen müssen, ob die betriebsinternen Lohngleichheitsanalysen korrekt durchgeführt wurden. Über welche Kenntnisse sie hierzu verfügen müssen, hat der Bundesrat in der Verordnung festgelegt. So sind die von Unternehmen beauftragten Revisorinnen und Revisoren dazu verpflichtet, einen speziellen Ausbildungskurs zu besuchen. Mit dieser Ausbildung soll unter anderem ein Mindestqualitätsstandard bei der Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen gewährleistet werden. Entsprechende Kurse bietet beispielweise das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann an. Zudem berät und begleitet es Unternehmen bei der Überprüfung der Lohngleichheit und gibt Unterstützung bei der Interpretation der Ergebnisse.

Fazit: Die neuen Bestimmungen im Gleichstellungsgesetz sind zu begrüssen – sie sind ein wichtiger Schritt hin zur Lohngleichheit zwischen Mann und Frau. Alles andere ist nicht mehr zeitgemäss. Der Bundesrat hat diesbezüglich Farbe bekannt und langen Atem bewiesen. Seine Anträge zur Revision des Gleichstellungsgesetzes wurden zwar durch das Parlament verwässert, der Bundesrat wollte weiter gehende Massnahmen. Dennoch verhelfen die verbindlichen Lohnanalysen der besseren

Durchsetzung der Lohngleichheit, indem sie dem unerklärbaren Lohnunterschied entgegenwirken. Erfreulicher wäre gewesen, wenn freiwillige Massnahmen dem gesetzlich verankerten Anrecht auf Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern nachgekommen wären. Auch sieht das revidierte Gleichstellungsgesetz keine Sanktionen vor. Was die Lohnanalysen tatsächlich bringen, bleibt abzuwarten. Spätestens neun Jahre nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes wird der Bundesrat dem Parlament Bericht über dessen Wirksamkeit erstatten müssen.

Advent, Advent, ein Christbaum brennt

geschrieben von Barbara Falk | Oktober 25, 2019

Wenn es draussen kalt und dunkel ist, wird es drinnen bei Kerzenschein und Guetzliduft so richtig gemütlich. Mit diesen Sicherheitstipps können Sie den Advent gefahrlos geniessen:

Damit der «brennende Adventskranz» nicht buchstäblich zur Realität wird, dürfen keine Zweige oder Deko-Gegenstände in gefährlicher Nähe zu den Kerzen sein. Stellen Sie den Kranz so auf, dass Kinder oder Haustiere ihn nicht herunterstossen können.

Raum verlassen – Kerzen löschen

Löschen Sie alle Kerzen, wenn Sie den Raum verlassen, und sei es nur für eine Minute. Denn manchmal dauert das kurze Gespräch mit der Nachbarin eben doch länger. Selbst ein Teelicht kann unter ungünstigen Umständen einen Wohnungsbrand auslösen.

Stellen Sie Ihren Weihnachtsbaum in einem stabilen,

wassergefüllten Ständer auf und achten Sie auf Abstand zu brennbaren Gegenständen wie Vorhängen. Vergessen Sie auch das Giessen nicht, denn ein trockener Baum nadelt schneller – und er brennt wie Zunder. Spätestens ab Januar ist der Baum auf jeden Fall ausgetrocknet und entsprechend leicht entflammbar.

Wassereimer, Brandschutzdecke oder Feuerwehr

Halten Sie für den Fall der Fälle einen Eimer mit Wasser bereit. Kleine Feuer, wie ein brennender Adventskranz, lassen sich oft mit einer Brandschutzdecke ersticken. Wenn es ernst wird, alarmieren Sie unverzüglich die Feuerwehr unter der Nummer 118.

Kinder und Streichhölzer – das ist im wahrsten Sinne des Wortes brandgefährlich. Halten Sie deshalb alle Zündmittel streng ausserhalb der Reichweite Ihres Nachwuchses. Und geben Sie ihm die Möglichkeit, die Experimentierfreude in geordneten Bahnen auszuleben, etwa bei einem Winterfondue an einer offiziellen Feuerstelle im Wald.

Fröhliche Weihnachten

Prüfen Sie Ihren Versicherungsschutz

Wohnungsmieter können sich über eine Hausratversicherung mit ausreichender Deckung vor den Folgen von Bränden schützen. Prüfen Sie von Zeit zu Zeit, ob Ihre Versicherungssumme noch stimmt. Haus- oder Wohnungseigentümer benötigen zusätzlichen Versicherungsschutz. Und eine Privathaftpflichtversicherung ist für jedermann wichtig, insbesondere für Familien mit Kindern.

