Flexibleres Homeoffice oder Gefährdung der Arbeitsbedingungen?

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 1, 2025

Bern, 21. Februar 2025 – Die parlamentarische Initiative **16.484 „Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice“** sorgt für kontroverse Diskussionen. Ihr Ziel ist es, flexiblere Rahmenbedingungen für Telearbeit zu schaffen. Doch insbesondere im öffentlichen Dienst gibt es erhebliche Vorbehalte und zahlreiche kritische Stimmen.

I. Hintergrund der Reform

Zurzeit ist eine Anpassung des Bundesarbeitsgesetzes (ArG) in Diskussion. Die parlamentarische Initiative 16.484 „Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice“, 2016 (!) eingebracht von Nationalrat Thierry Burkart, sorgt für kontroverse Diskussionen. Ihr Ziel ist es, flexiblere Rahmenbedingungen für Telearbeit zu schaffen. Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren grundlegend verändert. Spätestens seit der COVID-19-Pandemie ist Homeoffice ein fester Bestandteil des Arbeitsalltags vieler Beschäftigter geworden. Dennoch sind die gesetzlichen Regelungen in der Schweiz bislang nicht an diese neue Realität angepasst worden. Die parlamentarische Initiative 16.484 will diese Lücke schließen und mehr Gestaltungsfreiheit für Arbeitnehmende im Homeoffice schaffen.

Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates verabschiedete im August 2024 mit 18 zu 7 Stimmen eine Vernehmlassungsvorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484). In Anbetracht der heutigen Realitäten in der Arbeitswelt erachtet die Kommission eine flexiblere

Ausgestaltung des Arbeitsrechts als unabdingbar. Eine Minderheit der Kommission beantragte Nichteintreten auf den Entwurf, der in ihren Augen eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitsschutzes darstellt, was schlussendlich auch hohe Kosten für die Wirtschaft mit sich bringen würde.

Mit ihrem Entwurf regelt die Kommission nicht nur den Bereich des Homeoffice, sondern die Telearbeit generell. Sie sieht – bei Vorliegen einer entsprechenden Vereinbarung – insbesondere eine Verlängerung der maximalen Zeitspanne für die tägliche Arbeitszeit und eine Reduktion der Mindestruhezeit. Zudem soll gelegentliche Sonntagsarbeit aus eigenem Antrieb erlaubt werden, was eine Minderheit allerdings ablehnt.

Die Kommission sieht die Vorlage ausdrücklich als Möglichkeit für die Arbeitnehmenden, ihre Arbeitszeiten individueller zu wählen, was gerade im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auf Betreuungsarbeit grosse Vorteile verspricht. Sie nimmt Bedenken in Bezug auf den Gesundheitsschutz ernst und hat deshalb insbesondere das Recht auf Nichterreichbarkeit in ihren Entwurf integriert. In einer Variante schickt die Kommission zudem entsprechende Anpassungen im Obligationenrecht in die Vernehmlassung. Damit würden die geplanten Flexibilisierungen umgesetzt und einen weiteren Kreis von Arbeitnehmenden einschliessen.

II. Worum geht es in der Reform konkret?

Der Bericht der **Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates (WAK-N)** sieht eine Änderung des **Arbeitsgesetzes (ArG)** vor, um Homeoffice rechtlich besser zu regeln. Die wichtigsten Punkte der vorgeschlagenen Reform sind:

1. **Verlängerung des Zeitrahmens für Tages- und Abendarbeit** von bisher 14 auf 17 Stunden. Damit könnten Arbeitnehmende flexibler entscheiden, wann sie ihre Arbeitszeit leisten.

2. **Möglichkeit für gelegentliche Sonntagsarbeit auf freiwilliger Basis**, bis zu neun Sonntage pro Jahr mit maximal fünf Stunden Arbeitszeit.

3. **Reduktion der täglichen Mindestruhezeit** von 11 auf 9 Stunden, um eine größere Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit zu gewähren.

4. **Verankerung des Rechts auf Nichterreichbarkeit**, um zu verhindern, dass Arbeitnehmende außerhalb der Arbeitszeiten erreichbar sein müssen.

5. **Neue Regeln zur Arbeitszeiterfassung**, insbesondere für Telearbeit, um eine einheitliche Regelung zu schaffen.

III. Reaktionen aus der Vernehmlassung: Wer ist dafür, wer dagegen?

Das Vernehmlassungsverfahren, das vom **10. September bis zum 10. Dezember 2024** lief, brachte **71 Stellungnahmen** hervor, darunter von **26 Kantonen, 7 Parteien, 7 Dachverbänden und 30 weiteren Organisationen**.

Unterstützung für die Vorlage

1. **FDP, SVP, Arbeitgeberverbände**: Sie sehen die Reform als notwendige Anpassung an eine moderne Arbeitswelt. Besonders betont wird, dass die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz durch flexiblere Arbeitsbedingungen gesteigert werden könne.
2. **Die Mitte und EVP**: Begrüßen die Gesetzesanpassung, fordern jedoch bessere Schutzmechanismen für die Gesundheit der Arbeitnehmenden.
3. **Einige Kantone (AG, LU, SH, SZ, ZG)**: Sie unterstützen die Reform mit gewissen Vorbehalten, insbesondere in Bezug auf den Gesundheitsschutz und die Umsetzbarkeit.

Kritikpunkte und Ablehnung

1. **SP, Grüne, Gewerkschaften (SGB, Unia, VPOD)**: Sie kritisieren, dass die Reform eine „einseitige Flexibilisierung auf Kosten der Arbeitnehmenden“ sei. Sie befürchten, dass der Gesundheitsschutz und die Abgrenzung zwischen Arbeits- und Freizeit darunter leiden.
2. **Viele Kantone (BE, FR, GE, GR, NE, VD, ZH)**: Diese Kantone warnen vor erhöhten Gesundheitsrisiken und fordern klare Schutzmaßnahmen.
3. **Öffentliche Arbeitgeber (z. B. BERNMOBIL, Universität Genf, SEV)**: Sie befürchten einen erhöhten Kontrollaufwand und Schwierigkeiten bei der Erfassung der Arbeitszeiten.

IV. Bedenken aus dem öffentlichen Dienst

Die größten Herausforderungen für den öffentlichen Dienst sind:

1. **Gesundheitliche Risiken**: Die Verkürzung der Ruhezeiten könnte Stress und Burnout-Fälle erhöhen.
2. **Schwierigere Kontrolle der Arbeitszeiten**: Insbesondere bei dezentralen Arbeitsstrukturen ist eine Überprüfung komplizierter und erfordert neue digitale Lösungen.
3. **Gleichbehandlung mit Angestellten in Präsenzarbeit**: Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle könnten zu Spannungen und Ungleichheiten innerhalb der Belegschaft führen.

V. Wie geht es weiter?

Die WAK-N wird die Eingaben aus der Vernehmlassung auswerten und mögliche Anpassungen am Gesetzesentwurf vornehmen. Danach wird der **Nationalrat** darüber entscheiden, ob er den Antrag der WAK-N annimmt; gegebenenfalls geht die Initiative an den Ständerat und durchläuft das normale Verfahren für Erlassentwürfe. Die Auseinandersetzung zwischen den

Befürwortern einer größeren Flexibilisierung und denjenigen, die einen stärkeren Schutz der Arbeitnehmenden fordern, wird sich in den kommenden Monaten weiter zuspitzen.

VI. Fazit: Chance oder Risiko?

Für Arbeitnehmende im öffentlichen Dienst ist die Reform eine Gratwanderung: Einerseits bietet sie mehr Flexibilität und die Möglichkeit, Arbeit und Privatleben besser in Einklang zu bringen. Andererseits könnte sie bestehende Schutzmechanismen aufweichen und zu einer verstärkten Arbeitsbelastung führen. Der Gesetzesentwurf muss daher sorgfältig abgewogen werden, um einen fairen Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu finden.

Wie es mit der Flexibilisierung der Arbeit im Homeoffice weitergeht, hängt von im nächsten Schritt vom Antrag der WAK-N an den Nationalrat ab.

Unter Verdankung der geleisteten Dienste

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 1, 2025

Das Interesse am öffentlichen Personalrecht war noch vor Jahren unterentwickelt; in letzter Zeit mehren sich die Tagungen und die Publikationen zum Thema. Das ist erfreulich. Unter den neuesten wissenschaftlichen Arbeiten zum Thema sticht jene von Ewa Surdyka heraus. «Unter Verdankung der geleisteten Dienste», so der Buchtitel, beschäftigt sich die Autorin mit der Auflösung des öffentlich-rechtlichen

Arbeitsverhältnisses nach dem Personalrecht des Kantons Zürich. Das Ergebnis überzeugt.

Ewa Surdyka nimmt sich dem Thema erfreulich systematisch, praxisorientiert und gut lesbar an. Die Grundlagen des Personalrechts, die Qualifikation des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses, seine Auflösung, die Rechtsfolgen der Kündigung (insbesondere die Entschädigung bei unrechtmässiger Kündigung und die Abfindung bei unverschuldeter Kündigung) sowie der Rechtsmittelschutz bei Kündigung werden auf gut 400 Seiten in einer Art dargelegt, die immer den Eindruck vermittelt, man sei in dieser Publikation gut aufgehoben.

Der Suchende findet auf seine Fragen schnell brauchbare Antworten. Das dürfte neben der fachlichen Qualität auch daran liegen, dass die Autorin über Jahre im Rechtsdienst der Staatskanzlei des Kantons Zürich personalrechtliche Fälle juristisch bearbeitet hat und deshalb weiss, was sie macht und schreibt. Das ist das Schöne an dieser Publikation.

