Lob des Geniessens

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 21, 2021

Wer seine Bedürfnisse aufschieben kann, ist langfristig glücklicher und erfolgreicher. So lautete die Lehre aus dem berühmten Marshmallow-Test. Jetzt dreht die Psychologin Katharina Bernecker den Spiess um und postuliert: Geniessen fördert das Wohlbefinden.

Der legendäre Marshmallow-Test, der in den 1970er-Jahren mit Kindern durchgeführt wurde, steckt uns noch in den Knochen. Wir litten und lernten mit den Kindern der Studie. Das verführerische Schaumcandy duftete vor ihrer Nase auf dem Tisch. Wenn sie es schafften, den Mäusespeck nicht gleich aufzuessen, würden sie mit einer zusätzlichen, zweiten Süssigkeit belohnt. Da konnten die Kinderlein noch so Faxen machen, der Speichel konnte ihnen noch so im Munde zusammenlaufen, Sieger waren diejenigen, die ihr Verlangen zügeln konnten. Und tatsächlich: Wie sich zeigte, ist der Mensch schon ab vier Jahren fähig, die Belohnung aufzuschieben.

Selbstkontrolle, erklärt Motivationspsychologin Katharina Bernecker, Oberassistentin am Psychologischen Institut der UZH, ist eine wichtige Fähigkeit. Sie ermöglicht, langfristige Ziele zu erreichen, nach Erfolg zu streben, sich zu verbessern, Karriere zu machen. Damit verbunden sind positive Gefühle, Zufriedenheit und Wohlbefinden im späteren Leben. Dies belegen zahlreiche psychologische Studien. «Lass dich nicht verführen vom schnellen Glück, setze auf das langfristige Ziel!», so die Lehre aus dem Marshmallow-Test, die Generationen geprägt hat. Wie viele Marshmallows haben wir wohl mit leerem Schlucken vorbeiziehen lassen? Und wenn wir dann doch einmal nicht widerstehen konnten, verschlangen wir die Süssigkeit verschämt mit schlechtem Gewissen.

Sofa oder Fitnessstudio?

Die Willenskraft ist gewissermassen das Mantra der Motivationspsychologie. Zahllos sind Strategien, Tipps und Tricks, um den inneren Schweinehund zu überwinden. Doch, so fragte sich Katharina Bernecker, die selber viel zu Selbstkontrolle geforscht hat, muss es wirklich ein solcher Kampf sein, der mit Zwang und Entsagung einhergeht? «Vielleicht», so Bernecker, «haben wir die Fähigkeit der Selbstkontrolle zu einseitig betrachtet.» Gemeinsam mit ihrer Kollegin Daniela Becker von der Radboud-Universität in Nijmegen beschloss sie, herauszufinden, ob Verlockungen auf dem Weg zum langfristigen Ziel wirklich so schädlich sind. Die Wissenschafterinnen und Wissenschafter setzten beim Moment der Versuchung an. Bisher interessierte sich die Forschung nur für die Personen, die es schafften, am Abend ins Fitnessstudio zu gehen. Blieben sie zu Hause auf dem Sofa, wurde das als fehlgeleitete Selbstkontrolle eingestuft und die fürsorglichen Wissenschafterinnen und Wissenschafter überlegten, wie die Faulenzer doch noch ins Fitnessstudio zu kriegen wären.

Natürlich brodelt auch im Sofalümmel ein Konflikt, weil er ständig daran denkt, er sollte jetzt eigentlich Sport machen. Das langfristige Ziel, gesund zu sein, kann dem kurzfristigen Ziel, sich etwas zu gönnen, zu geniessen, genauso im Weg stehen wie umgekehrt.

Geniessen tut gut

Hier haben Bernecker und ihre Kollegin eingehakt. Die Motivationspsychologinnen wollten wissen, wie relevant die Genussfähigkeit ist, und haben dazu einen Fragebogen entwickelt. Darin fragen sie, wie gut man kurzfristigen Interessen und Vergnügen ohne ablenkende Gedanken an langfristige Ziele nachgehen kann und wie sich dies auf das Wohlbefinden auswirkt. Überraschenderweise stellte sich heraus, dass die kurzfristige Genussfähigkeit für das

Wohlbefinden ebenso wichtig ist wie die Fähigkeit zur Selbstkontrolle. Menschen, die den Moment geniessen können, sich einem Buch, einem guten Essen, einem Glas Wein oder einem Stück Schokolade ohne schlechtes Gewissen hingeben können, erleben mehr positive Gefühle, sind im Alltag glücklicher, zufriedener mit ihrem Leben und zeigen auch weniger Depressions- oder Stresssymptome wie Kopfschmerzen, Verspannungen oder Magenschmerzen. Gute Geniesser, bilanziert Bernecker, erleben ein höheres seelisches und körperliches Wohlbefinden. Doch Genuss ist nicht gleich Genuss: «Das Ziel ist, ohne ablenkende Gedanken geniessen zu können.»



Tipps

Anleitung zum Geniessen

1. Herausfinden, was einem wirklich Genuss bereitet, bzw. herausfinden, was ich ohne schlechtes Gewissen geniessen kann.
2. Sich im Alltag bewusst Zeit für diese Aktivitäten nehmen, um wirklich geniessen zu können.
3. Wenn Gedanken an Pflichten oder langfristige Ziele ablenken, erkennen, ob etwas wirklich dringlich ist.
4. Bei dringlichen Dingen sich nicht quälen, wenn es mit dem Geniessen nicht klappt, sondern besser erledigen und dann geniessen.
5. Wenn es nicht dringlich ist, einen konkreten Handlungsplan erstellen (beispielsweise «Gleich nach dem Mittagessen mache ich das unangenehme Telefonat»).

Um die Genussfähigkeit zu untersuchen, wurden Probanden im Labor für acht Minuten in die Erholung geschickt. Sie sollten entspannenden Tätigkeiten nachgehen, etwa Mandalas zeichnen, Kreuzworträtsel lösen oder einfach zurücklehnen. Falls

störende, aufdringliche Gedanken aufkamen, die sie daran erinnerten, was sie statt entspannen eigentlich tun sollten, notierten sie diese auf einem Blatt. Diejenigen, die weniger solche Gedanken erlebten, berichteten danach von entsprechend mehr Entspannung. Tatsächlich, so stellte sich heraus, gibt es bessere und schlechtere Geniesser. Doch weshalb gelingt Geniessen den einen besser? «Es geht nicht um die Fähigkeit, die fiesen Gedanken loszuwerden. Das wäre wieder eine Form der Selbstkontrolle», erklärt Bernecker. Vielmehr kommen negative Gedanken bei gewissen Menschen im Moment der Entspannung gar nicht erst auf. Woran das liegt, will die Psychologin herausfinden. Um positive Gefühle objektiv messbar zu machen, will sie zudem die Hirnaktivität im Moment der Entspannung messen und beobachten, wie sich unser Gesichtsausdruck verändert, wenn wir geniessen.

«Der ideale Genuss findet im Hier und Jetzt statt», sagt Katharina Bernecker. Eine Erfahrung, die wir etwa vom Flow-Konzept kennen, wenn wir in einer Tätigkeit, einer Leidenschaft gänzlich aufgehen und selbstvergessen sind. Wenn man ganz in den Moment eintaucht, sich hingibt, entstehen positive Gefühle. Geniesst man diese, stehen sie dem längerfristigen Ziel in keiner Weise im Weg. Im Gegenteil, betont Bernecker, auch der Weg zum Ziel kann Glücksgefühle und Wohlbefinden bieten.

Nicht ständig streben

Genussfähigkeit hat wohl auch mit dem Selbstwert zu tun, sagt die UZH-Psychologin. Was bin ich wert, wenn ich nicht eine Karriere hingelegt habe, super aussehe und 30 Länder bereist habe? Wer mit sich im Reinen ist, dem fällt es vielleicht auch leichter, den Moment zu geniessen und nicht ständig auf etwas hinzustreben. Tatsächlich scheint Genussfähigkeit in der überanstrengten Leistungsgesellschaft eine unzeitgemässe Gabe. Unser Alltag ist durchdrungen von Angeboten zur Selbstoptimierung wie Fitness-Apps, Ernährungstipps, Yoga- und

Meditationstrainings oder Ratschlägen für eine erfolgreiche Karriere. Sogar die modernen Büroarchitekturen mit ihren inszenierten Begegnungszonen sind darauf bedacht, die Erholung der Mitarbeiter gewinnbringend zu instrumentalisieren. Wenn nun Berneckers Forschung zeigt, dass es nicht nur darum gehen sollte, immer besser zu werden, mag das für die einen eine Provokation sein, für andere ist es ein Aufatmen. Allerdings kann der Genuss auch in die Sucht kippen, etwa wenn Alkohol konsumiert wird, um Probleme zu vergessen, Stress abzubauen oder schlechte Laune zu vertreiben. Bisher bekämpfte man die Abhängigkeit von Suchtmitteln – durchaus erfolgreich – mit Trainings, die auf Selbstkontrolle beruhen, etwa indem das Bier mit negativen Bildern besetzt wird, sodass der Reflex, zur Flasche zu greifen, nicht mehr attraktiv erscheint.

Bernecker und Becker haben auch das Verhältnis zwischen Alkoholkonsum und Genussfähigkeit untersucht. Dabei hat sich herausgestellt, dass die schlechten Geniesser häufiger trinken, um negative Gefühle zu kompensieren. «Gute Geniesser trinken hingegen eher, um ihre gute Stimmung weiter zu verbessern, oder aus sozialen Motiven. Beides geht eher nicht mit problematischem Konsum einher.» Das könnte ein wichtiger Hinweis für die Suchtbekämpfung sein, meint Bernecker. Denn es ginge nicht mehr nur darum, die Selbstkontrolle zu stärken, sondern auch darum, die Genussfähigkeit zu entwickeln.

Die UZH-Psychologin erzählt von einer bemerkenswerten Initiative in Island. Das Land kämpfte in den 1990er-Jahren mit einem grossen Alkoholproblem bei Jugendlichen. Als Gegenstrategie wurde daraufhin mit einem staatlich unterstützten Programm ein vielfältiges Freizeitangebot entwickelt mit Sport, Musik, Kunst und Tanz. So können die Jugendlichen auch ohne Alkohol Spass haben und positive Gefühle erleben. Der Erfolg des Programms ist überwältigend: Gaben 1997 30 Prozent der befragten Jugendlichen an, im vergangenen Monat betrunken gewesen zu sein, waren es im Jahr 2014 nur noch 4 Prozent.

