Landen Ihre E-Mails im Spam-Ordner?

geschrieben von Enesa Sefedini | April 15, 2026
Wir bieten unseren Verbänden eine Absender-Authentifizierung an, um die Zustellbarkeit ihrer E-Mails zu verbessern und sicherzustellen, dass Nachrichten zuverlässig bei den Empfängern ankommen.

Nehmen Sie gerne Kontakt mit uns auf – die weiteren Schritte besprechen wir anschliessend gemeinsam.

Senden Sie uns dazu einfach eine E-Mail mit Ihrer Domain an sekretariat@oeffentlichespersonal.ch.

Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz: Mögliche Ursachen – und was helfen könnte

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 15, 2026
Psychische Erkrankungen gehören heute zu den häufigsten Gründen für längere Arbeitsausfälle in der Schweiz. Das ist inzwischen gut dokumentiert und wird regelmässig bestätigt. Weniger klar ist jedoch, *warum* sich diese Entwicklung so stark zeigt – und weshalb sie sich gerade im Arbeitskontext so deutlich manifestiert.

Auffällig ist zunächst ein scheinbarer Widerspruch: Der Anteil von Menschen mit psychischen Erkrankungen in der

Gesamtbevölkerung ist über die letzten Jahre hinweg relativ stabil geblieben. Gleichzeitig steigen aber die *Arbeitsfehlzeiten* aufgrund psychischer Ursachen deutlich an. Auch die Zahl der Menschen, die sich bei der Arbeit überfordert oder erschöpft fühlen, nimmt zu. Schätzungen zufolge leiden rund 20% der Erwerbstätigen in der Schweiz unter psychischen Problemen – und mehr als 30 % der Erwerbstätigen fühlen sich durch die Arbeit emotional erschöpft.

Diese Entwicklung lässt sich nicht allein medizinisch erklären. Vielmehr deutet sie darauf hin, dass sich das Verhältnis zwischen Menschen und Arbeit verändert hat.

Warum psychische Erkrankungen heute stärker ins Gewicht fallen
Psychische Erkrankungen unterscheiden sich grundlegend von vielen körperlichen Leiden – nicht unbedingt in ihrer Häufigkeit, aber in ihrer Wirkung auf die Arbeitsfähigkeit.

Während körperliche Beschwerden häufig klar diagnostizierbar und zeitlich begrenzt sind, verlaufen psychische Erkrankungen oft diffus. Es gibt selten einen klaren Zeitpunkt, an dem jemand „wieder gesund“ ist. Ebenso gibt es selten eindeutige Kriterien dafür, wann jemand arbeitsfähig ist.

Das hat zwei Folgen. Erstens dauern Ausfälle deutlich länger. Durchschnittswerte von mehreren Monaten pro Fall sind keine Ausnahme. Zweitens entsteht ein grosser Interpretationsspielraum – sowohl für Ärztinnen und Ärzte als auch für Arbeitgeber und Versicherungen.

Dieser Spielraum ist ein Problem. Denn er beeinflusst, ob eine Belastung zu einer kurzen Pause, zu einer längeren Abwesenheit oder sogar zu einer dauerhaften Erwerbsunfähigkeit führt – ohne dass hierfür klare Kriterien zur Bestimmung dieses Spielraums vorliegen.

Arbeit ist schwerer messbar geworden
Ein eher selten diskutierter Grund für die Zunahme psychischer

Probleme liegt in der Veränderung der Arbeit selbst.

In vielen Berufen hat sich der Charakter der Tätigkeit stark gewandelt. Früher war Leistung oft *konkret messbar*: produzierte Stückzahlen, bearbeitete Fälle oder klare Arbeitszeiten. Heute dominieren Tätigkeiten, bei denen Leistung schwer zu greifen ist – etwa in Projektarbeit, Wissensarbeit oder Dienstleistungsberufen.

Das führt zu einer grundlegenden Verschiebung: Nicht mehr die Arbeit ist begrenzt, sondern die eigene Belastbarkeit.

In der Praxis bedeutet das: Die Frage „Wann ist genug gearbeitet?“ lässt sich oft nicht mehr objektiv beantworten. Sie wird zur individuellen Entscheidung – und damit zur potenziellen Überforderung.

Beispiel: Wenn Leistung keine klaren Grenzen mehr hat
Ein Berater in einem Dienstleistungsunternehmen arbeitet an mehreren Projekten gleichzeitig. Es gibt *keine klaren Arbeitszeiten, sondern nur Deadlines und Erwartungen*. Seine Leistung wird nicht anhand von Stunden gemessen, sondern an der Kundenzufriedenheit und den Ergebnissen.

Der Berater beginnt, abends und am Wochenende zu arbeiten, um „dranzubleiben“. Es gibt keinen Moment, in dem er sagen kann: „Jetzt ist die Arbeit erledigt.“ Stattdessen entsteht ein permanentes Gefühl, *noch mehr tun zu können oder zu müssen*.

Nach einiger Zeit stellt sich Erschöpfung ein. Nicht wegen einer einzelnen Belastung, sondern wegen einer dauerhaften Grenzverschiebung.

Was ist hier schiefgelaufen?
Die Struktur der Arbeit selbst setzt keine klaren Grenzen mehr. Die Verantwortung für die Begrenzung wird auf die einzelne Person übertragen.

Was hätte geholfen?

Klare Priorisierung durch Vorgesetzte, definierte Arbeitsumfänge und bewusst gesetzte Grenzen – nicht individuell, sondern organisatorisch.

Warum Konflikte eine so grosse Rolle spielen
Ein zweiter, oft genannter Faktor sind *Konflikte am Arbeitsplatz*. Ein grosser Teil der psychischen Erkrankungen im Arbeitskontext hängt mit zwischenmenschlichen Spannungen zusammen.

Das allein ist nicht überraschend. Interessant ist jedoch, warum Konflikte heute so stark wirken.

In modernen Arbeitsumgebungen sind Mitarbeitende oft stärker voneinander abhängig als früher. Projekte erfordern Zusammenarbeit, Abstimmung und gegenseitiges Vertrauen. Gleichzeitig sind Rollen weniger klar definiert, Hierarchien flacher und Erwartungen oft unausgesprochen.

Konflikte entstehen dadurch nicht nur häufiger – sie sind auch schwerer zu lösen.

