Wichtige Informationen zu Ihren KPT Kollektivvorteilen

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Oktober 6, 2026

Liebe Mitglieder

Als Mitglied des ZV-Öffentliches Personal Schweiz profitieren Sie gemeinsam mit Ihrer Familie von grosszügigen Rabatten und Vorteilen bei der KPT. Per 1. Januar 2027 passt die KPT ihre Kollektivverträge an. Davon sind auch Sie betroffen. Was ändert sich?

- Bei der «Spitalkostenversicherung Privat Schweiz» entfällt der Kollektivrabatt.
- Personen, die das AHV-Referenzalter (Ü65) erreicht haben, profitieren nicht mehr von den Sonderkonditionen.

Für einen Grossteil der Versicherten ändert sich jedoch nichts. *Die KPT informiert Sie Mitte Oktober mit der Police 2027 über die Anpassung und die neuen Prämien.*

Warum diese Änderungen?

Die KPT muss die Kollektivrabatte regelmässig überprüfen, um die regulatorischen Anforderungen der Finanzmarktaufsicht einzuhalten. Deshalb sind Anpassungen notwendig. Die KPT hat verschiedene Möglichkeiten geprüft und nach einer Lösung gesucht, mit der die Kollektivrabatte für möglichst viele Versicherte erhalten bleiben können. Bei der «Spitalkostenversicherung Privat Schweiz» sowie für Personen über 65 Jahre war die Aufhebung des Rabattes unumgänglich.

Eine Alternative für die «Spitalkostenversicherung Privat Schweiz»

Wenn Sie vom Wegfall des Rabatts auf der «Spitalkostenversicherung Privat Schweiz» betroffen sind, können Sie in die «Spitalkostenversicherung Welt» wechseln.

Diese wird weiterhin rabattiert – Sie bekommen für ein bisschen mehr Geld deutlich mehr Leistung. Für den Wechsel ist eine Gesundheitsdeklaration erforderlich, wie dies bei Zusatzversicherungen üblich ist.

Wir verstehen, dass diese Anpassungen unerfreulich sind. Umso mehr freut es uns, dass Sie bei der KPT weiterhin von fairen Prämien, gutem Service und attraktiven Vorteilen profitieren. So erhalten Sie bei der Nutzung des Kundenportals KPTnet 5 % Online-Rabatt auf ausgewählte Zusatzversicherungen und 6,7 % Treuerabatt auf Dreijahresverträge. Damit bietet Ihnen die KPT auch künftig ein attraktives Preis-Leistungs-Verhältnis.

Bei Fragen zu Ihrer persönlichen Situation ist die KPT gerne für Sie da – per E-Mail (kollektiv@kpt.ch) oder telefonisch (+41 58 310 99 00).

Neues Fahrzeugangebot

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Oktober 6, 2026

Es freut uns, Ihnen (wie bereits in unserem letzten Newsletter angekündigt) die Marke

als neuen Vertragspartner mit interessanten Mitgliederkonditionen anbieten zu können.

Kia ist eine international etablierte Automobilmarke mit Wurzeln in Korea und seit über 30 Jahren in der Schweiz vertreten. Die Marke steht für zuverlässige, qualitativ

hochwertige und zukunftsorientierte Mobilitätslösungen.

Für Organisationen wie den Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz bietet Kia eine besonders breite und praxisnahe Modellpalette: vom kompakten Picanto für den urbanen Einsatz über effiziente Klein- und Kompaktfahrzeuge bis hin zu geräumigeren Modellen.

Ergänzt wird das Angebot durch eine wachsende Auswahl an elektrifizierten Fahrzeugen – von kompakten Elektroautos bis zu grösseren Elektro- und Hybridmodellen für vielseitige Anforderungen.

Im Fokus stehen Wirtschaftlichkeit, Sicherheit und einfache Handhabung, wichtig für den professionellen Einsatz. Zusätzliche Planungssicherheit bietet **die 7 Jahres Werksgarantie.**



Programm Fachtagung Brunnen 2026

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 6, 2026

Fachtagung Brunnen

5. / 6. November 2026



Programm

Donnerstag, 5. November 2026

- ab 10.00 Uhr — Eröffnung der Tagung
- 10.15 Uhr — Der Arbeitsmarkt im Wandel – was bedeuten das für die Beschäftigkeit?
- bis 13 Uhr — Arbeitsmarktentwicklung öffentlicher Verwaltung vs. Privatwirtschaft
- 14.00 Uhr — Übersicht über die verschiedenen Berufsmöglichkeiten und was Ihnen und Bedürfnis in der praktischen Anwendung sind
- 12.45 Uhr — Pause
- 14.00 Uhr — Lehrstellen (Vorbereitungsangebote mit der BB und der IK Interessierten Lehrstellenvermittlungen)
- 14.30 Uhr — Einsatz von KI in Bewerbungsverfahren – Auf was müssen die Bewerber / die Betriebe / das HR achten?
- 17.30 Uhr — Ende des ersten Tages
- 18.00 Uhr — Apéro
- 19.15 Uhr — Nachtessen
  Übernachtung im Hotel gemäss Individualwahl

Freitag, 6. November 2026

- 8.15 Uhr — Arbeitsmarktbestimmungen in der öffentlichen Verwaltung
- 9.15 Uhr — Was soll ich noch lernen oder machen? Weiterbildungsmöglichkeiten in Zürcher Gemeinden
- 10.00 Uhr — Pause
- 10.30 Uhr — Weiterbildungsmöglichkeiten für Personalverantwortliche – was macht man an mit Erfolg?
- 11.15 Uhr — Lehrstellenmarkt in Schwierigkeiten den öffentlichen Dienstleister
- 12.00 Uhr — Abschluss der Tagung
- 12.30 Uhr — Mittagessen

Verdachtskündigung im öffentlichen Personalrecht – Anforderungen an die Sachverhaltsabklärung und Unschuldsvermutung

geschrieben von BLaw Nils Merker | Oktober 6, 2026

Das Verwaltungsgericht Zürich hatte zu beurteilen, ob die fristlose Entlassung eines langjährigen Mitarbeiters der Stadt Zürich wegen des Verdachts sexueller Belästigung und sexueller Nötigung rechtmässig erfolgt war. Dem Arbeitnehmer wurde vorgeworfen, zwei Arbeitskolleginnen mehrfach sexuell belästigt, darunter mehrfachen Anfassens am ganzen Körper, und eine von ihnen sexuell genötigt zu haben. Die Arbeitgeberin stützte die fristlose Kündigung im Wesentlichen auf die Aussagen der beiden betroffenen Mitarbeiterinnen sowie deren sehr hohe Glaubwürdigkeit. Das vor allem aus dem Grund, dass die beiden Mitarbeiterinnen kein Näheverhältnis teilten und die Aussagen unabhängig voneinander getätigt haben. Der Beschwerdeführer bestritt alle Vorwürfe der Mitarbeiterinnen und besteht auf die Unschuldsvermutung.