Ob sie selber zur Hedonistin geworden ist? Katharina Bernecker lächelt. Sie sei eine sehr strebsame Person, sagt sie. Aber die Studienergebnisse haben sie schon nachdenklich gestimmt. Seither versuche sie, am Wochenende auch mal nicht zu arbeiten und stattdessen ihre Genussfähigkeit walten zu lassen. Allerdings wird diese gerade in Zeiten von Corona arg strapaziert. Die kurzfristigen Vergnügen wie ins Café gehen, Freunde treffen, übers Wochenende mal wegfahren – all das ist zurzeit kaum möglich. Da ist man gezwungen, in sich zu gehen, und vielleicht ist es dann tatsächlich das Buch auf dem Sofa, das Kuchenbacken oder das verstaubt geglaubte Musikinstrument, das einem das kleine Stück Glück beschert.

Also doch ab und zu ungehemmt einen Mäusespeck schlecken? Katharina Bernecker nickt mit einem zufriedenen Lächeln.

Hedonismus

Die Seele auf stiller See

Als Begründer des Hedonismus (Hedoné: Lust, Freude, Vergnügen) gilt der antike griechische Philosoph Aristippos von Kyrene. Nach seiner Lehre, die von Epikur weiterentwickelt wurde, gehört es zum guten Leben, nach dem Glück zu streben und Schmerz zu vermeiden. Dafür vergleicht er die Seelenzustände mit der Reise durchs Meer, das vom Wind bewegt wird: Schmerz empfindet die Seele bei stürmischer See und hohem Wellengang, Lust kommt beim sanften Wellengang auf. Die Ataraxie, die Seelenruhe, tritt bei Windstille ein – die Epikur als die höchste Lust und eigentliches Ziel des Lebens beschrieb. Im Gegensatz dazu ist der Hedonismus im alltagssprachlichen Gebrauch negativ konnotiert und oft an Egoismus geknüpft.

Der psychologische Hedonismus bezeichnet ein Verhalten, das positive Emotionen und Erlebenszustände maximiert und negative minimiert.

Text: Simona Ryser
Bilder: Jos Schmid

Wir danken der Universität Zürich, dass wir diesen Text aus dem UZH Magazin 1/2021 verwenden durften.

Wer im Anstellungsgespräch qualifiziert lügt, schliesst

einen ungültigen Arbeitsvertrag

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 21, 2021

Hans-Peter (Name frei gewählt) hat sich für den öffentlichen Dienst beworben. Gestützt auf die Bewerbungsunterlagen und das Bewerbungsgespräch war er ausreichend qualifiziert und für die Stelle geeignet. Nur: Hans-Peter war nicht ganz aufrichtig, obwohl er sich um eine Stelle beworben hatte, die Compliance als wesentlichen Arbeitsinhalt zum Gegenstand hatte. Er hat seinen Lebenslauf «gestaltet», eine Strafuntersuchung verschwiegen und auch über seine psychische Erkrankung nicht aufgeklärt. Zu Recht? Und wenn nein, mit welchen Folgen?

(Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts vom 23. 11. 2020 in Sachen E.c.A.)

Die öffentliche Arbeitgeberin schilderte den Fall wie folgt: Hans-Peter habe die Arbeitgeberin mit bewusst irreführenden Angaben über seinen Werdegang getäuscht und so Nachfragen verhindert. Hans-Peter habe im Rahmen seiner Bewerbung im eingereichten Lebenslauf speziell darauf hingewiesen, dass er aufgrund seiner selbstständigen Tätigkeit von 2006 bis 2016 über keine Referenzen und Arbeitszeugnisse verfüge. Seinen Lebenslauf habe er absichtlich so gestaltet, dass keine Lücken erkennbar gewesen seien, sondern die Arbeitgeberin von der Annahme habe ausgehen müssen, in der fraglichen Zeit sei die selbstständige Erwerbstätigkeit seine Hauptbeschäftigung gewesen.

Durch die gezielte Unterdrückung seiner achtjährigen Tätigkeit in einem privaten Unternehmen und durch die zu diesem Zweck vorgeschobene berufliche Selbstständigkeit habe Hans-Peter die Einholung entsprechender Referenzauskünfte verhindert, was dazu geführt habe, dass die Arbeitgeberin von seinen jahrelang andauernden Straftaten zulasten seines früheren Arbeitgebers und dessen Kunden nichts erfahren habe. Hans-Peter habe damit

bewusst und gezielt unvollständige Angaben zu seiner bisherigen beruflichen Laufbahn gemacht.

Auswirkungen auf die öffentliche Arbeitgeberin

Die strafrechtlichen Verfehlungen von Hans-Peter hätten zudem erhebliche Auswirkungen auf die Reputation und Glaubwürdigkeit der neuen Arbeitgeberin. Über vertragswesentliche Tatsachen dieser Art bestehe im Rahmen der Vertragsanbahnung eine Auskunfts- und Offenbarungspflicht. Dieser sei Hans-Peter nicht nachgekommen. Im Gegenteil habe er durch die gezielte Unterdrückung von Angaben und durch falsche Angaben im Lebenslauf seine Pflichten vorsätzlich verletzt, womit er Rückfragen, Rückschlüsse und Referenzanfragen verunmöglicht habe.

Angesichts dieser Umstände sei von einer gezielten Täuschung durch Hans-Peter hinsichtlich wesentlicher Grundlagen beim Vertragsschluss auszugehen, woraus eine (aufgrund des faktischen Arbeitsverhältnisses nachträgliche) Unverbindlichkeit des Vertrages resultiere.

Auffassung des Arbeitnehmers

Hans-Peter sieht das anders und brachte vor Bundesverwaltungsgericht vor, er habe im Bewerbungsverfahren keine Pflicht, über seine Krankheit aufzuklären; das gegen ihn laufende Strafverfahren oder seine frühere Anstellung bei einem privaten Unternehmen habe er auch nicht offenlegen müssen. Deshalb liege auch keine widerrechtliche Täuschung vor. Er habe zudem keine falschen Angaben gemacht, sondern lediglich seine frühere Arbeitsstelle nicht angegeben. Wäre eine straflose Vergangenheit für die Beschwerdeführerin wesentlich gewesen, hätte sie diese erfragen müssen.

Bezüglich Strafverfahren ergänzte er, das Strafverfahren habe sich zum Zeitpunkt der Bewerbung erst im Untersuchungsverfahren befunden, Anklage sei erst Mitte 2018 erhoben worden. Nur schon aufgrund der Unschuldsvermutung habe er das Strafverfahren nicht offenlegen müssen. Die selbstständige berufliche Tätigkeit sei nicht lediglich vorgeschoben gewesen, und es hätten sich keine falschen Angaben im Lebenslauf befunden. Es sei bei ihm eine psychische Erkrankung diagnostiziert worden, weshalb er die (damaligen) Taten beim bisherigen Arbeitgeber in vollständig schuldunfähigem Zustand begangen habe. Es habe weder im Zeitpunkt des Bewerbungsprozesses noch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses mit der neuen Arbeitgeberin die Gefahr bestanden, dass er wieder psychisch erkranken würde und er infolgedessen wieder deliktisch tätig werden könnte, da er seine Krankheit zu diesem Zeitpunkt dank regelmässigen therapeutischen und medikamentösen Behandlungen unter Kontrolle gehabt habe.

Er habe zu keinem Zeitpunkt böswillig seine frühere Anstellung verschleiert, sondern für ihn sei klar gewesen, dass mit der Behandlung seiner Krankheit und der medikamentösen Einstellung keine weitere Gefahr von ihm ausgehe. Hätte er von seiner Krankheit erzählt, hätte er die Arbeitsstelle nicht bekommen. Da er nicht habe voraussehen können, wie das Strafverfahren ausgehe, er aber gewusst habe, dass er mit der Therapie keine Gefahr mehr darstelle, sei ihm keine Offenbarungspflicht oblegen. Es sei für ihn nicht absehbar gewesen, dass es zu einer mehrjährigen unbedingten Freiheitsstrafe kommen würde. Er habe zudem bei der neuen Arbeitgeberin gar keine Funktion gehabt, bei der er ein Vermögensdelikt hätte begehen können, da ihm die Kompetenz und die Zeichnungsberechtigung gefehlt hätten.

Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts

Entscheidend für die vorliegende Fragestellung war, ob der

Arbeitsvertrag gültig abgeschlossen wurde oder für die öffentliche Arbeitgeberin unverbindlich ist, weil der Bewerber nicht die Wahrheit gesagt hatte. Dazu entschied das Bundesverwaltungsgericht (mit Gültigkeit auch für andere öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse) Folgendes:

Gemäss Art. 23 ff. OR (diese Bestimmungen des Bundeszivilrechts kommen zur Anwendung, weil das öffentliche Recht in der Regel über keine solchen Normen verfügt) ist ein Vertrag für denjenigen unverbindlich, der sich beim Abschluss in einem wesentlichen Irrtum befunden hat. Ist ein Vertragsabschliessender durch absichtliche Täuschung seitens des anderen zum Vertragsabschluss verleitet worden, so ist der Vertrag für ihn gemäss Art. 28 Abs. 1 OR auch dann nicht verbindlich, wenn der erregte Irrtum kein wesentlicher war. Der Tatbestand einer absichtlichen Täuschung nach Art. 28 Abs. 1 OR erfordert ein täuschendes und widerrechtliches Verhalten, eine Täuschungsabsicht, ein Irrtum des Getäuschten und eine Kausalität zwischen Täuschung und Willenserklärung. Ein täuschendes Verhalten im Sinne von Art. 28 OR ist anzunehmen, wenn dem Betroffenen widerrechtlich Tatsachen vorgespiegelt oder verschwiegen wurden, ohne die er den Vertrag nicht oder nicht mit dem entsprechenden Vertragsinhalt abgeschlossen hätte.

Das Verschweigen von Tatsachen ist dabei (nur) insoweit verpönt, als eine *Offenbarungs- oder Aufklärungspflicht* besteht. Wann dies der Fall ist, bestimmt sich aufgrund der Umstände im Einzelfall.
Den Arbeitnehmer trifft im Rahmen der Vertragsverhandlungen eine vorvertragliche, auf Art. 2 ZGB beruhende Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber. Der Umfang und die Tragweite dieser vorvertraglichen Pflichten sind in Lehre und Rechtsprechung im Einzelnen umstritten. Grundsätzlich ist bei Vertragsverhandlungen im Hinblick auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag ein erhöhtes Mass an Aufklärungspflichten anzunehmen, da es sich um ein Dauerschuldverhältnis handelt,

das regelmässig ein besonderes Vertrauensverhältnis voraussetzt.