Beispiel: Wenn Unklarheit zu persönlicher Belastung wird
In einem öffentlichen Betrieb arbeitet ein Team an einem langfristigen Projekt. Die Zuständigkeiten sind nicht eindeutig geregelt, Entscheidungen werden häufig verschoben. Zwei Mitarbeitende geraten wiederholt aneinander, weil beide glauben, für denselben Bereich verantwortlich zu sein.

Die Situation bleibt über Monate ungelöst. Die Vorgesetzten greifen nicht ein, weil sie den Konflikt als „zwischenmenschlich“ betrachten. Für eine der beteiligten Personen wird die Situation zunehmend belastend. Sie fühlt sich ständig in Frage gestellt und beginnt, an sich selbst zu zweifeln.

Schliesslich fällt sie aus.

Was ist hier schiefgelaufen?

Die unklare Rollenzuteilung, die unklaren Vorgaben und ungenügende Arbeitsorganisation (des Arbeitgebers) wurden nicht erkannt und das Problem lediglich als persönlicher Konflikt behandelt.

Was hätte geholfen?
Klärung der Zuständigkeiten durch die Führung, klare Anweisungen – und dies alles nicht erst, wenn die Situation eskaliert.

Auffangnetze als Treiber?
Die Schweiz verfügt über ein sehr gut ausgebautes Netz an Absicherungen im Krankheitsfall. Lohnfortzahlungspflichten, Krankentaggeldversicherungen, Invalidenversicherung, Doppelverdienerpaare und andere Sicherheiten mehr sorgen dafür, dass Menschen bei längerer Krankheit finanziell relativ gut geschützt sind.

Das ist grundsätzlich sinnvoll und richtig und eine Errungenschaft, die nicht in Frage gestellt werden darf. Trotzdem darf nicht übersehen werden, dass diese Absicherung das Verhalten *aller* Beteiligten beeinflusst – insbesondere auch des Arbeitgebers, der mit Blick auf die Krankentaggeldversicherung oftmals nicht genügend Anreiz hat, einen ohnehin nicht so geschätzten Mitarbeiter wieder einzugliedern. Ganz im Gegenteil: Das Problem verschwindet durch die Krankheit des Arbeitnehmers wie von selbst.

Unklare Definition von Arbeitsfähigkeit
Bei psychischen Erkrankungen gibt es oft keine klare Grenze zwischen „arbeitsfähig“ und „arbeitsunfähig“. Eine Person kann beispielsweise in einem ruhigen Umfeld gut arbeiten, aber nicht unter Zeitdruck oder in konflikthaften Situationen. Selbstverständlich versuchen die Ärzte und Ärztinnen zusammen mit dem Case Management, die Wiedereingliederung in kleineren Schritten mit Teilzeitarbeit, speziell zugewiesener Arbeit und ähnlichen flankierenden Massnahmen herbeizuführen. Der Erfolg bleibt oft aus: Niemand will sich auf Dauer mit derartigen

Schwierigkeiten im Team belasten – und der Betroffene selbst stösst am Anfang auf Verständnis und Hilfe, mit der Zeit aber auf Ablehnung.

Manchmal muss man sich sagen: Ein Wechsel des Arbeitgebers wäre die bessere Lösung.

Beispiel: Das Arbeitsumfeld ist nicht auf eine teilweise Wiedereingliederung vorbereitet
Ein Mitarbeiter fällt aufgrund einer Depression aus. Nach einigen Wochen fühlt er sich stabiler, aber noch nicht voll belastbar. Sein Arzt ist unsicher, ob eine Arbeitsfähigkeit gegeben ist.

Da es keinen vordefinierten Rahmen für eine schrittweise Rückkehr gibt (meist bleiben diese Fälle eben Einzelfälle), wird der Mitarbeiter sicherheitshalber weiterhin vollständig krankgeschrieben. Nach mehreren Monaten fällt es ihm zunehmend schwer, wieder in den Arbeitsalltag einzusteigen – und er traut sich auch gar nicht mehr, dies beim bisherigen Arbeitgeber zu tun.

Was ist hier schiefgelaufen?
Nicht die Krankheit selbst, sondern die fehlenden, klaren und von allen akzeptierten Regeln führen zu einer Verlängerung der Krankheit – und am Ende zu einem vollständigen Ausscheiden des Betroffenen aus dem konkreten Arbeitsverhältnis.

Was hätte geholfen?
Ein klar vorgegebener Prozess für Teilrückkehr mit abgestimmten Erwartungen zwischen allen Beteiligten.

Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst: Gibt es Unterschiede?
Zwischen öffentlichem Dienst und der Tätigkeit in der Privatwirtschaft bestehen kaum Unterschiede, was die Häufigkeit von Erkrankungen betrifft, sondern eher im Verlauf.

In der Privatwirtschaft besteht häufig ein stärkerer Druck zur

Rückkehr, sei es durch wirtschaftliche Notwendigkeiten oder geringere Arbeitsplatzsicherheit. Das kann dazu führen, dass Mitarbeitende früher zurückkehren (müssen) – manchmal auch zu früh.

Im öffentlichen Dienst sind Arbeitsverhältnisse stabiler. Das kann dazu führen, dass mehr Zeit für das Gesundwerden bleibt, aber auch, dass Rückkehrprozesse weniger konsequent gesteuert werden. Die Organisationsgrösse dürfte ein massgeblicher Faktor sein; in kleineren Gemeinden mit weniger Mitarbeitenden dürfte der Druck ebenso hoch sein wie andernorts, da die zu übernehmende Arbeit sofort die anderen Mitarbeitenden belastet.

Warum klassische Lösungen oft zu kurz greifen
Viele vorgeschlagene Massnahmen bleiben an der Oberfläche. Stressmanagement-Kurse, Achtsamkeitstrainings oder Gesundheitsprogramme können sinnvoll sein, greifen aber oft zu kurz. Sie setzen beim Individuum an, obwohl die Ursachen häufig in der Arbeitsorganisation selber liegen – keine klaren Regeln und Zuständigkeiten mehr, kein Ende der Arbeit in Sicht.

Das wäre dann ein Umfeld, in dem die Anforderungen ständig steigen, während die Anpassung ausschliesslich von den Einzelnen erwartet wird.

Was helfen könnte: drei Ansatzpunkte

1. Arbeit wieder begrenzbar machen
Arbeit wieder klarer zu strukturieren. Das bedeutet als Pflicht des Arbeitgebers:

– klare Prioritäten
– definierte Aufgaben
– realistische Erwartungen

Nicht alles, was möglich ist, sollte gleichzeitig verlangt werden.

