

Gemeinnützige Arbeit statt Busse

Das neue **Sanktionenrecht** des Strafgesetzbuches ist in Kraft. Es bringt etliche Änderungen in der Strafzumessung, zum Beispiel die Einführung der gemeinnützigen Arbeit oder der Geldstrafe.

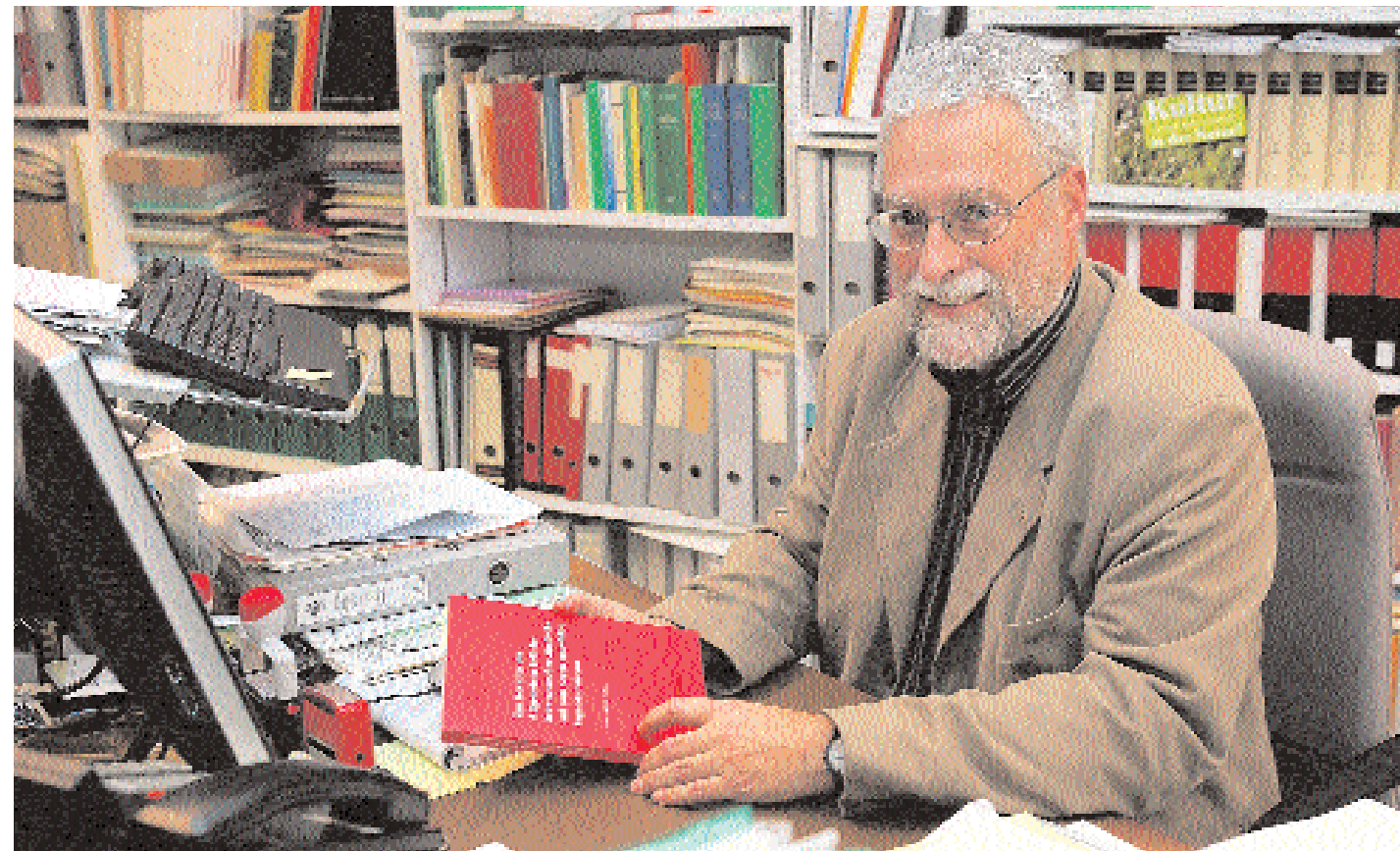
DAMIAN BUGMANN

Fast zwei Jahrzehnte, bis 2002, hat es gedauert, bis die umfassenden Revisionsarbeiten der Eidgenössischen Parlamente abgeschlossen waren. Und erst Anfang dieses Jahres trat das erneuerte Gesetz in Kraft. «Eine Reform von gestern, ab Neujahr in Kraft», titelte polemisch die «NZZ am Sonntag» zum Jahresende 2006. «Die wichtigsten Nachbesserungen sind 2005 gemacht worden», hält Peter Bohnenblust, Staatsanwalt Biel/Seeland/Berner Jura entgegen, «jetzt geht es darum, dass Gerichte das neue Gesetz in der Praxis anwenden und alle Beteiligten – Angeeschuldigte, Privatkläger, Staatsanwälte und Fürsprecher – Erfahrungen sammeln.» Ausserdem seien mit der Revision die Gesetze an die geltende juristische Lehre und Praxis angepasst worden.

Fahrverbot ausgeweitet

Einiges ist neu im Strafgesetzbuch (StGB), so zum Beispiel die Ausweitung des richterlichen Fahrverbots über Strassenverkehrs-Delikte hinaus: Täter, die zur Begehung von Straftaten ein Fahrzeug verwendet haben, können heute diese Strafe zusätzlich aufgebremst bekommen. Was neu «Freiheitsstrafe» heisst, war früher in Zuchthaus, Gefängnis und Haft unterteilt. Bedingte Freiheitsstrafen unter sechs Monaten sind nicht mehr möglich, die kurze unbedingte Freiheitsstrafe kommt nur noch in Ausnahmefällen im Bereich bis zu sechs Monaten zur Anwendung.