Voraussetzungen der fristlosen Kündigung

Im öffentlichen Personalrecht der Stadt Zürich ist, wie in allen Personalgesetzen, eine fristlose Kündigung nur zulässig, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar macht. Für die Unzumutbarkeit muss ein Ereignis objektiv dazu geeignet sein, die Vertrauensgrundlage des Arbeitsverhältnisses zu zerstören oder tiefgreifend zu erschüttern. Die Erschütterung der Vertrauensgrundlage muss sich tatsächlich verwirklicht haben.

Aufgrund der Verweisung auf Art. 337 ff. OR gelten ergänzend die gleichen Grundsätze wie im Privatrecht. Die fristlose Kündigung stellt dabei stets die ultima ratio dar und muss dem Verhältnismässigkeitsprinzip entsprechen. Insbesondere bei weniger gravierenden Pflichtverletzungen sind zunächst mildere Massnahmen wie eine Verwarnung oder ordentliche Kündigung zu prüfen.

Abgrenzung zur unzulässigen Verdachtskündigung
Von Bedeutung ist die Abgrenzung zwischen einer zulässigen Kündigung aufgrund eines feststehenden Sachverhalts und einer unzulässigen Verdachtskündigung. Nach der Rechtsprechung darf ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis nicht allein wegen des Verdachts einer strafbaren Handlung beendet werden. Dies folgt aus der in Art. 32 Abs. 1 Bundesverfassung verankerten Unschuldsvermutung. Zulässig ist hingegen eine Kündigung, wenn der zugrunde liegende und die Kündigung begründende Sachverhalt ausreichend erstellt ist, selbst wenn dessen strafrechtliche Beurteilung (etwa das Strafmass) noch aussteht. Entscheidend ist somit nicht (allein) das Strafverfahren, sondern ob der Arbeitgeber den relevanten Sachverhalt selbst genügend abgeklärt und bewiesen hat.

Untersuchungsgrundsatz und Beweismass
Im Verwaltungsverfahren gilt der Untersuchungsgrundsatz. Die Behörde hat den Sachverhalt von Amtes wegen vollständig und sorgfältig abzuklären und trägt die Beweislast für das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Grundsätzlich gilt das Regelbeweismass der vollen Überzeugung. Kann der Arbeitgeber den erforderlichen Nachweis nicht erbringen, trägt er die Folgen, dass er den Sachverhalt nicht nachweisen konnte.

Für die Beurteilung der Rechtmässigkeit einer fristlosen Kündigung ist ausschliesslich auf den Wissensstand im Zeitpunkt der Kündigung abzustellen. Kann der Kündigungsgrund zum Zeitpunkt der Kündigung nicht hinreichend nachgewiesen werden, erweist sich die Kündigung als unrechtmässig. Nachträglich gewonnene Erkenntnisse oder Ergebnisse eines

später abgeschlossenen Straf- oder Administrativverfahrens dürfen die Kündigung nicht nachträglich rechtfertigen.

Konkreter Fall
Das Verwaltungsgericht hielt fest, dass sich die Arbeitgeberin im Wesentlichen auf ein Gesprächsprotokoll mit den beiden mutmasslich Geschädigten gestützt hatte. Deren Aussagen waren jedoch nur oberflächlich protokolliert worden und enthielten keine hinreichend konkreten Angaben zu Zeitpunkt, Ort oder Ablauf der behaupteten Übergriffe. Zudem waren die Frauen lediglich als Auskunftspersonen und nicht unter Wahrheitspflicht befragt worden und wurden nicht mit kritischen Fragen konfrontiert. Nachdem der Arbeitnehmer die Vorwürfe bestritten und auf erhebliche Konflikte innerhalb des Teams sowie mögliche Motive für Falschbeschuldigungen hingewiesen hatte, wären nach Auffassung des Gerichts weitere Abklärungen erforderlich gewesen. Insbesondere hätten erneute Befragungen der Beteiligten sowie zusätzliche Untersuchungen zur Plausibilität der Vorwürfe durchgeführt werden müssen. Es bestanden somit erhebliche Zweifel an den Vorwürfen an den Beschwerdeführer.

Ausschlaggebend war schliesslich, dass die Arbeitgeberin selbst eingeräumt hatte, den Sachverhalt nicht abschliessend geklärt zu haben, da man sich die Entscheidung nicht anmassen wolle, «was wahr und was unwahr» sei und die Kündigung auszusprechen, weil der Verdacht gegen den Arbeitnehmer nicht habe entkräftet werden können. Damit stützte sie die Entlassung letztlich auf einen blossen Verdacht und nicht auf einen rechtsgenüglich festgestellten Sachverhalt. Gerade dies stellt nach der Rechtsprechung eine unzulässige Verdachtskündigung dar. Die Arbeitgeberin hätte den Arbeitnehmer vielmehr bis zum Abschluss weiterer Untersuchungen freistellen oder das Ergebnis der Administrativ- beziehungsweise Strafuntersuchung abwarten müssen.

Da die behaupteten sexuellen Übergriffe nicht erstellt waren,

konnte lediglich eine vom Arbeitnehmer selbst eingeräumte Drohung gegenüber einer Arbeitskollegin berücksichtigt werden. Das Gericht qualifizierte dieses Verhalten zwar als pflichtwidrig, erachtete es angesichts der langen beanstandungsfreien Anstellungsdauer und der konkreten Umstände jedoch nicht als ausreichend schwerwiegend, um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Eine Verwarnung oder andere mildere personalrechtliche Massnahmen wären verhältnismässig gewesen.

