Jahresbericht 2025

geschrieben von Urs Stauffer | März 20, 2026

Zudem: Öffentliches Personal Schweiz hat in den beiden letzten Jahren erhebliche Sparmassnahmen unternommen, um Ausgaben und Einnahmen im Lot zu halten. Er hat unter anderem die Digitalisierung weiter vorangetrieben – dies alles mit dem Ziel, sich ab 2025 wieder in ruhigeren finanziellen Gewässern zu bewegen. Trotzdem war ein Verlust im mittleren fünfstelligen Bereich budgetiert. Wir haben unser Ziel übertroffen! Die Rechnung ist ausgeglichen und der Einsatz hat sich gelohnt. Doch es bleibt noch mehr zu tun. Schnelle Entscheide bei kostengünstigen Strukturen sind für den ZV gefragt. Daran sind wir. Auch bei den Leistungsträgern des ZV, die sich engagieren, müssen neue Wege gefunden werden. Wir müssen uns verjüngen, und zwar schnell. – Das war bereits im letzten Jahr der Wunsch, hier steht die Umsetzung noch aus.

Die Einführung des Rechtsschutzes für alle, ein intensives Vorhaben der letzten Jahre, war aufwändig, ist aber erfolgreich vollzogen. Die Digitalisierung unserer ZV-Info auch.

„Politische“ Themen

Fachkräftemangel

Der drohende Fachkräftemangel war Thema der letzten Jahre. Öffentliches Personal Schweiz hat sich in dieser Frage engagiert, das Thema in Weiterbildungsveranstaltungen bearbeitet und zu den Problemen publiziert. Allerdings: in den letzten Monaten zeichnete sich ab, dass der Fachkräftemangel nicht die Entwicklung nimmt, die man noch vor zwei Jahren prognostiziert hatte. KI und die damit verbundene Effizienzsteigerung scheint in den nicht handwerklichen Berufen dazu zu führen, dass der Fachkräftemangel etwas an Bedeutung verloren hat, insbesondere bei den akademischen Berufen überwiegen nicht mehr die offenen Stellen die Zahl der

Arbeitsuchenden.

Das ist eine zwiespältige Entwicklung, da der Arbeitnehmermarkt für den Arbeitnehmenden eine gute Sache ist, auf der anderen Seite ist der Mangel an geeigneten, fähigen Kolleginnen und Kollegen in Dienst unerfreulich, da die Arbeitsqualität sinkt und die Arbeitslast steigt – denn: die Erfüllung öffentlicher Aufgaben ist nicht freiwillig, sie muss erledigt werden. Fehlen die Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, lastet der Druck übermässig auf den verbleibenden Mitarbeitenden in der öffentlichen Verwaltung. Und das darf nicht sein.

KI und die Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst

Öffentliches Personal Schweiz beschäftigt sich bereits seit zwei Jahren intensiv mit den Herausforderungen, wie sie KI an die öffentliche Verwaltung stellt. Das Thema wurde in zwei Weiterbildungsveranstaltungen (Fachtagung Brunnen) intensiv vorgestellt und diskutiert. Nach jeder Veranstaltung dachte man, das nächste Mal müssen neue Themen her, aber weit gefehlt: Die Entwicklung ist derart rasend schnell, dass der Weiterbildungstakt von einem Jahr den Anforderungen schon nicht mehr genügt, von unnötigen Wiederholungen kann deshalb keine Rede sein.

Die öffentliche Verwaltung ist an das Amtsgeheimnis gebunden. Der Beizug von KI ohne entsprechende Schutzmassnahmen ist deshalb nicht möglich. Die Kantone haben deshalb begonnen, ihre eigene KI-Cloud zu bilden und den Mitarbeitenden zur Erledigung ihrer Arbeiten zur Verfügung zu stellen. Das funktioniert bis anhin eher mässig, die Datenlage erlaubt keine Höchstleistungen. Es ist schwierig abzuschätzen, mit welchen konkreten Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst zu rechnen ist. Aber seien wir ehrlich: Die Entwicklung ist derart schnell und bringt bereits heute erstaunliche Resultate, dass ohne Zweifel damit gerechnet werden muss, dass sich die Arbeitslast, die Arbeitsqualität und die Stellenprofile im öffentlichen Dienst erheblich ändern werden.

Wir sind gefragt, diese Entwicklung genau anzuschauen und bei der Umgestaltung des öffentlichen Dienstes seriös und nicht überhastet vorzugehen.