Dem Arbeitnehmer erwachsen im Rahmen von Vertragsverhandlungen vorvertragliche Auskunfts- und Offenbarungspflichten sowie eine Wahrheitspflicht. Der Umfang ist umstritten.

- Die *Offenbarungspflicht* verpflichtet die Verhandlungspartner, gewisse Informationen von sich aus – das heisst auch ohne spezifische Fragen des Verhandlungspartners – preiszugeben. Eine Offenbarungspflicht ist nur mit grosser Zurückhaltung anzunehmen: Der Arbeitnehmer hat im Rahmen seiner Offenbarungspflicht nur mitzuteilen, was ihn zur Übernahme der Stelle als (absolut) ungeeignet erscheinen lässt, die vertragsgemässe Arbeitsleistung praktisch ausschliesst oder diese doch erheblich vermindert.
- Die *Auskunftspflicht* beinhaltet die Pflicht, Fragen der anderen Verhandlungspartei zu beantworten, soweit diese von unmittelbarem und objektivem Interesse für das spezifische Arbeitsverhältnis sind.
- Die *Wahrheitspflicht* schliesslich verpflichtet die Verhandlungsparteien dazu, sich bei ihren Aussagen an die Wahrheit zu halten, unabhängig davon, ob sie diese von sich aus oder im Rahmen ihrer Offenbarungs- oder Auskunftspflicht machen. Liegt die Täuschungshandlung in der unterlassenen Aufklärung, ist in der Bejahung der Verletzung der Aufklärungspflicht gleichzeitig auch die Pflichtwidrigkeit des Verhaltens erstellt.

Hans-Peter übernahm bei der Arbeitgeberin hauptsächlich Aufgaben im Bereich Legal and Compliance, insbesondere interne Kontrollen und Vertragsprüfungen, wobei er sowohl intern als auch extern selbstständige Kontakte und Auftritte hatte. Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens für diese Stelle gab Hans-Peter nicht an, dass er während acht Jahren für ein privates Unternehmen gearbeitet hatte und dass gegen ihn ein Strafverfahren wegen Veruntreuung einer sehr hohen Summe im

Millionenbereich lief (das dann auch zu einer Verurteilung wegen Veruntreuung führte).

Eine *Offenbarungspflicht* besteht dann, wenn der Arbeitnehmer die zur Diskussion stehende Arbeitsleistung

- mangels entsprechender Fähigkeiten überhaupt nicht erbringen kann (fehlende Ausbildung oder Berufspraxis),
- wenn er zur Arbeitsleistung infolge chronischer Leiden, schwerer oder ansteckender Krankheiten ausserstande ist oder
- wenn feststeht, dass er bei Dienstantritt aller Voraussicht nach krank oder zur Kur sein wird.

Ob und inwieweit bezüglich eines hängigen Strafverfahrens (Ermittlungs-, Untersuchungs- und Hauptverfahren) eine Offenbarungspflicht besteht, ist umstritten. Eine solche Offenbarungspflicht wird tendenziell hinsichtlich arbeitsplatzbezogener Delikte und bezüglich solcher Verfahren bejaht, bei denen die konkret absehbare Gefahr einer Arbeitsverhinderung oder doch das erhebliche Risiko einer wesentlichen Verminderung der Arbeitsleistung besteht.

Die vom Beschwerdegegner begangenen und von ihm gestandenen Delikte wurden vom Bundesverwaltungsgericht insofern als arbeitsplatzbezogen bezeichnet, als Hans-Peter sie im Rahmen seiner früheren Anstellung und zudem zum Nachteil seines damaligen Arbeitgebers und teilweise zum Nachteil von dessen Kunden begangen hatte. Sie waren damit grundsätzlich auch für einen zukünftigen Arbeitgeber von Relevanz. Der Bereich Legal and Compliance, dem der Beschwerdegegner angehörte, hat innerhalb der Institution der öffentlichen Arbeitgeberin eine besondere Vertrauensposition inne. Diese Position bringt eine besondere Verantwortung mit sich, da sie für die Einhaltung der relevanten rechtlichen Bestimmungen und der organisationsinternen Standards verantwortlich ist. Die Aufgabe von Hans-Peter setzte damit ein besonderes Vertrauen

in seine Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit voraus.

Eine Person, die sich an ihrem früheren Arbeitsort zum Nachteil des Arbeitgebers massiv deliktisch betätigt hat, erscheint für eine Arbeitsstelle, die spezifisch die Aufgabe umfasst, die Einhaltung der rechtlichen Bestimmungen und der organisationsinternen Standards zu überwachen, als ungeeignet. Die Arbeitgeberin konnte unter diesen Umständen nicht vollständig darauf vertrauen, dass Hans-Peter seine Arbeit korrekt ausführen würde, ein Vertrauen, ohne das eine solch verantwortungsvolle Tätigkeit nicht ausgeübt werden kann. Damit hatte die deliktische Tätigkeit von Hans-Peter an seinem früheren Arbeitsort unmittelbare Auswirkungen auf die berufliche Eignung für die mit dem neuen Arbeitgeber verabredete Arbeitsleistung. Er wäre damit verpflichtet gewesen, diesen Sachverhalt im Rahmen des Bewerbungsverfahrens offenzulegen. Hinzu kommt, dass Hans-Peter wissen musste, dass eine Verurteilung zu einer unbedingten Freiheitsstrafe führen würde oder könnte, was seinen Arbeitsantritt verunmöglicht hätte.

Selbst wenn nicht von einer Offenbarungspflicht auszugehen wäre, wäre festzustellen, dass Hans-Peter zumindest gegen die Aufklärungs- und Wahrheitspflicht verstiess, indem er im Bewerbungsverfahren falsche Angaben zu seinen früheren Arbeitstätigkeiten machte. Er stellte den Lebenslauf so dar, dass daraus zu schliessen war, er sei ausschliesslich selbstständig tätig gewesen. In Tat und Wahrheit war er jedoch ab 2007 acht Jahre lang bei einem privaten Unternehmen angestellt. Dies wurde aber in dem seiner eigenen Ansicht nach «wohl auf den ersten Blick ein wenig überladenen» Lebenslauf mit keinem Wort erwähnt.

Angaben zu früheren Arbeitsstellen in einem im Bewerbungsverfahren eingereichten Lebenslauf unterliegen im Sinne einer Reaktion auf ein entsprechendes Auskunftsbegehren des Arbeitgebers, meist in einer Stellenausschreibung, grundsätzlich der Auskunfts- und Wahrheitspflicht. Die

entsprechenden Angaben im Lebenslauf des Beschwerdegegners suggerierten mit ihrer chronologischen und ansonsten ausführlichen Darstellung Vollständigkeit. Deshalb durfte die öffentliche Arbeitgeberin aufgrund der Verpflichtung von Hans-Peter, die Verhandlungen in guten Treuen zu führen, davon ausgehen, dass diese Angaben zumindest insofern vollständig waren, als dass sie keine substanziellen, offensichtlich relevanten Auslassungen enthalten würden. Das Weglassen einer achtjährigen unselbstständigen Tätigkeit stellt jedoch eine substanzielle Auslassung dar. Hans-Peter gab im Bewerbungsverfahren überdies zu verstehen, dass er für die Zeit von 2006 bis 2016 weder Arbeitszeugnisse einreichen noch Referenzen angeben könne, da er in dieser Zeit nur selbstständig tätig gewesen sei. Diese Angaben entsprachen ebenfalls nicht der Wahrheit, da er nicht aufgrund seiner Selbstständigkeit keine Arbeitszeugnisse einreichen und Referenzen angeben konnte, sondern weil er dies nicht wollte, da er seine frühere Anstellung und die mit dieser in Zusammenhang stehenden Delikte zu verheimlichen versuchte.

Folgen dieses Verhaltens

Die Arbeitgeberin konnte dem Bundesverwaltungsgericht nachvollziehbar darlegen, dass sie den Vertrag bei Kenntnis der deliktischen Tätigkeit des Beschwerdegegners bei seinem ehemaligen Arbeitgeber nicht abgeschlossen hätte. Will der von einem Willensmangel betroffene Teil den Vertrag nicht gelten lassen, so muss er den Willensmangel innerhalb eines Jahres geltend machen, indem er der anderen Partei erklärt, dass er den Vertrag nicht halte, oder indem er eine schon erfolgte Leistung zurückfordert. Andernfalls gilt der Vertrag als genehmigt (Art. 31 Abs. 1 OR). Die Frist beginnt in den Fällen des Irrtums und der Täuschung mit deren Entdeckung zu laufen (Art. 31 Abs. 2 OR). Die Frist war eingehalten.

Wird die Erklärung abgegeben, fällt der Vertrag im Grundsatz von Anfang an dahin. Es gilt jedoch eine Ausnahme für das

Arbeitsverhältnis; danach hat ein Arbeitnehmer, der in gutem Glauben Arbeit im Dienst des Arbeitgebers geleistet hat, Anspruch darauf, dass der Vertrag so lang erfüllt wird, bis die Ungültigkeit des Vertrages feststeht, ab dann erst ist dieser unverbindlich. Massgebender Zeitpunkt ist die Geltendmachung des Willensmangels.

In der Folge stellte das Bundesverwaltungsgericht die Ungültigkeit des Arbeitsvertrages ab dem Zeitpunkt der Geltendmachung des Willensmangels fest.

Bemerkungen

Man mag den Entscheid insgesamt als richtig erachten. Er hat aber das Potenzial, Grenzen zu verschieben. Hans-Peter wurde zum Verhängnis, dass er seinen Lebenslauf aktiv so gestaltete, dass verheimlicht werden konnte, was nicht offengelegt werden wollte. Das Ausmass des deliktischen Verhaltens und damit verbunden insbesondere die Arbeitsplatzbezogenheit des deliktischen Verhaltens gab dann den zusätzlichen Ausschlag, und das Gericht ging von einer Offenlegungspflicht aus, die missachtet worden war.

Das alles hatten wir schon einmal in BGE 132 II 161. Dort hatte die Arbeitnehmerin ihren Freund umgebracht, im Garten verbrannt und dann vergraben, dies aber dem Arbeitgeber beim Bewerbungsgespräch verständlicherweise nicht mitgeteilt. Das Bundesgericht entschied dort (ebenfalls) zu Ungunsten der Arbeitnehmerin und meinte, dem Arbeitgeber (der Oberzoll-direktion, Abteilung Rückerstattungsanträge im Bereich Mineralölsteuer) könne nicht zugemutet werden, mit so einer Arbeitnehmerin zusammenzuarbeiten. Und weil die Tat im Zeitpunkt der Bewerbung bereits vollzogen war, wurde der Arbeitsvertrag als ungültig angesehen (Willensmangel der Arbeitgeberin bei Abschluss des Arbeitsvertrages).