Rechtsfolgen der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung
In der Folge entschied das Verwaltungsgericht, die fristlose Kündigung sei ungerechtfertigt. Dem Arbeitnehmer sprach es unter anderem den Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, eine Entschädigung nach Art. 337c OR in der Höhe von drei Monatslöhnen, eine anteilige Treueprämie sowie eine Abfindung nach dem städtischen Personalrecht zu.

Das Urteil verdeutlicht, dass eine Verdachtskündigung nie eine gute Idee ist. Der Arbeitgeber muss den massgeblichen Sachverhalt vor Ausspruch der Kündigung ausreichend abklären und beweisen. Bestehen erhebliche Zweifel oder stützt sich die Kündigung lediglich auf einen nicht ausgeräumten Verdacht, verletzt sie die Unschuldsvermutung sowie den Untersuchungsgrundsatz und erweist sich als rechtswidrig.

Arbeiten über 65: Was öffentliche Arbeitgeber ermöglichen sollten

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Oktober 6, 2026

Die Diskussion über Arbeit nach 65 wird zu eng geführt. Entweder steht der Fachkräftemangel im Vordergrund – dann erscheint Weiterbeschäftigung fast automatisch als wünschenswert. Oder es dominiert der Gedanke des wohlverdienten Ruhestands – dann wirkt jede Verlängerung des Erwerbslebens verdächtig. Entscheidend ist nicht, ob möglichst viele Beschäftigte länger arbeiten, sondern ob Personalpolitik und Arbeitsorganisation differenzierte Übergänge ermöglichen und die richtigen Akzente setzen.

Eine Leitlinie muss deshalb lauten: Weiterarbeit nach dem Referenzalter soll eine reale Option sein, aber weder ein Privileg noch eine Erwartung. Dafür braucht es transparente Regeln, geeignete Funktionen und eine Personalpolitik, die nicht erst mit 64 entdeckt, dass Beschäftigte unterschiedlich altern.

Weiterbeschäftigung darf kein Ausnahmefall «auf Bewährung» sein

In vielen Organisationen ist die Logik noch immer binär: Vor 65 besteht ein reguläres Arbeitsverhältnis, danach braucht es eine Sonderlösung. Damit wird Weiterbeschäftigung als Ausnahme behandelt.

Sinnvoller ist ein ordentlich eingeführtes Verfahren, in dem zwei bis drei Jahre vor dem Referenzalter geklärt wird, welche Perspektive beide Seiten sehen. Dabei geht es nicht um einen Anspruch auf Verlängerung um jeden Preis. Wohl aber sollte ein Weiterbeschäftigungswunsch nach nachvollziehbaren Kriterien geprüft werden.

Zu diesen Kriterien gehören die zukünftige Aufgabe, der betriebliche Bedarf, die Leistungsfähigkeit, die Entwicklung des Teams und die Frage, ob eine sinnvolle Funktion definiert werden kann. Weniger geeignet sind pauschale Altersgrenzen oder informelle Entscheide einzelner Vorgesetzter.

Für den öffentlichen Dienst ist wichtig. Er ist stärker als

private Arbeitgeber an Gleichbehandlung, Transparenz und nachvollziehbare Entscheide gebunden. Weiterbeschäftigungen dürfen nicht über persönliche Beziehungen oder Einzelfallgrosszügigkeit geregelt werden.

Nicht das Alter, sondern die Funktion muss gestaltet werden
Ein verbreiteter Fehler besteht darin, über «ältere Mitarbeitende» zu sprechen, als wären diese eine einheitliche Gruppe. Entscheidend ist nicht primär das biologische Alter, sondern die Passung zwischen Person und Aufgabe.

Eine hoch spezialisierte Fachperson kann mit 67 weiterhin ausgezeichnete Arbeit leisten, während eine andere Tätigkeit mit hohen körperlichen oder zeitlichen Belastungen bereits deutlich früher Anpassungen erfordert. Umgekehrt ist langjährige Erfahrung allein noch kein Argument für eine Weiterbeschäftigung.

Der Arbeitgeber sollte deshalb nicht «Altersprogramme» schaffen, sondern arbeitsplatzbezogene Optionen: reduzierte Führungsverantwortung, kleinere Pensen wenn gewünscht oder nötig, Projektfunktionen, Fachrollen, befristete Einsätze oder die Herauslösung besonders belastender Dienste.

Damit wird vermieden, dass ältere Beschäftigte entweder unverändert «weiterfunktionieren» müssen oder vollständig aus der Organisation ausscheiden.

Teilzeit ist nur dann ein Modell, wenn auch die Aufgabe kleiner wird
Besonders häufig wird Teilzeit als Lösung genannt (und von den Mitarbeitenden gewünscht). In der Praxis scheitert sie jedoch oft an der Arbeitsorganisation.

Ein Pensum von 60 Prozent ist kein tragfähiges Modell, wenn weiterhin hundert Prozent Verantwortung, Sitzungen, Erreichbarkeit und informelle Koordinationsarbeit erwartet werden. Gerade bei Kader- und Spezialistenfunktionen besteht diese Gefahr. Öffentliche Arbeitgeber sollten deshalb die

Reduktion des Pensums mit einer genauen Überprüfung des Aufgabenumfangs verbinden. Dazu gehören Fragen wie: Welche Verantwortung bleibt? Welche wird übertragen? Welche Präsenz wird tatsächlich benötigt? Welche Aufgaben können entfallen?

Erst dann wird Teilpensionierung zu einem personalpolitischen Instrument und nicht zu einer blossen Lohnreduktion bei fast unveränderter Leistungserwartung.

Erfahrung erhalten – aber Abhängigkeit vermeiden
Der Erhalt von Erfahrungswissen ist ein starkes Argument für flexible Übergänge. Verwaltungen verfügen über beträchtliches Wissen: über Verfahren, frühere Entscheide, politische Zusammenhänge, Netzwerke und die praktische Funktionsweise von Institutionen. Dieses Wissen ist wertvoll. Doch daraus folgt nicht, dass einzelne Personen möglichst lange unersetzlich bleiben sollten. Eine gute Organisation nutzt eine Weiterbeschäftigung, um Wissen systematisch zu verteilen. Tandemmodelle, dokumentierte Übergaben, gemeinsame Fallbearbeitung oder zeitlich begrenzte Mentoringfunktionen sind dafür geeigneter als die blosse Verlängerung einer bisherigen Stelle.