2. Führung neu verstehen
Führung bedeutet nicht nur Zielvorgaben, sondern auch *Begrenzung*. Gute Führungskräfte sorgen dafür, dass Mitarbeitende nicht dauerhaft über ihre Grenzen gehen – auch dann, wenn diese dazu bereit wären.

3. Systeme besser aufeinander abstimmen
Die Zusammenarbeit zwischen Ärzten, Arbeitgebern und Versicherungen ist oft unkoordiniert. Hier liegt ein grosses Potenzial:

– klare Kriterien für Arbeitsfähigkeit
– klare Regeln und Vorgehenspläne für die Wiedereingliederung
– gemeinsame Verantwortung statt getrennter Zuständigkeiten

Ein Arbeitsumfeld im Ungleichgewicht
Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz sind kein isoliertes Gesundheitsproblem. Die steigenden Fehlzeiten sind weniger ein Zeichen dafür, dass Menschen „kränker“ werden. Sie zeigen vielmehr, dass die Arbeitsorganisation, in der sie arbeiten, zunehmend schwieriger zu bewältigen ist.

Wer diese Entwicklung bessern will, stellt *nicht die Frage nach individueller Belastbarkeit* – sondern prüft, wie Arbeit organisiert ist und welche Anreize die Arbeitsorganisation setzt, um krank zu bleiben oder gesund zu werden.

Rechtsschutzinteresse und Begründungspflicht bei

Mobbingvorwürfen

geschrieben von BLaw Nils Merker | April 15, 2026

Das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau hatte sich mit einem prozessual und materiell gleichermassen bedeutsamen Fall aus dem Hochschulpersonalrecht zu befassen; die Erwägungen sind aber von allgemeiner Bedeutung und sind auf jeden Mobbingfall anwendbar.

Im Zentrum stand die Frage, ob eine ehemalige Institutsleiterin der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) auch nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses noch ein aktuelles Rechtsschutzinteresse an der gerichtlichen Klärung von Mobbing- und Fürsorgepflichtverletzungsvorwürfen besitzt. Darüber hinaus hatte das Gericht zu prüfen, welche Anforderungen an die behördliche Begründung zu stellen sind, wenn eine Beschwerdeinstanz Mobbingvorwürfe lediglich ausschnittweise, genauer, nur teilweise behandelt.

Das Urteil ist von Bedeutung, weil es die Eigenständigkeit des Feststellungsinteresses bei behaupteten Integritätsverletzungen betont – und dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist (in casu: weil die Klägerin entlassen wurde) und die behördliche Pflicht zur Gesamtwürdigung mobbingrelevanter Sachverhalte feststellt.

1. Ausgangslage

Die Beschwerdeführerin war seit September 2022 als Leiterin eines Instituts an der Hochschule für Musik Basel der FHNW tätig. Bereits im Frühsommer 2023 kam es zu Unmutsäusserungen von Dozierenden und Studierenden über ihre Führung. Im November 2023 wurde deshalb ein vertrauensbildender Prozess mit externer Begleitung eingeleitet. Im März 2024 beantragte die Institutsleiterin sodann eine formelle Untersuchung wegen Verletzung ihrer persönlichen Integrität. Der Untersuchungsbericht vom April 2024 verneinte Mobbing und eine Fürsorgepflichtverletzung; der Direktionspräsident der FHNW

schloss sich dieser Einschätzung mit Verfügung vom 6. Mai 2024 an.

Kurz darauf, am 24 Mai 2024, wurde die Beschwerdeführerin *fristlos entlassen*. Diese Kündigung erwies sich später als ungerechtfertigt. Gegen die Verfügung betreffend *Mobbing und Fürsorgepflicht* erhob sie im Juni 2024 Beschwerde bei der Beschwerdekommission FHNW. Diese *trat im April 2025 auf die Beschwerde nicht ein*, weil nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein aktuelles praktisches Rechtsschutzinteresse mehr bestehe. Eventualiter führte sie aus, die Vorwürfe würden inhaltlich ohnehin kein Mobbing ergeben. Gegen diesen Entscheid gelangte die Beschwerdeführerin an das Verwaltungsgericht.

2. Das zentrale prozessuale Problem: Fortbestehen des Rechtsschutzinteresses ja oder nein?

Nach aargauischem Verwaltungsverfahrensrecht ist zur Beschwerde legitimiert, wer ein schutzwürdiges eigenes Interesse an der Aufhebung oder Änderung eines Entscheids besitzt. Dieses Interesse muss grundsätzlich *nicht nur bei Einreichung des Rechtsmittels*, sondern auch noch *im Zeitpunkt der Urteilsfällung aktuell* sein. Die Vorinstanz verneinte dieses Interesse mit der Begründung, die Beschwerdeführerin arbeite nicht mehr mit den beschuldigten Personen zusammen; damit seien die arbeitsplatzbezogenen Belastungen weggefallen.

Das Verwaltungsgericht sah dies zu Recht nicht so. Es stellte dabei zunächst auf die einschlägige Richtlinie zur persönlichen Integrität an der FHNW ab. Diese sieht für Betroffene von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing ein gestuftes Verfahren vor, das in einem formellen, anfechtbaren Entscheid darüber mündet, ob eine Verletzung der persönlichen Integrität vorliegt. Bereits daraus folgt nach Auffassung des Gerichts, dass die Richtlinie nicht nur auf die unmittelbare Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz zielt, sondern den Betroffenen gerade auch eine förmliche Klärung ihres Integritätsschutzes ermöglichen will.

Das schutzwürdige Interesse erschöpft sich deshalb nicht in der Verhinderung künftiger Belastungen innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses. Vielmehr umfasst es auch das *Interesse an einer behördlichen Feststellung*, ob eine *Persönlichkeitsverletzung stattgefunden hat*. Ein solches Feststellungsinteresse kann über die Dauer der Anstellung hinaus fortbestehen. Das Gericht hebt zwei Gesichtspunkte hervor: zum einen die *Genugtuungsfunktion* einer förmlichen Feststellung, zum anderen die mögliche Bedeutung einer solchen Klärung für Reputation und die künftigen berufliche Chancen.