Das Bundesgericht führte damals zur Begründung unter anderem

aus: Das entsprechende Tötungsdelikt bzw. die Person der Beschwerdeführerin bilde Gegenstand einer breiten Berichterstattung in den Medien. Zwar betraf das Strafverfahren ihren Privatbereich, doch hätte es – auch wenn die vorgesehene Funktion der Beschwerdeführerin bei der Oberzolldirektion nicht leitender Natur war – dennoch unmittelbare Auswirkungen auf ihre berufliche Eignung und Verfügbarkeit für die verabredete Arbeitsleistung: Die Stelle als Sachbearbeiterin/Revisorin im Bereich Mineralölsteuer umfasse gemäss Ausschreibung die Beratung von Gesuchstellern in allen Fragen der verschiedenen Steuerrückerstattungen und sah zahlreiche, weitgehend selbstständig wahrzunehmende telefonische und schriftliche Kontakte mit Kunden vor. Das hängige Strafverfahren und dessen landesweite Publizität seien geeignet, diese Tätigkeit wesentlich zu erschweren und das effiziente Erfüllen des Pflichtenhefts grundlegend in Frage zu stellen. Wegen der zahlreichen Aussenkontakte berührte die Anstellung der Beschwerdeführerin unmittelbar die Glaubwürdigkeit und das Ansehen der Oberzolldirektion als staatlicher Kontrollinstanz.

Das überzeugt kaum jemanden. Woher sollte denn derjenige, der bei der Oberzolldirektion einen Rückerstattungsantrag für die Mineralölsteuer einreicht, wissen, dass die Sachbearbeiterin im Backoffice, die diesen Antrag bearbeitet und allenfalls einmal mit ihm telefoniert, ihren Freund ermordet hat? Es ist kaum anzunehmen, dass sie sich unter Hinweis auf ihre Tat mit dem Rückerstattungsgesuchsteller in Verbindung setzen wird. Ein Imageschaden für die Oberzolldirektion wäre selbst dann nicht zu erwarten gewesen, wenn jedermann gewusst hätte, was die Frau getan hat. Letztlich wurde damit in der Hauptsache die Tat selbst abgestraft.

Im Gegensatz zum vorliegend besprochenen Fall war auch nicht davon auszugehen, dass die Sachbearbeiterin am Ort der Arbeit weitere Verbrechen gleicher Güteklasse vollziehen würde; es handelte sich um ein Beziehungsdelikt, womit die

Arbeitsplatzbezogenheit des deliktischen Verhaltens nicht gegeben war.

Stehen wie vorliegend vermögensrechtliche Delikte zur Diskussion und soll an der neuen Stelle wiederum eine Aufgabe wahrgenommen werden, die mit finanziellen Fragen in Zusammenhang steht, ist die Schlussfolgerung des Bundesverwaltungsgerichts wohl richtig. Es wird aber darauf zu achten sein, dass nicht hauptsächlich das Ausmass des deliktischen Verhaltens die Pflicht zur Offenlegung beeinflusst.

Können die Banken in ihren alten Systemen überleben?

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 21, 2021

Wenn man sich diese Frage stellt, dann muss man bereits beim Wort Bank ein Fragezeichen setzen. Gibt es noch eine klassische Bank, wie wir sie heute kennen, in der Zukunft?

Wir von der VVK-Gruppe glauben das nicht. Wir sind seit jeher der Meinung, dass es zukünftig keine Unterteilung in Bank (welche Konten und Finanzprodukte brauche ich?), Versicherung (gegen welche Risiken muss ich mich absichern?) und Lebenshilfe (welche sorge ich bei meiner gesamten Lebensgestaltung für finanziell gesunde Verhältnisse?) mehr geben wird. Es wird einen Gesamtanbieter diverser Dienstleistungen aus allen diesen Bereichen geben. Nennen wir diesen Gesamtanbieter einmal Vorsorgedesigner. Vorsorge ist nämlich seit Jahren gemäss dem Sorgenbarometer der Credit Suisse die grösste Sorge der Schweizer Bevölkerung; derzeit auf dem zweiten Platz, verdrängt durch die Angst vor COVID-19.

Das klassische Bankensystem sieht unseres Erachtens dem Schicksal der Dinosaurier entgegen.

Der Kunde wird König, endlich!

Die erfolgreiche «Bank der Zukunft» hat hingegen eine riesige Chance. Sie oder eben der Vorsorgedesigner ist der zukünftige Lebensbegleiter der Kunden im Ökosystem «lebenslange Vorsorge». Vor allem begleitet dieser die Kunden nicht nur finanziell im klassischen Sinn, sondern immer dann, wenn ein Ereignis im Leben des Kunden finanzielle Auswirkungen auf dessen Vorsorgeplanung hat. Vorsorge wird zum Lifestyle.

Das heisst, der Begriff Finanz, auf den die Banken sich bisher konzentrierten, wird ausgeweitet zum Ökosystem «lebenslange Vorsorge». Heute denken Banken beim Thema Vorsorge meistens nur an ein oder mehrere Bankkonten für die Säule 3a, Versicherungen an den Abschluss eines möglichst langlaufenden Säule-3a-Versicherungsvertrags, und beide hoffen, dass der Kunde sich gut beraten fühlt. Unsere Erfahrung sagt jedoch, dass die meisten dieser Kunden im Nachhinein nicht zufrieden sind und ohne weitere emotionale Bindung das Institut wechseln möchten. Das ist die Realität. Vor allem bei den Generationen Y und Z bedarf es für eine stärkere Kundenbindung an ein Beratungsinstitut mehr als reduzierte Eintrittspreise zu kulturellen Veranstaltungen und zu Fussballspielen. Die Kundenbeziehung muss auch auf dieser Ebene neu gedacht werden.

Es nützt auch nichts, innerhalb des Angebotes Finanzen, sogenannt neue Ökosysteme zu erfinden und diese als Innovation zu verkaufen. Das Ökosystem Haus, das Ökosystem Auto, alles alter Wein in neuen Schläuchen. Auch die Erfindung von Apps innerhalb der alten Aufgabe Finanzen, wie es einige etablierte Bankinstitute ihren Kunden anbieten, alles so langweilig wie eh und je. Diese Dienstleistung muss, nur schon um überleben zu können, von den heutigen Anbietern komplett neu gedacht werden.

Die Sorge um die Vorsorge als Chance

Die Sorge um die Vorsorge ist das, was die Menschen ein Leben lang beschäftigt. Niemand will im Alter in einer Altersarmut leben. Das ist die riesige Chance, die sich dem künftigen Vorsorge- und Lifestyle -Designer bietet. Das Ökosystem «lebenslange Vorsorge» gilt es zu erkennen, einzurichten und den Kundinnen und Kunden die auf ihren einzigartigen Lebensweg angepasste Lösung für alle aktuellen und potenziellen finanziellen Bedürfnisse anzubieten.

Eine gut geplante Vorsorge macht die Menschen für andere Aktivitäten frei. Wenn sie sich gut beraten fühlen, dann können sie sich selber ihren Stärken widmen und so auch der gesamten Volkswirtschaft mehr bieten.

In Zeiten, wo die Menschen einen Wedding Planner brauchen, um eine einfache Hochzeit auszurichten, wo es für jeden grösseren Kaufentscheid alle möglichen Vergleichsdienste gibt, wo die Generationen Y und Z von Tausenden von Influencern beeinflusst werden und den Lehrpersonen und Vorgesetzten weniger vertrauen, wo ein Lieferdienst für Pizzas, Salate oder Pasta nicht mehr wegzudenken ist, braucht es offenbar auch einen Planer für das finanzielle Leben jedes Einzelnen.

Wir von der VVK-Gruppe sprachen anfänglich nur vom «Finanzcoach» für die finanzielle Gesundheit der Kunden, ähnlich wie der Hausarzt für die körperliche Gesundheit. Aufgrund der Erfahrung aus mehr als 10 000 Vorsorge-Beratungen, sprechen wir heute vom finanziellen «Lifestyle Coach» eines Kunden. Wir sind immer für die Vorsorge-Fragen unserer Kunden da, und wir können sie fachgerecht beantworten, wo nötig durch das Beiziehen von externen Partnern.

Der Lebensweg als Ökosystem Vorsorge

Wir haben im Laufe der Jahre vierzig Ereignisse im Leben eines Menschen identifiziert, die sich direkt auf seine finanzielle

Situation und damit auf seine Vorsorge auswirken. An jedem dieser Ereignisse braucht der Mensch, wenn er sich nicht selber helfen kann, professionelle Unterstützung. Dazu ein paar Beispiele: Die Kinder schlagen die Scheiben der Nachbarn ein, der Abschluss einer Ausbildung, das Zusammenziehen mit einem Partner, eine Heirat, die Geburt eines Kindes, der Kauf einer Liegenschaft, der Abschluss einer Hypothek, eine Scheidung, der Kauf einer Finanzanlage, der Abschluss einer Versicherung, ein Unfall, der Verlust eines Partners, die Pensionierung, der Verkauf des Hauses, der Bezug einer Alterswohnung, der Wechsel ins Pflegeheim, die Nachlassvorbereitung.

Jedes dieser Ereignisse hat, wenn sie falsch angepackt werden, kleinere oder grössere Auswirkungen auf die Vorsorge des Einzelnen und seine weitere Lebensgestaltung.

Für die Zukunft der heutigen Banken heisst das, dass sich das Berufsbild des Kundenberaters deutlich ändern muss, denn dieser ist heute primär am Verkauf der eigenen Produkte interessiert. Und solange die Banken einen Teil der Entschädigung der Mitarbeiter vom Umsatz-Resultat abhängig machen, wird sich auch nichts daran ändern.

Dass wir mit dieser Meinung nicht allein sind, zeigt ein Artikel der «Neuen Zürcher Zeitung» vom 12.1.2021: Den Schweizer Banken rennt die Zeit davon: «Die Bank von morgen wird nicht von Bankern von gestern geführt. Auch und gerade in der Bankenwelt tut eine Generation von Führungskräften not, die den Wandel als Chance versteht, das Bankgeschäft aus der Perspektive des Kunden neu denkt und hinterfragt, Erfahrung und Wissen aus anderen Branchen mitbringt. Die Zeiten, in denen begabte Kreditsachbearbeiter kraft ihres Fachwissens zum Kreditchef und sogar zum Chef der Bank aufsteigen konnten, müssten eigentlich vorbei sein – diese Silokarrieren stehen für die Welt von gestern. Heute gewinnen neben fachlichen Qualifikationen Soft Skills an Bedeutung. Dazu zählen soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Empathie oder

Kommunikationstalent, aber auch Eigenschaften wie Neugier, Selbstdisziplin und Eigenverantwortung.»

