



Öffentliches Personal Schweiz

* über 100 Jahre Engagement



«Der Mann packte mich und schlug zu»

Ein Dorfbewohner der Gemeinde Orpund war mit den Leistungen der Gemeindeverwaltung nicht zufrieden. Seine Unzufriedenheit demonstrierte

er mit Drohbriefen an die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung, zerstörten Briefkästen und damit, dass er sein eigenes Blut an die Fas-

sade des Gebäudes schmierte.

Auch Urs Stauffer, Präsident von Öffentliches Personal Schweiz, musste sich als Leiter des Bieler Steueramts mit Wutbür-

Seite 1

«Der Mann packte mich und schlug zu»

Seite 4

Lohnleichheit mit Entwicklungspotential

Seite 7

Recht: Mobbing und missbräuchliche Kündigung

Seite 10

PK-Netz: Eine Ära geht zu Ende

Seite 12

CESI – Unser Dach in Brüssel

Seite 14

Ein 3a Konto macht keine Vorsorge

Seite 16

Sozialen Abstieg verhindern

Seite 19

News aus den Verbänden

gern auseinandersetzen. Wirtschaftlich schlechte Zeiten begünstigen seiner Ansicht nach Vorfälle wie jenen in Orpund.

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

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

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

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

Was war geschehen?

Es ging um eine Steuerforderung vor ungefähr 30 Jahren. Zu dieser Zeit war Sicherheit von Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst noch kein Thema. Die Situation eskalierte, als der Steuerbürger eine Verwertungsankündigung seines selbstständigen Betriebs zugeschickt bekommen hatte. Er kam wutentbrannt an den Schalter der Steuerverwaltung. Der Zufall wollte es, dass ich gerade allein war – was heute nicht mehr vorkommt. Der Mann packte mich und schlug zu. Zum Glück kam dann ein Arbeitskollege in den Raum. Zu zweit konnten wir den Mann überwältigen. Ich kam mit einigen blauen Flecken davon.

Und das zweite Ereignis?

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

Was haben diese Angriffe in Ihnen ausgelöst?

Klar war ich im ersten Moment schockiert. Danach habe ich das Ganze aber gut bewältigen können, physisch und mental.

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

Was für Situationen haben Sie sonst noch erlebt?

Einmal hat ein Mann eine Angestellte am Schalter massiv bedroht. Er sagte, er gehe jetzt nach Hause und komme mit seiner Waffe wieder. Danach würde niemand mehr in diesem Raum am Leben sein. Wir haben umgehend Anzeige bei der Kantonspolizei erstattet, worauf diese noch am selben Tag eine Fahndung auslöste und die Person in Untersuchungshaft nahm. Die Polizisten kamen dann mit dem Mann wieder an den Schalter. Dort konnte er dann erklären, warum er so reagiert hatte. Auch eine Bombendrohung am Schalter habe ich erlebt. Die Person sagte, sie jage den ganzen Laden in die Luft, das Material dazu habe sie zu Hause.

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

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

drückt sich in Aggressionen von Patienten und Angehörigen gegenüber den Pflegenden aus – auch in Form von physischen Angriffen.

Wo orten Sie die Gründe dafür?

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

Wie zeigt sich das?

Diese Menschen akzeptieren den Staat nicht mehr. Sie sehen sich als freie Bürger der Welt und fühlen sich nicht verpflichtet, dem Kanton Steuern zu bezahlen. Das tönt dann etwa so: Beweisen Sie mir, dass es den Kanton Bern überhaupt gibt. Ohne dass man der Steuerforderung eine Kopie der Gründungsurkunde des Kantons Bern beilege, zahle man keine Steuern. Diese Mentalität hat sich seit Corona ausgebreitet. Das höre ich von Steuerverwaltungen aus der ganzen Schweiz.

Wie reagieren die Steuerbehörden in solchen Fällen?

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

Können sie ihre staatliche Forderung nicht durchsetzen, kommt die Polizei ins Spiel. Reichsbürger, säumige Steuerzahler – was für Menschen machen dem öffentlichen Personal sonst noch zu schaffen?

Unzufriedene Bürgerinnen und Bürger gibt es in allen Sektoren. Einer ärgert sich über ein abgewiesenes Baugesuch, ein anderer



Urs Stauffer, Präsident Öffentliches Personal Schweiz

fühlt sich durch den Hund des Nachbarn gestört und fordert bei der Gemeinde sein vermeintliches Recht ein. Manche können mit solchen Situationen nicht umgehen und ticken aus. So wie jene Person in Orpund. Man muss sich das nicht einfach gefallen lassen, soll und muss handeln, indem man die Angestellten schützt. Zu meiner Zeit gab es einmal eine Morddrohung gegen eine Beamtin. Da haben wir einen Wachdienst aufgeboden. Bei bedrohlichen Situationen mit Waffen stand auch schon mal die Kantonspolizei Wache. Das kommt schweizweit relativ häufig vor. Aber nicht jeder Vorfall kommt in die Presse.

Was schürt aus Ihrer Sicht Unzufriedenheit?

Wenn sich die wirtschaftliche Lage verschlechtert und die Leute zunehmend in finanzielle Schwierigkeiten geraten, bekommen dies die öffentlich Bediensteten zu spüren. Das war nach der Bankenkrise der Fall und ich gehe davon aus, dass dies bei den derzeit steigenden Energiekosten, Krankenkassenprämien und Mietpreisen wieder auf uns zukommen wird. Die Kaufkraft sinkt, aber die Steuern bleiben gleich hoch. Die wirtschaftliche Situation ist der

Taktgeber für das Verhalten der Bürgerinnen und Bürger gegenüber öffentlichen Forderungen.

Interview: Brigitte Jeckelmann

LOHNGLEICHHEIT MIT ENTWICKLUNGSPOTENTIAL

Equal Pay Day am 18. Februar 2023

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



Dr. Corinne Saner
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz

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



2009 fand erst am 15. März statt. Dies entsprach einer Lohndifferenz von 19.3 %.

Aktionstag 2023

Der nationale Aktionstag wurde von der überparteilichen Frauenorganisation alliance F und den BPW Switzerland (Business & Professional Women) organisiert. Der Schwerpunkt des diesjährigen Equal Pay Day lag auf dem Projekt «Check your Sala-

ry». Die von alliance F lancierte Plattform www.checkyoursalary.ch informiert prägnant zum Thema Lohn- und Chancengleichheit. Den Unternehmen wird ein einfacher und schneller Zugang zur Lohnvergleichsanalyse ermöglicht. Ziel ist, dass möglichst viele Unternehmen ihre Saläre überprüfen und ihr Engagement öffentlich bekannt machen, um eine tatsächliche Lohnungleichheit zu realisieren.