Bis 2006 konnten bedingte Gefängnis- und Zuchthausstrafen bis zu 18 Monaten ausgesprochen



Staatsanwalt Peter Bohnenblust: «Vier Stunden Arbeit entsprechen einem Tag Freiheitsstrafe.»

Bild: Patrick Weyeneth

werden; neu sind Freiheitsstrafen bis zu zwei Jahren sowie Geldstrafen und gemeinnützige Arbeit bedingt. Jede bedingte Strafe kann mit einer Busse oder einer unbedingten Geldstrafe verbunden werden. Weiter besteht die Möglichkeit des teilbedingten Strafvollzugs, das heisst, ein Teil der Strafe wird vollzogen, ein Teil bedingt ausgesprochen.

Gemeinnützige Arbeit

Die Einteilung der Strafen in Verbrechen, Vergehen und Übertretung bleibt bestehen. Die Übertretung, die leichteste Verfehlung im Strafrecht, wird in keinem Fall mehr mit Haft, sondern nur noch mit Busse (bis 10 000 Franken, bisher 5000) belegt. Nur bei Nichtbezahlung der Busse wird diese in eine Ersatzfreiheitsstrafe bis drei Monaten umgewandelt. Dabei sitzt man pro 100 Franken neu ei-

Revidiertes Gesetz

Schweizerisches Strafgesetzbuch (StGB):
• 1983-2002: Revision v.a. **des allgemeinen Teils** (Sanktionenrecht, Strafvollzug, das heisst, ein Teil der Strafe wird vollzogen, ein Teil bedingt ausgesprochen)
• 1.1.2007: **Inkrafttreten** des revidierten Gesetzes (db)

nen Tag, vorher konnten pro Tag nur 30 Franken abgesehen werden. «Statt einer Busse kann ein Gericht auch gemeinnützige Arbeit als Strafe bestimmen», so Bohnenblust, «dabei entsprechen vier Stunden Arbeit einem Tag Freiheitsstrafe oder 100 Franken Busse.» Und weiter: «Das neue Gesetz hat die gemeinnützige Arbeit als Hauptsstrafe eingeführt.»