Der Massstab sollte deshalb nicht lauten: «Wir können auf diese Person nicht verzichten.» Besser ist: «Wir können diese Person während einer Übergangsphase gezielt einsetzen, um Wissen, Qualität und Kontinuität zu sichern.» Klar, man hätte das natürlich schon vorher machen können – aber oft ist das nicht der Fall.

Weiterbeschäftigung darf die Personalentwicklung nicht blockieren
Ein weiterer Zielkonflikt wird in der Diskussion oft ausgeblendet. Wer länger in einer Funktion bleibt, besetzt diese Funktion auch länger. Das kann Aufstiegsmöglichkeiten für jüngere Mitarbeitende verzögern.

Diese Tatsache spricht nicht gegen eine Weiterbeschäftigung,

aber gegen undifferenzierte Verlängerungen. Gerade bei Führungspositionen kann es sinnvoller sein, Verantwortung früher zu übertragen und der bisherigen Führungskraft danach eine andere Rolle anzubieten. Das muss diese Person auch wollen; und will sie es nicht, darf man sich ruhig die Frage stellen, ob es die richtige Person für eine Weiterbeschäftigung ist.

Personalpolitisch ist dieser Vorgang anspruchsvoller als eine einfache Verlängerung des bisherigen Arbeitsvertrags. Es verlangt eine Organisation, die Status, Funktion und Fachlichkeit voneinander trennen kann. Nicht jede Weiterbeschäftigung muss deshalb auf derselben Hierarchiestufe stattfinden wie zuvor.

Weiterbildung muss bis zum letzten Arbeitstag selbstverständlich bleiben

Eine glaubwürdige Politik längerer Erwerbsbiografien beginnt nicht mit 64. Wenn Beschäftigte bereits ab 58 kaum noch für Weiterbildungen, anspruchsvolle Projekte oder neue Technologien vorgesehen werden, produziert der Arbeitgeber jene Entwertung selbst, die er später beklagt.

Weiterbildung muss deshalb altersunabhängig nach Funktion und Entwicklungsbedarf vergeben werden. Wer ältere Beschäftigte fachlich aktuell halten will, muss ihnen auch Gelegenheit geben, die Kenntnisse zu erwerben.

Der Vorgang hat zudem eine wichtige Signalwirkung. Ein Arbeitgeber, der in 60jährige Mitarbeitende investiert, macht deutlich, dass er die verbleibenden Berufsjahre nicht als Restlaufzeit betrachtet.

Leistung beurteilen – ohne Altersbonus und ohne Altersmalus

rotz teilweise berechtigter Kritik an Altersdiskriminierung darf daraus kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung unabhängig von der Leistung abgeleitet werden. Wer über das Referenzalter hinaus arbeitet, sollte grundsätzlich nach denselben

professionellen Massstäben beurteilt werden wie andere Beschäftigte. Erfahrung verdient Anerkennung, ersetzt aber keine Leistungsfähigkeit.

Die Geschäftsleitung
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz

Zurück aus den Sommerferien: Wenn der Arbeitsalltag schneller zurück ist als die Erholung

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 6, 2026

Für viele sind die Sommerferien die längste und wichtigste Pause im Jahr. Ein paar Tage oder Wochen raus aus dem gewohnten Alltag, später aufstehen, weniger Termine, keine E-Mails, keine Sitzungen. Und dann ist plötzlich wieder Montagmorgen.

Der erste Arbeitstag nach den Ferien fühlt sich nicht immer besonders erholt an. Im Gegenteil: Der Posteingang ist voll, Termine haben sich angesammelt und irgendwo wartet bereits die erste Aufgabe, die möglichst gestern erledigt sein sollte. Dazu kommt das Gefühl, möglichst schnell wieder auf dem gleichen Stand sein zu müssen wie vor den Ferien.

Das macht den Wiedereinstieg oft anstrengender, als er sein müsste.

Nicht alles ist gleich dringend

Wer nach den Ferien zurückkommt, muss nicht innerhalb weniger

Stunden alles aufgearbeitet haben. Meist hilft es mehr, sich zuerst einen Überblick zu verschaffen. Was ist wirklich dringend? Welche Termine stehen als Nächstes an? Wo braucht es eine Rückmeldung und was kann noch ein paar Tage warten?

Ein voller Posteingang wirkt auf den ersten Blick schnell überwältigend. Beim Hinsehen zeigt sich aber oft, dass längst nicht jede Nachricht sofort beantwortet werden muss. Wer priorisiert, statt einfach von oben nach unten abzuarbeiten, kommt schneller wieder in einen vernünftigen Rhythmus.

Der Kopf braucht manchmal etwas länger
Auch wenn die Ferien vorbei sind, schaltet der Körper nicht automatisch wieder auf Arbeitsmodus. Der Tagesablauf war anders, die Gedanken waren woanders und vielleicht war auch der Schlafrhythmus ein anderer.

Es ist nichts Ungewöhnliches, wenn die Konzentration am ersten oder zweiten Tag noch nicht ganz dort ist, wo man sie gerne hätte. Statt sich darüber zu ärgern, hilft es meist mehr, den Einstieg bewusst zu gestalten. Kurze Pausen, Bewegung über Mittag oder einfach einmal ein paar Minuten weg vom Bildschirm können schon einen Unterschied machen.

Man muss nicht am ersten Tag wieder auf hundert Prozent sein.

Gute Übergaben machen vieles einfacher
Im Sommer sind selten alle gleichzeitig im Büro. Ferienvertretungen gehören in vielen Betrieben ganz selbstverständlich dazu. Umso wichtiger ist es, Aufgaben sauber zu übergeben und festzuhalten, was während der eigenen Abwesenheit wichtig sein könnte.