Was kann die Einzelne tun?

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

- 1. Engagement:** Wer etwas erreichen möchte, muss Gelegenheiten zur Übernahme neuer Aufgaben, Verantwortungsbereiche und Herausforderungen nutzen und sich proaktiv dafür empfehlen. Wer seine Ideen einbringt, sich engagiert und interessiert zeigt, erhält oft auch die Chance, sich zu beweisen. Nur wer seine Komfortzone ab und zu mal verlässt, kann sich und anderen beweisen, wozu sie fähig ist.
- 2. Potential erkennen und geschickt verhandeln:** Wer sein Potential kennt, steigt sicherer in Lohnverhandlungen oder Bewerbungsgespräche ein. Für letztere gilt, dass nicht alle Voraussetzungen einer Stellenausschreibung erfüllt sein müssen; in der Regel reichen rund 60 – 70 %, um zum Ge-

spräch eingeladen zu werden. Für Lohnverhandlungen gilt, dass eine gute Vorbereitung massgeblich zum Erfolg beiträgt. Eine bessere Verhandlungsbasis kann geschaffen werden, wenn die branchenüblichen Löhne (beider Geschlechter) bekannt sind. Hier hilft der Lohnrechner (www.lohnrechner.ch).

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

Verfassungsrechtlicher Anspruch auf Lohnungleichheit

Der nach wie vor bestehende Lohnunterschied ist umso störender, als ein verfassungsrechtlicher Anspruch und ein einklagbares Recht auf Lohnungleichheit besteht (Art. 8 Abs. 3 BV). Der Anspruch besteht sowohl gegenüber öffentlichen als auch privaten Arbeitgebern. Konkretisiert wird der Anspruch im am 1. Juli 1996 in Kraft getrete-

nen Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz).

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

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

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

Indirekte Diskriminierung

Ebenso bedeutsam für den noch immer herrschenden Lohnunterschied ist die indirekte Diskriminierung. Eine solche liegt vor, wenn für die Einreihung der Arbeit oder Funktion in ein Lohnsystem grundsätzlich neutrale Kriterien verwendet werden, diese aber auf wesentlich mehr Frauen als Männer eine benachteiligende Auswirkung hat. Sieht ein Betrieb oder eine öffentliche Verwaltung beispielsweise vor, dass für Angestellte mit einem Arbeitspensum von weniger als 80 % oder generell Teilzeitarbeitende keine Aufstiegsmöglichkeiten bestehen und Teilzeitarbeit (mit einem Pensum von unter 80 %) vorwiegend von Frauen ausgeführt wird, liegt eine indirekte Diskriminierung von Frauen vor. Zu den nur scheinbar neutralen Kriterien zählen die Ausbildung, das Alter, das Dienstalter, der Anstellungsbeginn, die Qualifikation oder die berufliche Erfahrung. Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit insbesondere im Zusammenhang mit der Gründung einer Familie häufiger unterbrechen als Männer, werden durch die Anwendung dieser Kriterien öfter benachteiligt.

Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundes

Der Bundesrat möchte die Gleichstellung der Geschlechter gezielt fördern und hat deshalb im April 2021 die Gleichstellungsstrategie 2030 verabschiedet (ZV Info berichtete in der Ausgabe Juni 2021). Ziel ist, die Lohndiskriminierung im öffentlichen und privaten Sektor zu beseitigen. Der Bun-

desrat erachtet gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit als wichtigen Faktor, damit Frauen in den Arbeitsmarkt einsteigen, dort verbleiben und nach einem allfälligen Mutterschaftsurlaub wiedereinsteigen. Die Förderung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen steht im Fokus.

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

Lohnungleichheit in Bundesverwaltung gewährleistet

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

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

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

Dr. Corinne Saner,
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz

MOBBING UND MISSBRÄUCHLICHE KÜNDIGUNG

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



MLaw Claudia Schnüriger
Rechtsanwältin

sich dadurch von einem allgemein schlechten Arbeitsklima abgrenzen. Mobbing liegt nur dann vor, wenn eine eindeutige Täter- / Opferbeziehung feststellbar ist. Ein wechselseitiger Konflikt ohne klare Täter- / Opferzuschreibung schliesst die Annahme von Mobbing in der Regel aus.

Mobbing kann insbesondere in fünf Formen vorkommen:

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

Die Definition von Mobbing durch die Rechtsprechung zeigt, dass Mobbing durch einen Zweck gekennzeichnet ist und lässt

Die folgenden Handlungen stellen kein Mobbing dar:

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

Zeit als entscheidender Faktor

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

Schutz vor Mobbing als Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Art. 328 OR sieht die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers vor, die Persönlichkeit der Arbeitnehmer zu achten und zu schützen

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
Postkonto Aarau 50-7075-3
Präsident: Urs Stauffer
Neumarktstrasse 27, 2503 Biel
Mob. 079 375 16 57
E-Mail: urs.stauffer@bluewin.ch

VERBANDSSEKRETARIAT

Dr. Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99, Fax 056 200 07 00
E-Mail: zentral@zentral.ch

REDAKTION / LAYOUT

Samuel Blapp und Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99, Fax 056 200 07 00
E-Mail: zentral@zentral.ch

ANZEIGENVERKAUF

Galledia Fachmedien AG, ZV Info
Jasmina Husic
Buckhauserstrasse 24
8048 Zürich
Tel. 058 344 91 22, Mob. 079 712 14 06
E-Mail: jasmina.husic@galledia.ch

ABOSERVICE

Öffentliches Personal Schweiz ZV
Oberstadtstrasse 7
5400 Baden
Tel.: 056 200 07 99
E-Mail: zentral@zentral.ch

DRUCK UND VERSAND

CH Media Print AG
Im Feld 6
9015 St.Gallen

AUFLAGE

20'480 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2021 / 2022)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
5/6 • 23	12.06.23	28.06.23
7/8 • 23	14.08.23	30.08.23
9/10 • 23	16.10.23	01.11.23
11/12 • 23	04.12.23	20.12.23



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

- Aufstellen von Verhaltensregeln/Zielvereinbarungen
- Erteilen von Weisungen an den Mobbingtäter

- Interne oder externe Schlichtungsbemühungen
- Umstellen der Arbeitsabläufe
- Versetzungen
- Verwarnungen
- Aussprechen von Kündigungen

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

Missbräuchliche Kündigung in Konfliktsituationen

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

Massnahmen zur Entschärfung des Konflikts ergriffen hat.