Möchten Sie mehr erfahren? Nehmen Sie mit uns Kontakt auf.

Im Herzen der Bilderbuch-Schweiz

geschrieben von Barbara Falk | Oktober 25, 2019

«Wenn Engel reisen, lacht der Himmel.» So lautete das Motto, das Esther Ruesch dem diesjährigen Pensionierten-Ausflug vorangestellt hatte. Und Petrus hielt sich voll an die Vorgabe: Bei strahlendem Herbstwetter genossen rund neunzig ehemalige Staatsdienerinnen und Staatsdiener aus dem Baselbiet einen denkwürdigen Ausflug in die Innerschweiz.

Wie gewohnt wurden wir morgens ab sieben Uhr von zwei Sägesser-Carchauffeuren an den diversen Einstiegsorten «eingesammelt», dann gings in flottem Tempo über die Autobahn zu unserem ersten Zwischenziel Hergiswil am Vierwaldstättersee. Im Glasi-Restaurant Adler kam es zum gewohnten «Gipfel-Treffen» mit Kaffee. Anschliessend bestand die gut genutzte Möglichkeit, die Glasi zu besichtigen und den Glasbläsern bei ihrem schweisstreibenden Handwerk über die Schulter zu schauen. Als Alternative zum heissen Glasi-Rundgang bot sich ein kurzer Spaziergang entlang des Sees an – verbunden mit einem erfrischenden Apéro und der Möglichkeit, alte Bekanntschaften und Erinnerungen aufzufrischen.

Eine gute halbe Stunde dauerte danach die Weiterfahrt über Beckenried hinauf nach Seelisberg, wo wir von der Crew des Hotels Bellevue zum Mittagessen erwartet wurden. Die bereitstehenden Salatschüsseln auf den Tischen waren bald geleert, es folgte ein gediegener Tagesteller mit Rahmschnitzel, Pommes und Gemüse und als Dessert ein Caramelköpfli.

Nach dem feinen Mittagessen gings dann rasant bergab! Mit der

nostalgischen Standseilbahn ratterten wir tal- bzw. seewärts und konnten dabei das traumhafte Innerschweizer Panorama bewundern. In Treib kam dann noch ein weiteres Verkehrsmittel zum Einsatz: Das Motorschiff Gotthard trug uns in einstündiger Fahrt auf geschichtsträchtiger Route über Brunnen, Rütli, Tellsplatte bis nach Flüelen, wo wir von unseren freundlichen Sägesser-Chauffeuren bereits erwartet wurden. Die ursprünglich für die Rückfahrt geplante Route über die Axenstrasse war wegen des Felssturzes bei Sisikon immer noch gesperrt, sodass sich als Alternative einzig die Autobahn via Seelisbergtunnel anbot. Als Entschädigung für den entgangenen Höhepunkt Axenstrasse führten uns unsere Chauffeure aber noch spontan über eine landschaftlich reizvolle Strecke durchs Luzerner Hinterland. Nach Willisau und Wolhusen gings dann in Dagmersellen wieder auf die Autobahn und praktisch ohne Stau zurück ins Baselbiet.

Im Rückblick bleibt die Erinnerung an einen rundum gelungenen Tag, mit Bilderbuchwetter und ohne Zwischenfälle. Unser herzlicher Dank geht an Esther Ruesch und ihren Mann Werner für die wiederum einwandfreie Organisation des Ausflugs. Es steckt mehr Arbeit dahinter, als man gemeinhin annimmt! Man denke nur schon an die detaillierten Car-Sitzplatzlisten mit Berücksichtigung der vielen Sonderwünsche. Mit Genugtuung haben wir darum beim Mittagessen Esther Rueschs Bekenntnis vernommen, dass ihr die Organisationsarbeit immer noch Spass macht und wir uns somit auf einen tollen Ausflug im nächsten Jahr freuen dürfen. Bitte den 16. September 2020 reservieren!

Der Chronist, Fredi Spinnler

Regierungsrat Basel-Stadt ergreift Massnahmen zur weiteren Verbesserung der Lohngleichheit

geschrieben von Barbara Falk | Oktober 25, 2019

Eine Lohngleichheitsanalyse des Statistischen Amts des Kantons Basel-Stadt aus dem Jahr 2016 hat ergeben, dass der unerklärte Lohnunterschied zwischen den Löhnen für Frauen und für Männer in der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt 2,4 Prozent beträgt. Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt hat nun Massnahmen zur weiteren Verbesserung der Lohngleichheit beschlossen: Teilzeitarbeit und Familienarbeit sollen bei der Bestimmung der Lohnstufe stärker berücksichtigt werden.

Innerhalb der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt wird alle vier Jahre vom Statistischen Amt eine Lohngleichheitsanalyse nach der vom *Eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Mann und Frau* bereitgestellten Systematik *Logib* vorgenommen. Das standardisierte Analyseinstrument *Logib* ist auch die Basis für die Prüfung der Einhaltung der Toleranzschwelle von 5 Prozent Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern, die im Beschaffungswesen des Bundes gilt. Die jüngste Lohngleichheitsanalyse des Statistischen Amts hat ergeben, dass der unerklärte Lohnunterschied zwischen den Löhnen für Frauen und für Männer in der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt gemäss *Logib* 2,4 Prozent beträgt. Gemäss einer Medienmitteilung des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt vom 10. September 2019 bedeute dies, dass 2,4 Prozent der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern nicht durch die analysierten Variablen erklärt werden können und wahrscheinlich auf das Geschlecht zurückzuführen sind.

Die Lohnsystematik des Kantons kann Unterschiede für die

Entlöhnung von Frauen und Männern nicht erklären. Denn die Festsetzung der Lohnklasse erfolgt beim Kanton unabhängig vom Geschlecht und ausschliesslich auf der Basis der Funktion. Die unerklärte Lohndifferenz muss gemäss dem Regierungsrat somit in der Einstufung der einzelnen Angestellten innerhalb der jeweiligen Lohnklasse – der sogenannten Lohnstufe – gesucht werden.

Die Berechnung der Lohnstufe bei Eintritt in die kantonale Verwaltung basiert auf der bisher erworbenen Berufs- und Lebenserfahrung. Je mehr die bisherige Berufs- und Lebenserfahrung der neuen Aufgabe in der kantonalen Verwaltung entspricht, desto höher fällt die Lohnstufe bei Eintritt aus. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Unterbrüche im Berufsleben – wie Familien- und Betreuungsarbeit oder berufsfremde Tätigkeiten – führen zu einer tieferen Lohnstufe. Sie dürften einen Teil der verbleibenden unerklärten Lohndifferenz von 2,4 Prozent begründen.

Auf Basis dieser Erkenntnis will der Regierungsrat nun einen weiteren Schritt in Richtung Lohngleichheit machen:

- Erstens fliessen in Zukunft Teilzeitbeschäftigungen mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 Prozent, aber mehr als 10 Prozent, stets zu 50 Prozent in die Berechnung der Lohnstufe ein.
- Zweitens wird neu die Familienarbeit bei der Berechnung der Lohnstufe zu mindestens 20 Prozent – statt wie bisher nur zu mindestens 10 Prozent – berücksichtigt.

Diese Anpassungen führen zu einer höheren Lohneinstufung bei Angestellten, die in ihrer Laufbahn in relativ niedrigen Teilzeitpensen gearbeitet und Familienarbeit geleistet haben. So sollen Lohnnachteile insbesondere infolge von Familienarbeit reduziert werden.

Gemäss Auskunft des Zentralen Personaldienstes treten die beschlossenen Änderungen am 1. Januar 2020 in Kraft. Sie

kommen sowohl bei der Berechnung der Lohnstufe von Mitarbeitenden, die ab dem 1. Januar 2020 in den Staatsdienst eintreten, als auch bei der Einstufung von Mitarbeitenden, welche innerhalb der kantonalen Verwaltung eine neue Stelle übernehmen, zur Anwendung, es sei denn, es handelt sich dabei um eine Beförderung im Sinne von § 16 der Verordnung über die Einreihung von Stellen sowie die Einstufung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kantons Basel-Stadt.

Daten 2019

Pensionierten-Stamm:

Dienstag, 3. Dezember 2019

jeweils im **Restaurant Stadtkeller**,

Marktgasse 11 (zwischen Schifflände und Fischmarkt), ab 15.00 Uhr bis ca. 17.30 Uhr

---

Die Gleichstellung von Frau und Mann muss weiterhin warten

geschrieben von Barbara Falk | Oktober 25, 2019

Die jüngste Ausgabe der Taschenstatistik über die Gleichstellung von Frau und Mann, welche das Bundesamt für Statistik diesen Frühsommer herausgegeben hat, trägt die Kernaussage zum aktuellen Stand der Geschlechtergleichstellung bereits im Titel: «Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann». Das lässt erahnen, dass dieser Weg in der Realität auch

nach Jahrzehnten des Ringens und Kämpfens noch auf unbestimmte Zeit andauernd wird – und dies, obwohl rechtlich viel erreicht wurde. Immerhin gibt es in manchen Bereichen Erfolge zu vermelden. Bei anderen Handlungsfeldern indes stagniert die Entwicklung oder ist gar rückläufig. Anlass genug, die Fortschritte und Baustellen der Geschlechtergleichstellung in einer kurzen Übersicht zu thematisieren.

Der Sommer hat es überaus deutlich gemacht: Am diesjährigen Frauenstreik gingen schweizweit mehrere Hunderttausend Frauen und auch solidarische Männer auf die Strasse, um der Forderung nach Gleichstellung der Geschlechter Ausdruck zu verleihen. Es war die grösste politische Demonstration in der jüngeren Geschichte der Schweiz – und sie war ein klares Zeichen, dass es bei der Gleichstellung der Frauen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft endlich vorwärtsgehen muss. Die Forderungen sind vielfältig, sie betreffen Lebens- und Arbeitsbedingungen gleichermassen und werden von allen Generationen, auffallend auch von einer Vielzahl junger Frauen, mitgetragen.

Zwar hat sich bezüglich Gleichberechtigung in den letzten Jahren einiges verbessert, doch Tempo und Umfang dieser Entwicklung sind ungenügend. Dies bestätigte sogar die neue Studie des Weltwirtschaftsforums (WEF, The Global Gender Gap Report 2018), gemäss der die Schweiz in puncto Gleichstellung der Geschlechter im internationalen Vergleich nur gerademal an 20. Stelle liegt. Die Studie schätzt, dass es bis zur Schliessung der Lücke zwischen den Geschlechtern nach den derzeitigen Entwicklungen global noch über 100 Jahre dauern wird. Solange wollen die Frauen in der Schweiz – 38 Jahre nach der Verankerung der Gleichstellung von Frau und Mann in der schweizerischen Bundesverfassung – indes nicht mehr warten. Mit dem nahen Herbst haben es die Politik und die Wirtschaft in der Hand, gleich bei zwei gewichtigen Themen, die Frauen und Männern im Berufs- und Familienleben dieselben Chancen einräumen sollen, mit konkreten Massnahmen ein Zeichen für die Gleichstellung zu setzen. Die Rede ist von den

Lohnverhandlungen sowie der Vaterschaftsurlaubs-Initiative bzw. dem Gegenvorschlag in der aktuellen Herbstsession.

Lohngleichheit ist weder erreicht noch greifbar nah

Der Grundsatz «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» ist mithin eine der zentralsten Forderungen in der Debatte um die Gleichstellung von Frau und Mann. Und sie liesse sich – einmal mehr – in diesem Herbst wie kaum eine andere rasch, wegweisend und symbolisch umsetzen. Gemäss den aktuellsten Zahlen des Bundesamts für Statistik (BFS, Neuchâtel 2019) verdienten Frauen 2016 im privaten Sektor durchschnittlich immerhin noch rund 20 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, bezogen auf ein Vollzeitpensum. Dabei können ganze 42,9 Prozent dieser Lohndifferenz nicht mit objektiven Kriterien wie etwa Bildung, Dienstalter oder Führungsniveau erklärt werden. Im öffentlichen Sektor fiel dieser sogenannte unerklärte Anteil mit 34,8 Prozent etwas tiefer aus. Betrachtet man anstatt des Durchschnitts (arithmetisches Mittel) den Median (Zentralwert), der starke Ausreisser wie hier beispielsweise sehr hohe Löhne besser berücksichtigt und damit ausbalanciert, entspricht die Lohndifferenz zwischen Frau und Mann im Privatsektor immer noch 14,6 Prozent und im öffentlichen Sektor 12,5 Prozent. Der unerklärte Anteil der Lohnungleichheit macht bei dieser Art statistischer Betrachtung noch 8,4 Prozent aus.

Die naheliegende Erklärung für derlei Unterschiede ist Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. An der Ausbildung kann es jedenfalls nicht liegen, haben Frauen diesbezüglich stark aufgeholt – heute weisen junge Frauen im Vergleich zu gleichaltrigen Männern ein ebenso gutes oder gar höheres Bildungsniveau auf. Konservativen Thesen gemäss sind die Lohnunterschiede allerdings nicht diskriminierenden Arbeitgebern geschuldet, sondern rühren von der Rollenverteilung im klassischen Familiengefüge her. Demnach

kümmern sich Frauen hauptverantwortlich um die Familie, während Männer nach der Geburt eines Kindes weiterhin vollzeitig der Erwerbsarbeit nachgehen; letztlich führe dies zu entsprechenden Unterbrüchen in der Erwerbsarbeit, weniger Berufserfahrung und zu Teilzeitanstellungen seitens der Frauen bzw. Mütter, was der Grund für das Lohngefälle sei.

Unterschiede sind nicht akzeptabel

Dem widerspricht eine aktuelle Studie um den Soziologieprofessor Daniel Oesch von der Universität Lausanne klar (Social Change in Switzerland N°18, Juni 2019). Anhand von zwei idealen landesweiten Datensätzen, der Jugendbefragung Tree und der Absolventenuntersuchung der Hochschulen, untersuchten die Forscher die Lohnsituation von jungen kinderlosen Erwachsenen im Alter von bis zu 30 Jahren. Entsprechend dem oben angeführten Argument konservativer Kreise müssten diese jungen Frauen und Männer ohne Familienverpflichtung und bei gleicher Qualifikation und vergleichbaren Berufen und Fachbereichen für dieselbe Arbeit dieselben Löhne erhalten. Dem ist jedoch nicht so. Und dies, obwohl das Forschungsteam mögliche relevante Unterschiede bei den Geschlechtern wie Schulleistung und Erwerbserfahrung berücksichtigt hatte. Die Resultate zeigen, dass die Frauen in beiden Datensätzen 4 bis 5 Prozent weniger verdienen als die Männer. Der Schluss der Forschenden fällt eindeutig aus: Die Lohnschere öffnet sich bereits beim Einstieg in den Arbeitsmarkt, der unerklärte Lohnunterschied beginnt nicht erst mit der Mutterschaft.

Auch das Bundesamt für Statistik hält fest, dass selbst bei gleicher Bildung und gleichem Kompetenzniveau der Lohn der Frauen tiefer liegt als jener der Männer. Insbesondere im Tieflohnbereich, der stark geschlechtsabhängig ist, sind dringend Massnahmen und Verbesserungen gefordert. Nicht nur arbeiten in diesem Sektor bedeutend mehr Frauen, sondern auch das Lohngefälle fällt hier deutlich aus, will heissen, wesentlich mehr Frauen als Männer müssen sich mit einem tiefen

Lohn arrangieren. So hatten im Jahr 2016 16,5 Prozent der Frauen einen Nettomonatslohn von CHF 4000.– oder weniger zur Verfügung, während es bei den Männern vergleichsweise nur 5,3 Prozent waren. Umgekehrt kamen 26,1 Prozent der Männer auf einen monatlichen Nettolohn von mehr als Fr. 8000.–, wohingegen nur 13,8 Prozent der Frauen ein solches Salär erreichten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Damit Frauen sich beruflich engagieren und weiterentwickeln können, braucht es unter anderem eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu gehört auch eine ausgewogenere Aufteilung von Haus-, Familien- und Erwerbsarbeit. Denn noch immer ist das klassische Modell, dem gemäss der Mann Vollzeit erwerbstätig ist und die Frau gar nicht arbeitet, bei 23,3 Prozent der Paarhaushalte mit jüngstem Kind unter vier Jahren die Realität, auch wenn der Anteil von dereinst 59,2 Prozent im Jahr 1992 auffallend stark gesunken ist. Am weitesten verbreitet ist nach wie vor das Rollenmodell, bei dem Väter vollzeitig der Erwerbsarbeit nachgehen und Mütter teilzeitbeschäftig sind; es hat zwischen 1992 und 2017 von einem Viertel auf rund die Hälfte dieser Familien zugenommen und sich damit verdoppelt. Diesbezüglich lässt sich in der Schweiz auch ein kultureller Unterschied feststellen, indem in der welschen Schweiz Eltern, die beide vollzeitlich arbeiten, häufiger sind.

Die Berufstätigkeit von Müttern ist unter anderem abhängig vom Alter der Kinder. Je älter der Nachwuchs, desto mehr erhöht sich im Schnitt das Arbeitspensum von Frauen, wobei dieses in 50 bis 89 Prozent der Haushalte in einem Teilzeitpensum besteht. Anders präsentiert sich die Situation von alleinstehenden Müttern: Schon immer waren sie und sind auch aktuell häufiger erwerbstätig als Mütter in Partnerschaft, zudem fällt auch ihr Beschäftigungsgrad mehrheitlich höher aus.

Massnahmen und Rezepte, die Frauen entlasten und ihnen ein berufliches Engagement und Vorankommen ermöglichen, gibt es etliche. Dazu gehören verstärkte Investitionen in Kinderkrippen und Tagesschulen, die Möglichkeit des Homeoffice und für pflegebedürftige Angehörige auch vermehrte Betreuungsangebote und Spitex. Die Schwierigkeit hierbei – und das wird auch in Kritiken von Betroffenen laut – ist oft mangelnde Flexibilität. Wenn wechselnde Arbeitstage für die Kitas schwierig werden, die hohe Präsenzzeit der Angestellten kaum Spielraum lässt und alternative Arbeitsmodelle bei Unternehmen auf kein Gehör stossen, dann bleibt auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein Kinderspiel. Als Folge davon treten Frauen oft ein paar Schritte zurück und nehmen eine zwar familienkompatiblere, aber weniger anspruchsvolle Arbeit in Kauf. Mit Konsequenzen, die sich wegen der häufigen Teilzeitpensen von Frauen und der tieferen Löhne gleich zweifach negativ auf ihre Renten im Pensionsalter auswirken.

Vaterschaftsurlaub als wichtiges Zeichen

Auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Schlüsselelement. Es braucht daher Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit fördern. Erst wenn diese stimmen, können Paare eine faire Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit unter sich ausmachen und gemeinsam Verantwortung für Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit übernehmen. Und zwar soll dies allen Paaren möglich sein, nicht nur den gut bis sehr gut verdienenden.

Massnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen stehen vielseitig zur Debatte, dazu gehören etwa existenzsichernde Löhne, Lohngleichheit zwischen Frau und Mann, Chancengleichheit im Beruf, flexible Arbeitszeitmodelle, Familienzulagen, bessere Infrastruktur sowie rechtliche Gleichstellung von Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit. Eine der Forderungen, die zurzeit hoch aktuell ist, ist der Anspruch

auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub – das Anliegen wurde in der laufenden Herbstsession behandelt und soeben angenommen: Nach dem Ständerat im Juni hat vergangene Woche auch der Nationalrat dem indirekten Gegenvorschlag zur Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» zugestimmt, der Vätern nach der Geburt ihres Kindes zwei Wochen bezahlte Betreuungszeit gewährt. Damit erhält die Schweiz erstmals einen im Gesetz noch zu verankernden Vaterschaftsurlaub. Ein historischer Moment – nicht zuletzt auch für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Mit dem Vaterschaftsurlaub wird eine wesentliche Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, zumindest auf dem Papier, ausgeräumt. Denn noch vor dem Muttersein erfahren Frauen beruflich geschlechtsspezifische Nachteile: Allein in der möglichen Familienplanung sehen Arbeitsgeber bei der Anstellung junger Frauen nach wie vor ein Risiko, weil im Falle einer Schwangerschaft ein Ausfall an Arbeitskraft bei gleichzeitigen Lohnkosten auf sie zukommt. Mit dem Ja zu einem gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub dürfte sich diese Haltung verändern – nun können auch alle Väter unabhängig vom Arbeitgeber direkt nach der Geburt eines Kindes Teil der Familie sein und von Anfang an Verantwortung übernehmen.

Dass das Thema an sich in der Gleichstellungspolitik zentral ist und aktuell bleiben wird, machte allein die gut sechsstündige Dauer der nationalrätlichen Debatte klar. Nicht nur meldeten sich 58 Rednerinnen und Redner zu Wort, sondern es wurden auch verschiedene Elternzeit-Modelle vorgebracht und damit bereits weitergehende Massnahmen gefordert und debattiert.

Positive Entwicklungen bei Bildung und Berufswahl

In den Bereichen Bildung und Berufswahl haben Frauen gegenüber Männern in den vergangenen Jahren einiges an Boden

wettgemacht. Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann ist dies ein positives Signal. Wer über eine gute Bildung verfügt, dem bieten sich normalerweise auch mehr Möglichkeiten und Chancen, die berufliche und private Lebenssituation selbstbestimmt zu gestalten und sich auf neue Herausforderungen einzulassen.

Wie die jüngsten Zahlen zeigen, ist der Anteil Frauen, die lediglich über die obligatorische Schulbildung verfügen, zwischen 1999 und 2018 von 20,7 Prozent auf 12,6 Prozent zurückgegangen. Gleichzeitig absolvieren immer mehr 25- bis 34-jährige Frauen und Männer eine Ausbildung auf Tertiärstufe. Bei der höheren Berufsbildung lag der diesbezügliche Anteil im 2018 bei den Frauen bei 11,4 Prozent und bei den Männern bei 14,1 Prozent. Überholt haben junge Frauen die gleichaltrigen Männer bezüglich Hochschulabschluss: Hatten im Jahr 1999 nur 9,8 Prozent der Frauen einen Hochschulabschluss, waren es 2018 ganze 42,3 Prozent; bei den jungen Männern hingegen lagen die entsprechenden Anteile bei 14,4 Prozent bzw. bei 34,7 Prozent.

Die Berufswahl und die Wahl der Studienfachrichtung sind stark vom Geschlecht geprägt. Erfreulich ist deshalb, dass sich heutzutage zunehmend mehr Frauen für Beschäftigungsfelder entscheiden, die bislang von Männern dominiert waren bzw. immer noch sind und entsprechende Fähigkeiten und spezifisches Wissen erfordern. Gemeint sind beispielsweise Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik sowie das Bau- und verarbeitende Gewerbe. Umgekehrt wählen auch junge Männer etwas öfter Ausbildungen, die als frauentypisch gelten, so etwa in den Berufsgebieten Gesundheit, Pädagogik und Sozialwesen.

Frauen und die Politik – auch im Jahr 2019 noch Aufholbedarf

Frauen in den politischen Institutionen – das ist in der Schweiz keine Ruhmesgeschichte. Nicht nur gehörte die Schweiz

mit zu den letzten Ländern in Europa, die den Frauen das Stimmrecht zugestanden haben – es dauerte überdies noch weitere 13 Jahre, bis 1984 die erste weibliche Bundesrätin gewählt wurde. Und auch heute sieht es alles andere als nach einer gleichgeschlechtlichen Balance aus. In den 1980er- und insbesondere in den 1990er- Jahren kam es zwar zu einem deutlichen Anstieg an weiblichen Volksvertreterinnen, doch ist diese Entwicklung in den letzten Jahren wieder verblasst, mit Ausnahme des Nationalrats. Im Ständerat beträgt der Frauenanteil aktuell nur gerade 15.2 Prozent (sieben Frauen), im Nationalrat macht er 32.0 Prozent aus (64 Frauen) und im Bundesrat 42.9 Prozent, wobei hier das eindrückliche Resultat für 3 weibliche von insgesamt 7 Bundesratssitzen steht. Ein ähnliches Bild ergibt sich in den kantonalen und kommunalen Legislativen mit einer durchschnittlichen Frauenvertretung von 25 Prozent. In den Kantonsparlamenten wiederum liegt sie mit 27.9 Prozent etwas höher. Bedenkenswert ist, dass in den Kantonen Appenzell Ausserrhoden, Tessin und Luzern keine einzige Frau weder in der Kantons- noch in der Gemeindeexekutive Einsitz hat.

Grün fürs Gehirn

geschrieben von Barbara Falk | Oktober 25, 2019

Die leise rauschenden Blätter, die sanften Grüntöne, der erdige Geruch: Wer kennt nicht das wohlige Gefühl, das ein Spaziergang im Wald auslöst? Entsprechend alt ist der Glaube an die Heilkraft der Bäume. Im Mittelalter behandelte man Entzündungen mit Baumrinde und rieb sich gegen Kopfschmerzen mit grünen Blättern ein. 1845 schrieb Henry David Thoreau das Buch «Walden» über sein Leben fern jeder Zivilisation, das bis heute Aussteiger auf der ganzen Welt inspiriert.

In Japan ist Shinrin-Yoku, «Waldbaden», als therapeutische Massnahme bis heute weit verbreitet: Ärzte, Businessfrauen, Angestellte gehen täglich im Wald spazieren und atmen tief durch, um gesund zu werden oder bleiben. Sie berichten über Verbesserung verschiedener psychischer und körperlicher Probleme. Shinrin-Yoku wird deshalb in Japan sogar von der Regierung empfohlen. Dieses Phänomen hat auch die Wissenschaft neugierig gemacht, und die Forschungsergebnisse sind beeindruckend. Ein Forscherinnenteam aus San Francisco hat ganze 64 Studien identifiziert, die die positive Wirkung eines Aufenthalts im Grünen untersuchen. Zu profitieren scheinen das Immunsystem, das Herz, die Atmung – und zahlreiche psychische Beschwerden wie Depression, Ängste und Aufmerksamkeitsstörungen.

Eine natürliche Apotheke

Nicht alle Effekte kann man sich erklären, aber die Beobachtungen selbst sind unumstritten. Einen wichtigen Beitrag leisten die Duftstoffe, die Bäume aussondern; sogenannte Phytonzide. Die Bäume produzieren sie, um Ungeziefer von sich fernzuhalten – und schrecken damit auch Bakterien ab, die uns Menschen gefährden. Die Phytonzide von Nadelbäumen haben ähnliche Effekte wie Antibiotika. Das Immunsystem wird gestärkt, der Wald wird zu einer Art natürlichen Apotheke. An der Ludwig-Maximilians-Universität München wird zurzeit untersucht, ob ähnliche Effekte sogar die Lungenkrankheit COPD und chronische Gelenkschmerzen verbessern können.

Ein besonders spektakulärer Nachweis ist einem japanischen Forscherteam gelungen: Nachdem sich eine Gruppe von Probanden zwei Tage lang insgesamt sechs Stunden im Wald aufhielt, war die Zahl von Killerzellen in ihrem Blut um 50 Prozent höher als sonst. Killerzellen sind Zellen des Immunsystems, die kranke Zellen, auch Krebszellen, erkennen und vernichten. Dieser Effekt war nach dem Experiment noch einen ganzen Monat

lang deutlich messbar. Die Forschergruppe betont, dass es noch vieler Forschung bedarf. Aber die Ergebnisse deuten darauf hin, dass ein Spaziergang im Wald sogar zur Krebsprävention beiträgt.

Weniger Stress, mehr kognitive Leistung

Für das Gehirn ist ein Spaziergang im Wald auf jeden Fall Balsam. Schon nach wenigen Minuten, in denen man sich im Wald aufhält, gehen die Stresshormone Cortisol und Adrenalin im Blut deutlich zurück. Dauerhaft erhöhte Cortisolwerte werden mit Übergewicht und Herz-Kreislauf-Störungen in Verbindung gebracht, aber auch mit Depressionen und Angststörungen. Der Aufenthalt im Wald löst so innere Unruhe, Anspannung und Ängste – und kann langfristig sogar depressive Verstimmungen und Verwirrung lindern.

Andere Studien zeigen, dass auch die kognitive Leistung gesteigert wird: Jugendliche können sich nach einer Schulpause zwischen Bäumen noch stundenlang besser konzentrieren, als wenn sie sich in Betonwüsten aufhielten. Besonders viel Gutes tut man seinem Gehirn, wenn man sich im Wald auch noch bewegt. In den Neurowissenschaften ist unumstritten: Wer sich regelmässig bewegt, auch wenn es nur ein kurzer Spaziergang ist, verbessert seine kognitive Leistung langfristig gegenüber notorischen Faulpelzen. Dieser Effekt ist im höheren Alter sehr gut belegt, er ist noch stärker als die Effekte von Bildung und Gehirnjogging.

Jüngst konnte ein Versuch zeigen, dass man keineswegs das ganze Leben umkrempeln muss, um in den Genuss der ‚Gesundheitspille Wald' zu kommen. 20 bis 30 Minuten im Grünen haben den stärksten Effekt. Danach verbessern sich die Hormonwerte zwar weiterhin, aber nicht mehr gleich schnell. Zwei- bis dreimal wöchentlich ist genug – und auch wenn man im Wald ruhig dasitzt, verändert sich der Hormonspiegel zum Positiven.

Schon einzelne Bäume helfen

Selbst für notorische Naturmuffel hält die Wissenschaft Trost bereit. Es braucht keinen ganzen Wald. Menschen, die in grünen Gegenden wohnen, sind psychisch und physisch gesünder – dies wurde in Toronto nachgewiesen. Die Macher der Studie haben berücksichtigt, dass grünere Gegenden oft mit einem höheren Lebensstandard einhergehen, trotzdem war das Ergebnis deutlich. Selbst Fotografien von Bäumen oder Wäldern wird ein positiver Effekt auf die Stimmung zugeschrieben. Und dem Blick durchs Fenster: Ein berühmtes Experiment machte schon 1984 der Architekturprofessor Roger Ulrich, der die Genesung von Gallenblasenpatienten verglichen hat. Wer aus seinem Spitalfenster auf Bäume schauen konnte, wurde nach der Operation schneller gesund und brauchte weniger Schmerzmittel.

Wer sich also gar nicht zum «Waldbad» in japanischer Manier aufrappeln kann, sollte zumindest auf etwas Grün im Alltag achten. Viel besser wäre aber, es ein, zwei Stündchen pro Woche mit dem Aussteiger Thoreau zu halten: Zurück zur Natur!

Quelle: Magazin «Das Gehirn» 3/19 der Schweizerischen Hirnliga

Text: Nicole Weber

Die Schweizerische Hirnliga

Die Schweizerische Hirnliga unterstützt die Hirnforschung in der Schweiz. Ihr Magazin «das Gehirn» mit neusten Erkenntnissen aus der Hirnforschung und kniffligen Denkspielen erscheint 4x jährlich. Es kann kostenlos bestellt werden (info@hirnliga.ch / www.hirnliga.ch)

Kontakt:

Schweizerische Hirnliga

Postgasse 19
Postfach
3000 Bern 8
Tel 031 310 20 91
Spendenkonto: PC 30-229469-9

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.