Ein entdecktes und bewiesenes Vergehen oder Verbrechen wird mit gemeinnütziger Arbeit, Freiheits- oder Geldstrafe bestraft. Die Freiheitsstrafe beträgt in der Regel sechs Monate bis 20 Jahre, äusserst selten lebenslänglich. Für die Verbüssung der Strafe als gemeinnützige Arbeit braucht es die Einwilligung des oder der Angeklagten, «sonst wäre es ja Zwangsarbeit», so Staatsanwalt Bohnenblust. Bei der Geldstrafe wird nach dem Verschulden die Anzahl der Tagessätze festgelegt. Die Höhe des Tagessatzes soll laut dem Gesetzestext «nach den persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen des Täters im Zeitpunkt des Urteils» bestimmt werden. Anleitung zur Anwendung des Tagessatzes und zur Umsetzung anderer Neuerungen geben die Zusatzempfehlungen der Konferenz der Strafverfolgungsbehörden der Schweiz.

Das Massnahmenrecht ist differenzierter ausgestaltet worden: Die Verwahrung ist nicht mehr auf Gewohnheitsverbrecher und geistig Abnorme beschränkt, sondern kann auch bei geistig gesunden, aber gefährlichen Ersttätern verfügt werden. Es gibt neu die Sicherungsverwahrung während des Vollzugs.

Das Militärstrafrecht wurde ebenfalls revidiert, das Jugendstrafrecht als eigenständiges Gesetz ausgegliedert. Laut der Bieler Jugendrichterin Brigitte Lamberty ist das neue Jugendstrafrecht strenger als das alte. Staatsanwalt Bohnenblust ist zufrieden mit der Revision des Gesetzes für die Erwachsenen, von einer generellen Verschärfung oder Milderung der Strafen könne man nicht sprechen: «Das neue StGB gibt den Gerichten mehr Möglichkeiten und grössere Flexibilität bei der Strafzumessung.»

Augenmerk auf faires Arbeitszeugnis

Arbeitszeugnisse sollen **objektiv** und fair aufzeigen, wie die Leistung und wie das Verhalten während einer Anstellung war. Sie sind für eine neue Bewerbung wichtig.

NATALIE ASCHWANDEN,
ANDREA FROMMHERZ

Mit der Beendigung eines Anstellungsverhältnisses erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis. Dieses belegt den beruflichen Werdegang und die erworbenen beruflichen Erfahrungen und Fähigkeiten und fördert das berufliche und wirtschaftliche Fortkommen von Arbeitnehmenden. In der Regel werden Arbeitszeugnisse (Kopien) den schriftlichen Bewerbungsunterlagen beigelegt. Für die Personalverantwortlichen sind die Zeugnisse eine von verschiedenen Entscheidungsgrundlagen.

Beispiel Wiedereinstieg

Susan K.* ist Mutter von zwei Kindern. Während den letzten sieben Jahren, in denen sie sich vorwiegend der Familie widmete, leistete Susan K. zusätzliche, unentgeltliche Arbeit als Buchhalterin eines Vereins und war zur Aufbesserung des Familienbudgets stundenweise in der Backstube der Quartierbäckerei tätig.

Die Kinder sind mittlerweile

grösser und Susan K. überlegt sich einen Wiedereinstieg in ihren ursprünglichen Beruf als kaufmännische Angestellte. Um eine komplette Bewerbung abschicken zu können, ist es wichtig, dass Susan K. auch über die letzten sieben Jahre mit Arbeitszeugnissen ihre Tätigkeiten, die Leistungen und ihr Verhalten bei der letzten Arbeitsstelle differenziert und klar aufzeigen kann.

Die Arbeitstätigkeiten sollen im Arbeitszeugnis vollständig festgehalten und die Leistungen und das Verhalten gegenüber Kollegen, Vorgesetzten und Kundinnen am Arbeitsplatz objektiv qualifiziert werden. Ein Arbeitszeugnis ist immer auch ein Empfehlungsschreiben.

Ist ein Arbeitszeugnis auf Personenangaben, Beschreibung der Tätigkeit und die Dauer der geleisteten Tätigkeit beschränkt, handelt es sich um eine Arbeitsbestätigung. Diese ist nur bei Arbeitsverhältnissen mit kurzer Dauer zu empfehlen.