Missbräuchliche Kündigung bei Mobbing

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

gung wurde vom Bundesgericht als missbräuchlich eingestuft.

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

Fazit

Eine Verletzung der Persönlichkeit eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist nicht zwingend als Mobbing im rechtlichen Sinne zu qualifizieren. Nicht jede Schikane und nicht jeder Konflikt sind Mobbing. Mobbing liegt erst bei einer systematischen Wiederholung über eine längere Zeit vor. Eine missbräuchliche Kündigung liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber einem von Mobbing betroffenen Arbeitnehmenden aufgrund dessen Leistungsabfall oder krankheitsbedingter Abwesenheit trotz Kenntnis der Mobbingssituation kündigt.

*MLaw Claudia Schnüriger,
Rechtsanwältin*

Innovative Lösungen für Städte und Gemeinden.

AbaGovernment – die Software für
die öffentliche Verwaltung



Abacus Forum
E-Rechnung
15. & 29. Juni 2020
jetzt anmelden
abacus.ch/foren

Ihr Nutzen mit AbaGovernment

Fortschrittliche Verwaltungen verlangen nach modernen und funktional umfassenden Lösungen, damit sie die stetig steigenden Ansprüche erfüllen können.

Aufbauend auf den etablierten Software-Modulen für Finanzen, Lohnbuchhaltung, Human Resources und Zeiterfassung bietet Abacus die Branchenlösung AbaGovernment für öffentliche Verwaltungen an.



Weitere Informationen finden Sie unter:
abacus.ch/abagovernment

 **ABACUS**

PK-NETZ: EINE ÄRA GEHT ZU ENDE

An der GV des PK-Netzes, bei dem auch der ZV Mitglied ist, wurde ein neuer Präsident gewählt: Jorge Serra, der bisherige Vizepräsident, folgt auf Urs Eicher. Konstanz zeichnet im Übrigen das abgelaufene Geschäftsjahr aus.



Dr. Ruedi Bürgi
Sekretär
Öffentliches Personal Schweiz

Er war der Gründer des PK-Netzes vor 13 Jahren und ebenso lange dessen Präsident und hat nun, wie vor einem Jahr bereits angekündigt, seinen Rücktritt gegeben: Urs Eicher war in dieser langen Zeitspanne die prägende Figur des PK-Netzes. Aufbau und Gestaltung des Vereins, Bildung und Pflege eines immensen Netzwerkes und Gewinnung von immer neuen Mitgliedern, so dass die Zahl der durch das PK-Netz via die Mitgliedverbände vertretenen Menschen auf über eine halbe Million anwuchs, fielen in seine Amtsdauer. Dies ist wohl mit das Verdienst sowohl des Vorstands, des Präsidiums und der Geschäftsführerin, aber vor allem des umtriebigen, immer zuvorkommenden, in der Sache aber konsequenten und gradlinigen Urs Eicher.



v.l.n.r Urs Eicher, Dr. Corinne Saner

An seiner Stelle wurde der langjährige Vize-Präsident Jorge Serra gewählt. Die Kontinuität in der Führung des PK-Netzes bleibt damit gewahrt. Wie sein Vorgänger ist auch Jorge Serra ein Verfechter der sozialpartnerschaftlich paritätisch geführten Vorsorgeeinrichtungen. Er bringt eine riesige Erfahrung aus dem Einsitz in vielen öffentlich-rechtlichen Pensionskassen mit. Ein entsprechend grosses Anliegen ist ihm die Aus- und Weiterbildung der arbeitnehmerseitigen Stiftungsrätinnen und Stiftungs-

räte. Wir werden in der ZV-Info unseren Mitgliedern die Bildungsmodule des laufenden Jahres vorstellen und können gewiss sein, dass unter dem Präsidium von Jorge Serra auch künftig ein adäquates Bildungsangebot gemacht werden wird.

Zur Wahrung der Kontinuität und der Einbindung neuer Verbände wurde vorgeschlagen und einstimmig beschlossen, das Vize-Präsidium um ein Mitglied zu ergänzen: neben dem bisherigen Mitglied Sara Kurmann (Vertreterin LCH) wurden neu Brigitta Bernet (Vertreterin UNIA) und Adrian Wüthrich (Präsident Travail Suisse) als Vize-Präsidenten gewählt.

Der ZV, vertreten durch unser Geschäftsleitungsmitglied Dr. Corinne Saner, konnte getrost allen Anträgen des Präsidiums zustimmen. Das PK-Netz ist solide aufgestellt und durch die Geschäftsführerin Eliane Albisser fachlich, organisatorisch und administrativ ausgezeichnet geführt. Sie konnte eine ausgeglichene Rechnung präsentieren, auf der Einnahmenseite bestehend aus den knapp die Hälfte der Erträge ausmachenden Mitgliederbeiträgen, den Erlösen aus den Weiterbildungsveranstaltungen und vor allem aus dem stattlichen Ertrag aus dem Flaggschiff, der jährlichen PK-Netz-Tagung. Diese hat sich zu einer der bedeu-

tendsten Pensionskassen-Tagungen der Schweiz entwickelt und geniesst in der Branche einen hohen Stellenwert.

Schliesslich referierten und informierten Gabriela Medici, Beirätin PK-Netz und stv. Sekretariatsleiterin SGB, zur PK-Reform, welche nun im März durch das Parlament verabschiedet wurde sowie Eliane Albisser zu den folgenden aktuellen kontrovers behandelten Themen: Inflation und steigende Zinsen, Motion Silberschmidt und System der Brokerentschädigungen, allesamt Themen, welche gerade auch für die Arbeitnehmerseite von Bedeutung sind und entsprechend auf breite Beachtung und grosses Interesse stossen.

Dr. Ruedi Bürgi
Sekretär
Öffentliches Personal Schweiz

Instagram
oeffentlichespersonal

Facebook
Öffentliches Personal Schweiz

LinkedIn
Öffentliches Personal Schweiz



Folgt uns auf
Instagram,
Facebook und neu
auch auf LinkedIn!



v.l.n.r.: Scheidender Präsident PK-Netz Urs Eicher, Dr. Corinne Saner (Geschäftsleitung Öffentliches Personal Schweiz), Eliane Albisser (Geschäftsführerin PK-Netz), neuer Präsident PK-Netz Jorge Serra.