Ewa Surdyka orientiert ihre Ausführungen am Personalrecht des Kantons Zürich. Dieses gilt direkt für 40’000 Mitarbeitende des Kantons. Allerdings verweisen zahlreiche kommunale Zürcher Personalordnungen ebenfalls auf das kantonalen Personalrecht, weshalb der Anwendungsbereich erheblich grösser ist. Doch das ist alles in allem nicht entscheidend; die Ausführungen sind von einer Qualität, dass sie mit Gewinn auch in Fragen des öffentlichen Personalrechts anderer Kantone, Städte und Gemeinden sinnvoll Verwendung finden können (und sollten).

Zu der positiven Beurteilung trägt auch die Sprache bei. Sie ist klar, verständlich und ausserordentlich gut lesbar. Im Gegensatz zu so mancher Publikation wird hier auch nichts verwedelt. Die typischen Adverbien, welche die eigenen Aussagen relativieren und am Ende des Tages doch wieder so vieles offen lassen, fehlen hier. Das kann sich nur eine Autorin leisten, die weiss, welche Antwort die richtige ist

und welche nicht.

Das tiefe, auf viel Praxis beruhende Fachwissen, ist von grossem Wert. Es wird dargelegt, welche Regeln gelten, wenn ein Arbeitsverhältnis infrage gestellt und/oder beendet werden soll, was dabei zu beachten ist und was man nicht tun darf. Alles wird sauber hinterlegt mit den anwendbaren Normen aller Stufen, mit den Materialien dazu und den einschlägigen Weisungen. Man spart sich deshalb viel Zeit, nimmt man die Publikation von Ewa Surdyka zu Hilfe.

Das Buch ist neu. Das hat den weiteren Vorteil, dass Rechtsprechung und Literatur zum Thema aufgearbeitet vorliegen (Stand Februar 2024). Die Arbeit ist deshalb in jeder Beziehung zu empfehlen und ein Glücksfall für das öffentliche Personalrecht – oder sagen wir besser, für diejenigen, die es anwenden.

(Das Buch erschien unter dem Titel *«Unter Verdankung der geleisteten Dienste» – Die Auflösung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses nach dem Personalrecht des Kantons Zürich* in den Zürcher Studien zum öffentlichen Recht, 298, im Schulthess Verlag für CHF 98)

Probezeitkündigung im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis – Zulässigkeit und Schranken

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 1, 2025

Die Voraussetzungen für eine Kündigung im öffentlich-

rechtlichen Arbeitsverhältnis sind während der Probezeit tiefer. Wie tief die Voraussetzungen tatsächlich sind, hat das Bundesverwaltungsgericht im Urteil A-2634/2022 vom 2. August 2023 mit deutlichen Worten beschrieben. Ein sachlicher Kündigungsgrund ist zwar nach wie vor notwendig, allerdings reicht es (bereits) aus, wenn eine reibungslose Zusammenarbeit und effiziente Verwaltungstätigkeit in Frage gestellt erscheinen. Was das konkret bedeutet, ist anhand des erwähnten Urteils zu besprechen.

Das Urteil

Sachverhalt

A. nahm am 15. Februar 2022 ihre Beschäftigung beim Bundesamt für Strassen (ASTRA) auf, womit gleichzeitig die dreimonatige Probezeit begann. Beim ersten Probezeitgespräch vom 24. März 2022 wurde festgehalten, dass die zu beurteilende Zeit aufgrund von ferienbedingter Abwesenheit der Vorgesetzen und krankheitsbedingter Abwesenheit von A. sehr kurz ausgefallen sei. Am 1. April 2022 kann es zu einem Vorgesetztenwechsel.

Am 13. April 2022 erteilte der neue Vorgesetzte A. eine Mahnung, in welcher ihre Leistungen und ihr Verhalten als mangelhaft beurteilt wurden. A. wurde eine Frist bis zum 11. Mai 2022 gesetzt, um ihr Verhalten und ihre Leistung zu verbessern, andernfalls das Arbeitsverhältnis aufgelöst würde. Am 22. April 2022 kam es zu einem weiteren Gespräch zwischen A. und ihrem Vorgesetzen, in welchem erneut Leistungsdefizite von A. thematisiert wurden. A. reichte am 2. Mai 2022 eine Stellungnahme beim HR ein. Sie führte aus, dass ihr Vorgesetzter keinen Überblick habe und Arbeitsanweisungen nicht richtig lesen könne, wodurch ihr ein «absoluter Mehraufwand» resultiere. Da sich die Leistung und das Verhalten von A. nicht verbesserten, fand am 6. Mai 2022 ein erneutes Gespräch statt.

Am 12. Mai 2022 wurde A. die Absicht zur Auflösung des

Arbeitsverhältnisses in der Probezeit mündlich mitgeteilt. Gleichzeitig wurde ihr ihm Rahmen des rechtlichen Gehörs, die Möglichkeit eingeräumt, bis am 16. Mai 2022 Stellung zu nehmen. In der Stellungnahme machte A. geltend, dass ihr Vorgesetzter sich seiner Aufgaben nicht bewusst sei, er könne Teamsitzungen nicht qualifiziert führen und seine Kompetenzen als Vorgesetzter seien zu bezweifeln.

Mit Verfügung vom 17. Mai 2022 kündigte das ASTRA das Anstellungsverhältnis mit A. in der Probezeit. Als Kündigungsgrund nannte das ASTRA *mangelndes Einvernehmen* zwischen A. und ihrem Vorgesetzen.

Gegen die Kündigungsverfügung gelangte A. ans Bundesverwaltungsgericht. Strittig war, ob die Voraussetzungen für eine Kündigung in der Probezeit erfüllt waren. Das Bundesverwaltungsgericht bejahte dies.

Rechtsgrundlagen

Nach der Gesetzgebung des Bundespersonalrechts kann das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis in der Bundesverwaltung während der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen aus sachlichen Gründen, unter anderem wegen mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG), ordentlich gekündigt werden (Art. 12 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 30a Abs. 1 BPV).

Art. 6 Abs. 2 BPG statuiert, dass für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) gelten, soweit dieses Gesetz und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen.

Weder das BPG noch die BPV enthalten nähere Angaben zu den Gründen, aus welchen ein Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst werden kann. Massgebend sind daher nebst der hierzu bereits ergangenen Rechtsprechung auch die

Bestimmungen und die dazugehörende Praxis zum OR.

Zweck der Probezeit

Das Bundesverwaltungsgericht nahm zunächst Bezug auf den Zweck der Probezeit und erwog, dass die Probezeit den Vertragsparteien die Gelegenheit gibt, eine auf Dauer angelegte Rechtsbeziehung durch gegenseitige Erprobung vorzubereiten. Es handelt sich demnach um eine lockere Vertragsbindung, die darauf ausgelegt ist, das Arbeitsverhältnis kurzfristig auflösen zu können. Das Recht, während der Probezeit mit verkürzter Frist zu kündigen, ist ein Ausfluss der Vertragsfreiheit. Bei Abschluss des Vertrages liegt es grundsätzlich im Belieben des Arbeitgebers, welchen von mehreren Kandidaten er einstellen will. Ebenso entscheidet der Arbeitnehmer frei, für welche Arbeitsstelle er sich bewirbt. Diese Abschlussfreiheit wirkt in die Probezeit nach, indem die Parteien grundsätzlich den Entscheid über eine langfristige Bindung aufgrund der in der Probezeit gewonnenen Erkenntnisse frei treffen können. Soweit sich die Kündigung an diesem Zweck der Probezeit orientiert, ist allein darin, dass ihr etwas «Willkürliches» anhaftet, kein Rechtsmissbrauch zu erblicken. Die zulässige «Willkür» entspricht der Freiheit der Parteien, darüber zu entscheiden, ob sie sich langfristig binden wollen (E. 4.2).

Kein rechtsleerer Raum – Notwendigkeit eines sachlichen Kündigungsgrunds

Gleichzeitig hielt das Bundesverwaltungsgericht fest, dass ein Probearbeitsverhälts kein rechtleerer Raum darstelle; dies gebietet der Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 Bundesverfassung [BV]). Auch wenn weder das BPG bzw. die BPV noch das OR die Rechtmässigkeit einer Kündigung während der Probezeit explizit vom Vorliegen bestimmter Gründe abhängig machen, muss eine Kündigung während der Probezeit sachlich begründet sein (E. 4.3).

(Tiefere) Anforderungen an den sachlichen Kündigungsgrund

Da die Probezeit dazu dient, die Fähigkeiten und Eignung eines Angestellten zu prüfen, sind an die Gründe, aus denen dieses naturgemäss lockere Verhältnis aufgelöst werden kann, keine allzu strengen Anforderungen zu stellen (E. 4.3).

Die Kündigung eines Probearbeitsverhältnisses durch die Verwaltung ist deshalb bereits dann zulässig, wenn aufgrund der Wahrnehmungen der Vorgesetzen die Annahme hinreichend begründet erscheint, dass der Ausweis der Fähigkeit oder der Eignung nicht erbracht ist und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden kann. Die Auflösung muss vom Betroffenen nicht verschuldet sein und kann sich auch auf objektive Gründe stützen. Die begründete Feststellung etwa, dass der sich um eine definitive Anstellung Bewerbende dem Stellenprofil nicht entspricht, reicht aus. Dasselbe gilt, wenn aus persönlichen Gründen ein für die vorgesehene Funktion unbedingt nötiges Vertrauensverhältnis nicht aufgebaut werden kann oder aufgrund objektiver Anhaltspunkte eine reibungslose Zusammenarbeit und eine effiziente Verwaltungstätigkeit künftig in Frage gestellt erscheint. Auch rein zwischenmenschliche Faktoren oder das Unvermögen eines Arbeitnehmers, sich in gewachsene Strukturen eines Unternehmens einzufügen, mit Autoritäten (sowohl eigene als auch fremde) situationsgerecht umzugehen oder sein Arbeits- bzw. Führungsstil können dazu führen, dass ein Probearbeitsverhältnis nicht in ein ordentliches Arbeitsverhältnis überführt wird (E. 4.3 in fine).