Das Gericht anerkannte auch die fortdauernden gesundheitlichen Folgen als relevanten Faktor für ein Feststellungsinteresse. Die Beschwerdeführerin berief sich auf eine posttraumatische Belastungsstörung und machte geltend, die ausbleibende behördliche Benennung des Unrechts belaste sie weiterhin. Die Sichtweise des Gerichts überzeugt.

3. Materiellrechtlicher Rahmen: Was ist Mobbing?

In materieller Hinsicht stützt sich das Verwaltungsgericht auf die gefestigte bundesgerichtliche Definition zu Mobbing: Mobbing ist danach ein systematisches, feindliches, über längere Zeit anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person am Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar entfernt werden soll. Einzelne Konflikte, ein schwieriges Arbeitsklima oder wiederholte Spannungen genügen hierfür nicht. Erforderlich ist vielmehr ein Gesamtbild zielgerichteter, andauernder Feindseligkeit.

Die Beschwerdeführerin hatte eine Vielzahl konkreter Vorgänge geschildert: anonyme, ehrverletzende Beiträge in einer grossen Facebook-Gruppe, Aufrufe zur „Intervention“ gegen sie, koordinierte Sammlungen von Beschwerden, Druck auf Studierende, vorformulierte Schreiben sowie fortgesetzte Diffamierungen durch einzelne Dozierende und Personen aus dem Hochschulumfeld. Nach ihrer Darstellung zielte dieses Verhalten letztlich auf ihre Isolation und Entfernung aus der Leitungsfunktion. Das sah auch das Verwaltungsgericht so und

bejahte eine Mobbingsituation.

4. Die Begründungspflicht als Grenze oberflächlicher Konfliktbewältigung

Das Verwaltungsgericht beanstandete nicht, dass die Vorinstanz einen strengen Mobbingmassstab anlegte. Kritisiert wurde aber die unzureichende Sachverhaltsabklärung. Obwohl die Beschwerdekommission selbst anerkannte, dass die Beschwerdeführerin zahlreiche Personen und Vorfälle benannt hatte, setzte sie sich inhaltlich nur mit zwei Teilaspekten auseinander, nämlich mit dem Verhalten zweier Dozenten. Die übrigen Vorwürfe, insbesondere die anonymen Online-Angriffe, die Mobilisierung von Beschwerden und die Rolle weiterer Beteiligter, blieben unbehandelt.

Damit verletzte die Vorinstanz nach Auffassung des Verwaltungsgerichts ihre Begründungspflicht klar. Diese verpflichtet die Behörde zwar nicht, jedes einzelne Parteivorbringen ausdrücklich zu widerlegen. Sie muss sich aber mit den wesentlichen Punkten befassen und erkennen lassen, weshalb sie einem Standpunkt nicht folgt. Gerade bei Mobbingvorwürfen reicht es nicht, zwei isolierte Vorfälle zu prüfen und daraus auf das Fehlen systematischen Verhaltens zu schliessen.

Hinzu kam: Sowohl die Beschwerdekommission als auch die FHNW selbst räumten ein, dass der *Untersuchungsbericht hinsichtlich der Mobbingabklärung erhebliche Mängel* aufwies. Namentlich seien zentrale Personen nicht persönlich befragt worden. Wenn aber eine anerkannt mangelhafte Untersuchung vorliege, könne deren Ergebnis nicht als Grundlage dienen, um Mobbing definitiv zu verneinen. Die Vorinstanz hätte vielmehr, so das Verwaltungsgericht, eine eigenständige Würdigung sämtlicher Vorbringen vornehmen müssen. Dass dies unterblieb, macht den Entscheid rechtsfehlerhaft.

5. Drittpersonen und Fürsorgepflicht

Falsch war auch der Umgang der FNHW mit Alumni und externen

Personen. Die FHNW hatte argumentiert, gegen solche Personen könne sie mangels Rechtsbeziehung nicht vorgehen; daraus leitete sie implizit ab, dass entsprechende Handlungen für die Mobbingprüfung nur begrenzt relevant seien.

Das Verwaltungsgericht wies diese Verkürzung als unzulässig zurück. Zwar seien Sanktionen gemäss Richtlinie nur gegenüber bestimmten, statusrechtlich verbundenen Personen möglich. Für die Frage, ob Mobbing vorliegt und ob die Arbeitgeberin ihre Fürsorgepflicht verletzt hat, kommt es jedoch nicht auf die formelle Einordnung der handelnden Personen an, sondern auf die Wirkung ihres Verhaltens im Arbeitsverhältnis der betroffenen Person.

Damit macht das Gericht deutlich: Auch Angriffe aus dem erweiterten Hochschulumfeld müssen in die Gesamtwürdigung einbezogen werden, wenn sie geeignet sind, eine Mitarbeiterin am Arbeitsplatz zu isolieren oder auszugrenzen. Ist die Arbeitgeberin hiervon in Kenntnis gesetzt, treffen sie Abklärungs- und Schutzpflichten.

6. Ergebnis und Schlussbemerkung

Das Verwaltungsgericht hiess die Beschwerde gut, hob den Nichteintretensentscheid auf und wies die Sache zur korrekten Sachverhaltsabklärung und zur neuen Beurteilung an die Beschwerdekommission FHNW zurück.

Der Entscheid ist deutlich. Die FNHW war offenbar nicht gewillt, die Beschwerdeführerin ernst zu nehmen. Nachdem bereits die Widerrechtlichkeit der fristlosen Kündigung derselben Person festgestellt worden war, hätte es sich aufgedrängt, wenigstens in diesem Verfahren einigermassen seriös vorzugehen. Das war nicht der Fall. Und bei den vom Verwaltungsgericht festgestellten rechtlichen Fehlern, kann man auch nicht von juristischer Haarspalterei sprechen. Bereits das Gefühl für Anstand und Fairness hätte einem sagen müssen, dass diese Sache beurteilt werden muss (kein Nichteintreten) und dass die Mobbingvorwürfe sauber abzuklären

sind. Es bleibt abzuwarten, ob die zweite Runde nachvollziehbar korrekt vorgenommen wird.

Personalkommission statt Personalverband?

geschrieben von Urs Stauffer | April 15, 2026

Warum interne Mitwirkung nicht reicht – und problematisch ist

In zahlreichen Gemeinden wird derzeit ein Modell für die Interessenvertretung des Personals bevorzugt, das auf den ersten Blick sympathisch klingt: Mitarbeitende sollen über eine Personalkommission mitreden können. Dialog statt Konflikt, Zusammenarbeit statt Konfrontation – so die Worte.