CESI – UNSER DACH IN BRÜSSEL

Seit vielen Jahren ist ZV Öffentliches Personal Schweiz Mitglied des europäischen Dachverbandes der unabhängigen Gewerkschaften Europas CESI (Confédération Européenne des Syndicats Indépendants). Dieser setzt sich mit grossem Engagement für die Interessen der öffentlich Bediensteten Europas ein.



Urs Stauffer
Präsident
Öffentliches Personal Schweiz

Nachfolgend werden die Gründe der Mitgliedschaft und die Aktivitäten der CESI auf europäischer Ebene für gute, zeitgemässe Anstellungsbedingungen der öffentlich Bediensteten Europas und auch der Schweiz, näher vorgestellt:

Für eine gewerkschaftliche Präsenz in Brüssel

Eine gewerkschaftliche Interessenvertretung in Brüssel kann Auswirkungen der Brüsseler Politik und Gesetzgebung auf die Schweiz und deren Beschäftigten positiv entgegenwirken. Das betrifft auch den öffentlichen Dienst.

Die CESI steht europäisch dafür ein, die Qualität von Beschäftigungsverhältnissen und des Personals in den öffentlichen Verwaltungen und Diensten zu stärken in ihrer ganzen Breite zu verbessern.

Wege der Interessenvertretung sind für die

CESI der europäische soziale Dialog, legislatives Lobbying bei den EU-Institutionen, sowie themenspezifische ad-hoc-Kooperation mit einzelnen oder mehreren Mitgliedern bei nationalen Anliegen mit europapolitischer Dimension.

Dazu unterhält die CESI seit 1990 ein Generalsekretariat im Brüsseler EU Viertel unter der Leitung von Generalsekretär Klaus Heeger.

Gemeinsam stärker

Ein ausdrückliches Ziel der CESI ist es, als europäischer Dachverband Gewerkschaften

aus ganz Europa und der Schweiz zu vernetzen, Erfahrungen auszutauschen und bei gemeinsamen Herausforderungen gegenseitige Unterstützung zu ermöglichen. Dies geschieht in verschiedenen Fora wie zum Beispiel: horizontalen Kommissionen, sektoralen Expertenkommissionen und themenspezifischen Arbeitsgruppen, die allen interessierten Mitgliedern offenstehen.

Regelmässig hält die CESI bei Mitgliedern Konferenzen ab, um sie zusammenzubringen und ihre Arbeit zu unterstützen – so z.B. im vergangenen Oktober im Konstanz



v.l.n.r.: Klaus Heeger, Generalsekretär CESI; Romain Wolff, Präsident CESI; Urs Stauffer, Präsident Öffentliches Personal Schweiz (Kassier CESI)

auf einer Tagung zur Digitalisierung im öffentlichen Dienst mit dem ZV und deutschen Partnern.

Die CESI repräsentiert mit 40 Gewerkschaftsorganisationen mit über fünf Millionen Mitgliedern ein engmaschiges Netz an Arbeitnehmerorganisationen in ganz Europa. Der Hauptfokus der CESI liegt dabei auf dem öffentlichen Dienst. Zu den Mitgliedern der CESI aus dem deutschsprachigen Raum zählen neben dem ZV und dem VKB (Verband der Kader des Bundes) der Beamtenbund und Tarifunion (dbb) und der Bundeswehrverband (DBwV) aus Deutschland und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) aus Österreich.

Europapolitisch nichts verpassen

Eine weitere hauptsächliche Aufgabe der CESI ist die Bereitstellung aktueller europapolitischer Informationen für ihre Mitglieder. Durch regelmässige Newsletter, politische Monitoring-Berichte und bilaterale Beratung stellt sie sicher, dass Mitglieder nicht durch neue politische Entwicklungen in Brüssel überrascht werden. Begleitet durch das CESI-Generalsekretariat besteht die Möglichkeit europäische Entscheidungsfindungen proaktiv mitzugestalten.

Die Europaakademie der CESI

Im Rahmen von paneuropäischen Seminaren und Konferenzen werden Studien und praktische Anwendungen erarbeitet, die in der nationalen Gewerkschaftsarbeit und für Sozialpartnerabkommen konkret genutzt und angewandt werden können und sollen.

Begleitet durch das CESI-Generalsekretariat besteht die Möglichkeit europäische Entscheidungsfindungen proaktiv mitzugestalten.

Themen waren in der jüngsten Vergangenheit unter anderem:

- Digitalisierung der öffentlichen Dienste: Mehrwert für Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Eine ökologische Wende in Betrieben und öffentlichen Diensten für Beschäftigte mit Beschäftigten
- Gewerkschaftsstrategien für Null Toleranz bei Gewalt durch Dritte am Arbeitsplatz
- Wege zu verbesserten Ausbildungssystemen in Europa
- Information und Konsultation des Personals in den öffentlichen Diensten



Stärkung durch internationale Zusammenarbeit

Um Ihre Stimme und damit die Stimme der europäischen öffentlich Bediensteten zu stärken, setzt die CESI auf themenorientierte Zusammenarbeit mit internationalen Partnern darunter:

- das European Movement International (EMI)
- die Europäische Frauenlobby (EWL)
- das Europäische Jugendforum (EYF)
- das European Policy Centre (EPC)
- die EU-Agentur für Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA)
- die Europäische Ausbildungsallianz (EaFA)
- die beratenden Expertengruppen der Europäischen Kommission zu verantwortungsvollem Handeln im Steuerwesen

Fazit

Eine der grossen Stärken des ZV Öffentliches Personal Schweiz sind die nationalen und internationalen Netzwerke. Für eine Milizorganisation wie der ZV bilden diese die Grundpfeiler für eine erfolgreiche Arbeit in der Interessenvertretung für das Öffentliche Personal in der Schweiz. Nebst

den nationalen Pfeilern Ebenrainkonferenz und Parlamentarische Gruppe für Arbeit, ist der ZV Öffentliches Personal Schweiz auch massgeblich am Aufbau der Europäischen Dachorganisation CESI beteiligt. Wie der ZV verfolgt auch die CESI keine politische Agenda und kann dadurch ihre Ressourcen voll auf die inhaltliche Arbeit zu Gunsten der öffentlich Bediensteten Europas konzentrieren. Viele Bereiche im öffentlichen Dienst der Schweiz sind den gleichen Entwicklungen unterworfen wie diejenigen Europas (z.B. digitales Arbeiten). Durch die CESI ist es möglich, Vergleiche zu europäischen Entwicklungen zu ziehen, dort gemachte Fehlentwicklungen zu erkennen und positive Erkenntnisse für die Schweiz zu empfehlen. Der ZV Öffentliches Personal Schweiz beabsichtigt auch in Zukunft in der CESI eine aktive Rolle zu spielen.