Beurteilung des konkreten Falls

Das Bundesverwaltungsgericht machte wortwörtlich kurzen Prozess: Ohne auf die einzelnen Vorfälle während der Probezeit im Einzelnen einzugehen, erwog es, dass auch rein zwischenmenschliche Faktoren gegen die Überführung in ein ordentliches Arbeitsverhältnis sprechen können. Vorliegend lasse sich aus den Schilderungen beider Parteien und dem

Gesamteindruck schliessen, dass eine reibungslose Zusammenarbeit zwischen A. und ihrem Vorgesetzten ausserhalb des Möglichen erschien. Aus den bisherigen Geschehnissen, insbesondere den beiden Stellungnahmen von A., komme deutlich zum Ausdruck, dass zahlreiche Meinungsverschiedenheiten zwischen A. und ihrem Vorgesetzten bestanden (und bestehen).

Weiter stellte das Bundesverwaltungsgericht fest, dass es aus objektiver Sicht und unabhängig vom Verschulden den Parteien nicht gelungen sei, ein für die Ausübung der Tätigkeit notwendiges Vertrauensverhältnis aufzubauen. Es sei deshalb nachvollziehbar, dass das ASTRA aufgrund des mangelnden Einvernehmens zwischen A. und ihrem Vorgesetzten eine effiziente und reibungslose Zusammenarbeit auch für die Zukunft als nicht möglich erachtete. Diese (zwischenmenschlichen) Gründe reichen aus, um das seiner Natur nach lockere Arbeitsverhältnis auf Probe nicht in ein ordentliches Arbeitsverhältnis zu überführen. Die Kündigung stützt sich damit auf ausreichende, sachliche Gründe und ist rechtmässig (E. 5.3).

Bemerkungen

Das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts zeigt zweierlei:

- *Erstens* ist der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber an die Grundsätze des rechtstaatlichen Handelns gebunden – und zwar unabhängig davon, ob ein «seiner Natur nach lockeres Arbeitsverhältnis auf Probe» vorliegt oder nicht. Das Bundesverwaltungsgericht setzt das Wort «Willkür» denn auch bewusst in Anführungszeichen. Für Willkür im rechtlichen Sinn bleibt kein Raum. Auch eine Kündigung während der Probezeit setzt einen sachlichen Kündigungsgrund voraus und muss verhältnismässig sein.
- *Zweitens* wird deutlich, dass bei einer Probezeitkündigung herabgesetzte Anforderungen an den sachlichen Kündigungsgrund gelten. Können die gegenseitigen Erwartungen der Parteien nicht erfüllt

> werden, was auch in rein zwischenmenschlichen Differenzen begründet sein kann, ist der Entschluss der Arbeitgeberin, ein Arbeitsverhältnis in der Probezeit aufzulösen legitim und entspricht gerade dem Zweck der Probezeit.

Dem Urteil ist zuzustimmen: Eine Kündigungsfreiheit wie im privaten Arbeitsrecht gibt es im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis nicht – auch nicht während der Probezeit nicht; es braucht stets einen sachlichen Kündigungsgrund. Der Zweck der Probezeit verlangt aber, dass bei einer Probezeitkündigung die Anforderungen an die Begründung weniger hoch sind. Das Urteil zeigt die tieferen Anforderungen illustrativ auf.

Das Bundesverwaltungsgericht bestätigt damit seine bisherige Rechtsprechung und entspricht der kantonalen Praxis, wie insbesondere jüngere Entscheide zeigen (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich vom 16. Mai 2024, VB.2023.00570; Urteil des Verwaltungsgerichts Aargau vom 3. Juli 2024, WKL.2023.4).

Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit und Kündigungsschutz – Fragen und Antworten

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 1, 2025

Das Bundesgericht hat im Urteil 1C_595/2023 vom 26. März 2024 erstmals bestätigt, dass bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit die Sperrfristenregelung nicht zur Anwendung kommt. Der Entscheid hat tatsächlich Relevanz und sorgt(e) für Aufsehen. Doch was bedeutet das konkret? Was ist eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit? Warum gelangen Sperrfristen in diesem Fall nicht zur Anwendung? Nachfolgend finden Sie zehn Fragen und Antworten zu diesem Thema.

Was sind Sperrfristen?

Mit den Sperrfristen ist der im Obligationenrecht vorgesehene zeitliche Kündigungsschutz gemeint (Art. 336c OR). Danach ist der Arbeitnehmer während bestimmten Zeitperioden vor einer Kündigung durch den Arbeitgeber geschützt. Das Gesetz zählt abschliessende Schutztatbestände auf; u.a. erfasst ist Krankheit. Ist der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert (arbeitsunfähig), so ist er im 1. Dienstjahr während 30 Tagen, ab dem 2.-5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem 6. Dienstjahr während 180 Tagen vor einer Kündigung geschützt (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR).

Gelten Sperrfristen auch im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis?

Kantonale und kommunale Personalgesetze enthalten regelmässig Bestimmungen, die auf den zeitlichen Kündigungsschutz des Obligationenrechts (Art. 336c OR) verweisen. Ist das der Fall,

dann gelten die Sperrfristen auch im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis. Kantone und Gemeinden sind aber auch frei, eine eigene (i.d.R. grosszügigere) Sperrfristenregelung zu erlassen und eine Frage anders zu Regeln als im Obligationenrecht.</p

Was ist der Sinn und Zweck von Sperrfristen?

Der primäre Grund für die Sperrfristenregelung liegt darin, dass eine neue Anstellung durch einen neuen Arbeitgeber nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist wegen der Unsicherheit über die Dauer und das Ausmass der Arbeitsunfähigkeit sehr unwahrscheinlich ist. Der Umstand, dass die arbeitnehmende Person aufgrund ihres Gesundheitszustandes verhindert ist, eine neue Anstellung zu suchen, wird in der Lehre zwar oft erwähnt, ist aber nicht der vom Gesetzgeber beabsichtigte Hauptzweck. Dies hat das Bundesgericht mehrfach bestätigt.

Was gilt, wenn die Kündigung während einer Sperrfrist ausgesprochen wird?

Eine nach Ablauf der Probezeit während der Sperrfrist ausgesprochene ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber ist nichtig und entfaltet keine Rechtswirkung (Art. 336c Abs. 2 Halbs. 1 OR). Ob die Kündigung innerhalb der Sperrfrist erfolgte, bestimmt sich nach ihrem Zugang. Das Arbeitsverhältnis dauert somit fort. Der Arbeitgeber muss nach Ablauf der Sperrfrist nochmals kündigen, wenn er das Arbeitsverhältnis auflösen will.

Zu beachten ist, dass eine fristlose Kündigung – sei sie gerechtfertigt oder nicht – auch während einer Sperrfrist Wirkung zeigt und das Arbeitsverhältnis beendet.

Was gilt, wenn die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis

dahin noch nicht abgelaufen ist?

Die Kündigung als solche ist in diesem Falle gültig, aber der Ablauf der Kündigungsfrist wird unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt (Art. 336c Abs. 2 Halbs. 2 OR). Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie z.B. das Ende eines Monats, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, verlängert sich diese bis zum nächsten Endtermin (Art. 336c Abs. 3 OR).

Beispiele zur Veranschaulichung finden Sie hier.

Gilt der Sperrfristenschutz bei jeder Krankheit?

Nein. Der Sperrfristenschutz ist im Krankheitsfall nicht anwendbar, wenn sich die gesundheitliche Beeinträchtigung als so unbedeutend erweist, dass sie kein Hindernis darstellt, um eine neue Anstellung anzunehmen (BGE 128 II 121, E. 2c). Dies ist z.B. bei einer banalen Infektionskrankheit (Angina) der Fall; der Arbeitnehmer wird dadurch nicht in einem derartigen Mass eingeschränkt, dass der Antritt einer neuen Anstellung verhindert wird (Urteil des BGer 4A_227/2009, E. 3.2).

Bislang war unklar, ob der Sperrfristenschutz bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit gilt (zum Begriff, siehe die nächste Frage). Der überwiegende Teil der Lehre und die deutschsprachigen Gerichte verneinten die Anwendung der Sperrfristenregelung bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit. Begründet wurde dies mit dem Zweck der Sperrfristen. Mit dem Entscheid vom 26.03.2024 hat das Bundesgericht diese Frage geklärt und sich der herrschenden Lehre angeschlossen (siehe dazu die übernächste Frage).

Was ist eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit?

Eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit liegt dann vor, wenn eine arbeitnehmende Person nur in Bezug auf ihre konkrete

Stelle arbeitsunfähig ist, sie jedoch bei einer anderen Arbeitsstelle normal einsatzfähig ist. Auch ist die betroffene Person in ihrer privaten Freizeitgestaltung (z.B. Haushalt, Hobbys, Mobilität) regelmässig nicht eingeschränkt. Der Grund für eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit liegt typischerweise in Konflikt- oder Mobbingsituationen am Arbeitsplatz.

Es darf allerdings nicht pauschalisiert werden: Bei Arbeitsunfähigkeit wegen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz kann und darf nicht generell auf eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit geschlossen werden. Psychische Probleme können sich auf die ganze Lebensgestaltung auswirken und somit eine generelle, nicht bloss arbeitsplatzbezogene, Arbeitsunfähigkeit bewirken. Ob eine arbeitsplatzbezogene oder generelle Arbeitsunfähigkeit besteht, ist in jedem Einzelfall durch den attestierenden Arzt zu prüfen.

Was hat das Bundesgericht mit dem Entscheid vom 26.03.2024 entschieden?