Doch hinter dieser scheinbar partnerschaftlichen Idee verbirgt sich eine unbequeme Realität: Mitwirkung wird angeboten – aber echte Einflussmöglichkeiten bleiben stark begrenzt.

Die entscheidende Frage lautet deshalb nicht, ob Mitarbeitende angehört werden. Sondern: **Wer setzt sich durch, wenn es darauf ankommt?**

Die angenehme Illusion der Mitwirkung

Personalkommissionen werden gerne als modernes Instrument der Beteiligung dargestellt. Sie vermitteln den Eindruck, dass Mitarbeitende eingebunden sind, ihre Anliegen platzieren können und ernst genommen werden.

Das Problem ist nur: In vielen Fällen bleibt genau das eine Illusion.

Denn eine Personalkommission ist – nüchtern betrachtet – ein

internes Gremium. Ihre Rechte sind meist klar begrenzt:
– Sie darf informiert werden
– Sie darf Stellung nehmen
– Sie darf Vorschläge machen

Was sie in der Regel **nicht** kann:
– verbindlich mitentscheiden
– Verhandlungen auf Augenhöhe führen
– Druck ausüben

Das Resultat ist ein Modell, das gut aussieht – aber im Ernstfall wenig bewirkt.

Warum Arbeitgeber dieses Modell lieben
Man muss kein Hellseher sein, um zu erkennen, warum Personalkommissionen so beliebt sind. Für Arbeitgeber bieten sie gleich mehrere Vorteile.

Erstens: **Kontrolle**.
Die Kommission ist Teil der Organisation. Prozesse, Themen und Kommunikation bleiben intern steuerbar und erkennbar.

Zweitens: **Ruhe**.
Personalkommissionen sind auf Kooperation ausgelegt. Konflikte werden moderiert, nicht eskaliert. Es herrscht das Amtsgeheimnis und die Probleme bleiben intern kontrolliert unter Deckel.

Drittens: **Abschirmung nach aussen**.
Externe Akteure – insbesondere Personalverbände – bleiben draussen. Damit verschwinden auch deren Ressourcen, Erfahrung und Durchsetzungskraft.

Viertens: **Symbolik**.
Es kann gesagt werden: „Die Mitarbeitenden sind eingebunden.“ Formal stimmt das sogar.

Allerdings: Formale Mitwirkung ersetzt keine echte Interessenvertretung.

Wenn es ernst wird, zeigt sich die Wahrheit
Solange alles gut läuft, fällt der Unterschied kaum auf. Eine Personalkommission kann zur Arbeitskultur beitragen, kleinere Anliegen lösen und den Dialog fördern.

Doch was passiert, wenn es ernst wird?
– wenn Stellen abgebaut werden
– wenn Löhne unter Druck geraten
– wenn Arbeitsbedingungen verschlechtert werden
– wenn Konflikte eskalieren

Eine Personalkommission kann in solchen Situationen nur:
– Bedenken formulieren
– Vorschläge einbringen
– um Verständnis werben

Aber sie kann nicht:
– Verhandlungen erzwingen
– rechtliche Schritte einleiten
– politischen Druck aufbauen
– strukturelle Macht ausgleichen

Kurz gesagt: **Sie kann appellieren – aber nicht durchsetzen. Das reicht nicht!**

Der entscheidende Unterschied: Unabhängigkeit
Ein Personalverband ist unabhängig. Er ist nicht Teil der Organisation, nicht vom Arbeitgeber abhängig und nicht in interne Hierarchien eingebunden. Das macht seine Stärke aus.

Er kann:
– Mitarbeitende überbetrieblicher organisieren
– Fälle bündeln und systematisch angehen
– rechtliche Mittel einsetzen
– Themen politisch platzieren
– Öffentlichkeit herstellen

Das bedeutet nicht, dass ein Personalverband immer konfrontativ auftreten muss. Aber er **kann** es, wenn es

notwendig wird. Und allein diese Möglichkeit verändert die Ausgangslage grundlegend.

Das „kooperative Modell“ – und seine Schattenseiten
Häufig wird argumentiert, eine Personalkommission stehe für Partnerschaftlichkeit und ein Personalverband für Konflikt. Das trifft nicht zu.

Auch Personalverbände sind konstruktiv und lösungsorientiert. Sie können aber auch anders, wenn es nötig ist. Wenn eine Seite keine echten Druckmittel hat, entsteht keine Partnerschaft – sondern ein Ungleichgewicht.

Oder provokativ formuliert:
Wer nichts durchsetzen kann, wird irgendwann auch nicht mehr ernst genommen.

Typische Schwächen interner Personalkommissionen
In der Praxis zeigen sich immer wieder die gleichen Muster. Personalkommissionen sind oft:
– spät eingebunden, wenn Entscheidungen faktisch bereits gefallen sind
– abhängig vom Informationsfluss des Arbeitgebers
– ohne direkten Zugang zur eigentlichen Entscheidungsebene
– mit minimalen Ressourcen ausgestattet
– auf „harmlose“ Themen beschränkt
– kaum Schutz vor subtilen Benachteiligungen

Das Ergebnis ist häufig ein Gremium, das zwar existiert – aber wenig bewegt.

Die Rolle von Konflikten – ein Tabu?
Für die meisten Arbeitgeber gilt Konflikt als etwas Negatives, das möglichst vermieden werden soll. Personalkommissionen sind genau auf diese Logik ausgerichtet.

Personalverbände verfolgen allerdings einen anderen Ansatz: Konflikte werden nicht gesucht, aber sie werden **genutzt**, wenn sie entstehen. Sie zeigen, wo Interessen auseinandergehen. Sie

machen Probleme sichtbar. Und sie ermöglichen es, aus vielen Einzelstimmen eine kollektive Position zu entwickeln.

Typische Instrumente sind dabei:
– koordinierte Eingaben und Stellungnahmen
– gemeinsame Auftritte von Mitarbeitenden
– politische und mediale Thematisierung
– rechtliche Verfahren

Das Ziel ist nicht Eskalation um der Eskalation willen – sondern **Veränderung durch Druck, wenn Dialog nicht reicht**.

Parallel oder Ersatz? Eine falsche Gegenüberstellung
Oft wird die Diskussion so geführt, als müsste man sich entscheiden: Personalkommission oder Personalverband. Oder hinter der Einführung der Personalkommission steckt das Kalkül, den Personalverband zu schwächen. Beides ist falsch.