Urs Stauffer
Präsident
Öffentliches Personal Schweiz



CESI Team

EIN 3A KONTO MACHT KEINE VORSORGE...

Vorsorge ist nicht Pensionierung... Kein Steuerrabatt für Pensionierte... Und über 40 Chancen auf Ihrem Lebensweg das Richtige zu tun. Vorsorge ist ein wichtiges Thema, das viele Menschen beschäftigt. Aber kaum jemand hat Lust, sich damit ernsthaft auseinanderzusetzen. Zu kompliziert, zu undurchsichtig und zu viele Akteure, «die sowieso nur den eigenen Gewinn im Kopf haben».



Der Frust und das «überhaupt keine Lust» sind nachvollziehbar - nur es hilft nicht, deshalb den Kopf in den Sand zu stecken. Also, alles ganz einfach der Reihe nach. Eine einfache Sprache ein strukturierter Aufbau der Wissensvermittlung für das gar nicht so schwierige Thema sind die Lösung, damit Sie kompetent mitbestimmen können, was für Sie wichtig und richtig ist. Financial Literacy ist der Begriff, der seit einiger Zeit landauf, landab die Runde macht. Viele reden davon, wir von der VVK schulen Finanzwissen bereits seit 25 Jahren in mehr als 1000 Vorsorgeseminaren. Sie erinnern sich? Es gibt nichts Gutes, ausser man tut es.

Strategiefindung

Wir finden, alle Menschen verdienen eine verständliche, faire und optimale Finanzberatung, mit ihren Träumen, Wünschen und Zielen im Mittelpunkt. Damit wir Sie auf Augenhöhe beraten können, laden wir Sie zuerst immer in ein VVK-Info-Seminar ein. Hier zeigen wir auf, wie wichtig ein Haushaltsbudget ist, wie die 3 Säulen sinn-

voll zusammenspielen, wie Sie Steuern sparen können und welche Sparstrategie Ihnen langfristige Sicherheit und die Erreichung Ihrer Träume, Wünsche und Ziele sichert, und ob Rente oder Kapitalbezug (oder eine Mischung daraus) für Sie sinnvoll sind.

Finanzielle Gesundheit

Unser Lebensweg ist gepflastert mit über vierzig Ereignissen. Für die meisten dieser Ereignisse können wir uns freiwillig entscheiden (z.B., Berufseinstieg, eigene Wohnung, Mobilität, Ehe, Familiengründung, Babypause, Kauf einer Immobilie, Frühpensionierung, Absicherung der Liebsten) und viele mehr. Allen gemeinsam ist, dass sie einen massiven Einfluss auf die «finanzielle Gesundheit» auf Ihrem Lebensweg haben. Dazu kommen leider noch die nicht planbaren Ereignisse wie Tod und Invalidität, die bei einer Vorsorgeplanung selbstverständlich auch berücksichtigt werden müssen.

Kostenlose Erstberatung

Nach dem Seminar bieten wir den Teilnehmenden einen kostenlosen ersten Beratungstermin zu Hause an. In diesem Gespräch geht es vor allem um eine fundierte Beurteilung der finanziellen Ist-Situation und erste Handlungsoptionen zur Erreichung der persönlichen Träume, Wünsche und Ziele. Sie wissen dadurch, ob sich ein VVK-Lebensplan für sie lohnt.

Falls Sie sich für einen VVK-Lebensplan entscheiden, erstellen unsere Planungs-Experten nach dem von uns entwickelten SafePension-Prinzip Ihren eigenen VVK-Lebensplan auf Grund Ihrer persönlichen Informationen und Zahlen, Ihre IST-Situation. Damit erhalten Sie und wir Aufschluss über Ihr finanzielles Leben, ähnlich, wie der Hausarzt aufgrund der Blutwerte Ihren Gesundheitszustand erkennt. Dank der verständlichen Übersicht profitieren Sie doppelt: Sie kennen Ihre finanziellen Möglichkeiten und verstehen die empfohlenen Massnahmen. Unsere Fachleute werden zu Ihren privaten Finanzcoachs.

Ihr persönlicher Finanzcoach

Auf einen Blick sehen Sie und Ihr Finanzcoach die Optimierungschancen, Absicherungslücken, Steuereinsparungen und sinnvollen Spar- und Anlagemöglichkeiten sowie deren Entwicklung über die Jahre. Das mit Hilfe des Haushaltsbudgets errechnete Sparpotenzial zeigt Ihnen genau, welche Wünsche Sie sich gleich und welche Sie sich später mit den passenden Massnahmen leisten können. Zudem erhalten Sie präzise Aussagen zu Ihren zukünftigen Renten aus AHV und Pensionskasse, den Auswirkungen der angesparten Säule-3a-Kapitalien und zu Ihrem privaten Vermögen. Gleichzeitig kennen Sie Ihre bestehenden Absicherungen im Invaliditäts- und Todesfall. Mit Ihrem eigenen VVK-

Lebensplan besitzen Sie also die Möglichkeit, die Erreichung Ihrer Träume, Wünsche und Ziele zu sichern.

Ihr persönlicher VVK-Lebensplan

Der persönliche VVK-Lebensplan kann nicht mit den üblichen Finanzplänen verglichen werden. Er ist die individuelle Basis, die Sie mit Ihrem Finanzcoach anpassen können, falls sich Ihre Lebensumstände ändern. Die über vierzig möglichen Ereignisse auf Ihrem Lebensweg prägen und verändern oft den geplanten Verlauf des Lebens. Mit dem VVK-Lebensplan und dem aktiven Finanzcoaching sorgen Sie frühzeitig dafür, dass Sie finanziell auf alle Eventualitäten vorbereitet sind.

Jährlicher Vorsorge Checkup

Mit dem wiederkehrenden jährlichen Vorsorge- und Finanzcheckup, den Sie ge-

meinsam mit Ihrem Finanzcoach machen, stellen Sie sicher, dass Sie Ihre Träume, Wünsche und Ziele, aber auch die errechneten Steuereinsparungen erreichen. Das sind im Durchschnitt rund CHF 58'700 - pro VVK-Lebensplan.