Löhne

Erstmals seit Jahren wird in der Schweiz davon gesprochen, dass die Löhne im öffentlichen Dienst die Privatwirtschaft übermässig konkurrenzieren. Forderungen nach Lohnsenkungen (insbesondere auf Bundesebene) sind die Folge. Das Ganze ist nicht nur oder jedenfalls nicht in erster Linie eine Frage fehlender finanzieller Mittel (Überschüsse statt prognostizierter Verluste sind auf kantonaler Ebene tatsächlich regelmässig anzutreffen), sondern zu einem guten Teil auf den Druck aus der Privatwirtschaft zurückzuführen. Diese nämlich hatte Mühe, so jedenfalls wird das behauptet, mit den Löhnen im öffentlichen Dienst mitzuhalten. Daraus wird ziemlich eilig der Schluss gezogen, die Löhne im öffentlichen Dienst seien zu hoch und seien herabzusetzen.

Doch ist das so einfach? Das glauben wir nicht. Die Sache ist wesentlich differenzierter zu sehen: die den Babyboomer-nachfolgenden Generationen suchen mehr Sinn in der Arbeit als den blossen finanziellen Erfolg. Diese Feststellung ist keine Wertung, weder für die eine noch die andere Generation. Aber die Entwicklung zeigt, dass junge Menschen öfters dort arbeiten möchten, wo es für sie Sinn macht. Sinnhaftigkeit der Aufgaben findet man in der öffentlichen Verwaltung gut. Auch hier: selbstverständlich bietet auch die Privatwirtschaft Tätigkeitsfelder, die sehr wichtig sind und die sehr viel Sinn machen – aber die Erzielung von Gewinn ist eben doch ein erheblicher Treiber, der mit den Zielen des einzelnen Mitarbeitenden in Konflikt stehen kann.

Deshalb glauben wir: die Attraktivität im öffentlichen Dienst ist nicht eine Frage des Geldes, sondern der Qualität der Arbeit, die man hier findet.

Veranstaltungen

Delegiertenversammlung Glarus

2025 wurde zum vierten Mal die Delegiertenversammlung als *halbtägige Veranstaltung* durchgeführt. Ziel der Geschäftsleitung und des Vorstands war es, mit einem attraktiven Programm viele Delegierte für die Teilnahme gewinnen zu können. Der Tagungsort Glarus bot hierfür eine gute Voraussetzung: Klein, aber fein, Glarus ist eine Reise wert: der kompakte Ortskern mit einigen historischen Gebäuden, die Landsgemeinde-Stätte als Ort der gelebten direkten Demokratie, das politische Zentrum und die Verwaltung, die Kirche mit den markanten Türmen, der Park beim Bahnhof, das eigene Kunsthaus, die Spezialitätenlädeli wie das Glarussell oder die Markthalle mit den Glarner Tüechli, der berühmten Glarner Pastete und dem Ziger – das alles umgeben von einer wunderbaren, bergigen Landschaft. Der Tagungsort im Landratssaal erwies sich als Volltreffer, ausgestattet mit allen technischen Hilfsmitteln, gediegen und würdig gestaltet, genau der richtige Rahmen für die morgendliche Vorstandssitzung und den Empfang und Tagungsort für die etwas über 60 Delegierten der dem ZV angeschlossenen Verbände. OK-Präsident Peter Stengele eröffnete die Tagung sehr treffend mit dem ersten Vers des Gedichts über das Glarnerland:

Üsers Ländli isch nu chli,
aber schü, was will mä meh
chänd ihr liäbä Lüüt ämal
und es gfall üch überall.

Als Vertreter der Regierung waren Regierungsrat und gleichzeitig Landesstatthalter Dr. Markus Heer sowie der Präsident der Gemeinde Glarus Nord, Fridolin Staub, anwesend.

Fachtagung in Brunnen

Es war eine seht gut besuchte Fachtagung des ZV in Brunnen. Gegen 100 Personen trafen sich zur Fachtagung in Brunnen zu unserem Traditionsanlasses. Und sie wurden nicht enttäuscht.