Der künftige Mitarbeiter einer «zukünftigen Bank» kennt das Ökosystem «lebenslange Vorsorge». Er weiss vieles davon selbst, zieht aber bei Bedarf Kooperationspartner hinzu. Entscheidend dabei ist: Der finanzielle Lifestyle-Coach bietet dem Kunden einen «One-Stop-Shop»-Service für dessen Fragen analog zum Wedding Planner.

Wie macht man das bei den Menschen offenbar unbeliebte Thema Vorsorge zu einem Lifestyle-Produkt?

Es bedarf eines kompletten Paradigmenwechsels. Der Fokus auf den nächsten Quartalsabschluss mit den zu erwartenden Bonusentschädigungen muss dem langfristigen Wohlergehen der Kund*innen weichen.

Erste Ansätze gibt es bereits bei der Discovery Bank, einer ehemaligen Krankenkasse Südafrikas, die ihr Angebot mit Gesundheitstipps, Versicherungen, Anlagen und digitalen und persönlichen Beratungen ergänzt hat. In Indien ist es ArthaYantra, die mittels eines Roboadvisers die Kunden entlang des Lebenswegs beraten.

In der Schweiz ist es die Partnerin des ZV, die VVK AG aus Teufen, die hier Pionierarbeit leistet. Sie berät und betreut ihre Kund*innen seit 1997 konsequent und erfolgreich mit einem Vorsorgeplan entlang des Lebenswegs der Kund*innen und gemäss deren Bedürfnissen.

Dass dieser Ansatz die Zukunft der Kundenberatung in der Finanzbranche ist, erkennen nun Schritt für Schritt auch die grossen Beratungsunternehmen und die Universitätsinstitute, die sich mit der Zukunft der Bank beschäftigen. Hier ein Statement von Olaf Töpfer, head of Banking & Capital Markets, Ernst & Young (EY): «The business opportunity arising in the

structural change in banking will be rooted in creating sustainable value for clients. This ambition must go beyond convenience and best deal. It should address a client's life-long financial health.»

Die Mischung aus Vorsorge- und Lebenshilfe und Finanzberatung inkl. Finanzdienstleistungen, wie sie die VVK macht, ist DIE erfolgsversprechende Zukunftsstrategie dieser Branche. Offenbar hat die VVK-Gruppe schon vieles richtig umgesetzt. Das Wichtigste ist unseres Erachtens eine Art «Financial Literacy». Man schult die Kunden in den Grundzügen der Vorsorge, man bezieht sie ein in Workshops, Webinaren. Darauf aufbauend erstellt man eine «Grundanalyse» in einem Vorsorgeplan, und diese wiederum nutzt man als Basis für Kundenberatung und die sich daraus ergebenden Massnahmen. Aber nur insoweit sie aufgrund der Situation der Kund*innen auch angebracht sind und zu ihrem finanziellen Wohlergehen in der Zukunft führen.

Melden Sie sich deshalb für die speziell für ZV- Mitglieder aufgebauten Webinare der VVK AG an.

Übrigens, es ist nie zu spät, sich beraten zu lassen, selbst in einer geordneten und geplanten Nachlassorganisation können noch viele Steuerfranken eingespart werden.

Solidarität und Eigenverantwortung – ein Widerspruch?

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 21, 2021

Die aktuelle Debatte um eine BVG-Reform dreht sich um konkrete

Fragen, in erster Linie um die Senkung des Umwandlungssatzes, die Kompensationsmassnahmen für eine Übergangsgeneration und die Besserstellung tieferer Einkommen. Dahinter steht jedoch die zentrale Frage, wie solidarisch die berufliche Vorsorge sein soll und wie viel Verantwortung jede und jeder Einzelne übernehmen sollte. Eine Diskussion mit zwei Persönlichkeiten, die sich in vielem nicht einig sind.

Wie sehen Sie aktuell in der Schweizer Altersvorsorge das Gleichgewicht zwischen Eigenverantwortung und Solidarität?

Salomè Vogt: Die Idee der Schweizer Vorsorge ist, dass man eine geteilte Verantwortung hat innerhalb der drei Säulen: In der 1. Säule viel Solidarität, in der 2. Säule weniger Solidarität, und die 3. Säule ist ganz eigenverantwortlich. Solidarität funktioniert nur mit Eigenverantwortung. Menschen müssen auch innerhalb eines solidarischen Systems eine gewisse Eigenverantwortung wahrnehmen. Sonst ist es ein Leben auf Kosten anderer.

Wie sehen Sie dieses Gleichgewicht, Frau Albisser?

Eliane Albisser: Für das PK-Netz steht hinter dem Begriff «Eigenverantwortung» das Wort «Individualisierung» und dahinter der Begriff «Entsolidarisierung». Dieser Begriff hat in der 2. Säule als Sozialversicherung aber nichts zu suchen. Ich finde, die Frage ist falsch gestellt: Wir müssen kein Gleichgewicht suchen. Solidarität ist die Grundidee der beruflichen Vorsorge. Einer beruflichen Vorsorge, die Risiken kollektiv absichert und damit auch höhere Anlagerisiken und längerfristige Anlagestrategien eingehen kann als einzelne Versicherte. Der Fokus muss sein, wie wir die Renten sicher gewährleisten können, mit dem entsprechenden Verfassungsauftrag im Hinterkopf. Um dieses Ziel für alle Erwerbstätigen zu erreichen, nämlich die Fortführung der gewohnten Lebensweise im Alter, braucht es solidarische Instrumente.

Vogt: Diese gewohnten Lebensumstände sind sehr individuell. Bis zu einem gewissen Punkt muss man auch Eigenverantwortung wahrnehmen, um den individuellen Lebensstandard nachher weiterführen zu können.

Frau Vogt betont, dass Solidarität nur mit Eigenverantwortung funktioniert. Wie stehen Sie dazu?

Albisser: Wenn man sagt, dass sich alle eigenverantwortlich im Arbeitsmarkt bewegen können, muss man aufpassen. Wenn man durchgehend voll erwerbstätig ist und einen hohen Lohn hat, resultiert daraus auch eine hohe Pensionskassenrente, das ist klar. Die Realität ist aber so, dass viele Menschen auch tiefe Einkommen haben und zudem gerade Frauen viel wichtige Betreuungs- und Freiwilligenarbeit leisten, was im Alter dann negative Folgen für die Rentenhöhe hat. Wir müssen diese Lebensrealitäten unbedingt auch immer mitdenken.

Vogt: Meine Überlegung bezog sich auf die Solidaritäten innerhalb des Systems. Beispielsweise, es mag makaber klingen, zwischen denen, die länger leben, und denen, die früher sterben. Zwischen Rentnern mit und ohne Kinder, Singles und Verheirateten. Damit ein solches Konstrukt erhalten bleiben kann, braucht es ein gewisses Mass an Eigenverantwortung. Wenn ich klettern gehe mit einer Gruppe, sind wir alle an einem Seil angebunden. Aber jeder leistet seinen Beitrag zur Sicherheit, indem er aufpasst und trainiert ist. Man kann sich nicht nur aufs Seil verlassen.

Bei Eigenverantwortung denken Sie nicht an Entsolidarisierung?

Vogt: Nein. Ich finde es problematisch, wenn man Eigenverantwortung als Egoismus und Entsolidarisierung hinstellt. Für mich bedeutet Eigenverantwortung, dass ich in einer Gesellschaft mit meinem Benehmen Sorge für alle anderen trage. Das ist auch ein wichtiger Punkt im liberalen

Gedankengut: Es bedeutet nicht, dass jeder für sich selber schaut und der Stärkere sich durchsetzt.

Werden wir konkret: Führt ein guter Reformweg im BVG über mehr Eigenverantwortung, indem etwa die Versicherten mehr Entscheide selber treffen können, oder über mehr Solidarität, beispielsweise eine kollektive Finanzierung der Kompensation einer Umwandlungssatzsenkung?

Albisser: Wir haben endlich einen guten Reformvorschlag auf dem Tisch, der von den Sozialpartnern ausgehandelt wurde. Gefragt ist weiterhin Solidarität, die aber transparent sein darf und muss. Wir unterstützen eine Senkung des Umwandlungssatzes, aber nur, weil im aktuellen Vorschlag echte Kompensationsmassnahmen vorgesehen sind, in erster Linie der Rentenzuschlag. Diese sogenannte Umlagekomponente wird sehr kontrovers diskutiert und gerne als systemwidrig kritisiert. Dabei wird allerdings vergessen, dass Umverteilung in der 2. Säule nichts Neues ist, es gab sie in der Vergangenheit immer wieder. Beispielsweise gab es bei der Einführung des BVG-Obligatoriums für die Eintrittsgeneration eine solidarisch finanzierte Rentenverbesserung. Ausserdem werden die Absicherung bei Insolvenz oder Zuschüsse für ungünstige Altersstrukturen bis heute im Umlageprinzip über den Sicherheitsfonds finanziert.

«Menschen müssen auch innerhalb eines solidarischen Systems eine gewisse Eigenverantwortung wahrnehmen. Sonst ist es ein Leben auf Kosten anderer.»



Salomè Vogt ist Leiterin von Avenir Jeunesse und arbeitet seit Mai 2015 bei Avenir Suisse. Zuvor war sie als Mitarbeiterin bei Almog GmbH und als Volontärin beim Schweizerischen Jugendrotkreuz tätig. Ihr Studium an der Universität Zürich schloss sie mit einem Master in Politikwissenschaften und den Nebenfächern Recht sowie Gender Studies ab.

«Für das PK-Netz steht hinter dem Begriff ‹Eigenverantwortung› das Wort ‹Individualisierung› und dahinter der Begriff ‹Entsolidarisierung›. Dieser Begriff hat in der 2. Säule als Sozialversicherung aber nichts zu suchen.»



Eliane Albisser ist seit Anfang 2020 Geschäftsführerin des PK-Netzes.
Ihr Studium an der Universität Basel in Rechtswissenschaften und
Soziologie schloss sie mit einem Master ab. Vor dem Stellenantritt beimPK-Netz war sie als Rechtsberaterin beim

VPOD tätig.