Davon profitieren nicht nur die Kolleginnen und Kollegen, die eine Stellvertretung übernehmen. Auch die Rückkehr wird deutlich angenehmer, wenn nachvollziehbar ist, was erledigt wurde, wo noch etwas offen ist und was sich während der Ferien verändert hat.

Auch Führungskräfte können hier viel bewirken. Wer nach einer längeren Abwesenheit zuerst wieder den Überblick gewinnen darf, statt unmittelbar mit neuen Aufgaben überhäuft zu werden, findet schneller zurück in den Arbeitsalltag.

Die Erholung sollte nicht am Büroeingang enden
Ferien tun gut, weil sie Abstand schaffen. Dieser Effekt muss aber nicht am letzten Ferientag abrupt vorbei sein.

Auch im normalen Arbeitsalltag braucht es Erholung. Das klingt selbstverständlich, geht im Tagesgeschäft aber schnell vergessen. Ein vernünftiger Feierabend, genügend Schlaf, Bewegung und kleine Pausen zwischendurch helfen dabei, die eigene Energie länger zu halten.

Nicht jeder Arbeitstag lässt sich entspannt planen. Es gibt hektische Phasen, dringende Aufgaben und Tage, an denen vieles gleichzeitig kommt. Entscheidend ist weniger, Stress vollständig zu vermeiden, sondern sinnvoll mit den eigenen Kräften umzugehen.

Ein voller Posteingang nach den Sommerferien gehört für viele dazu. Er muss aber nicht innerhalb eines Morgens verschwinden. Wer zuerst sortiert, Prioritäten setzt und sich Schritt für Schritt wieder einarbeitet, findet schneller zurück in den gewohnten Rhythmus.

Und vielleicht bleibt dann sogar ein kleines bisschen von der Ferienerholung länger erhalten.

Junge Menschen und der

öffentliche Dienst: Ihre Erwartungen, ihre Wünsche und weshalb der öffentliche Arbeitgeber zeigen muss, was er bietet

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 6, 2026

Der öffentliche Dienst steht vor einem Generationenwechsel. Gleichzeitig verändern sich die Erwartungen an die Arbeit. Wer junge Fachkräfte gewinnen will, darf sich deshalb weder auf alte Bilder noch auf vermeintliche Selbstverständlichkeiten verlassen. Sicherheit, gute Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen bleiben wichtige Argumente, reichen allein aber nicht mehr aus. Junge Menschen wollen wissen, welche Aufgaben sie erwarten, welche Verantwortung sie übernehmen können und dürfen und ob ihre Arbeit tatsächlich etwas bewirkt. Hier liegt eine Stärke des öffentlichen Dienstes, die viel zu wenig sichtbar gemacht wird.

Wer heute bei einer Gemeinde, einem Kanton, beim Bund oder einer anderen staatlichen Institution arbeitet, bewegt sich in einem anspruchsvollen Umfeld. Die Erwartungen der Bevölkerung steigen, Dienstleistungen sollen einfacher, digitaler und schneller verfügbar sein, gleichzeitig müssen gesetzliche Vorgaben eingehalten, politische Entscheide umgesetzt und finanzielle Mittel verantwortungsvoll eingesetzt werden. Dazu kommen technologische Entwicklungen, die bestehende Arbeitsweisen laufend und erheblich verändern.

Der Arbeitsalltag in einer Verwaltung hat deshalb wenig mit dem Bild zu tun, das teilweise weitervermittelt wird: Ein sicherer Arbeitsplatz, feste Abläufe und vorhersehbare Veränderungen. Vielmehr braucht es neues Fachwissen,

Urteilsvermögen, Belastbarkeit und die Fähigkeit, mit unterschiedlichen Interessen umzugehen. Gerade auf kommunaler Ebene zeigt sich diese Verantwortung besonders direkt. Bürgerinnen und Bürger erleben den Staat nicht als abstrakte Institution, sondern im Kontakt mit den Mitarbeitenden vor Ort. Sie stellen Fragen, erwarten Entscheidungen, benötigen Unterstützung oder wollen nachvollziehen können, weshalb etwas möglich ist oder eben nicht.

Sicherheit allein reicht nicht

Trotzdem wird der öffentliche Dienst als Arbeitgeber häufig stark über Arbeitsplatzsicherheit definiert. Diese Stabilität ist zweifellos ein Vorteil, sollte aber nicht zum zentralen Versprechen werden. Wer junge Menschen mit einem sicheren Arbeitsplatz, geregelten Arbeitszeiten und guten Sozialleistungen anspricht, vermittelt ein Bild, das der Realität nicht gerecht wird.

Die Anforderungen sind hoch und werden eher grösser als kleiner. Projekte werden komplexer, Fachwissen muss laufend aktualisiert werden. Gleichzeitig verändert die Digitalisierung ganze Berufsbilder. Routinetätigkeiten werden automatisiert, während Beratung, Kommunikation, Koordination und Problemlösung an Bedeutung gewinnen. Die Verwaltung der Zukunft wird deshalb Menschen benötigen mit einem breiteren Verständnis ihrer Aufgabe und der Bereitschaft, grosse Veränderungen mitzutragen.

Erwartungen der jüngeren Generation

Die Erwartungen der jüngeren Generation sollten nicht vorschnell auf Begriffe wie Work-Life-Balance oder Homeoffice reduziert werden. Junge Arbeitnehmende stellen Fragen. Sie möchten verstehen, weshalb ein Prozess so gestaltet ist, wie er ist, welche Ziele damit verfolgt werden und welchen Beitrag sie selbst leisten können. Sie erwarten Rückmeldungen, Entwicklungsmöglichkeiten und eine Führung, die Verantwortung auch überträgt.

Für den öffentlichen Arbeitgeber kann das anspruchsvoll sein. Eine Anweisung wird nicht automatisch akzeptiert, nur weil sie von oben kommt. Trotzdem: Verwaltungen verfügen über viel Erfahrung und über Strukturen, die aus guten Gründen entstanden sind, und das erkennen und anerkennen die jüngeren Mitarbeitenden.

Neue Mitarbeitende bringen andere Erfahrungen, digitale Selbstverständlichkeit und einen unverstellten Blick auf bestehende Prozesse mit. Wo es gelingt, diese Perspektiven mit dem Wissen langjähriger Mitarbeitender zu verbinden, entsteht Entwicklung statt eines blossen Generationenwechsels.

