Die Gleichstellung von Frau und Mann muss weiterhin warten

geschrieben von Barbara Falk | September 27, 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 | September 27, 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 | September 27, 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.

Treuwidrigkeiten nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages

geschrieben von Goran Seferovic | September 27, 2019

Mit seinem Urteil 8C_75/2019 vom 17. Mai 2019 bestätigt das Bundesgericht seine strenge Praxis bei der Anerkennung eines Grundlagenirrtums bei Aufhebungsvereinbarungen, welche auch im öffentlichen Personalrecht eine grosse Bedeutung haben. Demnach kann eine Arbeitgeberin keinen Grundlagenirrtum geltend machen, wenn sich der Arbeitnehmer nach Abschluss des Aufhebungsvertrages treuwidrig verhält.

Das Bundesgericht hatte sich mit dem Fall eines leitenden Angestellten einer überkommunalen Anstalt im Kanton Zürich zu beschäftigen. Kurz nach der Kündigung durch die Arbeitgeberin schlossen die Parteien eine Aufhebungsvereinbarung, welche dem Arbeitnehmer unter anderem eine Entschädigung von Fr. 75’000 zusprach. Während der Kündigungsfrist warf die Anstalt dem Arbeitnehmer aber vor, grosse Mengen geschäftlicher Daten auf einen privaten USB-Stick kopiert zu haben. Nachdem die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer das rechtliche Gehör eingeräumt

hatte, stellte sie diesen per sofort frei. Rund fünf Wochen später erliess sie zudem eine Verfügung, worin sie die Entschädigung zufolge Irrtums widerrief.

Der Bezirksrat wies den vom Arbeitnehmer eingereichten Rekurs ab, das Zürcher Verwaltungsgericht hiess die Beschwerde des Arbeitnehmers hingegen gut (VB.2018.00368). Gegen diesen Entscheid gelangte wiederum die Arbeitgeberin mit Beschwerde ans Bundesgericht.

Aufhebungsverträge sind auch im Bereich des öffentlichen Personalrechts grundsätzlich zulässig, soweit das öffentliche Recht dafür Raum lässt. In Bezug auf allfällige Willensmängel sind solche verwaltungsrechtlichen Verträge nach den analog anwendbaren Bestimmungen des Obligationenrechts zu beurteilen (Art. 23 ff. OR). Die Arbeitgeberin machte denn auch einen Grundlagenirrtum geltend: Sie hätte den Vertrag nicht abgeschlossen, wenn sie gewusst hätte, dass der Arbeitnehmer sich während der Kündigungsfrist treuwidrig verhalten würde. Nach Treu und Glauben im Geschäftsverkehr fehle es damit sowohl subjektiv als auch objektiv betrachtet an einer notwendigen Grundlage des Vertrags (Art. 24 Abs. 1 Ziff. 4 OR).

Wie weit auch falsche Vorstellungen über zukünftige Sachverhalte einen Grundlagenirrtum begründen können, ist in der Lehre jedoch umstritten. Das Bundesgericht erachtet einen solchen Irrtum nur dann als wesentlich, wenn es sich nicht bloss um spekulative Erwartungen handelt, etwa die Vorstellung, eine Person bewähre sich in der ihr zugedachten Funktion. Entsprechend bestätigte das Bundesgericht auch den Entscheid der Vorinstanz. Wenn eine Arbeitgeberin davon ausgeht, ein Arbeitnehmer beachte in der restlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses seine Treuepflicht, so handle es sich dabei um eine unsichere Erwartung, welche nicht notwendigerweise einen Grundlagenirrtum begründen könne.

Mit der Bestätigung der strengen Anforderungen an die

Geltendmachung eines Grundlagenirrtums beim Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung bestärkt das Bundesgericht die auch in der Praxis des öffentlichen Personalrechts bedeutsamen Aufhebungsvereinbarungen. Beide Vertragsparteien sollten sich daher vor Abschluss einer solchen Vereinbarung über ihre Rechte und Pflichten bewusst sein, da die nachträgliche Berufung auf einen Grundlagenirrtum hohen Hürden unterliegt.