Welche Stossrichtung soll die Reform Ihrer Meinung nach haben, Frau Vogt?

Vogt: Seitens Avenir Jeunesse sind wir der Meinung, dass das Vorsorgemodell mit den drei verschiedenen Säulen, die unterschiedlichen Risiken ausgesetzt sind, so beibehalten werden sollte. Entsprechend ist es wichtig, keine «AHV-isierung» in die 2. Säule reinzubringen. Man muss der Fairness halber eine Lösung für die Personen kurz vor der Pensionierung solidarisch finanzieren, weil diese nicht kurzfristig umdisponieren können. Woran wir uns im vorliegenden Vorschlag stossen, ist, dass diese Übergangsrenten nach 15 Jahren – was bereits eine relativ lange Zeit ist – nicht wieder bei null sind, sondern dass es offenbleibt, wie es weitergeht. Aktuell werden 7 Milliarden Franken pro Jahr in der 2. Säule umverteilt. Die Solidarität zwischen Jungen und Alten ist damit ausgereizt und muss nicht noch mehr forciert werden. Hier kann man sich durchaus auch weiterreichende Gedanken machen.

Wie meinen Sie das?

Vogt: Eine junge Person, die in die Arbeitswelt eintritt, muss für Versprechen aufkommen, die einem jetzigen Rentner vor 40 Jahren gemacht wurden. Wir haben heute ganz andere Umstände als bei der Einführung des BVG. Im Schnitt wechsle ich alle fünf Jahre den Job, damals blieb man ein Leben lang beim selben Arbeitgeber und hatte dieselbe Pensionskasse. Es wäre doch wichtig, die Individuen stärker einzubeziehen etwa in die Frage, wie ihr Geld angelegt werden soll. Denkbar ist für mich, die Pensionskasse an den Arbeitnehmer statt an den Arbeitgeber zu binden.

Ist das Verständnis eines Versichertenkollektivs

in einer Kasse etwas antiquiert angesichts der heutigen Arbeitswelt, Frau Albisser?

Albisser: Dem widerspreche ich. Erwerbsbiografien haben sich wohl verändert, aber Stellenwechsel sind nicht ein Problem für das Funktionieren der 2. Säule. Das PK-Netz steht klar hinter der paritätisch geführten beruflichen Vorsorge. Es ist zielführend, wenn gut ausgebildete Stiftungsrätinnen in den Anlageausschüssen beispielsweise auf nachhaltige Anlagestrategien für den gesamten Versichertenbestand hinarbeiten. Dieser Hebel ist viel effektiver als eine Individualisierung im Anlagebereich. Darüber hinaus ist eine kollektive Anlagestrategie individuellem Anlegen schlicht überlegen, weil Letzteres viel anfälliger auf Verwerfungen auf den Finanzmärkten ist. Ein Versicherungskollektiv kann Solidaritäten in den unterschiedlichsten Richtungen tragen, wie sie auch Frau Vogt angesprochen hat. Die Bindung der Vorsorgelösung an den Arbeitgeber darf nicht infrage gestellt werden.

Sie haben es als denkbar bezeichnet, dass die berufliche Vorsorge an den Arbeitnehmer statt an den Arbeitgeber gebunden wird. Befürworten Sie eine solche freie Pensionskassenwahl?

Vogt: Aber klar! Wenn ich mir den gesellschaftlichen und arbeitstechnischen Wandel überlege, ist es ein gangbarer Weg.

Wären die Versicherten diesem Entscheid gewachsen?

Vogt: Jeder Mensch trifft viel weitreichendere Entscheidungen, ob man heiratet oder nicht, Kinder in die Welt setzt oder nicht, da überlegt sich auch niemand, was das für Auswirkungen auf die eigene Vorsorge hat. Die Materie ist komplex, und es würde Unterstützung brauchen, das ist klar. Dafür gäbe es aber Intermediäre, wie wir das von Hypotheken kennen. Bei der Krankenkasse haben wir dieselben Fragestellungen. Wir leben heute in einer Gesellschaft, die sehr divers ist. Entsprechend

sind auch die Ansprüche ganz unterschiedlich. Auch bei der Geldanlage: Die einen wollen sehr nachhaltig investieren, andere primär eine hohe Rendite. Wieso wissen alle viel zu wenig über die 2. Säule Bescheid? Weil das Wissen nichts nützt, man kann sowieso nichts ändern. Die wenigsten wählen den Arbeitgeber nach der Pensionskassenlösung aus. Wenn es einem wirklich etwas nützen würde, würde man sich auch besser informieren.

Frau Albisser, ist die freie Pensionskassenwahl eine Option, die Sinn ergeben könnte?

Albisser: Die freie Pensionskassenwahl ist die zu Ende gedachte Eigenverantwortung in der 2. Säule. Wenn man sich in der Branche umhört, ist der Widerstand allerdings gross. Interessanterweise auch bei Personen, die oft eine andere Haltung vertreten haben als wir. Die Grundidee der beruflichen Vorsorge ist die paritätische Führung über einen Stiftungsrat, der sich aus Arbeitnehmern und Arbeitgebern zusammensetzt. Bei der freien Pensionskassenwahl droht bei den Leistungen eine weitere Nivellierung nach unten, da die heute noch oft vorhandene Identifikation des Arbeitgebers mit der Pensionskasse wegfallen würde.

Text: Kaspar Hohler
Fotos: Claudio Zemp

PK-Netz 2. Säule – die Plattform der beruflichen Vorsorge für die Arbeitnehmenden und ihre Verbände

Nirgendwo verfügen die Arbeitnehmenden theoretisch über mehr gesetzliche Mitspracherechte als in der beruflichen Vorsorge. Die höchsten Organe aller Schweizer Pensionskassen sind streng paritätisch von Vertretern der Arbeitgeber und der versicherten Arbeitnehmenden organisiert. Aber an der richtig schlagkräftigen Einflussnahme auf die Pensionskassen durch die

Mitarbeitenden fehlte es bis anhin. Hintergrund dürfte sein, dass die berufliche Vorsorge ein äusserst komplexes Themenfeld darstellt und sich zudem in einem schwierigen politischen und wirtschaftlichen Umfeld bewegt.

Vor einigen Jahren wurde deshalb das PK-Netz gegründet. Getragen wird es heute von 16 Schweizer Arbeitnehmendenverbänden. Die Mitgliederverbände repräsentieren gemeinsam rund 520 000 Mitglieder und machen das PK-Netz damit zum wichtigsten Netzwerk der Arbeitnehmerschaft in der beruflichen Vorsorge. Gleichzeitig ist das PK-Netz ein weiteres Beispiel erfolgreicher gewerkschafts- und verbandsübergreifender Zusammenarbeit. Mit der Vereinsgründung bekam das PK-Netz eine eigene Rechtsform und bezieht in sozialpolitischen Fragen auch aktiv Stellung.

Das ist eine gute Sache. Zur fachlichen Stärkung der Vertretung der Arbeitnehmenden in der Pensionskasse bietet das PK-Netz Weiterbildung mit konsequent auf die Arbeitnehmervertretung ausgerichteten Inhalten an.

Öffentliches Personal Schweiz hat sich entschieden, dem PK-Netz 2. Säule beizutreten und hat einen entsprechenden Antrag beim Verein PK-Netz gestellt, über den in den nächsten Wochen entschieden wird. Die Mitgliedschaft ist wichtig, um die Position der Arbeitnehmenden zu stärken. Wir werden uns im Verband auch engagieren und damit über einen ausgezeichneten Zugang zu den massgebenden Instanzen rund um die BVG verfügen.

Die beiden Beiträge zur beruflichen Vorsorge (hier vor und nachfolgend) sind vom PK-Netz initiiert und in einer ausführlichen Fassung auch auf der Webpage abgelegt. Ein Besuch lohnt sich: **http://pk-netz.ch**

Neue Arbeitsformen, der Pension Gap und 7 Milliarden

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 21, 2021

Welche spezifischen Bedürfnisse von Frauen sowie von jungen Menschen sollen in der BVG-Reform adressiert werden? Salomè Vogt (Avenir Jeunesse) und Eliane Albisser (PK-Netz) sind sich bezüglich «Frauenfallen» in der Vorsorge relativ einig. In der Frage, ob hinsichtlich Umverteilung von Jung zu Alt die Solidarität überstrapaziert wird, gehen ihre Meinungen auseinander.

Eliane Albisser (PK-Netz)



«In der 2. Säule besteht ein Gender Pension Gap von 63%. Diese immense Differenz ist ein Beweis für die nicht vorhandene Gleichstellung zwischen den Geschlechtern. Die Rentensituation der Frauen ist besonders prekär, weil sich die 2. Säule an einer typischen männlichen Erwerbsbiografie orientiert.»

Salomè Vogt (Avenir Jeunesse)



«Ein Transfer von 7 Milliarden pro Jahr von den Jungen zu den Alten ist einfach zu viel, es bedeutet 1700 Franken Sparkapital pro Jahr für die Jungen, was schliesslich tiefere Renten bedeutet. Das Problem wird immer auf die nächste Generation geschoben, es ist ein Schneeballsystem.»

Gibt es «die» Frauenanliegen, die in der 2. Säule adressiert werden können und sollen?

Salomè Vogt: Frauen arbeiten öfters Teilzeit, auch für mehrere Arbeitgeber. Neue Arbeitsformen nützen daher eher Frauen. Entsprechend sollte man die Vorsorge anpassen. Frauen werden von der Senkung des Koordinationsabzugs eher profitieren, und das ist richtig so. Wenn ich eine Tochter hätte, würde ich ihr dies mit auf den Weg geben: Eine gute Vorsorge führt über eine gute Ausbildung, einen guten Job mit einem relativ hohen Lohn. Man muss sich von Anfang an überlegen, wie man seine Berufsbiografie definiert. Wenn man als Frau 100% zu Hause sein möchte, kann eine Heirat zur Absicherung beitragen. Solche Sachen muss man sich, insbesondere als Frau, gut überlegen.

Die Vorsorge als Spiegelbild des Lebens- und Arbeitswegs. Gibt es «die» Frauenanliegen, Frau

Albisser?