In vielen funktionierenden Systemen existieren beide parallel:
– Die Personalkommission für den internen Dialog
– Der Personalverband für die unabhängige Vertretung und Durchsetzung

Problematisch wird es erst dann, wenn die Personalkommission als Ersatz präsentiert wird. Denn damit wird suggeriert, dass externe Unterstützung nicht mehr notwendig ist.

Genau das ist nicht der Fall. Das sehen durchaus auch die schlaueren unter den öffentlichen Arbeitgebern so. Wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Personalverband eine Lösung ausgehandelt und vereinbart, dann stösst dies bei den Mitarbeitenden auf wesentlich mehr Akzeptanz, als wenn die interne, vom Arbeitgeber finanzierte und geführte Personalkommission Ja zu einer Vereinbarung sagt. Ersteres kann man ernst nehmen, zweiteres nicht.

Es gibt deshalb auch Gemeinden, die sich explizit über die Gründung eines Personalverband freuen, weil sie einen unabhängigen Ansprechpartner haben, dem die Mitarbeitenden

vertrauen und mit dem sie Lösungen vereinbaren können.

Fazit
Mitreden zu dürfen ist gut. Mitbestimmen zu können ist besser. Und manchmal ist genau das der Unterschied, der zählt.

Ergebnisse Lohnrunde 2026

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 15, 2026
Die Lohnrunde 2026 im öffentlichen Sektor (geprüft wurden nur die öffentlichen Arbeitgeber derjenigen Mitarbeitenden, die bei uns organisiert sind) fällt insgesamt verhalten aus. Eine Mehrheit der befragten Personalverbände berichtet zwar von einem Teuerungsausgleich – meist zwischen 0,1 und 0,3 Prozent –, doch spürbare Lohnerhöhungen bleiben die Ausnahme. Reallohnerhöhungen wurden nur vereinzelt gewährt. Stattdessen setzen viele Arbeitgeber auf individuelle Lohnmassnahmen oder punktuelle Anpassungen.

In einzelnen Fällen wurden zusätzliche finanzielle Belastungen ausserhalb der offiziellen Teuerung berücksichtigt, etwa steigende Krankenkassenprämien. Gleichzeitig zeigen mehrere Rückmeldungen, dass bestehende Rückstände bei der Teuerung weiterhin nicht ausgeglichen sind. Teilweise wurden sogar Zusatzleistungen reduziert.

Die Einschätzungen der Verbände fallen entsprechend gemischt aus: Zufriedene und unzufriedene Stimmen halten sich etwa die Waage. Für die nächste Lohnrunde überwiegt die Skepsis. Viele erwarten schwierige Verhandlungen und wenig Spielraum für substanzielle Verbesserungen.

Insgesamt zeigt sich: Die Lohnentwicklung im öffentlichen Sektor bleibt defensiv. Die Teuerung wird meist knapp

nachvollzogen, doch eine nachhaltige Stärkung der Kaufkraft ist kaum erkennbar.

Kennzahl	Wert
Rückmeldende Verbände	26
Verbände mit Teuerungsausgleich	21
Median Teuerungsausgleich	0,2 %
Verbände mit individuellen Mitteln / Lohnentwicklungstöpfen	17
Homeoffice-Regelungen gemeldet	26
Zufriedenheit: ja / nein / teilweise / k.A.	9 / 9 / 4 / 7

Wie sich der Lohn und die weiteren Arbeitsbedingungen im Jahr 2026 (im Vergleich zum Jahr 2025 entwickelt haben

Tiefe generelle Lohnanpassungen – Schwerpunkt auf individuellen Anpassungen

Die Lohnumfrage zur Lohnrunde 2026 zeigt ein uneinheitliches, insgesamt aber eher verhaltenes Bild. Von 26 rückmeldenden Verbänden berichten 21 von einem Teuerungsausgleich. Die Spannweite reicht dabei von 0,1 bis 1,0 Prozent, der *Median liegt bei 0,2 Prozent*. Besonders häufig sind sehr kleine Anpassungen von 0,1 bis 0,3 Prozent. Höhere Ausgleiche von 0,5 Prozent oder mehr bleiben die Ausnahme. Das deutet darauf hin, dass die nominelle Teuerung zwar meist berücksichtigt wurde, ein spürbarer Lohneffekt für die grosse Mehrheit aber oft ausblieb.

Gut erkennbar (und wenig überraschend) ist zudem, dass generelle *Reallohnerhöhungen selten* sind. Wo über den Teuerungsausgleich hinaus Mittel gesprochen wurden, geschah dies oft nicht breit für alle, sondern gezielt: über individuelle Lohnmassnahmen, Leistungslohnsummen, Stufenanstiege oder die «Pflege» von Lohnsystemen. In mehreren

Verwaltungen wurden zwar Töpfe für individuelle Entwicklungen eröffnet, gleichzeitig aber keine generelle Verbesserung der Löhne beschlossen. Das spricht für eine selektive Verteilungspolitik: Anstelle flächendeckender Aufwertungen werden knappe Mittel punktuell eingesetzt.

Uneinheitlichkeit als gemeinsamer Nenner
Einige Rückmeldungen zeigen exemplarisch, wie unterschiedlich dieselbe Ausgangslage interpretiert wird. In Biel wurde trotz einer offiziell ausgewiesenen Jahresteuerung von 0,0 Prozent eine generelle Erhöhung von 0,5 Prozent beschlossen – ausdrücklich mit Verweis auf steigende Versicherungs- und Gesundheitskosten, die im LIK nicht enthalten sind.

Andere Verbände schildern das Gegenteil: In Chur wurde ein vorgesehener Teuerungsausgleich wegen Sparmassnahmen nicht genehmigt, in der Stadt Solothurn blieb es bei 0,1 Indexpunkten, während gleichzeitig zusätzliche Leistungen reduziert oder gestrichen wurden. In Basel-Stadt wiederum steht ein grösseres Lohnmassnahmenpaket im Raum, dessen Umsetzung sich politisch verzögert.

Nebenleistungen
Bei den Nebenleistungen fällt das Bild gemischt aus. Grösser angelegte neue Leistungen sind selten. Vereinzelt wurden Mobilitätsbeiträge, Familienzulagen, Treueprämien, Teambeiträge oder kleinere Vergünstigungen wie Gratiskaffee erwähnt. Gleichzeitig gibt es auch Fälle, in denen Zusatzleistungen gekürzt oder ganz abgeschafft wurden. Erstere Massnahmen sind für die Beschäftigten zwar relevant, sie ersetzen aber keine breit wirksame Lohnentwicklung.

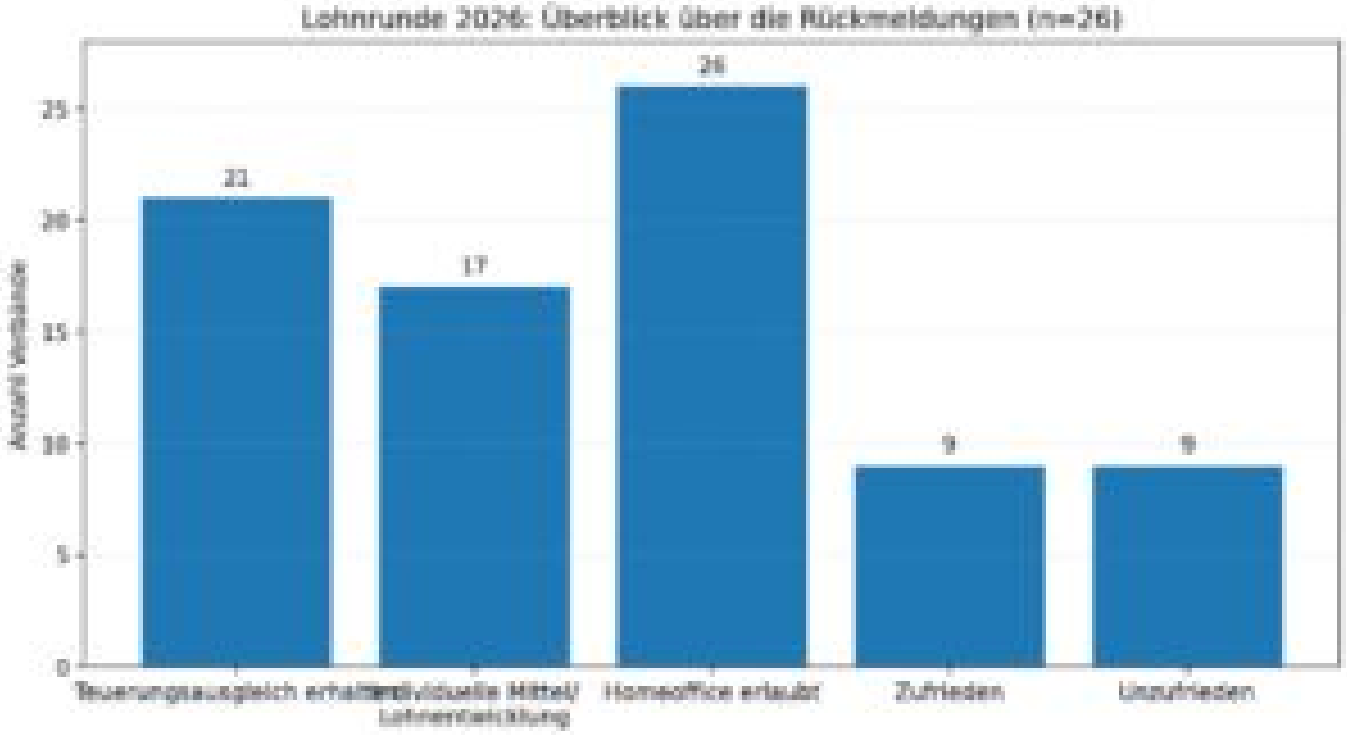
Deutlich weiter ist der öffentliche Sektor beim Homeoffice. Praktisch alle Verbände melden inzwischen Regelungen dazu, wenn auch in sehr unterschiedlichem Umfang: von einem Tag pro Woche bis zu 50 oder 60 Prozent des Pensums, teils sogar weitgehend ohne starre Obergrenze. Das zeigt, dass sich flexible Arbeitsformen vielerorts etabliert haben – allerdings

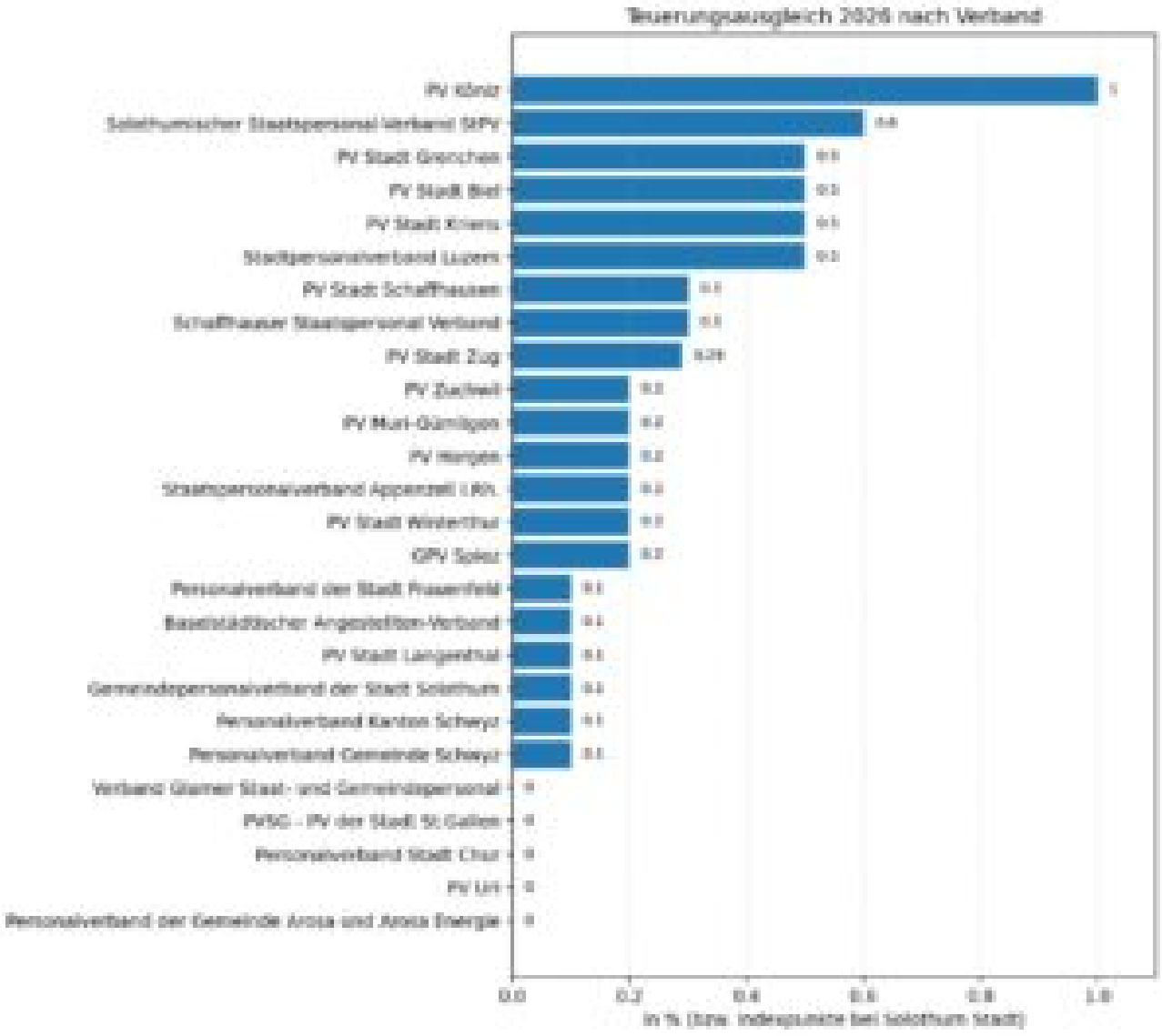
als arbeitsorganisatorische Normalisierung denn als eigentliches Entgegenkommen gegenüber den Mitarbeitenden.