Wissenstransfer

Gross wird die Herausforderung in den kommenden Jahren beim Wissenstransfer. Zahlreiche erfahrene Mitarbeitende werden pensioniert. Mit ihnen geht nicht nur personelle Kapazität verloren, sondern auch Wissen, das über Jahre oder Jahrzehnte entstanden ist. Diese Mitarbeitenden kennen Zusammenhänge, Vorgeschichten und informelle Abläufe, die sich nicht vollständig in einem Handbuch festhalten lassen.

Dieses Wissen an eine neue Generation weiterzugeben, wird eine zentrale Aufgabe sein. Gleichzeitig sollte der Generationenwechsel nicht als einfacher Austausch verstanden werden. Es geht nicht darum, ältere Mitarbeitende durch jüngere zu ersetzen. Die grössere Chance liegt darin, Erfahrung und neue Perspektiven miteinander zu verbinden. Junge Mitarbeitende profitieren vom Wissen jener, die Strukturen und ihre Hintergründe kennen. Langjährige Mitarbeitende wiederum können von neuen technischen Fähigkeiten, anderen Denkweisen und einem frischen Blick auf gewachsene Abläufe profitieren.

Sinn, Verantwortung und gute Führung

Zentraler Punkt ist die Sinnhaftigkeit der Arbeit. Kaum ein Bereich ist so unmittelbar mit dem Funktionieren unseres Gemeinwesens verbunden wie der Staatsdienst. Schulen, soziale

Sicherheit, Infrastruktur, Justiz, Polizei, Gesundheit, Steuern, Raumplanung oder Einwohnerdienste funktionieren nicht von selbst. Hinter diesen Leistungen stehen Menschen, die Gesetze anwenden, Entscheidungen vorbereiten, Projekte begleiten und dafür sorgen, dass staatliche Aufgaben zuverlässig erfüllt werden.

Mitarbeitende müssen erkennen können, welchen Beitrag sie leisten, und genügend Handlungsspielraum erhalten, um ihre Fachkompetenz einzusetzen. Wer dauerhaft mit unnötigen Hürden, unklaren Zuständigkeiten oder langen internen Entscheidungswegen konfrontiert ist, wird die gesellschaftliche Bedeutung der eigenen Arbeit irgendwann weniger stark wahrnehmen.

Ein moderner staatlicher Arbeitgeber muss deshalb nicht nur sinnvolle Aufgaben anbieten, sondern auch Rahmenbedingungen schaffen, in denen diese Sinnhaftigkeit im Alltag spürbar bleibt. Daran fehlt es oft.

Der Lohn spielt eine Rolle, aber er entscheidet nicht allein. Gute Führung ist wichtig. Junge Mitarbeitende möchten wissen, wo sie stehen, welche Perspektiven sie haben und ob ihre Leistung wahrgenommen wird. Das bedeutet nicht, dass Hierarchien verschwinden oder jeder Wunsch erfüllt werden muss. Der Staat trägt eine besondere Verantwortung. Entscheidungen müssen rechtskonform, nachvollziehbar und verlässlich sein. Prozesse können deshalb nicht beliebig beschleunigt oder vereinfacht werden. Modernisierung bedeutet nicht, diese Grundsätze aufzugeben. Sie bedeutet aber, innerhalb dieser Strukturen professionell zu führen, Verantwortung zu übertragen und Veränderung dort zuzulassen, wo sie möglich und sinnvoll sind.

Der Staat muss zeigen, was er bietet

Der öffentliche Dienst hat als Arbeitgeber viel zu bieten, darf aber nicht davon ausgehen, dass dies von selbst sichtbar wird. Viele Berufsbilder innerhalb von Verwaltungen sind

ausserhalb des Systems kaum bekannt. Wer noch nie in einer Gemeinde, einer kantonalen Direktion oder einem Bundesamt gearbeitet hat, kann sich oft nur schwer vorstellen, welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten hinter einzelnen Funktionen stehen – und verlässt sich auf Vorurteile und Stereotypen.

Es reicht eben nicht, offene Stellen lediglich auszuschreiben. Arbeitgeber müssen zeigen, worin die Arbeit tatsächlich besteht, welche Anforderungen sie stellt und welche Möglichkeiten sie bietet. Dafür braucht es keine Hochglanzdarstellung – aber Ehrlichkeit – und moderne Arbeitsbedingungen, gute Führung, echte Entwicklungsmöglichkeiten und den Mut, überholte Strukturen zu hinterfragen. Der Staat darf dann selbstbewusst vermitteln, dass eine Tätigkeit in der Verwaltung weder Stillstand noch starre Strukturen bedeutet, aber heisst, in einem Umfeld zu arbeiten, in dem Entscheidungen Auswirkungen haben – auf einzelne Menschen, auf Gemeinden, auf Kantone und letztlich auf die Schweiz. Das ist attraktiv und das kommt der jungen Generation entgegen.

Arbeiten nach 65: Warum es sich lohnen kann

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Oktober 6, 2026

Mit 65 endet das Erwerbsleben – so lautet noch immer die verbreitete Vorstellung. Sie passt schlecht zu einer Arbeitswelt, in der viele Menschen bis zum Referenzalter leistungsfähig bleiben und über Wissen verfügen, das über Jahrzehnte entstanden ist. Wer seine Arbeit gerne macht und über die Bedingungen mitbestimmen kann, hat deshalb keinen

zwingenden Grund, an einem bestimmten Geburtstag aufzuhören.

Das ist kein Plädoyer für ein höheres Rentenalter. Im Gegenteil: Die Möglichkeit, mit 65 aufzuhören, ist eine soziale Errungenschaft. Ebenso wichtig ist aber die Freiheit, weiterzuarbeiten. Denn ein gut gestaltetes zusätzliches Berufsjahr ist nicht einfach das 41. oder 42. Jahr derselben Karriere. Es kann eine andere Qualität haben: weniger Pflicht, weniger Statusfragen, mehr Auswahl und mehr Konzentration auf das, was man gut kann und gerne tut.