Eliane Albisser: Rund um den Frauenstreik wurde bereits viel Sensibilisierungsarbeit geleistet. In der 1. Säule gibt es systembedingt praktisch keine Unterschiede zwischen den Renten von Männern und Frauen. In der 2. Säule besteht hingegen ein Gender Pension Gap von 63%. Diese immense Differenz ist ein Beweis für die nicht vorhandene Gleichstellung zwischen den Geschlechtern. Die Rentensituation der Frauen ist besonders prekär, weil sich die 2. Säule an einer typischen männlichen Erwerbsbiografie orientiert. Die unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Männern und Frauen widerspiegeln sich sodann in der Rentenhöhe. Die im grossen Umfang von Frauen geleistete Betreuungsarbeit wirkt etwa nicht rentenbildend. Das Resultat sind grosse Vorsorgelücken.

Und wie lässt sich dies angehen?

Albisser: Die Halbierung des Koordinationsabzugs, wie sie im aktuellen Reformvorschlag vorgesehen ist, geht in die richtige Richtung. Aber selbstverständlich ist die Modernisierung der 2. Säule in dieser Hinsicht nur ein Aspekt, es braucht ganz viele weitere gleichstellungspolitische Fortschritte. Für mich ist wichtig, dass wir den Fokus nicht nur darauf legen, dass Frauen in grösserem Umfang am Arbeitsmarkt teilnehmen und dort auch nach oben kommen. Denn: Irgendjemand wird auch weiterhin Reinigungsarbeit machen, wird die Kinder betreuen. Das heisst, es braucht auch eine Umverteilung von Care- und Lohnarbeit und eine bessere Entlöhnung sogenannter Frauenberufe, um den Gender Pension Gap zu minimieren.

Vogt: Bei der Analyse des Status quo sind wir uns einig. Wir sehen das Spiegelbild einer Zeit, in der sehr traditionell gelebt wurde. Frauen, die jetzt in Rente sind, waren meist verheiratet, hatten Kinder, sind dann aus dem Arbeitsleben ausgetreten. Wenn sie Pech hatten, kam die Scheidung mit 50, und sie konnten nicht mehr ins Erwerbsleben einsteigen, einen guten Beruf annehmen, Geld verdienen.

Albisser: Es hat niemand mehr auf sie gewartet.

Vogt: Genau. Es gibt in der Vorsorge Frauenfallen. Man muss sich dem einfach bewusst sein. Ich kenne Frauen, die sich, bevor sie überhaupt studieren, überlegen, welches Studium nachher zu einem Job führt, der kompatibel ist mit einer Teilzeitarbeit. Das kann es ja nicht sein. Wir haben wirklich gesellschaftliche Probleme in der Schweiz, insbesondere mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ich bin aber zuversichtlich: Wenn wir in 40 Jahren nochmals eine Ist-Analyse machen, wird diese anders ausfallen als jetzt.

Ähnlich pauschal wie die Frauenanliegen werden gerne auch die Anliegen «der Jungen» in die Reform-Diskussion eingebracht. Was sind die Interessen «der Jungen?»

Albisser: Ich bin nicht bereit, einen Generationenkonflikt heraufzubeschwören. Niemand weiss, wie alt wir einmal werden, auch wir als junge Personen nicht. Es kann gut sein, dass wir auch einmal sehr alt werden, älter, als unser Umwandlungssatz es dannzumal berechnet hat. Ohne die kollektive Absicherung müssten wir für diese Möglichkeit selber vorsorgen, selber sparen. Es ist im Übrigen nicht so, dass es in der beruflichen Vorsorge stets eine Umverteilung von Jung zu Alt gibt. Es gab Zeiten, als es über grosszügige Verzinsungen eine Umverteilung in die andere Richtung gab, nur hat man das vielleicht etwas vergessen. Entsprechend sehe ich es als richtig an, dass die Jungen für die Kompensation der Umwandlungssatzsenkung mitzahlen. Die vorgesehene Beitragserhöhung auf dem AHV-pflichtigen Jahreseinkommen macht Sinn und ist in einem für alle verkraftbaren Umfang.

Vogt: Ich will auch nicht den Generationenvertrag in Frage stellen, nicht Jung gegen Alt ausspielen. Es braucht eine gewisse Solidarität in dem ganzen Konstrukt, doch wird diese momentan überstrapaziert. Ein Transfer von 7 Milliarden pro Jahr von den Jungen zu den Alten ist einfach zu viel, es

bedeutet 1700 Franken Sparkapital pro Jahr für die Jungen, was schliesslich tiefere Renten bedeutet. Das Problem wird immer auf die nächste Generation geschoben, es ist ein Schneeballsystem, das geht einfach nicht auf. An dem Punkt, an dem wir jetzt sind, ist es unsolidarisch. Es braucht eine gewisse Solidarität der älteren Generation, vielleicht auch einmal etwas Abstriche zu machen.

Wie sorgen Sie selber vor?

Vogt: Ich habe bereits im Studium geprüft, dass ich die jährlichen Mindestbeiträge in die AHV einbezahlt habe – falls man Lücken nicht innerhalb von fünf Jahren nachbezahlt, drohen irreversible Kürzungen der Rente. Generell habe ich viel in meine Ausbildung investiert und arbeite aktuell Vollzeit. Ich habe eine 3. Säule, ein Sparkonto und ein wenig Aktien.

Albisser: Ich habe viel Zeit und Geld in meine Ausbildungen investiert. Nach meiner Tätigkeit als Primarlehrerin habe ich Jura und Soziologie studiert. Da ich in dieser Zeit selber für meinen Lebensunterhalt aufkam, konnte ich nichts auf die Seite legen und auch kaum Vorsorgekapital äufnen. Meine Vorsorgelücke ist folglich entsprechend gross. Da ich eine gute Ausbildung habe, bin ich dennoch sehr privilegiert und habe auch seit wenigen Jahren ein Säule-3a-Konto. Daraus erwächst im Alter zwar keine Rente, aber ich kann trotzdem etwas Geld zur Seite legen, was ich als nicht selbstverständlich ansehe.

Text: Kaspar Hohler
Fotos: Claudio Zemp

Generalversammlung 2021 auf dem Korrespondenzweg

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 21, 2021
Aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie erfolgt die Behandlung statutarischer Geschäfte auf dem Korrespondenzweg. Diesbezügliche Unterlagen werden am 14. Mai 2021 den Mitgliedern zugestellt.

Schriftliche Generalversammlung auch im Jahr 2021

geschrieben von Catherine Merkofer | April 21, 2021
Mit der Absage der physischen Generalversammlung im Jahr 2020 war die Hoffnung gross, dass wir die ASPV-Mitglieder im Mai 2021 wieder zur Generalversammlung im Restaurant Schützen in Aarau begrüssen können.

Die vergangenen Monate haben uns aber gezeigt, dass eine Planung in der jetzigen Situation äusserst schwierig ist. Aufgrund der aktuellen Situation bleibt dem Vorstand des ASPV nichts anderes übrig, als die Generalversammlung auch 2021 schriftlich durchzuführen. Dies bedeutet für die ASPV-Mitglieder, dass sie ihre Rechte auch im Jahr 2021 mittels Stimmkarte ausschliesslich schriftlich (per Post) ausüben können. Die sogenannte Restversammlung, an welcher zwingend eine vorsitzende Person aus dem Vorstand, eine protokollführende Person/stimmenzählende Person und gegebenenfalls ein/eine RevisionsstellenvertreterIn teilnimmt,

findet zwar wiederum statt, jedoch leider auch 2021 ohne physisches Teilnahmerecht der Mitglieder.

Der Versand der Traktandenliste und Anträge inklusive der entscheidrelevanten Unterlagen, Informationen und der Stimmkarte erfolgt voraussichtlich in der Kalenderwoche 23 (zweite Juni-Woche 2021). Die «Restversammlung» wird Ende Juli die eingegangenen Stimmen verifizieren und auszählen. Das dazu erstellte Protokoll sowie die Ergebnisse werden im Anschluss daran per ASPV-Newsletter elektronisch bekanntgegeben und auf der ASPV-Homepage publiziert.

Die Traktanden für die schriftliche Generalversammlung sehen wie folgt aus:

- Protokoll der Restversammlung vom 29. Juli 2020
- Jahresbericht 2020
- Jahresrechnung 2020, Revisionsbericht
- Budget 2021
- Jahresbeiträge 2022
- Gesamterneuerungswahlen (Präsidium, Vorstand und Revisoren)

Anträge für eine Anpassung der oben erwähnten Traktandenliste sowie zusätzliche Traktanden können bis spätestens am 18. Mai 2021 per E-Mail an info@aspv.ch oder per Post (Aargauer Staatspersonalverband, Frau Sarah Müller, Hofacker 367, 5044 Schlossrued) schriftlich eingereicht werden. Bitte achten Sie auf rechtzeitige Postaufgabe. Die Anträge müssen bis am 18. Mai 2021 beim ASPV eingegangen sein.

Nach dem Motto «die Hoffnung stirbt zuletzt» schauen wir positiv vorwärts und hoffen fest, unsere Mitglieder wieder persönlich an der Generalversammlung 2022 begrüssen zu können. Wir danken für Ihr Verständnis, und bleiben Sie gesund!

Baselstädtisches Personalrecht: Das Massnahmenrecht

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 21, 2021

Von der Anstellungsbehörde angeordnete personalrechtliche Massnahmen sind regelmässig Gegenstand von Anfragen rechtsuchender Mitglieder an das Sekretariat des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV). Der vorliegende Beitrag soll einen Überblick über die entsprechenden Regelungen im Anwendungsbereich des Personalgesetzes des Kantons Basel-Stadt geben.

Allgemeines

Insbesondere aufgrund der eingeschränkten Beendigungsmöglichkeiten des Dienstverhältnisses seitens der Anstellungsbehörde kam dem Disziplinarrecht im öffentlichen Dienst lange Zeit eine zentrale Bedeutung zu. Aufgrund der mit der weitgehenden Abschaffung des Beamtenstatus einhergehenden Lockerung des Kündigungsschutzes erfolgte in vielen Kantonen allerdings eine Abschwächung des Disziplinarrechts oder gar ein Verzicht darauf (vgl. Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Auflage, RZ 2069). Das herkömmliche Disziplinarrecht wurde im Rahmen der Revision des Personalgesetzes vor rund 20 Jahren auch im Kanton Basel-Stadt abgeschafft und «zugunsten eines nicht mehr pönalen, sondern lenkenden Massnahmenrechts» ersetzt (vgl. zum Ganzen Ratschlag des Regierungsrates vom 7. September 1999 zum Erlass des Personalgesetzes [Ratschlag PG], S. 17 f.; Meyer/Weihrauch/Hafner/Reimann, Öffentliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Stadt, S. 183).