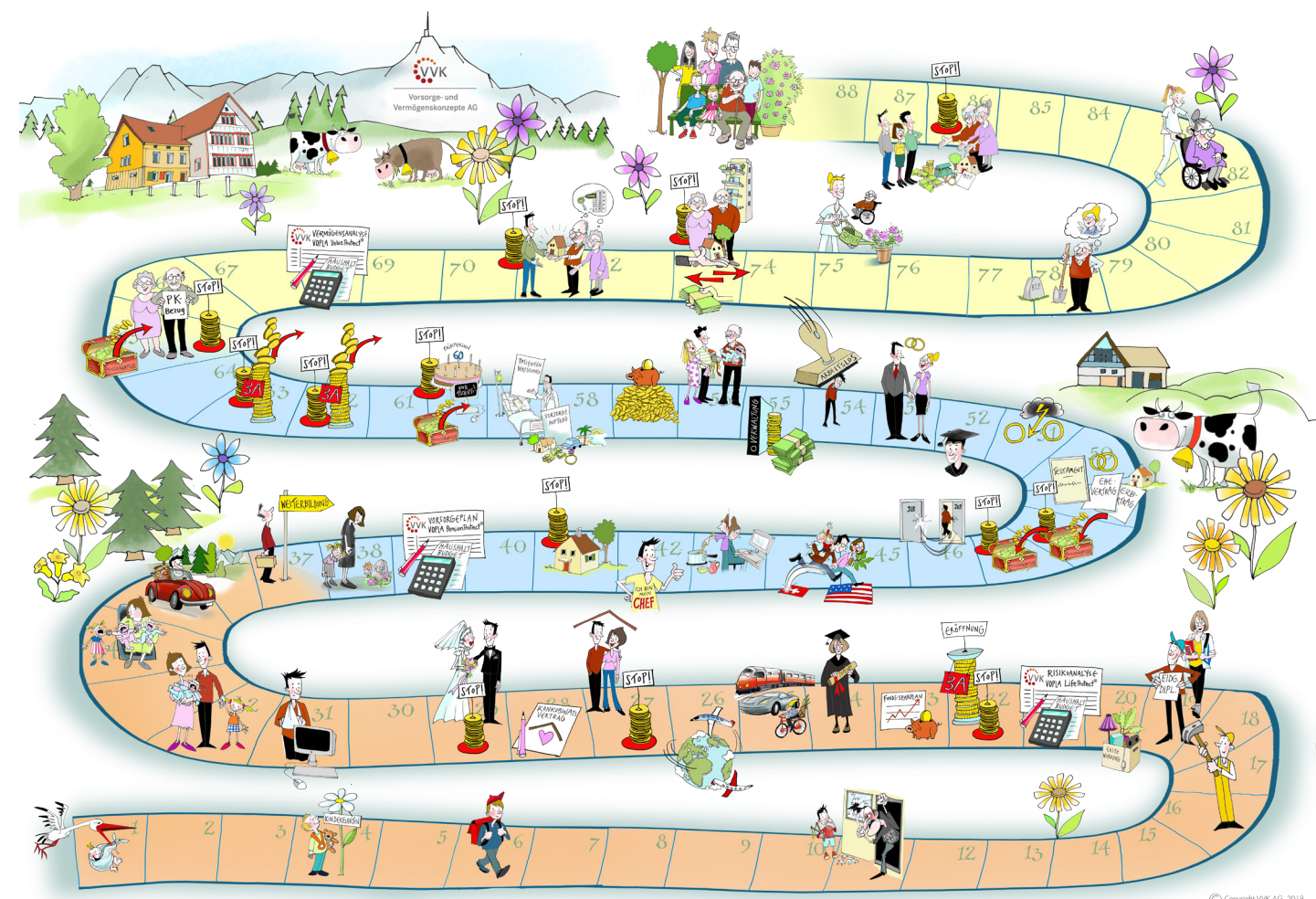
Haben Sie jetzt gleich eine Frage? Rufen Sie uns an unter 071 333 46 46 oder schreiben Sie uns eine Mail auf: Info@vvk.ch. Informieren Sie sich persönlich über die Vorteile dieses einzigartigen Beratungskonzeptes anlässlich eines der speziellen Seminare. <https://www.vvk.ch/seminare-und-workshops/>

Robert Mazenauer

Seminarleiter und Vorsorgeexperte der VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG, Teufen/AR

Die VVK AG ist seit über 25 Jahren Marktführerin in der kundenorientierten Finanz- und Vorsorgeplanung bei den Mitgliedern grosser nationaler Verbände. Sie berät nach dem «Safe-Pension-Prinzip»: Jede finanzielle Entscheidung wird dahingehend geprüft, welche Auswirkungen sie auf die finanzielle Gesundheit, auf dem persönlichen Lebensweg und auf die spätere Pensionierung der Ratsuchenden hat. Damit können Sie sicher in Pension gehen.

DER LEBENSWEG



SOZIALEN ABSTIEG VERHINDERN

Die Einkommensungleichheit nimmt zu. Dies führt nicht nur in den USA dazu, dass sich grössere Bevölkerungsgruppen vom System abwenden, sagt David Dorn. Der Ökonom über die Umverteilung von Löhnen, temporäre Schutzzölle und die Zukunft der Arbeit.

David Dorn, Sie sind Co-Leiter des Universitären Forschungsschwerpunkts «Equality of Opportunity» an der UZH und beschäftigen sich als Ökonom mit Fragen der Ungleichheit. Was interessiert Sie daran?

DAVID DORN: Die Wirtschaftswissenschaften haben sich lange Zeit vor allem mit aggregierten Zahlen und Durchschnittsgrössen beschäftigt. Man hat etwa untersucht, wie sich das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf verändern wird. Seit einigen Jahrzehnten beobachtet man aber in westlichen Ländern, dass die Einkommensunterschiede stark gewachsen sind. Das hat viel dazu beigetragen, dass wirtschaftliche und soziale Ungleichheiten zu Kernthemen der Ökonomie geworden sind. Mich selbst hat ein Aufenthalt an der Public Policy School der Universität Chicago geprägt. Dort setzen sich hervorragende Forschende aus verschiedenen Fachrichtungen mit sozialen Problemen auseinander: Armut, Ungleichheit, Diskriminierung. Sie beschäftigen sich nicht bloss mit abstrakten Konzepten, sondern mit sehr konkreten Herausforderungen – das hat mich begeistert.