Der interessanteste Teil des Berufslebens kann am Schluss kommen

Berufliche Laufbahnen folgen lange einer klaren Logik. Man übernimmt mehr Verantwortung, entwickelt sich weiter, bewirbt sich auf Funktionen, führt Mitarbeitende oder baut Fachwissen auf – alles bei gleichzeitiger Entwicklung der Besoldung. Mit der Zeit kommen Sitzungen, Koordinationsaufgaben, Personalführung und administrative Pflichten hinzu.

Nach 65 fällt ein Teil dieses Karrieredrucks weg. Darin liegt eine Chance.

Wer nicht mehr auf die nächste Beförderung angewiesen ist, muss sich nicht mehr für jede Aufgabe interessieren. Wer seine berufliche Stellung nicht mehr verteidigen muss, kann leichter sagen, welche Arbeit er noch übernehmen will – und welche nicht. Das eröffnet eine Form beruflicher Freiheit, die während der regulären Laufbahn selten existiert.

Eine ehemalige Führungskraft muss keine Führungskraft bleiben. Eine Spezialistin muss nicht weiterhin jedes operative Problem lösen. Ein langjähriger Mitarbeiter kann ein Projekt übernehmen, Wissen weitergeben oder zwei Tage pro Woche eine Aufgabe erledigen, die ihn fachlich interessiert.

Längeres Arbeiten ist dann keine Verlängerung der Karriere, sondern ein positiver Umbau zu gleichbleibender oder grösserer Freude an der Arbeit.

Erfahrung besteht nicht darin, Dinge schon lange zu tun
Der Wert älterer Beschäftigter wird gern mit «Erfahrung» begründet.

Wer eine Organisation seit Jahrzehnten kennt, erkennt Muster. Er weiss, welche Probleme tatsächlich gefährlich werden, welche Konflikte wiederkehren und welche vermeintlich neuen Ideen schon einmal gescheitert sind. Er weiss auch, wo Regeln sinnvoll sind und wo sie bloss weitergetragen, aber nicht hinterfragt werden.

Im öffentlichen Dienst ist dieses Urteilsvermögen besonders wertvoll. Die Verwaltung arbeitet nicht nur mit Gesetzen und Prozessen, sondern mit einem «Gedächtnis». Politische Entscheide haben Vorgeschichten, Verfahren besitzen informelle Voraussetzungen und viele Lösungen funktionieren nur, weil jemand den Zusammenhang kennt.

Dieses Wissen sollte sollte genutzt und weitergegeben werden. Für die betreffende Person liegt darin eine anspruchsvolle Aufgabe. Sie muss nicht mehr beweisen, dass sie möglichst viel selbst erledigt. Ihr Wert liegt stärker darin, Zusammenhänge zu erklären, Entscheidungen einzuordnen und andere besser zu machen.

Das ist keine Nebenrolle. Es ist eine andere Form beruflicher Leistung.

Arbeit nach 65 darf selektiver werden
Während des regulären Berufslebens gehört vieles zum Paket: interessante Aufgaben ebenso wie Routine, Sitzungen, Konflikte und organisatorischer Leerlauf. Nach 65 sollte dieses Paket nicht einfach weiterlaufen. Wer länger arbeitet, sollte (und darf) den Mut haben, über den Inhalt zu verhandeln. Nicht nur über das Pensum. Die wichtigen Fragen lauten: Welche Aufgaben will ich noch übernehmen? Welche Verantwortung möchte ich abgeben? Was interessiert mich? Wo entsteht durch meine Erfahrung tatsächlich ein Mehrwert?

Ein 50-Prozent-Pensum mit hundert Prozent Verantwortung ist kein attraktives Modell. Ebenso wenig überzeugt eine Weiterbeschäftigung, bei der zwar die Arbeitszeit sinkt, aber sämtliche Sitzungen, E-Mails und informellen Verpflichtungen bestehen bleiben. Die Qualität des Modells entscheidet deshalb stärker als die Zahl der Arbeitstage.

Zwei gut definierte Tage pro Woche können mehr Zufriedenheit bringen als fünf Tage in einer Funktion, die man seit Jahren so ausübt.

Die Pensionierung ist nicht automatisch die grössere Freiheit
Arbeit und Freiheit werden in der Debatte über die Pensionierung oft als Gegensätze dargestellt. Bis 65 herrscht die Pflicht, danach beginnt die Freiheit.

Das ist zu einfach.

Freiheit besteht nicht darin, möglichst wenig Verpflichtungen zu haben. Sie besteht darin, über die eigenen Verpflichtungen entscheiden zu können.

Eine interessante Tätigkeit an zwei Tagen pro Woche schränkt das Leben nicht zwingend stärker ein als andere feste Engagements. Sie kann sogar Freiheit schaffen: finanziellen Spielraum, geistige Herausforderung und eine Aufgabe, die man bewusst gewählt hat.

Der erfreuliche Unterschied zur früheren Erwerbsphase liegt i- aus Sicht des Mitarbeitenden – in der *Verhandlungsmacht*. Wer wirtschaftlich nicht mehr auf die Stelle angewiesen ist, kann Nein sagen. Das verändert das Verhältnis zur Arbeit. Es ändert aber auch das Verhältnis des Arbeitgebers zum Mitarbeiter, weil ihm bewusst ist, dass der Mitarbeiter Nein sagen kann und das finanzielle Abhängigkeitsverhältnis nicht mehr gegeben ist.

für eine Beförderung positionieren. Man kann sich stärker auf die Sache konzentrieren.

Wer nicht mehr Karriere machen muss, kann unabhängiger werden

Organisationen brauchen Menschen, die institutionelle Interessen verstehen, aber nicht mehr von ihnen abhängig sind. Eine Mitarbeiterin am Ende ihrer Laufbahn kann unter guten Bedingungen freier widersprechen als jemand, der noch zehn Karriereschritte vor sich sieht.

Sie muss nicht jedem Trend folgen. Sie kann darauf hinweisen, dass eine vermeintlich neue Lösung schon zweimal ausprobiert wurde. Sie kann unangenehme Fragen stellen, ohne sich zuerst zu überlegen, wie sich das auf die nächste Beurteilung auswirkt. Das macht ältere Beschäftigte nicht automatisch klüger. Aber ihre Position kann ihnen eine Unabhängigkeit geben, die für Organisationen wertvoll ist.