Das Bundesgericht befasste sich mit der Anwendung des Sperrfristenschutzes bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit und verneinte die Anwendbarkeit der Sperrfristenregelung.

In konkreten Fall hatte die Arbeitgeberin den Arbeitsvertrag eines Oberleutnants der Schweizer Armee während seiner ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit gekündigt. Grund für die Kündigung war, dass der Arbeitnehmer verspätet, falsche und unvollständige Angaben über seine Nebentätigkeit als Vorstandsmitglied des Vereins zur Unterstützung und Förderung der Patrouille des Glaciers (ASPdG) machte – eine (Neben-)Tätigkeit, welche die Arbeitgeberin nicht bewilligen konnte (u.a. wegen allfälligem Interessenskonflikt).

Der Arbeitnehmer argumentierte, dass die Kündigung während der

laufenden Sperrfrist ausgesprochen und somit unwirksam ist. Zusätzlich bestritt er das Vorliegen eines sachlichen Kündigungsgrundes und machte die Missbräuchlichkeit der Kündigung geltend.

Das Bundesgericht hat zunächst seine *bisherige* Rechtsprechung bestätigt, wonach die Sperrfristenregelung dann nicht zur Anwendung gelangt, wenn die Gesundheitsbeeinträchtigung derart unbedeutend ist, dass der Arbeitnehmer trotzdem eine neue Arbeit antreten kann. *Neu* hat das Bundegericht festgehalten, dass dies dann vorliegt, wenn die Arbeitsunfähigkeit ausschliesslich auf den konkreten Arbeitsplatz beschränkt ist (E. 5.1).

Im vorliegenden Fall erwog das Bundesgericht, dass die Arbeitsunfähigkeit eng mit der Arbeitsstelle des Arbeitnehmers verbunden war. In den ärztlichen Berichten wurde von einer Angst- und Depressionsstörung gesprochen, ausgelöst durch problematische Situationen am Arbeitsplatz. Es bestehe ein hohes Risiko eines depressiven Rückfalls, wenn der Arbeitnehmer mit seinem früheren Arbeitsplatz konfrontiert würde. Der Gesundheitszustand werde durch nicht-medizinische Faktoren, nämlich Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, beeinflusst (E. 5.2). Mobbing konnte das Bundesgericht im konkreten Fall nicht feststellen (E. 5.3); aber ein enger Zusammenhang zwischen dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers und der Arbeitsplatzsituation. Der Sperrfristenschutz gelangte deshalb *nicht* zur Anwendung (E. 5.4). Die Kündigung ist wirksam.

Das Bundesgericht bejahte zudem das Vorliegen eines hinreichenden Kündigungsgrundes: Für ein hohes Kadermitglied der Schweizer Armee gelten die Sorgfalts- und Treuepflicht verschärft. Die über Jahre nicht gemeldete Nebenbeschäftigung bei der ASPdG seien schwere Verfehlungen, die geeignet sind, das Vertrauensverhältnis zur Arbeitgeberin zu zerstören (E. 6). Die Kündigung ist nicht missbräuchlich (E. 8).



Ist nach dieser Rechtsprechung bei Konfliktsituation am Arbeitsplatz eine Kündigung trotz Krankheit stets möglich?

Nein. Diese Rechtsprechung gilt nur für Fälle, in denen die Arbeitsunfähigkeit rein *arbeitsplatzbezogen* ist. Das ist dann nicht der Fall, wenn die Krankheit zwar durch Schwierigkeiten am Arbeitsplatz verursacht worden ist, sich aber auf das gesamte Leben der arbeitnehmenden Person auswirkt (und nicht ausschliesslich den Arbeitsplatz betrifft). Liegt eine *generelle* Arbeitsunfähigkeit vor, gelten die Sperrfristen. Entsprechend falsch wäre die Folgerung, dass nach dieser Rechtsprechung jede Arbeitsunfähigkeit im Kontext eines Arbeitsplatzkonfliktes den Sperrfristenschutz ausschliesst. Erforderlich ist eine Prüfung im Einzelfall.

Wie verhält es sich mit der Beweislast?

Nach der allgemeinen Beweislastregel von Art. 8 ZGB hat der

Arbeitnehmer die sperrfristauslösende Arbeitsunfähigkeit zu beweisen. Das gelingt ihm in der Praxis regelmässig mittels Arztzeugnis, das der freien richterlichen Beweiswürdigung unterliegt. Hat der Arbeitgeber begründete Zweifel an der Richtigkeit eines Arztzeugnisses, kann er vom Arbeitnehmer verlangen, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

Mehr zu diesem Thema finden Sie hier.

Umstritten ist, wer die Beweislast einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit trägt. Muss der Arbeitnehmer beweisen, dass seine Arbeitsunfähigkeit genereller Natur ist (und er sich auf den Sperrfristenschutz berufen kann)? Oder liegt die Beweislast beim Arbeitgeber, der von seinem Kündigungsrecht Gebrauch machen will, obwohl der Arbeitnehmer wegen Krankheit nicht arbeiten kann? Beide Varianten erscheinen vertretbar, immerhin wollen beide Parteien aus bestimmten Tatsachen bestimmte Rechte ableiten (Art. 8 ZGB). Der Umstand, dass nach dem Bundesgerichtsentscheid vom 26.03.2024 bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit der Sperrfristenschutz nicht zur Anwendung gelangt, spricht (eher) dafür, dass der Arbeitnehmer die generelle Arbeitsunfähigkeit als Anspruchsvoraussetzung für den Kündigungsschutz nachweisen muss. Hinzu tritt das Argument der Beweisnähe, von welcher der Arbeitnehmer profitiert, während der Arbeitgeber aufgrund der ärztlichen Schweigepflicht und den Persönlichkeits- und Datenschutzrechte auf die Kooperationsbereitschaft des Arbeitnehmers angewiesen ist.

Die Frage der Beweislast darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Feststellung der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit durch den Arzt schwierig ist, tritt sie doch häufig in multifaktoriellen Belastungssituationen auf. Aufgrund der weitrechenden Folgen (Verlust des Kündigungsschutzes) wird eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit durch den Arzt nicht leichthin angenommen werden.

Haben Sie Fragen oder etwas zu dem Thema zu Teilen? Hinterlassen Sie einen Kommentar!

Arbeitstreffen Öffentliches Personal Schweiz mit Beamtenbund Baden-Württemberg

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 1, 2025

Vom 17. bis 19. Oktober haben sich die Geschäftsleitungen der beiden Verbände Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und Beamtenbund Baden-Württemberg (BBW) zu einer Arbeitssitzung in Bonn getroffen. Es ging um den Austausch von Erfahrungen mit Bezug auf die neuesten Entwicklungen im öffentlichen Dienst. Insbesondere die fortschreitende Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit und die damit verbundenen Chancen und Gefahren standen im Fokus.

Die beiden Verbände sind seit Jahrzehnten eng verbunden. Die Tradition geht zurück auf den Ehrenvorsitzenden des BBW Horst Bäuerle, macht Sinn und bringt beide Seiten weiter. Die Probleme im öffentlichen Dienst sind im Grundsatz vergleichbar, wenn sie auch in einzelnen Punkten voneinander abweichen. Gleichwohl sind Problem und anvisierte Lösung in den meisten Fällen deckungsgleich. Zu wissen, welche Ansätze den Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst helfen und welche nicht, ist deshalb von entscheidender Bedeutung und kann in der Schweiz wie auch in Deutschland regelmässig gleich oder vergleichbar beantwortet werden. Das war Anlass genug, sich in einer vom Geschäftsführer des BBW, Peter Ludwig, präzise organisierten Tagung zu engagieren.

Die ausführlichen Diskussionen wurden durch Grundsatzreferate vorbereitet, welche Gemeinsamkeiten und Differenzen aufzeigen sollten. Für den Beamtenbund Baden-Württemberg übernahm diese Aufgabe Kai Rosenberger, der Vorsitzende des BBW, für Öffentliches Personal Schweiz dessen Sekretär, Michael Merker. In Kenntnis der Unterschiede wurden die verschiedenen Länderlösungen diskutiert und mit Blick auf die Mitarbeitenden gegeneinander abgewogen.

Mobile Arbeitsformen

Öffentliches Personal Schweiz konnte insbesondere von der lebhaften Auseinandersetzung über die Weiterentwicklung der mobilen Arbeitsformen profitieren. Dieser Diskussion ging ein Grundsatzreferat zum Thema von Susanne Hauth (Geschäftsführerin und Justiziarin des BBW) voraus. Unsere deutschen Nachbarn haben hier zwar auch noch nicht die perfekte Lösung gefunden, aber die inhaltliche Vertiefung des Problems ist weiter fortgeschritten als bei uns. Klar ist, dass ein grosser Teil der Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst die Möglichkeit mobiler Arbeitsformen positiv sieht, aber nur eine sehr kleine Minderheit Homeoffice in überwiegendem Umfang als erstrebenswert erachtet. Zu diesem Thema haben unterdessen einige Umfragen stattgefunden. Der Tenor war dabei klar: Nahezu 100 % der Befragten wünschen eine zumindest teilweise Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz.