Erster (erneuter) Themenschwerpunkt war KI. Es wurde allen

klar: Wir müssen uns auseinandersetzen mit den digitalen Entwicklungen und bei der KI im Speziellen. Ihre Anwendung bietet Chancen, bedarf aber auch der bewussten und aufmerksamen Anwendung, um ihren Nutzen entfalten zu lassen. Und ihre Entwicklung ist rasant und unaufhaltsam und wird uns auf Dauer begleiten oder, wie es eine Referentin treffend ausführte: «Die KI ist gekommen, um zu bleiben.» Deshalb: Führe KI dorthin, wo du sie willst, war die Kernaussage. Voraussetzung dafür ist, dass man die richtigen Prompts mit den entsprechenden Rahmenbedingungen setzt. Oder wie es die Referentin sagte: «Du wählst zwischen geschlossenen und offenen, zwischen transformativen und generativen Prompts: klar überprüfbare Antworten bei den einen Prompts, keine eindeutigen Antworten, aber Öffnung für verschiedene Sichtweisen und Interpretationen bei den andern, Umwandlung von Inhalten bei den dritten transformativen Prompts und Generierung von neuen Inhalten, kreativen Schöpfungen und Erweiterung von Bestehendem. Lass dich bei all dem nicht durch Irrwege der KI hinters Licht führen. KI baut auf Wahrscheinlichkeiten auf und halluziniert dementsprechend immer wieder. Prüfe mit den Quellen, ob die Wahrscheinlichkeit effektiv die Wahrheit in sich hat.»

Online überzeugend auftreten, Datenschutz und KI, die aktuelle Rechtsprechung im öffentlichen Personalrecht und die Entwicklung der Berufsbilder in der öffentlichen Verwaltung waren weitere Themen einer Tagung mit überzeugenden Referentinnen und Referenten.

Die Fachtagung in Brunnen bietet aber jeweils nicht nur eine hervorragende Möglichkeit zur Weiterbildung, sondern sie ermöglicht auch das Kennenlernen anderer Teilnehmenden und den Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen, sei es während den Pausen, beim Abendessen oder beim anschliessenden gemütlichen Zusammensein. Engagement bedeutet nicht immer nur Arbeit, sondern kann und soll auch Vergnügen sein.

Mit Freude hat die Geschäftsleitung gesehen, dass auch viele

jüngere Mitglieder den Weg nach Brunnen gefunden haben. Wir hoffen, dass sich dieser Trend 2026 fortsetzen wird. Wir werden mit einem attraktiven Programm unseren Teil dazu beitragen.

Rechtsberatung

Die personalrechtliche Beratung der Mitgliedverbände und Einzelmitglieder wurde im Berichtsjahr, wie nicht anders zu erwarten war, häufig in Anspruch genommen. Im Zentrum standen dabei Lohnfragen und zahlreiche Verfahren bezüglich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Öffentliches Personal Schweiz versucht wie bis anhin, kleinere Anfragen schnell und unbürokratisch am Telefon zu beantworten. Oftmals genügen diese Auskünfte zum Lösen von Problemen und ist kein Verfahren gegen den Arbeitgeber notwendig.

Leider war auch 2025 zu erkennen, dass der Rechtsschutz trotzdem erheblich in Anspruch genommen werden musste. Differenzen in der Besoldung und ein hartes Vorgehen einzelner Arbeitgeber gegen Mitarbeitende, die den Leistungsansprüchen nicht genügen sollen, waren die Hauptthemen. In diesen Fällen wird gleichwohl versucht, eine Einigung, wenn auch unter Beteiligung der Schlichtungsstelle, herbeizuführen. Die Vertretung ist hier sinnvoll, weil der Arbeitgeber in aller Regel mit personalrechtlich qualifiziertem Personal in die Auseinandersetzung einsteigt und letztlich auch nicht persönlich betroffen ist. Unsere Rechtsschutzversicherung bringt den Mitgliedern die nötige Unterstützung und Sicherheit.

Vernetzung mit anderen Dachorganisationen

Um sich auf nationaler Ebene Gehör zu verschaffen sowie kantonal und kommunal Einfluss geltend zu machen, braucht es die Vernetzung mit anderen Dachorganisationen aus dem Personalbereich. Die Ebenrainkonferenz, verbunden mit dem Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund, sind die Grundpfeiler für Öffentliches Personal Schweiz, um darauf ihr Netzwerk aufzubauen und zu verfestigen. Die zahlreichen

Einladungen zu informativen und gewinnbringenden Partner-Events bilden dazu eine hervorragende Möglichkeit.

Auch auf internationaler Ebene ist der ZV aktiv: Der regelmässige Austausch mit unseren Kolleginnen und Kollegen des Verbandes von Baden-Württemberg ist jedesmal befruchtend. Dazu bietet unsere europäische Dachorganisation CESI hochinteressante Veranstaltungen, die thematisch letztlich auch uns betreffen und an denen der ZV dann und wann teilnimmt. Unsere Mitgliedschaft bei der CESI ist durch das zwischen der EU-Kommission und der Schweiz zu verhandelnde EU-Dossier von besonderer Bedeutung, da je nach Verhandlungsresultat Auswirkungen bis auf die kantonale und kommunale Ebene zu erwarten sind. Die CESI als, wie der ZV, politisch unabhängige Dachorganisation, pflegt auf europäischer Ebene die politischen Kanäle zu allen Entscheidungsträgern.