Zwischenzeugnisse

Jederzeit kann während einer Anstellung auch ein Zwischenzeugnis verlangt werden. Bei einer internen Versetzung oder bei Wechsel der Vorgesetzten ist dies unbedingt zu empfehlen. Wechsel in einem Betrieb bringt fast immer Änderung und Neuerung mit sich, deshalb lohnt es sich, ein Zwischenzeugnis zu verlangen. Ein Zwischenzeugnis ist ebenso verbindlich über die bewertete

Zeitspanne wie ein Schlusszeugnis.

Das Zeugnis enthält folgende Angaben: Personalien, Anstellungsdauer, Arbeitsort, Funktion, Aufzählung der Aufgabebereiche, allfällige Beförderungen, Aus- bzw. Weiterbildungen während der Anstellung (intern und extern), Qualifikation der Arbeitsleistung, Arbeitsweise, Fachwissen, Engagement, Quantität und Qualität der Leistung, ev. Loyalität und Führungsqualitäten, Beurteilung des Verhaltens gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Kunden, Austrittsgrund, Schlussatz (in Abhängigkeit des Austrittsgrundes).

Vorgesetzte, die die Aufgabe haben, Zeugnisse zu verfassen,

So sollte ein Arbeitszeugnis sein

- objektiv und klar formuliert
- **wahrheitsgemäss** und durch schriftlich festgehaltene Berichte belegt
- auf den Arbeitsplatz und die Arbeit bezogen. **Private Informationen** und Ausserberufliches gehören nicht in Arbeitszeugnis
- sauber dargestellt und **fehlerfrei** geschrieben
- **wohlwollend** formuliert und förderlich für das berufliche Fortkommen der oder des Angestellten (na/af)

besprechen in der Regel mit den Angestellten die Einzelheiten des auszustellenden Arbeitszeugnisses. Angestellte können Vorschläge machen, zum Beispiel welche Tätigkeiten sie als wichtig betrachten. Die Qualifikationen hingegen bestimmt der Arbeitgeber selbst.

Interpretationsspielraum

Die Anwendung von Standardformulierungen ist weit verbreitet. Sie lassen Interpretationsmöglichkeiten gewisser Formulierungen und Auslassungen zu. Detaillierte und starre oder gar allgemeingültige Interpretationsregeln gibt es nicht. Die gängigsten Formulierungen sind «Ihr Verhalten war korrekt», was heissen kann: korrekt, aber eben nicht freundlich, oder «Sie erledigte ihre Aufgaben zu unserer Zufriedenheit», was ihre Leistungen eher abwertet, aber offen lässt, ob man wirklich mit ihr zufrieden war.

Fehlen Angaben, wieso es zur Kündigung kam, so könnte dies heissen, dass dem/der Angestellten gekündigt wurde. Standardformulierungen bieten zu viel Raum für Spekulationen. Wird auf diese verzichtet, empfiehlt es sich, dies mit einem kurzen Hinweis zu bezeichnen.

Korrekte Zeugnisse

Sind die grundlegenden Erwartungen an ein Zeugnis nicht erfüllt, gilt es auf einer korrekten Zeugnisausstellung zu bestehen. Wer aufgrund seiner Leistungen

ein gutes Zeugnis erwartet und auch erwarten darf, soll darauf achten, dass die gewählte Formulierung dies auch unmissverständlich ausdrückt. Bei Unzufriedenheit oder Unbehagen bei einem Arbeitszeugnis ist es wichtig, das Gespräch zu suchen. Es ist sinnvoll, der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber einen Änderungsvorschlag zu unterbreiten und diesen kurz zu begründen. Meistens gelingt es dabei, einen gemeinsamen Nenner zu finden.

Berufliche Zukunft

In der Bäckerei verlangt Susan K. nur eine Arbeitsbestätigung, weil diese Tätigkeit nicht ihrem Berufsprofil entspricht. Hingegen legt Susan K. grossen Wert auf das Ausstellen des Zeugnisses als Buchhalterin, weil diese Arbeit, obwohl unentgeltlich, ihre beruflichen Kompetenzen beschreibt. Sie nimmt die Möglichkeit wahr und bestimmt beim Ausstellen ihres Arbeitszeugnisses mit. Sie wünscht sich, dass verschiedene Arbeiten, die ihr besonders liegen, hervorgehoben werden. Susan K. nimmt nun ihre beruflichen Ziele ins Visier. Das entsprechende Arbeitszeugnis und die Arbeitsbestätigung helfen ihr, beruflich wieder Fuss zu fassen.

* Name geändert

INFO: Die Autorinnen arbeiten beim frac, zweisprachiges Informations- und Beratungszentrum rund um das Thema Frau und Arbeit. www.frac.ch

BUCHTIPPS

Hilfe für den Schriftverkehr

kw. Wie wird eine Einladung oder eine Einsprache formuliert? Wie wende ich mich an die Behörden? Worauf ist bei Briefen und E-Mails zu achten? Der Beobachter-Ratgeber «Schreiben leicht gemacht» bietet Formulierungshilfen, Tipps zum Textaufbau, rechtliche Erläuterungen und über 200 konkrete Brief- und Vertragsvorlagen für den Schweizer Alltag. Alle Vorlagen sind ebenfalls als Word-Dateien auf der mitgelieferten CD-ROM enthalten. Wer ein Schreiben – ob Brief oder Vertrag – korrekt verfassen will, bekommt mit diesem Ratgeber endlich ein umfassendes Handbuch. Es erleichtert den Schriftverkehr mit den Behörden, im Geschäft oder im Privaten und vermittelt in einer verständlichen Sprache das Wichtigste über Verträge, Fristen und Vorgehensweisen. Die über 200 hilfreichen Brief- und Vertragsmuster sind mit rechtlichen Erläuterungen und Beobachter-Praxistipps versehen.

INFO: Schreiben leicht gemacht. Inkl. CD-Rom. Beobachter, 58 Fr., ISBN 3-85569-347-1

Wilde Ehen auf solider Basis

kw. Paare ohne Trauschein – gleich, welchen Alters – gehören heute zum Alltag, aber die rechtlichen Verhältnisse sind kaum geklärt. Wer unterzeichnet den Mietvertrag? Was ist vorzukehren, wenn Kinder da sind? Was muss bedacht werden, wenn man gemeinsames Eigentum anschafft? Der neue Beobachter-Konkubinatsratgeber «Zusammen leben, zusammen wohnen» verhilft jeder Lebensgemeinschaft zur massgeschneiderten Lösung.

Auch gleichgeschlechtliche Paare erhalten umfassend Rat mit dem kompletten Partnerschaftsgesetz und dem ausführlichen Kommentar dazu. Das Buch, als einziges der Schweiz, beantwortet alle rechtlichen, finanziellen und organisatorischen Fragen, die sich unverheiratete Paare und eingetragene Partner stellen.

INFO: Zusammen leben, zusammen wohnen. Beobachter-Buchverlag, 36 Fr., ISBN 978-3-85569-360-3

Ratgeber für den Todesfall

kw. Wer sich frühzeitig mit dem Tod und seinen Folgen auseinandersetzt, kann wichtige Fragen in Ruhe klären und hinterlässt geregelte Verhältnisse. Der neue Beobachter-Ratgeber «So regeln Sie die letzten Dinge» hilft Menschen, die vor ihrem Ableben alles im Reinen haben wollen und zeigt Angehörigen, wie sie einen Todesfall bewältigen können. Die Vorkehrungen für den eigenen Todesfall sind genau beschrieben: Wie können die Nächsten abgesichert werden? Wie lässt sich ein Streit unter Erben vermeiden? Wie will man sterben und bestattet werden? Im zweiten Teil des Buches finden Hinterbliebene einen Leitfaden für die schwere Zeit danach: Was ist nach dem Tod zu regeln? Wie werden die Formalitäten organisiert? Was geschieht mit dem Nachlass? Alle finanziellen, rechtlichen, organisatorischen und ethischen Fragen zum Tod werden beantwortet, der Ratgeber enthält zudem viele Vorlagen etwa für Vollmachten, Begünstigungserklärungen, Patientenverfügung oder Testament.

INFO: So regeln Sie die letzten Dinge. Beobachter-Buchverlag, 26 Fr., ISBN 3-85569-352-8