Unsere Kolleginnen und Kollegen im BBW sind nun dabei, die Zeit des pandemiebedingten Homeoffice zu analysieren und insbesondere die Schwachstellen zu erkennen, damit dies bei künftigen Regelungen berücksichtigt werden kann. Ziel ist dabei klarerweise nicht, zur alten Präsenzkultur im Büro zurückzufinden, sondern nachhaltig neue «hybride» Modelle zu entwickeln. Dabei ist unabdingbar, dass die öffentlichen Arbeitgeber, die Gewerkschaften und Personalverbände zusammenarbeiten. Nur durch eine institutionalisierte Zusammenarbeit kann offen über Schwachstellen im System gesprochen werden und sind gute Lösungen möglich. Diese

Erkenntnis hat auch im Bericht zur Arbeitswelt der Bundesregierung Deutschland Ausdruck gefunden. Die einseitige (top-down) Festsetzung von Homeoffice-Regeln oder Vorgaben über (andere) mobile Arbeitsformen führt nicht zum guten Ergebnis. Viel eher ist es so, dass in den einzelnen Abteilungen und in den Teams geprüft werden muss, wie Homeoffice und Büropräsenz geregelt werden, zu individuell sind die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeitenden und Ämter. Deshalb sind auf übergeordneter Ebene nur Grundsätze festzusetzen, während vor Ort den Mitarbeitenden grosse Spielräume zu belassen sind, um angepasste Lösungen zu entwickeln.

Grundsätze wurden teilweise bereits in Tarifeinigungen (eine Art Gesamtarbeitsvertrag) über mobile Arbeitsformen festgelegt. Danach sind in Dienstvereinbarungen insbesondere Regelungen zu treffen über

– den persönlichen Geltungsbereich des mobilen Arbeitens,

– die Regelung der Arbeitszeit (einschliesslich Beginn und Ende – eine aus gesundheitlicher Sicht ausserordentlich wichtige Bestimmung),

– die Kostentragung für Arbeitsmittel, – die Verwendung von personenbezogenen Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle (diese Art der Kontrolle wird in der Tarifeinigung abgelehnt),

– das Benachteiligungsverbot gegenüber Beschäftigten bei der Anwendung oder eben auch Nichtanwendung von mobilen Arbeitsformen (zumal bekannt ist, dass im Büro anwesende Mitarbeitende in der Regel besser beurteilt werden als solche, die von zu Hause aus – häufig mehr und effizienter – arbeiten).

Mit Homeoffice verbunden ist die Gefahr, dass die Mitarbeitenden gespalten werden in Büroanwesende und Telearbeiter. Das ist zu vermeiden. Präsentismus, so die Abklärungen unserer deutschen Kolleginnen und Kollegen, gibt

es ausgeprägt auch im Homeoffice, das Mobile wird immer und überall hin mitgeführt, um ja keinen Anruf zu verpassen, denn – so die bewusste oder unbewusste Befürchtung – es könnten ja dann die Vorgesetzten der Meinung sein, es werde gar nicht gearbeitet. Bekannt ist auch, dass Mitarbeitende, die krank sind, nicht ins Büro gehen, kranke Mitarbeitende im Homeoffice aber dazu neigen, gleichwohl für den Arbeitgeber tätig zu werden. Auch die Tatsache, dass man stets online irgendwie beweisen muss, dass man tatsächlich auch arbeitet, verursacht Stress.

Diese Probleme sind in Worte zu fassen und mit Homeoffice-Regeln zu entschärfen. Das war die einhellige Meinung an dieser Arbeitssitzung.

Einfluss in Europa
Überzeugend war auch das Referat von Klaus Heeger, dem Geschäftsführer der CESI (European Confederation of Independent Trade Unions mit 5 Millionen Mitgliedern); Öffentliches Personal Schweiz gehört der CESI an und ist mit unserem Präsidenten Urs Stauffer (Finanzverantwortlicher der CESI), ausserordentlich gut vertreten. Die Ausführungen machten klar, wie in Brüssel vorgegangen werden muss, wenn man versuchen will, Einfluss zu nehmen – vor allem natürlich dann, wenn für die Stellung der Arbeitnehmenden nachteilige Entwicklungen erkannt werden.

Öffentliches Personal Schweiz hat hier einen sehr direkten Zugang. Selbstverständlich sind die Wege lang, aber mit einer Organisation wie der CESI, die den öffentlichen Dienst in Europa vertritt, tritt man nicht gänzlich unbewaffnet auf.

Weiterbildung à la carte auch während der Pandemie
Weiterbildung ist bei unseren deutschen Kolleginnen und Kollegen ein grosses Thema. Oliver Welte, der Geschäftsführer der Akademie des Deutschen Beamtenbundes (dbb) analysierte die Erfahrungen der Akademie während der Pandemie und zog daraus Schlüsse, wie Weiterbildung in Zukunft angeboten werden muss.

Die Akademie ist ein grosser Veranstalter mit jährlich Hunderten von Weiterbildungen, eigenen grossen Weiterbildungszentren in Berlin und nahe Bonn und einem nachhaltigen, über Jahrzehnte entwickelten Konzept. Die Erfahrungen aus dieser Tätigkeit waren auch für Öffentliches Personal Schweiz äusserst wertvoll und geben uns Inputs für unsere eigenen Veranstaltungen.

Die Arbeitssitzung war unterbrochen durch einen Besuch der Stadt Bonn und der politisch ausserordentlich interessanten Orte, die den Wiederaufbau von Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg definieren.

Wenn die Arbeitstagung zusätzlich etwas bewiesen hat, dann dies: Die engagierten Diskussionen rund um die Themen «Öffentlicher Dienst» haben ausserordentlich viel gebracht, vielleicht auch deshalb, weil der Austausch ein persönlicher war, in einer 3G-Umgebung ohne Bildschirm, Kamera und Mikrofon – just live.

Wer im Anstellungsgespräch qualifiziert lügt, schliesst einen ungültigen Arbeitsvertrag

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 1, 2025

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.

Personalverband und Vorstand unter Druck

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 1, 2025

In der Gemeinde X standen Gemeindewahlen an. Im Vorfeld der Wahl hat der dem ZV angeschlossene lokale Personalverband einen Fragebogen an alle Kandidierenden versandt.

Ziel war es, gestützt auf die Antworten eine Wahlempfehlung abzugeben. Der Gemeindepräsident forderte darauf alle Kandidaten auf, die Fragen *nicht* zu beantworten. Zum Vorgehen des Personalverbands meinte er, dies sei «nicht nur völlig verfehlt, sondern geradezu eine Anmassung, die inakzeptabel» sei. Es wurden personalrechtliche Massnahmen angedroht.

Zu Unrecht!
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, sich zum Schutz ihrer Interessen zusammenzuschliessen. Dieses Recht gilt auch für die in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis verpflichteten Mitarbeitenden der Kantone, Städte und Gemeinden. Die Koalitionsfreiheit ermöglicht es den Mitarbeitenden (Grundrechtsträger), ihre Kräfte zu bündeln und ihre «soziale Potenz» zu steigern.

Ein Personalverband setzt sich statutengemäss dafür ein, dass sich die Arbeitsbedingungen nicht verschlechtern, idealerweise verbessern. Über die Arbeitsbedingungen entscheiden beim öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis die gewählten Volksvertreter. Es ist somit konsequent, dass sich ein Personalverband bei Wahlen für seine Interessen und damit die Interessen seiner Mitglieder einsetzt und Wahlempfehlungen abgibt.

Das ist auch nicht unüblich. Schweizweit werden von

Personalverbänden Wahlempfehlungen abgegeben (z.B. Wahlempfehlung des Personalverbands der Stadt Bern: www.pvsb.ch/de/News/Newsmeldung?newsid=10xxxx; Wahlempfehlung der Vereinigten Personalverbände des Kantons Zürich vom 24. März 2019: https://vpv-zh.ch/news/lesen/vpv-waehlen-damit-ihr-budget-aufgeht; Wahlempfehlung des Bündner Staatspersonals: www.vbsgr.ch/wahl-der-arbeitnehmervertreter-in-die-verwaltungskommission-der-pkgr/; Wahlempfehlung Solothurner Staatspersonal: www.staatspersonal.ch/wp-content/uploads/2016/07/STPV_13_SOpersoenlich_1.pdf).

Das ist auch die Haltung von Öffentliches Personal Schweiz, allerdings mischen wir uns als Dachverband nicht in die Meinungsbildung unserer Verbände bei Wahlen ein.

Um sich im Zusammenhang mit Wahlempfehlungen ein Bild von den Kandidierenden machen zu können, muss ein Personalverband die Position der Kandidierenden kennen. Dazu kann sich eine Befragung der Kandidierenden aufdrängen. Eine solche Befragung, etwa durch das schriftliche Stellen von Fragen an Kandidierende verbunden mit der Bitte um Beantwortung, ist zulässig. Dieses Recht steht auch jedem Einzelnen und entsprechend auch einem Personalverband zu, der gerade den Zweck verfolgt, die Kräfte Einzelner zu bündeln.

Inwiefern das Vorgehen des Personalverbands, so der Arbeitgeber, «völlig verfehlt» und «inakzeptabel» sein soll, ist deshalb nicht nachvollziehbar. Ein Personalverband muss sich keine «Zurückhaltung bei politischen Themen» auferlegen.

Meinungsäusserungsfreiheit im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis

(Auch) im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis haben die Grundrechte und damit die Meinungsäusserungsfreiheit Geltung. Zum Schutz der freien Meinungsäusserung ist es den

Angestellten des öffentlichen Dienstes unbenommen, sich im ausserdienstlichen Bereich politisch zu betätigen. Sie können auch an Diskussionen über gesellschaftspolitische Fragen teilnehmen und dabei öffentlich oder privat Kritik üben oder auch eine Minderheitsmeinung vertreten. Zum ausserdienstlichen Bereich gehören auch Tätigkeiten für Personalverbände. Es ist damit zulässig, dass sich die Mitglieder des Vorstands des Personalverbands politisch betätigen und an Kandidierende mittels Fragebogen herantreten und anschliessend Wahlempfehlungen abgeben.

Die Meinungsäusserungsfreiheit kann mit der personalrechtlichen Treuepflicht kollidieren. Die Mitarbeitenden haben, so regelmässig die Bestimmungen in den Personalreglementen, die Interessen des Arbeitsgebers zu wahren und alles zu unterlassen, was diese Interessen beeinträchtigt. Wird gegen die Treuepflicht verstossen, liegt eine Verletzung gesetzlicher Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis vor, die gestützt auf den konkreten Einzelfall zur Kündigung berechtigen kann.