Im öffentlichen Dienst hat diese Unabhängigkeit besonderes Gewicht. Verwaltung braucht Loyalität, aber keine Gefolgschaft. Sie lebt von Fachlichkeit, institutioneller Kontinuität und der Fähigkeit, politische oder organisatorische Moden einzuordnen.

Ein längeres Berufsleben kann deshalb auch für die beschäftigte Person befriedigender werden: weniger taktisches Verhalten, mehr fachliche Haltung. Das kann Arbeit besser machen.

Geistige Beanspruchung ist ein Argument – aber kein Gesundheitsversprechen

Eine anspruchsvolle Arbeit verlangt Konzentration, Urteilskraft, Sprache, Lernen und Auseinandersetzung mit anderen Menschen. Wer diese Anforderungen schätzt, verliert mit der Pensionierung einen wichtigen Teil seines geistigen Alltags.

Das lässt sich durch Hobbys ersetzen. Aber nicht immer gleichwertig.

Eine berufliche Aufgabe hat Konsequenzen. Ein Dossier muss abgeschlossen, eine Entscheidung begründet, ein Problem gelöst

werden. Andere Menschen verlassen sich auf das Ergebnis. Diese Verbindlichkeit erzeugt eine andere Form geistiger Aktivität als eine Beschäftigung, die man jederzeit abbrechen kann.

Das spricht für Arbeit nach 65, sofern die Arbeit interessant bleibt.

Man sollte daraus keine medizinische Botschaft machen. Arbeit ist kein Gesundheitsprogramm. Doch eine Tätigkeit, die fordert, ohne zu überfordern, gehört zu einem aktiven Leben. Wer diese Form von Anforderung schätzt, muss sie nicht aus Altersgründen aufgeben.

Gesundheit hängt stärker von den Bedingungen ab als vom Geburtsdatum

Die Frage, ob Arbeit nach 65 der Gesundheit nützt oder schadet, ist falsch gestellt. Entscheidend ist die Arbeit selbst. Schichtdienst, körperliche Belastung, permanenter Zeitdruck oder fehlende Erholungszeiten sprechen gegen eine Verlängerung. Eine selbstbestimmte Fachaufgabe mit vernünftigem Pensum stellt eine andere Ausgangslage dar.

Wer nach 65 weiterarbeitet, sollte nicht versuchen, die Arbeitsweise eines 45-Jährigen zu kopieren. Das Ziel ist nicht der Beweis, noch immer alles leisten zu können. Interessanter ist die Frage, welche Arbeit unter den neuen Bedingungen besonders gefällt und gut funktioniert.

Vielleicht entfallen Nacht- oder Pikettdienste. Vielleicht wird eine Führungsfunktion abgegeben. Vielleicht sinkt das Pensum. Vielleicht konzentriert sich die Tätigkeit auf komplexe Fälle, Beratung oder Projekte.

Geld ist nicht das schwächste Argument

Über finanzielle Motive wird bei älteren Beschäftigten zuweilen etwas herablassend gesprochen. Wer «nur wegen des Geldes» weiterarbeitet, so der Unterton, habe den Sinn der Pensionierung nicht verstanden.

Das überzeugt nicht.

Zusätzliches Einkommen schafft Handlungsspielraum. Es kann Reisen finanzieren, die finanzielle Unterstützung von Kindern oder Grosskindern ermöglichen, Reserven erhöhen oder schlicht dafür sorgen, dass man beim Geldausgeben weniger rechnen muss.

Das sind legitime Gründe. Und sie sind auch eine Lebensqualität.

Interessanter wird die Rechnung, wenn Erwerbseinkommen nicht mehr vollständig für den Lebensunterhalt benötigt wird. Dann lässt sich ein Arbeitstag unmittelbarer gegen seinen Nutzen abwägen. Ist mir ein zusätzlicher freier Tag mehr wert als das Einkommen daraus? Oder ermöglicht mir die Arbeit genau jene finanzielle Freiheit, die ich im Ruhestand möchte?

Diese Frage muss jeder selbst beantworten. Sie ist konkreter als die pauschale Behauptung, Arbeit müsse entweder der Selbstverwirklichung dienen oder sei wirtschaftlicher Zwang.

Ein schrittweiser Ausstieg erhält Handlungsspielraum
Eine Pensionierung ist zumeist endgültig. Wer eine anspruchsvolle Funktion verlässt, steigt ein oder zwei Jahre später nicht nun selten wieder in dieselbe berufliche Welt ein.

Eine Pensumsreduktion hält dagegen Optionen offen. Man kann erfahren, wie sich mehr freie Zeit anfühlt. Man kann feststellen, welche Teile der Arbeit man vermisst und welche überhaupt nicht. Und man kann das Verhältnis zwischen Arbeit und Ruhestand weiter verändern.

Das spricht für einen schrittweisen Übergang, nicht weil Menschen unfähig wären, mit einer Pensionierung umzugehen, sondern weil grosse Lebensentscheidungen nicht zwingend an einem einzigen Stichtag vollzogen werden müssen.

Wir akzeptieren flexible Übergänge bei Ausbildung,

Familienarbeit und beruflicher Neuorientierung. Ausgerechnet am Ende eines vierzigjährigen Erwerbslebens soll dagegen ein Geburtstag alles entscheiden. Das ist organisatorisch bequem, aber biografisch wenig überzeugend.

Aufhören bleibt eine ebenso gute Entscheidung
All das macht Weiterarbeiten nicht zum besseren Lebensmodell.

Wer mit 65 genug hat, sollte aufhören. Wer andere Projekte verfolgt, reisen will, Angehörige unterstützt, sich politisch oder gesellschaftlich engagiert oder schlicht keine beruflichen Termine mehr möchte, braucht keine Rechtfertigung.

Der entscheidende Fortschritt liegt nicht darin, das Erwerbsleben immer weiter zu verlängern. Er liegt darin, das starre Ende aufzulösen. Mit 65 sollte die Erwerbsarbeit nicht mehr selbstverständlich weitergehen. Sie sollte aber auch nicht selbstverständlich enden.

Die Geschäftsleitung
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz