Mobbing und missbräuchliche Kündigung

geschrieben von Claudia Schnueriger | April 17, 2023

Der Begriff des Mobbings ist im schweizerischen Recht nicht definiert. Arbeitsplatzkonflikte oder feindselige Verhaltensweisen stellen nicht automatisch Mobbing dar. Unter welchen Umständen Mobbing vorliegt und unter welchen Voraussetzungen eine Kündigung dadurch missbräuchlich wird, wird im vorliegenden Beitrag eingehend behandelt.

Allgemeines zum Mobbing

Bei Feindseligkeiten oder lang andauernden Unstimmigkeiten steht der Vorwurf von Mobbing bald einmal im Raum. Mobbing liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht. Im Gesetz wird allerdings nicht definiert, welches Verhalten als Mobbing gilt. Gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts wird Mobbing als systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll, definiert. Das Erteilen von Weisungen, die sachlich nicht nachvollziehbar sind und lediglich als Schikane erscheinen, sind charakteristisch für Mobbing.

Die Definition von Mobbing durch die Rechtsprechung zeigt, dass Mobbing durch einen Zweck gekennzeichnet ist und lässt sich dadurch von einem allgemein schlechten Arbeitsklima abgrenzen. Mobbing liegt nur dann vor, wenn eine eindeutige Täter- / Opferbeziehung feststellbar ist. Ein wechselseitiger Konflikt ohne klare Täter- / Opferzuschreibung schliesst die Annahme von Mobbing in der Regel aus.

Mobbing kann insbesondere in fünf Formen vorkommen:

- Angriff auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen: nicht

ausreden lassen, unterbrechen, anschreien, Informationen vorenthalten.
- Angriff auf die sozialen Beziehungen: allgemeine Kontaktverweigerung, ignorieren, ausgrenzen, isolieren.
- Angriff auf das soziale Ansehen: lächerlich machen, Gerüchte streuen, Sticheleien, Beleidigungen, abschätzige Bemerkungen.
- Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation: schikanöse und erniedrigende Arbeiten zuweisen, ungerechtfertigte Kritik, Entziehen von wichtigen Aufgaben.
- Angriffe auf die Gesundheit: Androhung von körperlicher Gewalt, Tätlichkeiten, sexuelle Belästigung.

Die folgenden Handlungen stellen kein Mobbing dar:

- Unangemessenes Führungsverhalten des Vorgesetzten nicht nur gegenüber einem einzelnen, sondern gegenüber mehreren Arbeitnehmern
- Eindringliche Aufforderung gegenüber einem Arbeitnehmer unter Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen, dass dieser seinen Arbeitspflichten nachzukommen hat
- Drucksituationen am Arbeitsplatz infolge Zielsetzungen oder Unterkapazitäten beim Personal
- Kritik an der Arbeitsleistung

Zeit als entscheidender Faktor

Das Opfer ist oft in einer Situation, wo jede Einzelhandlung unter Umständen als zulässig zu beurteilen ist, jedoch die Gesamtheit der Handlungen zu einer Destabilisierung des Opfers und bis zu dessen Entfernung vom Arbeitsplatz führen kann. Bei Mobbing geht es somit nicht um eine einzelne Handlung, sondern um eine Vielzahl von Einzelakten über einen längeren Zeitraum, die als Gesamtheit betrachtet als Persönlichkeitsverletzung zu qualifizieren sind.

Schutz vor Mobbing als Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Art. 328 OR sieht die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers vor,

die Persönlichkeit der Arbeitnehmer zu achten und zu schützen sowie auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Der in Art. 328 OR erwähnte Persönlichkeitsschutz umfasst gemäss Lehre und Rechtsprechung auch den Schutz vor Mobbing. Bei der Fürsorgepflicht handelt es sich nicht nur um eine Unterlassungspflicht, wonach der Arbeitgeber Mobbing selber zu unterlassen hat. Vielmehr ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Arbeitnehmer vor persönlichkeitsverletzenden Eingriffen von Vorgesetzten, Arbeitskollegen und Dritten zu schützen. Der Arbeitgeber muss zum Schutz der Gesundheit und persönlichen Integrität des Arbeitnehmers alle notwendigen, angemessenen und ihm zumutbaren Schutzmassnahmen treffen. Solche Schutzmassnahmen können insbesondere sein:

- Aufstellen von Verhaltensregeln/Zielvereinbarungen
- Erteilen von Weisungen an den Mobbingtäter
- Interne oder externe Schlichtungsbemühungen
- Umstellen der Arbeitsabläufe
- Versetzungen
- Verwarnungen
- Aussprechen von Kündigungen

Sofern der Arbeitgeber notwendige, angemessene und ihm zumutbare Schutzmassnahmen unterlässt, verletzt er seine Fürsorgepflicht. Eine solche kann jedoch nur vorliegen, wenn der Arbeitgeber über das Mobbing informiert ist und keine Schutzmassnahmen ergreift.

Missbräuchliche Kündigung in Konfliktsituationen
Bei Kündigungen in einer Konfliktsituation ist Vorsicht geboten. Gemäss der Rechtsprechung des Bundesgerichts ist eine Kündigung eines vom Konflikt betroffenen Arbeitnehmenden als missbräuchlich zu qualifizieren, wenn der Arbeitgeber zuvor nicht die notwendigen und zumutbaren Massnahmen zur Entschärfung des Konflikts ergriffen hat.

Missbräuchliche Kündigung bei Mobbing

Eine Kündigung des Arbeitgebers in einer Mobbingsituation kann unter gewissen Umständen missbräuchlich sein. Das Vorliegen von Mobbing bedeutet nicht automatisch, dass die Kündigung missbräuchlich ist. Es müssen stets die Folgen des Mobbings untersucht werden. Dies hat das Bundesgericht in einem aktuelleren Entscheid vom 23. August 2022 dargelegt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_215/2022). In diesem Entscheid ging es um einen Arbeitnehmenden aus Kamerun, welcher von einem anderen Mitarbeiter immer wieder rassistisch angegangen wurde. Der Arbeitgeber hatte vom Mobbing Kenntnis und nichts dagegen unternommen. Der Arbeitnehmende wurde wegen des psychischen Drucks während mehrerer Monate arbeitsunfähig. Aufgrund dessen wurde ihm gekündigt. Die Kündigung wurde vom Bundesgericht als missbräuchlich eingestuft.

Wenn das Mobbing beim Arbeitnehmer zu einem Leistungsabfall oder einem längeren krankheitsbedingten Ausfall führt und das Mobbing vom Arbeitgeber in Verletzung der Fürsorgepflicht nach Art. 328 OR toleriert wurde, dürfen diese Mobbingfolgen nicht dem Arbeitnehmer angelastet werden und zur Kündigung führen. Denn der Leistungsabfall oder die Arbeitsunfähigkeit wurde durch den Arbeitgeber verschuldet, indem er keine Schutzmassnahmen getroffen hat und somit seiner Fürsorgepflicht nach Art. 328 OR nicht nachgekommen ist. In diesem Fall liegt eine missbräuchliche Kündigung vor und dem Arbeitgeber droht eine Entschädigungszahlung in der Höhe von bis zu sechs Monatslöhnen. Zu beachten ist jedoch, dass eine Kündigung nur dann missbräuchlich ist, wenn der Arbeitgeber vom Mobbing Kenntnis hatte und nichts dagegen unternommen hat.

Fazit

Eine Verletzung der Persönlichkeit eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist nicht zwingend als Mobbing im rechtlichen Sinne zu qualifizieren. Nicht jede Schikane und nicht jeder Konflikt sind Mobbing. Mobbing liegt erst bei einer systematischen Wiederholung über eine längere Zeit vor. Eine missbräuchliche Kündigung liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber

einem von Mobbing betroffenen Arbeitnehmenden aufgrund dessen Leistungsabfall oder krankheitsbedingter Abwesenheit trotz Kenntnis der Mobbingsituation kündigt.

Lohngleichheit mit Entwicklungspotential

geschrieben von Dr. Corinne Saner | April 17, 2023

Die Theorie ist bekannt: Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Sie müssen für gleichwertige Arbeit gleich entlöhnt werden. Was gut klingt und auch von der Bundesverfassung vorgeschrieben wird, entspricht aber leider noch immer nicht der Wirklichkeit: Frauen verdienen rund 14 % weniger als Männer.

Frauen verdienen im Durchschnitt noch immer weniger als Männer. Den Lohnunterschied veranschaulicht der Aktionstag «Equal Pay Day», der in diesem Jahr am 18. Februar 2023 stattfand. Das Veranstaltungsdatum variiert von Jahr zu Jahr und verdeutlicht den Lohnunterschied: Beginnen Mann und Frau am 1. Januar 2023 mit ihrer Arbeit, bekommt ein Mann ab dem 1. Januar 2023 sein Gehalt; eine Frau arbeitet hingegen bis zum 18. Februar 2023 gratis. Dieser Zeitraum entspricht einer Lohndifferenz von 13.8 %. Im vergangenen Jahr fand der Equal Pay Day am 20. Februar 2022 statt. Damit verbesserte sich der Lohnunterschied zwar leicht, aber es besteht noch erhebliches Entwicklungspotential. Immerhin: der erste Equal Pay Day im Jahr 2009 fand erst am 15. März statt. Dies entsprach einer Lohndifferenz von 19.3 %.

Aktionstag 2023

Der nationale Aktionstag wurde von der überparteilichen Frauenorganisation alliance F und den BPW Switzerland

(Business & Professional Women) organisiert. Der Schwerpunkt des diesjährigen Equal Pay Day lag auf dem Projekt «Check your Salary». Die von alliance F lancierte Plattform **www.checkyoursalary.ch** informiert prägnant zum Thema Lohn- und Chancengleichheit. Den Unternehmen wird ein einfacher und schneller Zugang zur Lohngleichheitsanalyse ermöglicht. Ziel ist, dass möglichst viele Unternehmen ihre Saläre überprüfen und ihr Engagement öffentlich bekannt machen, um eine tatsächliche Lohngleichheit zu realisieren.

Was kann die Einzelne tun?
Auch wenn es in der Verantwortung der Unternehmen liegt, die Gleichstellung am Arbeitsplatz zu fördern und umzusetzen, kann sich jede Arbeitnehmerin (und jeder Arbeitnehmer) für mehr Lohngleichheit engagieren. Auf der Website Check your Salary zeigt alliance F auf, wie frau sich für ein gleichberechtigtes Arbeitsumfeld einsetzen kann:

1. **Engagement:** Wer etwas erreichen möchte, muss Gelegenheiten zur Übernahme neuer Aufgaben, Verantwortungsbereiche und Herausforderungen nutzen und sich proaktiv dafür empfehlen. Wer seine Ideen einbringt, sich engagiert und interessiert zeigt, erhält oft auch die Chance, sich zu beweisen. Nur wer seine Komfortzone ab und zu mal verlässt, kann sich und anderen beweisen, wozu sie fähig ist.
2. **Potential erkennen und geschickt verhandeln:** Wer sein Potential kennt, steigt sicherer in Lohnverhandlungen oder Bewerbungsgespräche ein. Für letztere gilt, dass nicht alle Voraussetzungen einer Stellenausschreibung erfüllt sein müssen; in der Regel reichen rund 60 – 70 %, um zum Gespräch eingeladen zu werden. Für Lohnverhandlungen gilt, dass eine gute Vorbereitung massgeblich zum Erfolg beiträgt. Eine bessere Verhandlungsbasis kann geschaffen werden, wenn die branchenüblichen Löhne (beider Geschlechter) bekannt sind. Hier hilft der Lohnrechner (www.lohnrechner.ch).

3. **Solidarität unter Frauen:** alliance F und BPW Switzerland machen es vor: Sich gemeinsam für die eigene Sache einzusetzen macht stark! Es ist wichtig, dass sich Frauen gegenseitig den Rücken stärken und gemeinsam gegen geschlechterspezifische Rollenstereotypen im Arbeitsalltag ankämpfen. Gegen Vorurteile und Schubladisierungen kann gemeinsam erfolgreicher vorgegangen werden.

Verfassungsrechtlicher Anspruch auf Lohngleichheit
Der nach wie vor bestehende Lohnunterschied ist umso störender, als ein verfassungsrechtlicher Anspruch und ein einklagbares Recht auf Lohngleichheit besteht (Art. 8 Abs. 3 BV). Der Anspruch besteht sowohl gegenüber öffentlichen als auch privaten Arbeitgebern. Konkretisiert wird der Anspruch im am 1. Juli 1996 in Kraft getretenen Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz).

Das Lohngleichheitsgebot ist verletzt, wenn jemand beim gleichen Arbeitgeber für die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit aufgrund des Geschlechts unterschiedlich entlöhnt wird. In der Regel ergeben sich geschlechtsbezogene Lohnunterschiede durch

- die generelle Einstufung einer bestimmten Funktion im Rahmen eines Lohnsystems oder
- aufgrund der konkreten Entlöhnung einer bestimmten Person im Vergleich zu einer Person des anderen Geschlechts (in derselben oder einer gleichwertigen Funktion).

In der Praxis problematisch ist die generell tiefere Einstufung von typischen Frauenberufen im Vergleich zu typischen Männerberufen. Im Hinblick auf den akuten Fachkräftemängel muss die generell tiefere Einstufung von Berufen mit typischerweise hohem Frauenanteil – wie es häufig im Gesundheitswesen oder in Lehrberufen auf Primarschulstufe vorkommt – überprüft und die entsprechenden Lohnstrukturen

angepasst werden.

Indirekte Diskriminierung
Ebenso bedeutsam für den noch immer herrschenden Lohnunterschied ist die indirekte Diskriminierung. Eine solche liegt vor, wenn für die Einreihung der Arbeit oder Funktion in ein Lohnsystem grundsätzlich neutrale Kriterien verwendet werden, diese aber auf wesentlich mehr Frauen als Männer eine benachteiligende Auswirkung hat. Sieht ein Betrieb oder eine öffentliche Verwaltung beispielsweise vor, dass für Angestellte mit einem Arbeitspensum von weniger als 80 % oder generell Teilzeitarbeitende keine Aufstiegsmöglichkeiten bestehen und Teilzeitarbeit (mit einem Pensum von unter 80 %) vorwiegend von Frauen ausgeführt wird, liegt eine indirekte Diskriminierung von Frauen vor.

Zu den nur scheinbar neutralen Kriterien zählen die Ausbildung, das Alter, das Dienstalter, der Anstellungsbeginn, die Qualifikation oder die berufliche Erfahrung. Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit insbesondere im Zusammenhang mit der Gründung einer Familie häufiger unterbrechen als Männer, werden durch die Anwendung dieser Kriterien öfter benachteiligt.

Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundes
Der Bundesrat möchte die Gleichstellung der Geschlechter gezielt fördern und hat deshalb im April 2021 die Gleichstellungsstrategie 2030 verabschiedet (ZV Info berichtete in der Ausgabe Juni 2021). Ziel ist, die Lohndiskriminierung im öffentlichen und privaten Sektor zu beseitigen. Der Bundesrat erachtet gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit als wichtigen Faktor, damit Frauen in den Arbeitsmarkt einsteigen, dort verbleiben und nach einem allfälligen Mutterschaftsurlaub wiedereinsteigen. Die Förderung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen steht im Fokus.

Der Bund stellt den Unternehmen hierfür ein Standard-Analyse-

Tool (Logib) zur Verfügung. Unternehmen können damit selbst eine Lohngleichheitsanalyse durchführen. Beschäftigt ein Unternehmen mehr als 100 Mitarbeitende, ist es gemäss Gleichstellungsgesetz zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse verpflichtet (Art. 13a ff. Gleichstellungsgesetz).

Lohngleichheit in Bundesverwaltung gewährleistet
Die öffentliche Hand hat bei der Förderung der beruflichen Gleichstellung Vorbildfunktion und die Bundesverwaltung geht mit gutem Beispiel voran. Die von einer unabhängigen Stelle überprüfte Lohngleichheitsanalyse im Jahr 2022 hat gezeigt, dass in der Bundesverwaltung die Lohngleichheit gewährleistet ist.

Im Jahr 2016 wurde zudem die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor lanciert. Bis heute wurde sie von 17 Kantonen, 131 Gemeinden und vom Bund unterzeichnet. Seit 2019 haben überdies staatsnahe Betriebe und Unternehmen mit öffentlichem Auftrag die Möglichkeit, der Charta ebenfalls beizutreten. Stand heute wurde sie von 94 Betrieben unterzeichnet.

Die unterzeichnenden öffentlichen Verwaltungen und Betriebe haben ihr Engagement zur Umsetzung der Lohngleichheit intensiviert. Die detaillierten Bestrebungen der einzelnen Kantone, Städte, Gemeinden und Unternehmen können in der auf der Website Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann abrufbaren Broschüre «Auf dem Weg zur Lohngleichheit» nachgelesen werden.

«Der Mann packte mich und schlug zu»

geschrieben von Urs Stauffer | April 17, 2023

Ein Dorfbewohner der Gemeinde Orpund war mit den Leistungen der Gemeindeverwaltung nicht zufrieden. Seine Unzufriedenheit demonstrierte er mit Drohbriefen an die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung, zerstörten Briefkästen und damit, dass er sein eigenes Blut an die Fassade des Gebäudes schmierte.

Auch Urs Stauffer, Präsident von Öffentliches Personal Schweiz, musste sich als Leiter des Bieler Steueramts mit Wutbürgern auseinandersetzen. Wirtschaftlich schlechte Zeiten begünstigen seiner Ansicht nach Vorfälle wie jenen in Orpund.

Urs Stauffer, wie erleben Sie Gewalt gegen Angestellte im öffentlichen Dienst in den letzten Jahren?

Urs Stauffer: In der Regel kommen böse Mails, deren Tonalität man als verbal entgleist bezeichnen kann. Das geht bisweilen bis zu Drohungen. Physische Gewalt ist dagegen eher selten. Der Kontakt zur Bevölkerung ist zum grössten Teil angenehm. Etwa 20 Prozent der Bürgerinnen und Bürger können sehr unangenehm sein.

Sie haben über viele Jahre das Bieler Steueramt geleitet. Welche Erfahrungen machten Sie selbst mit verbaler und physischer Gewalt?

In dieser Zeit erlebte ich zwei tätliche Angriffe auf meine Person als Vollzugsbeamter. Das waren prägende Situationen. Darauf ist man nicht vorbereitet. Auch wenn man sich mental darauf einstellt, dass so etwas passieren könnte – wenn es physisch wird, nehmen solche Vorfälle andere Dimensionen an.

Was war geschehen?

Es ging um eine Steuerforderung vor ungefähr 30 Jahren. Zu dieser Zeit war Sicherheit von Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst noch kein Thema. Die Situation eskalierte, als der

Steuerbürger eine Verwertungsankündigung seines selbstständigen Betriebs zugeschickt bekommen hatte. Er kam wutentbrannt an den Schalter der Steuerverwaltung. Der Zufall wollte es, dass ich gerade allein war – was heute nicht mehr vorkommt. Der Mann packte mich und schlug zu. Zum Glück kam dann ein Arbeitskollege in den Raum. Zu zweit konnten wir den Mann überwältigen. Ich kam mit einigen blauen Flecken davon.

Und das zweite Ereignis?
Das war etwa zehn Jahre später. Eine Frau griff mich an. Sie schlug mir mit einem Gegenstand ins Gesicht. Dass die Situation derart eskalierte, war für mich absolut nicht vorhersehbar.

Was haben diese Angriffe in Ihnen ausgelöst?
Klar war ich im ersten Moment schockiert. Danach habe ich das Ganze aber gut bewältigen können, physisch und mental. Man hat aber aus solchen Vorfällen Lehren gezogen. Im Gegensatz zu früher kann sich das öffentliche Personal heute mit Schulungen besser auf solche Situationen vorbereiten. Man lernt dabei zum Beispiel, wie man schwierige Gespräche deeskalierend führt. Das Verhalten von Angestellten im öffentlichen Dienst gegenüber Bürgerinnen und Bürgern hat sich generell geändert, ist viel professioneller geworden. Heute spricht man von Kundinnen und Kunden. Früher sah man sie als Bittsteller an. Ich bin klar der Meinung, dass Verwaltungsangestellte eine Schulung durchlaufen sollen. Dies vor allem auch aufgrund der kulturellen Durchmischung der Bevölkerung. Darauf nimmt man heute eher Rücksicht. Vorfälle wie in Orpund lassen sich aber nicht in jedem Fall verhindern.

Was für Situationen haben Sie sonst noch erlebt?
Einmal hat ein Mann eine Angestellte am Schalter massiv bedroht. Er sagte, er gehe jetzt nach Hause und komme mit seiner Waffe wieder. Danach würde niemand mehr in diesem Raum am Leben sein. Wir haben umgehend Anzeige bei der Kantonspolizei erstattet, worauf diese noch am selben Tag eine Fahndung auslöste und die Person in Untersuchungshaft nahm.

Die Polizisten kamen dann mit dem Mann wieder an den Schalter. Dort konnte er dann erklären, warum er so reagiert hatte. Auch eine Bombendrohung am Schalter habe ich erlebt. Die Person sagte, sie jage den ganzen Laden in die Luft, das Material dazu habe sie zu Hause.

Sie vertreten als Präsident des Dachverbands öffentliches Personal auch andere Berufsgruppen wie die Polizei, Pflegefachleute, Lehrpersonen oder Angestellte im Strafvollzug. In welchem Mass sind diese von Gewalt und Drohungen betroffen?

Seit Corona ist gerade bei der Polizei eine grosse Steigerung festzustellen. Die Stimmung in der Bevölkerung ist viel aggressiver geworden. Die Akzeptanz der Staatsgewalt hat gelitten. Dem sind auch die Lehrpersonen immer stärker ausgesetzt. Sowohl vonseiten der Eltern als auch der Schülerinnen und Schüler. Der Respekt hat nachgelassen. Und zwar in dem Mass, dass manche Lehrpersonen ihren Job hinschmeissen. Dasselbe Bild zeigt sich in Spitälern und Alterseinrichtungen. Dies drückt sich in Aggressionen von Patienten und Angehörigen gegenüber den Pflegenden aus – auch in Form von physischen Angriffen.

Wo orten Sie die Gründe dafür?
In meinen Augen hat es auch mit dem Personalmangel in diesen Bereichen zu tun. Man hat die nötige Zeit nicht, um mit den Leuten zu reden und sich um sie zu kümmern. Vielen Bürgerinnen und Bürgern fehlt das Verständnis dafür. In meiner letzten aktiven Phase als Steuerverwalter haben zudem neue Gruppierungen wie die Reichsbürgerszene mit einer neuen Form von Bedrohung auf sich aufmerksam gemacht.

Wie zeigt sich das?
Diese Menschen akzeptieren den Staat nicht mehr. Sie sehen sich als freie Bürger der Welt und fühlen sich nicht verpflichtet, dem Kanton Steuern zu bezahlen. Das tönt dann etwa so: Beweisen Sie mir, dass es den Kanton Bern überhaupt

gibt. Ohne dass man der Steuerforderung eine Kopie der Gründungsurkunde des Kantons Bern beilege, zahle man keine Steuern. Diese Mentalität hat sich seit Corona ausgebreitet. Das höre ich von Steuerverwaltungen aus der ganzen Schweiz.

Wie reagieren die Steuerbehörden in solchen Fällen?
In der Regel ignoriert man nach einigen Mails den Schriftverkehr. Diesen Leuten etwas erklären zu wollen, hat keinen Zweck. Die meisten zahlen am Schluss dann doch. Bei einigen wird das gesetzliche Inkasso über ein Rechtsöffnungsverfahren ausgelöst. Das heisst, Pfändung des Lohns oder von Wertsachen. Es geht ein Zahlungsbefehl hinaus. Dieser wird vom kantonalen Betreibungsamt persönlich überbracht. Vor jenen Beamten habe ich grossen Respekt. Denn als Überbringer einer schlechten Botschaft sind besonders sie unangenehmen Situationen ausgesetzt.

Können sie ihre staatliche Forderung nicht durchsetzen, kommt die Polizei ins Spiel. Reichsbürger, säumige Steuerzahler – was für Menschen machen dem öffentlichen Personal sonst noch zu schaffen?
Unzufriedene Bürgerinnen und Bürger gibt es in allen Sektoren. Einer ärgert sich über ein abgewiesenes Baugesuch, ein anderer fühlt sich durch den Hund des Nachbarn gestört und fordert bei der Gemeinde sein vermeintliches Recht ein. Manche können mit solchen Situationen nicht umgehen und ticken aus. So wie jene Person in Orpund. Man muss sich das nicht einfach gefallen lassen, soll und muss handeln, indem man die Angestellten schützt. Zu meiner Zeit gab es einmal eine Morddrohung gegen eine Beamtin. Da haben wir einen Wachdienst aufgeboten. Bei bedrohlichen Situationen mit Waffen stand auch schon mal die Kantonspolizei Wache. Das kommt schweizweit relativ häufig vor. Aber nicht jeder Vorfall kommt in die Presse.

Was schürt aus Ihrer Sicht Unzufriedenheit?
Wenn sich die wirtschaftliche Lage verschlechtert und die Leute zunehmend in finanzielle Schwierigkeiten geraten, bekommen dies die öffentlich Bediensteten zu spüren. Das war nach

der Bankenkrise der Fall und ich gehe davon aus, dass dies bei den derzeit steigenden Energiekosten, Krankenkassenprämien und Mietpreisen wieder auf uns zukommen wird. Die Kaufkraft sinkt, aber die Steuern bleiben gleich hoch. Die wirtschaftliche Situation ist der Taktgeber für das Verhalten der Bürgerinnen und Bürger gegenüber öffentlichen Forderungen.

Streik des öffentlichen Personals im Kanton Waadt

geschrieben von Urs Stauffer | April 17, 2023

Das Bundesamt für Statistik (BFS) wies für das Jahr 2022 eine Teuerung von 2.8 % aus. Die öffentlich-rechtlichen (wie auch privatrechtlichen) Arbeitgeber waren im Zugzwang – drohte den Arbeitnehmenden doch bei gleichbleibenden Löhnen ein massiver Verlust der Kaufkraft. Nachdem vom öffentlichen Personal bereits während der Covid-19-Pandemie Ausserordentliches verlangt und auch Ausserordentliches geleistet wurde, war dies nicht hinnehmbar.

Vor diesem Hintergrund beschlossen die meisten Kantone und auch der Bund einen allgemeinen Teuerungsausgleich von 2 – 3 %. Der Kanton Waadt erachtete dies nicht als notwendig und gewährte dem öffentlichen Personal einen Teuerungsausgleich von 1.4 %. Einzig die Kantone Bern sowie Ob- und Nidwalden beschlossen einen tieferen Teuerungsausgleich (0.5 % [!]).

Entsprechend reagierte das öffentliche Personal im Kanton Waadt und es kam kurz darauf zu Protestaktionen und Streiks. Das Unverständnis über einen derart tiefen Teuerungsausgleich war gross. Eine Antwort der Politik blieb hingegen aus. Die Personalverbände sahen sich daher gezwungen, erneut zum Streik aufzurufen. Es war der dritte Aktionstag innert weniger

Wochen.

Hunderte Lehrpersonen folgten am 31. Januar 2023 dem Aufruf. Kantonsweit mussten diverse Schulen den Unterricht einstellen. Auch das Pflegepersonal sowie Angehörige des kantonalen Polizeikorps waren beteiligt. Insgesamt nahmen rund 2’100 Angestellte des öffentlichen Dienstes am Streik teil. An der anschliessenden Protestkundgebung vor dem Kantonsparlament und dem Regierungssitz waren gar rund 10’000 Personen anwesend.

Trotz der grössten Protestaktion des öffentlichen Personals seit dem Widerstand gegen die Pensionskassenreform im Jahre 2013, blieb der Kanton Waadt stur. Die Regierungspräsidentin verwies auf eine einmalig ausgerichtete Prämie für Angestellte des öffentlichen Dienstes und ferner auf die weiteren Massnahmen gegen die Teuerung, die der Bevölkerung zugutekämen. Eine weitere Berücksichtigung der Teuerung sei erst für die Lohnverhandlungen im Herbst vorgesehen. Momentan seien jedoch Verhandlungen über andere Themen traktandiert, etwa betreffend die Bekämpfung von Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz, die Lohngleichheit, die Nachtarbeit und der Schutz von Whistleblowern.

Das öffentliche Personal im Kanton Waadt gab sich mit dieser Antwort nicht zufrieden und kündigte weitere Protestaktionen an. Zu Recht: Wird dem öffentlichen Personal grundlos lediglich die Hälfte der effektiven Teuerung entschädigt, sind Protestaktionen mehr als legitim. Der Verweis auf Verhandlungen betreffend andere (ebenfalls essentielle) Themen ändert daran nichts.