Wann ist das der Fall?

Das ist der Fall, wenn Auffassungen geäussert werden oder eine Ausdrucksweise verwendet wird, welche die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben oder das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Verwaltung beeinträchtigen (BGE 120 Ia 205). Dies betrifft namentlich öffentliche Stellungnahmen zu *verwaltungsinternen* Vorgängen oder Entscheidungen. Grund hierfür: Wenn Kritik an einer Abstimmungsvorlage der Verwaltung aus der Verwaltung selbst kommt, gehen die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger davon aus, da müsse wohl etwas dran sein, weil Interne mehr wissen. Wo die Grenzen des Erlaubten liegen, lässt sich anhand der konkreten Interessenlage im Einzelfall beurteilen. Dabei sind die Natur der ausserdienstlichen Tätigkeit sowie der Aufgabenkreis, die Stellung und Verantwortung des Angestellten

zu berücksichtigen (BGE 120 Ia 205).

Im konkreten Fall der Gemeinde X wurde das *Versenden eines Fragebogens* an die Kandidierenden und die *Abgabe einer Wahlempfehlung* als Verletzung der Treuepflicht bezeichnet. Trifft dies zu?

Zum Fragebogen

Das Versenden eines Fragebogens mit dem Ziel, gestützt auf die Antworten eine Wahlempfehlung abzugeben, ist eine zulässige Tätigkeit eines Personalverbands. Unser Personalverband in der Gemeinde X durfte folglich an die Kandidierenden Fragen stellen und um Antworten bitten.

Das konkrete E-Mail, mit welchem der Fragebogen versandt wurde, war in einem freundlichen Ton abgefasst, die Motivation des Personalverbandes wurde offengelegt, und es wurde lediglich um Beantwortung der Fragen gebeten. Die Fragen selbst waren sachlich gehalten und in der Sache nachvollziehbar. Im Weiteren lässt sich dem Fragebogen keine parteipolitische Differenzierung entnehmen; das Schreiben war vielmehr parteipolitisch neutral abgefasst (so wie dies in den Statuten des Personalverbands vorgesehen ist).

Das konkrete Vorgehen des Verbands war damit weder polemisch, tendenziös noch unsachlich, sondern entsprach einem fairen und den Grundsatz von Treu und Glauben achtenden Vorgehen. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern durch das Versenden des E-Mails mit dem Fragebogen an die Kandidierenden die Treuepflicht *gegenüber dem Arbeitgeber* überhaupt tangiert sein konnte – sofern man das Handeln des Personalverbandes als Verein überhaupt seinen einzelnen Mitgliedern anrechnen will. Inwiefern das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Verwaltung dadurch beeinträchtigt sein könnte, ist deshalb nicht nachvollziehbar. Bezeichnenderweise wurden der Text des E-Mails oder die gestellten Fragen vom Gemeindepräsidenten der Gemeinde X nicht gerügt, sondern es wurde grundsätzlich

gesagt, der Personalverband dürfe nicht an die Kandidaten mit Fragen herantreten und Wahlempfehlungen abgeben. Das trifft – wie ausgeführt – aber nicht zu.

Zur Wahlempfehlung in der lokalen Zeitung

Die Abgabe einer Wahlempfehlung verbunden mit einem Inserat in der lokalen Presse ist eine Form der Meinungsäusserung, die in den Schutzbereich der Meinungsäusserungsfreiheit fällt. Darauf können sich die Mitglieder des Vorstands des Personalverbandes berufen. Die arbeitgebende Gemeinde X sieht darin eine Verletzung der Treuepflicht. Es ist zu prüfen, ob der Inhalt des Inserats geeignet ist, das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Gemeindeverwaltung bzw. die Arbeitgeberin zu beeinträchtigen.

Es wird die Wortwahl im ersten Absatz des Inserats gerügt. Dieser lautet wie folgt:

> «Mit einem mulmigen Gefühl verfolgen wir die Vorbereitungen für die Wahlen in der Gemeinde. Wir stellten fest, dass die Demokratie in der Gemeinde auf wackligen Füssen steht. Fragestellungen an Kandidatinnen und Kandidaten waren bei einigen nicht erwünscht bzw. einzelne haben ihr Missfallen klar zum Ausdruck gebracht. Es wurde mit verschiedenen E-Mails versucht, die vom Personalverband lancierte Befragung zu stoppen. Befragungen gehören zu einem normalen politischen Prozess, der in der Schweiz etabliert und von der Rechtsprechung bestätigt ist. Sollen das freie Denken, die Demokratie und die Rechtsstaatlichkeit einen Stellenwert haben? Wünschen wir uns für unsere Gemeinde eine Zukunft, in der die freie Meinungsäusserung und eine lebendige Demokratie Platz haben?
> Eine angstfreie und offene Gesellschaft hat die Schweiz zu dem gemacht, was sie heute ist! Dafür stehen wir ein und verteidigen diese Errungenschaften.»

Die Formulierungen in diesem Absatz sind pointiert. Sie sind aber inhaltlich nicht irreführend oder unwahr. Den Vorstandsmitgliedern wurde wegen des Versendens des Fragebogens ein personalrechtlicher Verweis in Aussicht gestellt, was die Reaktion erklärt. Es dürfte zutreffen, dass mit der Androhung personalrechtlicher Massnahmen durch den Arbeitgeber versucht wurde, die Befragung zu unterbinden. Im Inserat werden aber keine Namen genannt, und es lässt sich aus dem Text nicht ableiten, welche Personen die Befragung stoppen wollten. Ein unbefangener Leser kann keinen Rückschluss auf die einzelnen Personen und insgesamt auch keinen Rückschluss auf die Verwaltung insgesamt bzw. die Arbeitgeberin ziehen.

Beim unbefangenen Leser entsteht – wenn überhaupt – der Eindruck, dass die Kandidierenden die Befragung unterbinden

wollten. Diese repräsentieren jedoch nicht die Verwaltung und damit den Arbeitgeber. Dies gilt selbst dann, wenn einzelne Kandidaten (weil für sie eine Wiederwahl ansteht) bereits im Amt sind oder aufgrund der erfolgten Wahl ab Amtsantritt ein personalrechtliches Subordinationsverhältnis zu den Mitgliedern des Personalverbandes gelten würde. Denn die Treuepflicht gilt nicht gegenüber dem oder der Vorgesetzten, sondern dem Arbeitgeber, also der Gemeinde als Ganzes.

Das Inserat lässt keinen Rückschluss darauf zu, ob die Arbeitgeberin selbst versucht hat, den Verband zu beeinflussen. Eine Kritik an der Arbeitgeberin (im konkreten Fall bezeichnet als «Vorwürfe an die amtierenden Behörden») lässt sich dem Inserat nicht entnehmen, und damit kann keine Rede davon sein, dass mit dem Inserat das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Verwaltung erschüttert wurde. Weil das so ist, muss die Frage, ob es denn nicht zulässig gewesen wäre, diesen Beeinflussungsversuch offenzulegen, nicht beantwortet werden.

Im Weiteren weisen die Sachdarstellungen im Inserat keinen qualifizierten Konnex zum Anstellungsverhältnis auf. Die Darstellungen im Inserat beziehen sich nicht auf verwaltungsinterne Vorgänge oder Entscheidungen und nicht auf Erfahrungen, die aus dem Anstellungsverhältnis resultieren. Der Zusammenhang zum Anstellungsverhältnis besteht nur indirekt darin, dass die Vorstandsmitglieder des Personalverbands als Personalvertreter auch Mitarbeitende in der Verwaltung sind. Die Sachdarstellungen betreffen aber nicht das Anstellungsverhältnis, sondern die *Verbandstätigkeit*. Ein genügender Konnex zwischen den Aussagen im Inserat und dem Anstellungsverhältnis besteht damit nicht. Ohne einen solchen Zusammenhang ist die personalrechtliche Treuepflicht von vornherein nicht betroffen.

Kritik an den «amtierenden Behörden» lässt sich dem Inserat nicht entnehmen. Der Inhalt des Inserats bezieht sich offensichtlich auf die noch nicht erfolgte Wahl und damit auf

die zu wählenden Personen und nicht auf die amtierenden Behördenmitglieder.

Wahlempfehlungen von Personalverbänden sind klar zulässig, und es ist üblich, dass sich eine Wahlempfehlung für Personen mit bestimmten Eigenschaften ausspricht. Gerade die Eigenschaft der Unabhängigkeit und Ungebundenheit einer sich zur Wahl stellenden Person von anderen Steakholdern ist dabei ein zulässiges Argument. Eine derartige, zulässige Wahlempfehlung stellt denn bloss, aber immerhin den Appell dar, bestimmte Personen zu wählen, aber keine Kritik an amtierenden Behördenvertretern.

Fazit

Insgesamt war sowohl das Versenden des Fragebogens als auch das Inserat betreffend Wahlempfehlung *bundesverfassungsrechtlich* von der *Koalitionsfreiheit* und auch der *Meinungsäusserungsfreiheit* gedeckt.

Eine negative personalrechtliche Massnahme gegen die Vorstandsmitglieder unseres Personalverbandes würde die Koalitions- oder Meinungsäusserungsfreiheit tangieren und ist folglich nur zulässig, wenn hierfür eine gesetzliche Grundlage zur Beschränkung der verfassungsrechtlich garantierten Rechte bestünde. Eine solche liegt mit der Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber, aber nicht mit dem Passus des «unbefriedigenden Verhaltens» im Sinn des Personalreglements vor.

Die Treuepflicht wurde nicht verletzt. Weder im Fragebogen noch im Inserat wurden Auffassungen geäussert oder Ausdrucksweisen verwendet, welche die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben oder das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Verwaltung beeinträchtigen könnten. Eine Missachtung der Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber ist zu verneinen. Eine personalrechtliche Massnahme – etwa eine Kündigung – könnte unter keinem Titel gerechtfertigt werden – auch kein Verweis. Kündigung und Verweis wären mit Blick auf die

Koalitionsfreiheit als auch die *Meinungsäusserungsfreiheit* verfassungswidrig.

Unsere (vor allem kleineren) Verbände sind in der Regel zurückhaltend bei der Formulierung von Wahlempfehlungen. Das müssen sie nicht. Sie sind berechtigt, ihre Anliegen auch auf diesem Weg zu vertreten.

Interview mit Jeannine Klaiber

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 1, 2025

Wie sieht Ihr täglicher Arbeitsalltag aus und welche Stellung haben Sie beim Naturschutzamt inne?

Die offizielle Berufsbezeichnung lautet «Fachspezialistin Naturschutz», eine etwas schwammige Bezeichnung, da es aufgrund der Vielfältigkeit meines Berufes keinen eindeutigen Namen gibt. Deshalb gibt es für mich auch keine «normalen» Arbeitstage.

Üblicherweise beginnt der Tag damit, dass ich im Büro meine E-Mails durchgehe und anschliessend, je nach aktuellem Tagesbedarf, meine diversen Projekte vorantreibe. Zurzeit wird die Fachstelle von drei Personen betreut. Dazu gehören die Ressortleiterin Petra Bachmann, unser Naturschutzgebietsbetreuer Martin Bolliger und ich. Wir sind somit drei Personen, die für den Naturschutz im Kanton Schaffhausen zuständig sind.

Um welche Projekte handelt es sich dabei?

Beim Naturschutz geht es hauptsächlich um die Erhaltung und Förderung der Natur.

Ich bin in der Projektleitung des Naturschutzamtes tätig. Bei unseren Projekten handelt es sich vorwiegend um Artenschutzprojekte und Aufwertungsprojekte. Neben den Projekten stellen Bewirtschaftungsverträge mit Landwirten oder Pflegevereinbarungen mit Organisationen, Vereinen und Privatpersonen den grössten Teil meines Aufgabengebietes dar. Zudem betreue ich das kommunale, kantonale sowie das nationale Naturschutzinventar. Immer wenn eine Zonenplanrevision oder eine Naturschutzinventarrevision ansteht, werde ich jeweils auch involviert.

Handelt es sich bei Artenförderungsprojekten um Bienen und andere Tierarten?

Beispielsweise, genau. Zurzeit läuft der Aktionsplan «Zygänen». Hierbei handelt es sich um die Förderung der sogenannten Widderchen – eine Schmetterlingsart. Ebenfalls aktuell sind die Aktionspläne «Ackerflora», «Küchenschelle» oder «Blauflügelige Ödlandschrecke». Für deren Umsetzung stehen wir je nach Bedarf mit den Abteilungen Forst, Gewässer sowie den einzelnen Gemeinden, Grundbesitzern oder Grubenbetreibern in engem Kontakt.

Was kann man sich unter Aufwertungsprojekten vorstellen?

Bei Aufwertungsprojekten sollen bestehende Naturwerte verbessert werden. Beim letztjährigen Grossprojekt «Naturschutzgebiet z’Hose» in Stein am Rhein wurde eine komplette Renaturierung durchgeführt, d. h., in dem Fall wurde eine normale, ehemals vom Rhein abgekoppelte Wiese in ein Feuchtgebiet zurückgeführt, welches direkt vom dynamischen Wasserstand des Flusses beeinflusst wird.

Kleinere Aufwertungen finden beispielsweise in Form von neuen kleinen Weiheraushebungen in Amphibienlaichgebieten statt. Da diese Gebiete einer stetigen Verlandung ausgesetzt sind, müssen sie in regelmässigen Abständen wieder ausgehoben werden. Zudem müssen immer wieder Naturschutzgebiete und Trockenwiesen durch Entbuschen vor dem Zuwachsen bewahrt werden.

Wir werden auch bei grösseren Bauprojekten, bei denen z. T. leider auch Naturlebensräume zerstört werden, miteinbezogen. Hier setzen wir uns in der Kaskade für die Erhaltung und, wenn nicht anders möglich für Wiederherstellungs- oder Ersatzmassnahmen ein.

Und welche Projekte werden durch Verträge mit Dritten realisiert?

Pflegevereinbarungen werden dort abgeschlossen, wo weder die Massnahmen der Direktzahlungsverordnung der Landwirtschaft noch die Waldbiodiversitäts-Richtlinien ausreichen, um den Bedürfnissen der vorhandenen Pflanzen und Tiere genügend Rechnung zu tragen. Durch diese Vereinbarungen haben einerseits wir die Gewissheit, dass die Pflegearbeiten langfristig im Sinne der Natur ausgeführt werden, und andererseits haben unsere Partner die Sicherheit, dass diese Aufwertungen finanziell abgegolten werden.

Wie wissen Sie jeweils, was zu unternehmen ist und was nicht?

Das Stichwort ist «Monitoring und Datenerhebung». Damit die Natur geschützt werden kann, muss zuerst Klarheit darüber bestehen, welche Tier- und Pflanzenarten wo vorhanden sind. Diese Daten werden durch das PNA (selbst oder via Auftrag an Experten), Organisationen wie Pro Natura oder Dritten erhoben und fliessen unter anderem in Naturschutzinventare und Pflegekonzepte mit ein. Die wertvollen Trockenwiesen des

Randen sind einzigartig in der Schweiz. Für die optimale Pflege und Förderung des Gebietes muss klar sein, welche Arten vorhanden sind und welche Unterstützung diese Arten benötigen.

Wir stehen in regelmässigem Kontakt mit den Landwirten, welche Bewirtschaftungsverträge mit uns abgeschlossen haben. Jährlich kontrollieren wir einen Teil der Vertragsflächen, um zu beurteilen, ob die Vertragsvereinbarungen eingehalten wurden und ob es allfällig noch Optimierungspotenzial zugunsten der Natur gibt. Für andere Projekte werden Fachexperten beauftragt, die sich mit den verschiedenen Arten auskennen und spezifische Fragestellungen beantworten können.

Wir sind zudem sukzessive dabei, Pflegekonzepte für alle Schutzgebiete zu erarbeiten oder erarbeiten zu lassen. So wissen wir, wie sich die Situation langfristig gesehen entwickeln soll.

Sie haben Bewirtschaftungsverträge mit Landwirten angesprochen. Um was für Vereinbarungen geht es da? Wird der Einsatz von Pestiziden geregelt?

Nein, weniger. Die Thematik der Pestizide läuft über die Direktzahlungsverordnungen (DZV) des Bundesamtes für Landwirtschaft.

In den letzten Jahren haben wir vom Naturschutzamt aber trotzdem mit dem Landwirtschaftsamt eng zusammengearbeitet, um unsere Vertragsflächen und die Kulturflächen gemäss DZV auf eine Ebene zu bringen. Das Landwirtschaftsamt verfügt über ein Landwirtschafts-Informationssystem (Lawis), bei dem alle Landwirte ihre Landwirtschaftsflächen digitalisiert haben. So können wir nun am Computer sehen, wo welche Kulturen liegen, seien es beispielsweise extensive Wiesen, Buntbrachen, Ackerkulturen oder Weiden.

Mit unseren Massnahmen und Forderungen bauen wir auf die DZV auf. Bei extensiven Wiesen bedeutet das, dass die Landwirte gemäss DZV bereits keinen Dünger einsetzen dürfen und durch

einen Naturschutzvertrag zusätzlich beispielswiese der Schnittzeitpunkt vom 15. Juni auf den 1. August verlegt wird und ein Balkenmäher zur schonenderen Mahd eingesetzt werden muss, weil das für gewisse Pflanzen und Insekten von Vorteil ist. Für die Umsetzung dieser Massnahmen erhalten die Landwirte eine Zusatzentschädigung, den sogenannten NHG-Beitrag.

Sehr vieles von dem, was wir im Naturschutz in der landwirtschaftlichen Nutzfläche umsetzen, basiert jedoch auf dem Goodwill der Bauern, da sie sich an diesen Projekten nicht beteiligen müssen und der NHG-Beitrag im Vergleich zu den ausbezahlten Direktzahlungen nur sehr gering ist – dem Naturschutz stehen, verglichen mit den Direktzahlungen der Landwirtschaft , keine grossen finanziellen Mittel zur Verfügung, um die Landwirte für zusätzliche Leistungen zu entschädigen.

In Schaffhausen haben wir das Glück, dass wir auf unseren Naturschutzgebietsbetreuer Martin Bolliger zählen können, der seit 30 Jahren intensiv mit den Landwirten zusammenarbeitet. Die Landwirte kennen ihn und schätzen seinen Rat. Durch dieses Vertrauensverhältnis sowie unsere unkomplizierte Art zu agieren, sind wir in der Lage, gut mit den Landwirten zusammenzuarbeiten.

Sind Sie auch für die Neophytenbekämpfung zuständig? Und wie gehen Sie dabei genau vor?

Richtig, dafür sind wir ebenfalls zuständig. Wir beraten und geben Empfehlungen bezüglich der Neophyten (gebietsfremde Problempflanzen) ab. In unseren Schutzgebieten nehmen wir die Bekämpfung selbst vor und engagieren Personen, die für die Überprüfung der einzelnen Stellen zuständig sind. Einen kantonalen Übersichts- bzw. Vorgehensplan haben wir allerdings nicht. Die Neophytenbekämpfung läuft grösstenteils über das interkantonale Labor, das über die gesamten gebietsfremden Problempflanzen den Überblick hat und für den Umweltschutz

zuständig ist.

Wie ist das Verhältnis «Arbeiten draussen im Feld» und «Administrative Tätigkeiten im Büro» prozentual? Oder anders gefragt: Arbeiten Sie mehr in der Natur oder im Büro?

Ich erledige sehr viele administrative und vor allem projektorganisatorische Arbeiten, beteilige mich aber auch an der Projektumsetzung selbst. Das ist hauptsächlich Büroarbeit. Ich habe eine 80%-Stelle; und für circa 60 Stellenprozente bin ich mit organisatorischen und planerischen Aufgaben beschäftigt; dazu zählen Telefonate mit Landwirten, das Aufgleisen von Aufwertungsmassnahmen sowie die Auftragserteilung an Externe, die restlichen 20 Stellenprozente verbringe ich draussen; grundsätzlich würde ich gerne noch etwas mehr Zeit in der Natur verbringen, aber leider ist das nicht immer möglich.

Die Büroarbeit ist für die Sache eben auch wichtig; in den letzten Jahren haben wir beispielsweise die Daten der Naturschutzinventare digitalisiert und öffentlich zugänglich gemacht. Auf dem Web-GIS des Kantons Schaffhausen kann nun mit einem Klick auf alle Naturschutzinventare zugegriffen werden; das war vorher nicht möglich.

Diese Unterlagen wurden früher bei uns oder bei den Gemeinden in Ordnern gelagert und niemand wusste genau, welche Inventare wo aufbewahrt werden und wo genau sich die Inventarflächen draussen befinden. Dank der technischen Möglichkeiten, der Unterstützung des Amtes für Geoinformation und grossem Arbeitsaufwand aller Beteiligten konnten diese Daten digitalisiert und zugänglich gemacht werden.

Diverse interne Projekte, welche den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den Fachstellen verbessern, werden ebenfalls von mir begleitet.

Was schätzen Sie an Ihrem Beruf und Ihrer Arbeitsstelle besonders, was weniger?

Was ich an meinem Beruf sehr schätze, ist die grosse Vielfältigkeit; die Arbeit ist äusserst abwechslungsreich und dadurch wird es mir nie langweilig, was es mir auch unmöglich macht, einen typischen Arbeitstag zu beschreiben. Dadurch, dass wir eine kleine Fachstelle sind – was Fluch und Segen zugleich ist –, kann ich von Stellungnahmen zu Baugesuchen bis zur Beurteilung von Wiesen alles bearbeiten.

Aufgrund der kleinen Grösse der Fachstelle müssen wir ständig abwägen, welche Aufgaben wir priorisieren und in welcher Vertiefung wir sie bearbeiten – das finde ich sehr schade. Es gäbe noch so viele wichtige und spannende Projekte zugunsten des Naturschutzes, die wir gerne angehen und vertiefen würden, doch leider fehlt uns dazu die Kapazität.

Dass ich nach Jahren des Umherschweifens in meinem Heimatkanton arbeiten und dafür sorgen darf, dass es der Natur gutgeht, ist ein gutes Gefühl.

Welche Ausbildungen haben Sie absolviert und wie haben Sie die jetzige Arbeitsstelle erhalten?

Für meine Arbeit ist es sicher von Vorteil, wenn man über ein abgeschlossenes Hochschulstudium in den Bereichen Ökologie, Biologie oder Umwelt verfügt. Ohne ein solches Studium ist es schwierig, zu wissen, welche Fragestellungen für ein Thema wichtig sind und wie Grundlagen, Daten oder Berichte fachlich zu beurteilen sind.

Ich selber habe an der Eidgenössischen Technischen Hochschule (ETH Zürich) Biologie studiert, um mich anschliessend in Richtung Ökologie und Umwelt zu spezialisieren. Zudem habe ich im Bereich der Insektenkunde mein Doktorat abgeschlossen. Nach dem Studium habe ich bei der Butterfly Conservation in England ein 6-monatiges Praktikum absolviert und konnte aktiven Naturschutz in England kennen lernen, was sehr interessant

war. Oder hätten Sie es gewusst: Viele Armeestützpunkte stellen Schutzgebiete für Schmetterlinge dar.

Nach meinem Auslandaufenthalt habe ich das Projekt «Rote Liste der gefährdeten baum- und erdbewohnenden Flechten der Schweiz» der Eidgenössischen Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft WSL unterstützt und danach bei der Wirkungskontrolle Biotopschutz Schweiz (WBS) mitgearbeitet. Die WBS untersucht den Zustand und die Entwicklung der wertvollen Biotope der Schweiz; der Zustand wird über einen Zeitraum von mehreren Jahrzehnten überprüft.

Danach bin ich mit etwas Glück und eher zufällig hier in Schaffhausen gelandet. 2017 bin ich im Rahmen eines Praktikums, das ich über das Nationale Qualifizierungsprogramm BNF erhalten habe, zum Naturschutzamt gestossen.

Was motiviert Sie in Ihrer täglichen Arbeit?

Mir bereitet die Vielfalt der Natur grosse Freude, und dies ist mit ein Grund, weshalb ich mich auf Insekten spezialisiert habe, da sie über eine unglaubliche Vielfalt verfügen. Auch die Vernetzung der Natur ist sehr faszinierend. Für mich ist es wichtig, dass wir diese Artenvielfalt auch für künftige Generationen erhalten können. Es motiviert mich sehr und ich hoffe stark, dass weitere Generationen nach mir dieselbe Freude an der Natur und den verschiedenen Tieren und Pflanzen empfinden können wie ich. Was mir ebenfalls grossen Spass bereitet, ist die Zusammenarbeit mit Menschen; dazu habe ich mit unseren Landwirten, den Mitarbeitenden anderer Fachstellen in der Verwaltung und auch den Gemeinden viel Gelegenheit.

Was schätzen Sie eher weniger an Ihrem Beruf?

Dass man dem Naturschutz oft noch zu wenig Beachtung schenkt. Wir kämpfen dafür, dass der Naturschutz etwa bei Bauherren, aber auch in anderen Abteilungen der Verwaltung den Stellenwert geniesst, den er meiner Meinung nach haben müsste. Oftmals wird der Naturschutz bei millionenschweren

Bauprojekten nicht oder nur am Rande bedacht, obwohl die Gesetzgebung klar wäre.

Wie wird Ihr Beruf in Ihrem Umfeld wahrgenommen? Erhalten Sie Rückmeldungen dazu?

Sobald ich meine Arbeit näher erkläre und meine Freunde und Bekannten sehen, dass unsere Arbeit nicht nur im Büro, sondern oft in der freien Natur gemacht wird, sind sie sehr interessiert und finden es gut, dass sich jemand etwa für den Artenschutz einsetzt. Da der Kanton Schaffhausen vergleichsweise klein ist, können wir viele Arbeiten unkompliziert koordinieren und ausführen. Hier kennt jeder jeden, was ein grosser Vorteil, manchmal aber auch ein Nachteil sein kann. Wenn man es sich mit jemandem verscherzt, spricht sich das sehr schnell herum, insbesondere wenn diese Person über politische Macht verfügt oder im Dorf Bekanntheit geniesst, kann dies schwierig werden.

Gibt es beim Naturschutz auch Labels, die vergeben werden, wie zum Beispiel im Energiebereich?

Ich wüsste gerade von keinem Label, das wirklich hält, was es verspricht. Meist sind es leere Worte statt wirklicher Qualitätsmerkmale. Im Energiebereich ist es sehr einfach zu quantifizieren. Im Naturschutz hingegen kommt es sehr auf die Situation und die Gegebenheiten an. Die Unterschiede sind teilweise sehr gross, wie beispielsweise die Trockenwiesen in Schaffhausen und Zürich – diese sind nicht miteinander vergleichbar. Somit ist es schwierig, überhaupt Kriterien für solche Labels festzulegen.

Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit?

Die interne Infrastruktur könnte noch optimiert werden, das heisst, die Zusammenarbeit und der Austausch unter den verschiedenen Abteilungen könnte noch besser sein. Anhand der

Verwendung von Geoinformationssystemen ist der Austausch bereits einiges einfacher als früher. Zudem würde ich es als wichtig erachten, dass dem Naturschutz mehr Mittel zur Verfügung gestellt werden, dies auch mit Blick auf die Pensionierung von Martin Bolliger in zirka 5 Jahren. Was er an Arbeit leistet, ist enorm, das könnten wohl zwei Personen zusammen nicht stemmen.

Stehen Sie auch mit kommunalen Naturschutzvereinen in Kontakt?

Sie entfalten ihre Tätigkeit weitestgehend selbstständig. Bei Fragen steht ihnen jedoch Martin Bolliger zur Verfügung und gibt ihnen gerne Auskunft. Wenn wir sehen, dass etwas gemacht werden könnte, gehen wir auf die Naturschutzvereine zu und binden sie auch stark in unsere Arbeit mit ein. Die Zusammenarbeit etwa mit dem Verein für Fledermausschutz in Schaffhausen ist sehr eng. Wir sind auf die Unterstützung dieser Organisationen und der dahinterstehenden Personen angewiesen und sind auch sehr dankbar dafür – ohne die Naturschutzvereine würde der Artenschutz nicht funktionieren.

Erzählen Sie uns etwas über sich: Was machen Sie gerne in Ihrer Freizeit?

An meinem Wohnort in Merishausen geniesse ich die Spaziergänge nach der Arbeit oder am Wochenende sehr. Ausserdem lese ich sehr gerne Science-Fiction-/Fantasy-Literatur und zeichne Comics. Mein zeichnerisches Können ist in die Altgras-Tafel für den Kanton Schaffhausen eingeflossen.

Vielen Dank für das Gespräch.