Das im Personalgesetz des Kantons Basel-Stadt (PG) verankerte Massnahmenrecht bezweckt primär, dass die Mitarbeitenden ihre Aufgaben ordnungsgemäss erfüllen (vgl. Ratschlag PG, S. 18). Der baselstädtische Gesetzgeber unterscheidet zwischen Massnahmen (§ 24 PG) und vorsorglichen Massnahmen (§ 25 PG).

Die Anordnung von Massnahmen setzt gemäss § 24 Abs. 1 PG voraus, dass die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihre arbeitsvertraglichen oder gesetzlichen Pflichten verletzen oder ungenügende Leistungen erbringen. Die Anstellungsbehörde verfügt bei der Anordnung von Massnahmen über einen erheblichen Ermessensspielraum (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts Basel-Stadt [VG BS] VD.2013.61 vom 30.04.2014 E. 2.3.4.2; Urteil des Bundesgerichts 8C_818/2010 vom 2.8.2011 E. 3.4), was in der Praxis entsprechend zum Ausdruck kommt.

Dennoch muss eine Massnahme geeignet und erforderlich sein, um die ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung (wieder) sicherzustellen, d.h., die Anstellungsbehörde ist an den Grundsatz der Verhältnismässigkeit gebunden (siehe § 24 Abs. 1 PG; Ratschlag PG, S. 50). Die Anstellungsbehörde trägt die Beweislast dafür, dass die Voraussetzungen für die Anordnung einer Massnahme erfüllt sind (vgl. Entscheid der Personalrekurskommission Basel-Stadt (PRK) Fall Nr. 102 vom 20.03.2014 E. 3a ff.).

Als förmliche Massnahmen sieht das PG abschliessend den schriftlichen Verweis sowie die Änderung des Aufgabengebiets an demselben oder einem anderen Arbeitsplatz vor. In der Praxis wird im Vorfeld oder anstelle einer förmlichen Massnahme regelmässig auf informelle Mittel bzw. Massnahmen, wie beispielsweise eine Ermahnung, zurückgegriffen, was gemäss Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts zulässig ist (vgl. Urteil des VG BS VD.2013.61 vom 30.04.2014 E. 2.3.4.2; vgl. Meyer/Weihrauch/Hafner/Reimann, a.a.O., S. 185).

Keine Massnahme im Sinne von § 24 f. PG stellt insbesondere

auch die in der Praxis häufig vorkommende Auferlegung einer Bewährungsfrist gemäss § 30 Abs. 3 PG dar. Der Sinn und Zweck einer Bewährungsfrist liegt darin, eine bevorstehende Kündigung zu vermeiden (Entscheid der PRK Fall Nr. 114 vom 23.6.2016 E. 5b). Im Gegensatz zur Anordnung einer Massnahme ist die Ansetzung einer Bewährungsfrist nicht selbstständig anfechtbar. Einwendungen gegen die Auferlegung einer Bewährungsfrist können lediglich im Rahmen eines allfälligen nachfolgenden Rekursverfahrens gegen eine Kündigung oder eine Massnahme gemäss § 24 f. PG geltend gemacht werden (vgl. § 15 VO PG).

Der schriftliche Verweis

Dem schriftlichen Verweis kommt sowohl Rüge- als auch Warnfunktion zu (Meyer/Weihrauch/Hafner/Reimann, a.a.O., S. 185 m.w.H.). Ein Verweis kann mit der Androhung der Kündigung und der Ansetzung einer entsprechenden Bewährungsfrist gemäss § 30 Abs. 3 PG verbunden werden, sofern dadurch das Verhältnismässigkeitsprinzip (siehe hierzu Ausführungen hiervor) nicht verletzt wird (siehe Urteil des VG BS VD.2013.61 vom 30.4.2014; Entscheid der PRK Fall Nr. 99 vom 3.4.2013). Wird mit dem Verweis die Ansetzung einer Bewährungsfrist verknüpft, so hat dies zur Folge, dass die Ansetzung der Bewährungsfrist gemeinsam mit dem Verweis angefochten werden kann (Entscheid der PRK Fall Nr. 11 vom 7.11.2001 E. 2b). Demgegenüber ist die Anfechtung einer Bewährungsfrist, die unabhängig von einem Verweis angesetzt wird, nicht möglich (vgl. § 15 VO PG). Im Vergleich zur Änderung des Aufgabengebietes stellt der schriftliche Verweis die mildere förmliche Massnahme dar (vgl. Urteil des VG BS VD.2013.61 vom 30.4.2014 E. 2.3.4.2).

Änderung des Aufgabengebiets

Eine Änderung des Aufgabengebietes an demselben oder einem anderen Arbeitsplatz darf – nebst den weiteren Voraussetzungen

für die Anordnung einer Massnahme – nur vorgenommen werden, wenn die neue Stelle tatsächlich und unbefristet vorhanden ist. (Entscheid der PRK Fall Nr. 48 vom 27.10.2004 E. 2d). Die Änderung des Aufgabengebietes geht unter Umständen mit einer Lohnkürzung einher, da gemäss § 24 Abs. 2 bei einer Änderung des Aufgabengebietes der Lohn entsprechend dem Schwierigkeitsgrad der neuen Aufgabe ausgerichtet wird. Führt eine Änderung des Aufgabengebietes zu einer Kürzung des Lohnanspruches, ist für die Wirksamkeit der Lohnkürzung die Kündigungsfrist einzuhalten (§ 12 VO PG).

In der Praxis bereitet bisweilen die Abgrenzung zur Versetzung aus organisatorischen Gründen gemäss § 12 Abs. 3 PG Schwierigkeiten. § 12 Abs. 3 PG sieht vor, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sofern erforderlich neue Aufgaben bzw. ein der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechendes anderes Aufgabengebiet am selben oder an einem anderen Arbeitsort zu übernehmen haben. Ob die Zuweisung eines neuen Aufgabengebiets im Einzelfall aus organisatorischen Gründen gemäss § 12 Abs. 3 PG oder aus disziplinarischen Gründen gemäss § 24 PG erfolgt, ist insbesondere mit Bezug auf die Rechtsfolgen von Relevanz: Im Unterschied zur Versetzung gemäss § 24 behält die oder der betroffene Mitarbeitende bei einer Versetzung aus organisatorischen Gründen gemäss § 12 Abs. 3 PG den frankenmässigen Lohnanspruch ihrer/ seiner bisherigen Einreihung und Einstufung. Die Unterscheidung ist zudem auch bezüglich der Frage der Zuständigkeit relevant – während Rekurse gegen eine Versetzung gemäss § 12 Abs. 3 PG an den Regierungsrat zu richten sind, muss im Falle der Anordnung einer Änderung des Aufgabengebietes gemäss § 24 PG die Personalrekurskommission angerufen werden.

Vorsorgliche Massnahmen

Vorsorgliche Massnahmen kann die Anstellungsbehörde gemäss § 25 PG treffen, wenn der geordnete Vollzug der Aufgaben gefährdet ist. Die vorsorglichen Massnahmen dienen dabei zur

Überbrückung der Zeitspanne bis zur abschliessenden Klärung der Sachlage. Die Anstellungsbehörde muss dabei lediglich glaubhaft machen, dass der geordnete Vollzug der Aufgaben gefährdet ist. Glaubhaft gemacht ist die Gefährdung des geordneten Aufgabenvollzuges gemäss Rechtsprechung der Personalrekurskommission dann, wenn dafür aufgrund objektiver Anhaltspunkte eine gewisse Wahrscheinlichkeit besteht (vgl. zum Ganzen Entscheid der PRK Fall Nr. 84 vom 11.9.2008 E. 2).

In § 13 Abs. 1 lit. a–d der Verordnung zum Personalgesetz wird in einer nicht abschliessenden Aufzählung konkretisiert, unter welchen Voraussetzungen von einer Gefährdung des geordneten Aufgabenvollzuges ausgegangen werden kann:

- wenn ein Verbrechen oder Vergehen in Frage steht;
- wenn zu befürchten ist, dass die Untersuchung erschwert würde;
- wenn zu befürchten ist, dass das Interesse des Dienstes geschädigt würde;
- wenn eine von sexueller Belästigung betroffene Person zu schützen ist.

Die Arten von vorsorglichen Massnahmen sind im PG nicht abschliessend geregelt: Gesetzlich vorgesehen ist die Änderung des bisherigen Aufgabengebietes (am selben oder an einem anderen Arbeitsplatz) unter Beibehaltung (!) des bisherigen Lohnanspruches sowie die Freistellung (vgl. § 25 Abs. 1 Personalgesetz).

Für die Anordnung von vorsorglichen Massnahmen ist grundsätzlich die Anstellungsbehörde zuständig (vgl. § 25 Abs. 2 PG i.V.m. § 13 Abs. 3 VO PG). Bei unmittelbarer Gefahr für Leib, Leben oder für Sachgüter, können vorsorgliche Massnahmen durch alle Vorgesetzten angeordnet werden, wobei diese Anordnung jedoch unverzüglich der Anstellungsbehörde zur Genehmigung zu unterbreiten ist (vgl. § 25 Abs. 2 PG i.V.m. § 13 Abs. 3 VO PG). Sobald der in Frage stehende Sachverhalt abschliessend geklärt ist, sind die vorsorglichen

Massnahmen entweder aufzuheben oder durch eine definitive Massnahme im Sinne von § 24 PG zu ersetzen (vgl. auch § 13 Abs. 2 VO PG).

Formvorschriften und Verfahrensrechtliches

Gemäss § 11 VO PG haben sowohl definitive als auch vorsorgliche Massnahmen in Form einer Verfügung zu erfolgen, d.h., eine entsprechende Massnahme ist der oder dem betroffenen Mitarbeitenden schriftlich zu eröffnen, zu begründen und muss eine Rechtsmittelbelehrung enthalten. Betroffene Mitarbeitende haben zudem Anspruch auf Gewährung des rechtlichen Gehörs; dazu gehört namentlich das Recht auf Stellungnahme im Vorfeld der Anordnung der Massnahme, das Recht auf Einsicht in die Verfahrensakten sowie das Recht, eine Vertrauensperson (bzw. eine Anwältin oder einen Anwalt) beizuziehen (vgl. § 10 Abs. 1-3 VO PG). Bei unaufschiebbaren vorsorglichen Massnahmen ist das rechtliche Gehör spätestens nach der Anordnung einer vorsorglichen Massnahme zu gewähren (§ 10 Abs. 4 VO PG). Verfügungen betreffend Massnahmen gemäss den §§ 24 und 25 PG können mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission und deren Entscheid beim Verwaltungsgericht angefochten werden (§ 40 Abs. 1 PG).