Was sind die Gründe für die zunehmenden Einkommensunterschiede?

DORN: Der häufigste Grund, der für die zunehmende Ungleichheit genannt wird, ist der technologische Wandel. Die Nach-



frage nach gut qualifizierten Arbeitskräften ist gestiegen, doch für weniger gut ausgebildete Arbeitnehmende ist sie gesunken. Zudem haben die Gewerkschaften an Einfluss verloren, das hat den Niedriglohnverdienern geschadet. In den USA ist die Einkommensungleichheit besonders dramatisch gestiegen. In der Schweiz war die Einkommensverteilung – abgesehen von den Spitzenlöhnen, die massiv gestiegen sind – in den letzten Jahrzehnten dagegen recht stabil.

Weshalb ist die Schweiz von dieser Entwicklung weniger betroffen?

DORN: Das ist noch nicht abschliessend beantwortet. Wir haben am Universitären Forschungsschwerpunkt «Equality of Op-

portunity» ein Forschungsprojekt, das genau diese Frage untersucht. Die Schweiz hat vermutlich von mehreren Faktoren profitiert. Einerseits gab es bei uns in den letzten Jahrzehnten nicht mehr viele niedrigqualifizierte Fabrikarbeiter, die ihre Jobs wegen Automatisierung oder Globalisierung hätten verlieren können. Andererseits konnten etwa die Schweizer Pharmaunternehmen stark von der Globalisierung profitieren. Zudem haben die Unternehmen vielleicht auch erkannt, dass es nicht in ihrem Interesse ist, die Löhne maximal zu drücken.

Was sind die Folgen dieser wachsenden Ungleichheit, insbesondere in den USA?

DORN: Im Vergleich zu den Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg gibt es drei Faktoren, die sich ungünstig entwickelt haben. Erstens haben wir relativ zu den 1950er- und 1960er-Jahren weniger Wirtschaftswachstum pro Kopf. Zweitens können wir in vielen Ländern beobachten, dass der Anteil der Arbeitslöhne an der Wirtschaftsleistung sinkt, während jener der Kapitaleigner steigt. Drittens wird die Lohnsumme ungleicher unter den Arbeitnehmenden verteilt. Wenn man diese drei Faktoren kombiniert, bedeutet das, dass in Ländern wie den USA über die letzten Jahrzehnte Menschen im unteren Bereich der Einkommensverteilung einen Einkommensrückgang erlitten haben. Obwohl es insgesamt Wirtschaftswachstum gegeben hat, ist deshalb die Kaufkraft nur an der Spitze gestiegen, unten ist sie sogar gefallen. Das hat eine enorme Wirkung auf die Zufriedenheit der Menschen – wirtschaftlich, aber auch politisch gesehen. In den USA sieht man ganz deutlich, dass grössere Bevölkerungsgruppen sich vom System abwenden und ihm die Legitimität absprechen.

Und diese Bevölkerungsgruppen liebäugeln mit rechtskonservativen Ideen?

DORN: Ja, meine Forschung hat deutlich gemacht, dass in den USA Wähler in Gebieten mit einem grossen Rückgang der industriellen Produktion dazu neigen, rechtskonservative Politiker und dann auch Donald Trump zu wählen. Für viele dieser Wähler funktioniert das gegenwärtige System nicht. Deshalb haben sie die Hoffnung, dass eine ganz andere Politik ihre Situation verbessert.

Können Sie das nachvollziehen?

DORN: Bis zu einem gewissen Grad schon, insbesondere weil diese Parteien die Abstiegsprobleme und Ängste ansprechen und Lösungen dafür versprechen. Donald Trump hatte zum Beispiel versprochen, die Industriebeschäftigung in die USA zurückzuholen und den Leuten ihre alten Jobs zurückzugeben. Inzwischen wissen wir, dass das nicht wirklich gelungen ist. Aber die Wähler verlassen sich zuweilen auf die Hoffnung. Das ist eine Entwicklung, die man auch in europäischen Ländern feststellen kann, etwa in Italien – einem Land, das seit längerer Zeit im Krebsgang ist und in dem ständig neue Hoffnungsträgerinnen oder -träger an die Macht kommen.

Was kann man gegen den sozialen Abstieg von Arbeitnehmenden tun?

DORN: Zu Beginn des letzten Jahrhunderts

tützen, den Weg zu einer neuen Stelle zu finden. Diese Unterstützung ist in europäischen Ländern deutlich besser ausgebaut



hatten wir auch in der Schweiz eine ganz andere Branchenstruktur als heute. Damals arbeiteten sehr viele Menschen in der Landwirtschaft, einem Sektor, in dem heute nur noch wenige beschäftigt sind. Andere Branchen sind dagegen stark gewachsen oder gar neu entstanden, vor allem im Dienstleistungssektor. Solche immensen Branchenverschiebungen sind ein ganz normaler Teil der wirtschaftlichen Entwicklungen und nicht grundsätzlich negativ zu beurteilen. Problematisch ist, dass die Globalisierungswelle der 2000er-Jahre in manchen Ländern zu einem dramatisch schnellen Niedergang des Industriesektors geführt hat. In den USA und in Grossbritannien sind innerhalb eines Jahrzehnts 20 bis 30 Prozent aller Industriebesetzungen verloren gegangen. Im Nachhinein wäre es wünschenswert gewesen, dass man in diesen Transformationsprozess verlangsamernd eingegriffen hätte.

Wie stellen Sie sich das vor?

DORN: Möglichkeiten gibt es etwa bei der Regulierung des Handels. Die WTO erlaubt temporäre Schutzzölle, wenn Importe sehr schnell anwachsen und gleichzeitig die heimische Industrie sehr schnell schrumpft. Ich sehe das als Notbremse, um Massenarbeitslosigkeit und die damit einhergehenden sozialen Härten zu vermeiden. Die zweite mögliche Intervention ist, den Menschen, deren Job verloren ging, zu helfen. Es geht darum, dramatische finanzielle Notlagen zu mindern und die Menschen durch Weiterbildung und Beratung zu un-

ters als in den USA. Grundsätzlich muss man sich aber bewusst sein, dass mit allen Massnahmen, die strukturerhaltend sind, immer auch Zielkonflikte entstehen. Der verlangsamte Strukturwandel schützt zwar Arbeitsplätze von bestimmten Erwerbstätigen, er verringert aber auch die Vorteile, welche die Globalisierung oder Automatisierung mit sich bringt, etwa den Zugang der Konsumenten zu billigeren Produkten.

