

# Angriff auf Kantonsrichterin sorgt für Empörung

Nach dem Urteil Wirtschaftskammer-Präsident habe Grenze des Anstands überschritten

VON HANS-MARTIN JERMANN

Im Baselbiet kommt die Politik selbst in der Sommerpause nicht zur Ruhe. Seit das Kantonsgericht am vergangenen Mittwoch der Wirtschaftskammer-Tochter IWF AG den Auftrag zur Abwicklung des kantonalen Energiepakets entzogen hat, ist in der Politzszone des Landkantons der Teufel los. Als Reaktion auf das Urteil stellte Wirtschaftskammer-Präsident Andreas Schneider in der «Schweiz am Wochenende» die Unabhängigkeit von Gerichtspräsidentin Franziska Preiswerk infrage.

Die Attacke Schneiders auf die Gerichtspräsidentin warf in den sozialen Medien hohe Wellen: «Der Angriff auf eine einzelne Richterin ist inakzeptabel», twitterte etwa SP-Chef Adil Koller. Die Wirtschaftskammer sei ja «noch arroganter, als wir alle dachten». Es war am Wochenende nicht die einzige scharfe Reaktion. Gestern Montag äusserte sich die BDP; die ausführliche Mitteil-

lung der Kleinpartei unterscheidet sich in der Tonalität vom Schlagabtausch zwischen Links und Rechts der Vortage: Die BDP anerkenne die Bedeutung der Wirtschaftskammer, diese leiste - etwa in der Berufsbildung - viel Gutes.

«Mit der Diffamierung eines fünfköpfigen Richterorgans und dem Angriff auf eine Richterin hat die Wirtschaftskammer die Grenze des politischen Anstands aber überschritten», sagt BDP-Präsident Marc Bürgi. Die Wirtschaftskammer müsse nun Hand bieten zur Aufklärung und Transparenz. «Das dürfen auch ihre Mitgliedern erwarten», fügt Bürgi an. Er hält die anhaltende Kritik an der Wirtschaftskammer angesichts des Urteils und fundierter journalistischer Recherchen für gerechtfertigt. Falsch findet er aber ein «Wirtschaftskammer-Bashing», das alleine Wahlkampfzwecken diene.

Zurückhaltend äussert sich demgegenüber die Attackierte selber: «Ich habe das zur Kenntnis genommen. Als

Richterin bin ich der Unabhängigkeit verpflichtet, das ist selbstverständlich», sagt Franziska Preiswerk auf Anfrage der bz. Dass das Gericht das Urteil zum Energiepaket in Fünferbesetzung einstimmig gefällt habe, spreche für sich.

## Kein Ausstandsbegehren gestellt

Die Wirtschaftskammer muss sich kritische Gegenfragen gefallen lassen: Warum hat sie nicht vor dem Gerichtstermin auf eine mögliche Befangenheit Preiswerks hingewiesen? Die Parteien vor Gericht können den Ausstand eines Richters verlangen, sollten Zweifel an dessen Unabhängigkeit bestehen. Das Kantonsgericht teilt deswegen im Vorfeld die personelle Zusammensetzung des Gerichts jeweils mit. «Ein Ausstandsbegehren ist nicht gestellt worden», sagt nun aber Preiswerk.

Im Interview mit der «Schweiz am Wochenende» stellte Wirtschaftskammer-Präsident Schneider die Frage, ob sich «diese Richterin vielleicht nicht

vollständig von ihrer beruflichen Vergangenheit beim Kiga (Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit), hat lösen können, das sich seit geraumer Zeit als Widersacher der Wirtschaftskammer aufspielt». Schneider kritisierte eine Aussage Preiswerks zur Urteilsöffnung. Gemäss Berichterstattung der «Basler Zeitung» sagte sie, die Bau- und Umweltschutzdirektion habe bei der Vergabe des Energiepakets «unbedingt einen Anbieter aus Liestal berücksichtigen» wollen. Dies sei inakzeptabel und unprofessionell, kritisierte Schneider.

Franziska Preiswerk war bis 2002 in wechselnden Funktionen im Kiga tätig, unter anderem bei der arbeitsvertraglichen Rechtsauskunft. «Ich weiss allerdings nicht, was meine Tätigkeit im Kiga, die bereits sehr lange zurückliegt, mit dem vorliegenden Gerichtsfall zu tun haben soll», sagt sie. Preiswerk ist seit 2009 Präsidentin der Abteilung Verwaltungs- und Verfassungsrecht des Baselieter Kantonsgerichts.

## Telefontrick

Gauner geben sich als Polizisten aus

Nach Basel-Stadt treiben Telefonbetrüger jetzt auch im Landkanton ihr Unwesen. Sie wenden die sogenannte «Spoofing»-Methode an. Die Anrufer geben sich als Mitarbeiter der Polizei oder der Staatsanwaltschaft aus und gaukeln ihren Gesprächspartnern vor, deren Geld sei nicht sicher. Darum sollten die Angerufenen grössere Geldbeträge abheben und das Geld jemandem übergeben oder irgendwo deponieren. Weil auf den Displays der Opfer jeweils echte Telefonnummern der Polizei erscheinen, verleiht das den Anrufern hohe Glaubwürdigkeit.

Wie die Baselieter Polizei gestern mitteilte, hat sie in der vergangenen Woche zehn «Spoofing»-Anrufe registriert. Die Empfehlung lautet, niemals sensible Informationen herauszugeben oder Wertsachen an Unbekannte auszuhändigen.

Im vergangenen Dezember nahm die Kantonspolizei Basel-Stadt drei mutmassliche Telefonbetrüger fest. Es wurden damals bis zu hundert «Spoofing»-Anrufe pro Tag registriert. Auch gelang es den Basler Behörden mehrfach, Geldübergaben im letzten Moment zu verhindern. (BWB)

# «Eine Lohnerhöhung wirkt nicht lange»

Glück Elena Shvartsman von der Uni Basel forscht darüber, wie das Einkommen unsere Zufriedenheit beeinflusst

VON LEIF SIMONSEN

Wirtschaftswissenschaftlerin Elena Shvartsman promovierte 2016 an der Universität Basel und ist seither am Postdoc. Im Frühjahr veröffentlichte sie zusammen mit ihrem Kollegen Patric Diriwächter eine Forschungsarbeit, in welcher der Zusammenhang zwischen Lohnveränderungen und Zufriedenheit am Arbeitsplatz anhand der Daten von über 6000 deutschen Arbeitnehmern untersucht wurde.

Im Interview sagt Shvartsman, welche Lohnerhöhungen am besten beim Arbeitnehmer ankommen - und was die Lohntransparenz für Vor- und Nachteile hat.

## Frau Shvartsman, kann man sich als Arbeitgeber die Zufriedenheit der Arbeitnehmer mit Lohnerhöhungen erkaufen?

**Elena Shvartsman:** Man muss zwischen Lohnniveau und Lohnveränderungen unterscheiden. Wir haben die Lohnveränderungen erforscht - dazu gehörten nicht nur Lohnerhöhungen, sondern auch Lohnsenkungen. Unsere Auswertung hat ergeben, dass Lohnerhöhungen sich in der Tat sich auf die Arbeitszufriedenheit positiv auswirken. Das liegt daran, dass Menschen sich nicht absolut, sondern relativ zu anderen - oder zu sich selbst in der Vergangenheit - vergleichen. Diese Vergleiche tragen viel zur Arbeitszufriedenheit oder Unzufriedenheit am Arbeitsplatz bei. Aber es gibt auch andere Faktoren, die dazu beitragen als der Lohn. So beispielsweise die Vielfalt der Arbeit, die Identifizierung mit der Aufgabe oder die Feedbacks.

## Lohnerhöhungen sind aber ein gutes Mittel für die Arbeitgeber, um die Motivation der Angestellten zu steigern.

Ja, aber eine Lohnerhöhung wirkt nicht lange. Die Menschen passen ihren Referenzpunkt an. Was vor fünf Jahren war, interessiert sie nicht - sie benutzen als Referenz das neue Lohnniveau. Wenn man also die Arbeitszufriedenheit steigern will, müsste man regelmässig den Lohn steigern. Wir konnten jetzt keine Kosten-Nutzenanalyse machen mit unserer Forschungsarbeit, also können wir nicht generell sagen, dass sich kleine Lohnerhöhungen in kurzen Zeitabständen lohnen.

## Und wie lange reicht eine Lohnerhöhung, damit der Arbeitnehmer zufrieden bleibt?

Je nach Methode dauerte die Zufriedenheit zwei bis vier Jahre, danach vererbte sie wieder.



Elena Shvartsman hat sich mit dem Lohnsystem auseinandergesetzt und Interessantes herausgefunden.

MARTIN TONCI

## «Je nach Methode dauerte die Zufriedenheit nach einer Lohnerhöhung zwei bis vier Jahre.»

Elena Shvartsman  
Universität Basel

## Wie wichtig ist Arbeitnehmern, was sie im Vergleich mit Kollegen verdienen?

Falls Sie auf die Lohntransparenz ansprechen: Das ist ein weites Feld, über das man ein eigenes Buch verfassen könnte. In der traditionell-ökonomischen Theorie ist es so, dass Sie nur ihren Lohn betrachten und anschauen, wie viel Nutzen Ihnen dieser bringt. Wenn man die verhaltensökonomischen Prinzipien hinzu zieht, dann gibt es so etwas wie die referenzabhängigen Präferenzen. Ein Punkt sind soziale Vergleiche, in diesem Fall die Arbeitskollegen. Da gibt es den sogenannten Statusseffekt und den Signaleffekt. Beim Signaleffekt geht es so: Wenn man sieht, dass andere mehr verdienen, kann das ein Ansporn sein. Indem ich beispielsweise mit Leistung an diesen Punkt komme. Andererseits gibt es den Statusseffekt. Dieser besagt: Wenn ich weniger bekomme als die Arbeitskollegen, dann hat das einen demotivierenden Effekt.

## Ist dies unabhängig davon, ob ich Millionen verdiene oder mich am unteren Einkommenssegment bewege?

Ja, wenn ich beispielsweise als Fussballer das Gefühl habe, ich bin 15 Millionen wert und verdiene nur 10 Millionen, kann das durchaus einen demotivierenden Effekt haben.

## Handkehrum beflügelt es mich als Arbeitnehmer aber, wenn ich mehr verdiene als der oder die nebenan.

Laut unserer Studie stieg die Arbeitszufriedenheit noch ein kleines bisschen mehr, wenn die Lohnerhöhung jene der Referenzgruppe überstieg. In Bezug auf Leistungsbringung oder das absolute Lohnniveau zeigen aber andere Studien, dass dieser Vergleich nur in eine Richtung stattfindet. Wenn man mehr verdient als die anderen, reagiert man nicht darauf. Aber wenn man feststellt, dass man schlechter verdient, dann reagiert man eventuell mit Leistungszurückhaltung oder neigt eher zur Kündigung.

## Welches sind die Vor- und Nachteile der Lohntransparenz?

Nachteilig ist natürlich, wenn sie sich aufgrund des angesprochenen Statusseffekts

demotivierend auswirkt. Aber die Transparenz bei den Löhnen kann durchaus auch positive Auswirkungen haben. Wenn es nämlich konkrete Gründe für die Lohnunterschiede gibt, akzeptieren die Menschen diese viel eher. Dies sollte vor allem gelten, wenn die Leistung quantifizierbar ist.

## Die Privatwirtschaft unterscheidet sich stark vom Staat, wo es einen automatischen, nicht leistungsabhängigen Erfahrungsstufenanstieg gibt. Ist es für die Motivation der Beamten hinderlich, wenn der Lohnanstieg ohnehin kommt?

Wir wissen, dass überraschende Lohnerhöhungen motivierend sind. Das spricht gegen das staatliche System. Allerdings haben wir herausgefunden, dass die Erwartung einer Lohnerhöhung an sich bereits die Zufriedenheit steigert - bereits vorher. Staatsangestellte sind aber vermutlich stark intrinsisch, also aus eigenem Antrieb, motiviert, da sie einen Job machen, bei dem sie keine Aussicht auf sehr hohe Gehälter haben.