Nun hat Ihre Forschung, wie Sie bereits erwähnt haben, auch gezeigt, dass Firmengewinne zunehmend zugunsten der Aktionäre ausgeschüttet werden und die Arbeitnehmenden im Verhältnis dazu immer weniger profitieren. Wie lassen sich Gewinne gerechter verteilen?

DORN: Der wichtigste Mechanismus zur Umverteilung sind Steuern und staatliche Leistungen. Es stellt sich zum Beispiel die Frage, ob man die Gutverdienenden stärker besteuern und die Niedrigverdienenden mehr unterstützen sollte. Viele Ökonomen befürworten vor allem eine Steuer auf sehr grossen Erbschaften. Dies wäre wohl weniger schmerzhaft als andere Steuern und würde die Wirtschaft nicht stark negativ beeinflussen.

Die Digitalisierung ist zurzeit der grösste Treiber des Strukturwandels – wie wird sie das Arbeiten künftig verändern?

DORN: Neben repetitiven Tätigkeiten in der industriellen Fertigung, die durch Ma-

schinen und Roboter ersetzt wurden, werden zunehmend auch bestimmte Arbeitsprozesse im Büro – beispielsweise Buchhaltung und Datenmanagement – durch Software ersetzt. Dies führt zu einer Polarisierung des Arbeitsmarkts: Das Beschäftigungswachstum findet bei den am besten bezahlten und bei den am schlechtesten bezahlten Berufen statt; bei Büro- oder Fabrikjobs mit mittlerer Bezahlung geht die relative Beschäftigung zurück. Auf die Zukunft gerichtet gibt es eine grosse Debatte, ob künstliche Intelligenz diese Entwicklung grundlegend verändert. Einzelne Forscher prognostizieren, dass auch Tätigkeiten, die wir bislang als hochkomplex betrachtet haben, von Maschinen übernommen werden.

Was ist Ihre Einschätzung?

DORN: Bislang zeigt die Forschung klar, dass künstliche Intelligenz noch zu keinem grossen Verdrängungseffekt im Arbeitsmarkt geführt hat. Es gibt weiterhin viele Tätigkeiten, die für Menschen intuitiv funktionieren, für Maschinen aber schwierig sind. Das zeigt das Beispiel der selbstfahrenden Autos – die Technologieentwicklung erweist sich dort als viel schwieriger als anfänglich angenommen. Was man in den Daten auch deutlich sieht: In vielen Bürojobs stagniert die Beschäftigung. Es zeichnet sich jedoch nicht ab, dass Jobs für Universitätsabsolventen schwinden. Wir sind noch lange nicht so weit, dass Ärztin-

nen und Ärzte wegen medizinischer Roboter um ihre Stelle bangen müssen. Die relativen Stärken der Menschen gegenüber den Maschinen sind Kreativität und die Fähigkeit, Probleme zu lösen und mit anderen Menschen zu interagieren.

Das ist für Maschinen anspruchsvoll, weil sie nach festgelegten Schemata funktionieren und nicht «out of the box» denken können. Die soziale und wirtschaftliche Ungleichheit nimmt zu.

Was kann die Forschung etwa am UFSP «Equality of Opportunity» zu einer egalitäreren Gesellschaft beitragen?

DORN: Am UFSP beschäftigen wir uns in drei Modulen mit der Thematik: Wir erforschen, wie ökonomische Ungleichheit entsteht und was die treibenden Faktoren für zunehmende Ungleichheit sind. Wir versuchen zu verstehen, wie sich die Beurteilung von Ungleichheit in der Gesellschaft verändert und welche politischen Forderungen daraus entstehen. Und wir beschäftigen uns mit konkreten Möglichkeiten, die Chancengleichheit zu verbessern – seien dies Veränderungen der juristischen Rahmenbedingungen wie Diskriminierungsverbote oder Reformen des Steuer- oder des Bildungssystems, die dazu beitragen, dass die Weitervererbung von Ungleichheit über die Generationen hinweg abgeschwächt wird.

Interview: Roger Nickl

Dieser Artikel erschien ursprünglich im UZHmagazin Nr. 4/22. Wir danken uns beider Universität Zürich für die Erlaubnis der Reproduktion.

Zur Person: David Dorn ist Professor für Globalisierung und Arbeitsmärkte an der Universität Zürich.

UNSERE VERTRAGSPARTNER



Weitere Informationen

zu unseren Vertragspartnern finden Sie auf www.oeffentlichespersonal.ch Rubrik «Dienstleistungen»

KANTON AARGAU

Aargauer Staatspersonalverband (ASPV)

Vorankündigung Generalversammlung 2023



Die diesjährige Generalversammlung des Aargauer Staatspersonalverbands ASPV findet am

Donnerstag, 1. Juni 2023, um 17.30 Uhr, im Gasthof zum Schützen, Aarau, statt..



KANTON BASELSTADT

Verband Staats- und Gemeindepersonals Baselland

Änderungen VSG BL Mitgliederversammlung 2023



Kurzfristige Änderung des Austragungs-ortes und der Uhrzeit:

Datum/ Uhrzeit: 25. Mai 2023, 18.00 Uhr
Austragungsort: **Schloss Ebenrain**, Ittingenstrasse 13, 4450 Sissach

Anfahrt mit dem ÖV empfohlen. Falls die Anreise mit dem Auto erfolgt, bitte den Situationsplan des Ebenrain [online](#) beachten. Die Parkplätze beim Landwirtschaftlichen Zentrum sind beschränkt und kostenpflichtig. Beim Schulhaus Tannenbrunn stehen Gratis-Parkplätze zur Verfügung (rund 5 Minuten Fussmarsch bis zum Schloss).

Nach der Mitgliederversammlung sind Sie herzlich zu einem Stehapéro eingeladen.



40 mm müssen frei bleiben für
die Adressierung

AZB CH-5400 Baden
P.P./Journal
Post CH AG
ZV Info

Sparen auf Bündner Art: Ohne zu warten von 300 Franken profitieren.

QR-Code scannen und Sofortpreis gewinnen.



oekk.ch/zv



Die Versicherung mit
gesundem Bündnerverstand.

ÖKK