Zufriedenheit?
Die Zufriedenheit mit der Lohnrunde ist entsprechend gespalten. Neun Verbände äussern sich klar zufrieden, neun klar unzufrieden; hinzu kommen mehrere teilweise zufriedene oder nicht eindeutig zuordenbare Rückmeldungen. Wo Erwartungen formuliert wurden, lagen diese meist über dem Erreichten – insbesondere beim Ausgleich älterer Teuerungsrückstände oder bei generellen Reallohnerhöhungen – aber das ist Teil der Verhandlungen und nicht weiter erstaunlich. Allerdings bleiben gerade diese Rückstände vielen Antworten ein wiederkehrendes Thema, auf das auch Öffentliches Personal Schweiz immer wieder hinweist. Es kann nicht sein, dass unterbliebener Teuerungsausgleich für immer und ewig nachgeschleppt wird, mit negativen Auswirkungen auch auf die Altersvorsorge.

Für die kommende Lohnrunde überwiegt denn auch die Skepsis. Viele Verbände rechnen mit schwierigen Verhandlungen, Sparprogrammen oder stagnierenden Lohnentwicklungen. Die Gesamtsicht lautet deshalb: Die Lohnrunde für das Jahr 2026 brachte in vielen Verwaltungen zwar eine leichte Bewegung, ins Gefüge, aber mehr auch nicht. Meist wurde die aktuelle Teuerung teilweise oder nur knapp ausgeglichen; echte, breit spürbare Verbesserungen bleiben punktuell.

Den Fragenkatalog sowie die Angaben der Mitgliederverbände finden Sie in der Tabelle.


Lohnrunde 2026: Überblick über die Rückmeldungen (n=26)
Anzahl Verbände
0
5
10
15
20
25
21
17
26
9
9
Teuerungsausgleich erhalten
Individuelle (Mittel/Lohnentwicklung
Homeoffice erlaubt
Zufrieden
Unzufrieden


Teuerungsausgleich 2026 nach Verband
PV Klosi
Solothurnischer Staatspersonal Verband SKPV
PV Stadt Grenchen
PV Stadt Biel
PV Stadt Kriens
Stadtpersonalverband Luzern
PV Stadt Schaffhausen
Schaffhauser Staatspersonal Verband
PV Stadt Zug
PV Zuchwil
PV Muri-Gümligen
PV Horgen
Staatspersonalverband Appenzell I.Rh.
PV Stadt Winterthur
GPV Solou
Personalverband der Stadt Frauenfeld
Basellandschaftlicher Angestellten-Verband
PV Stadt Langenthal
Gemeindepersonalverband der Stadt Solothurn
Personalverband Kanton Schwyz
Personalverband Gemeinde Schwyz
Verband Glarner Staat- und Gemeindepersonal
PVSG - PV der Stadt St.Gallen
Personalverband Stadt Chur
PV Uri
Personalverband der Gemeinde Arosa und Arosa Energie
0.0
0.2
0.4
0.6
0.8
1.0
in % (bzw. Indexpunkte bei Solothurn Stadt)

Freundschaft über die Landesgrenzen hinweg

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 15, 2026

Die regelmässigen Treffen der Führungsgremien des **Beamtenbund Baden-Württemberg** (BBW) und **Öffentliches Personal Schweiz (ZV)** haben Tradition. Wann immer möglich treffen, sich die Gremien auf jährlicher Basis, um sich über gewerkschaftliche und personalrechtliche Themen im öffentlichen Dienst auszutauschen. Es geht darum, voneinander zu lernen, Erfahrungen weiterzugeben und Lösungen für anstehende Probleme zu suchen – im beiderseitigen Interesse. Der Blick über die Grenze ist dabei wertvoll.

Berufsbeamtentum vs. flexibilisierter Dienst nach schweizerischem Muster

Treffpunkt für das diesjährige Seminar am 19. und 20. März 2026 war Karlsruhe. Zwei Schwerpunkte waren gesetzt:

– Vorstellung der Entwicklung der **Deutschen Rentenversicherung** anlässlich des Jubiläums des deutsch-schweizerischen Sozialversicherungsabkommens (Vortrag durch Jörg Feuerbacher)

– Beamtenberuf im Wandel. Den öffentlichen Dienst beschäftigen moderne Strukturen, digitale Prozesse, attraktive Arbeitsbedingungen (Wochenarbeitszeit, Lebensarbeitszeitkonto, Vereinbarkeit von Familie und Beruf), damit der Generationenwechsel gelingt. Das Berufsbild hat sich durch die Digitalisierung, den Fachkräftemangel und das «laufende Krisenmanagement» in der Vergangenheit grundlegend gewandelt – so der BBW. Der BBW hält zur Sicherstellung der öffentlichen Dienstleistungen im Bereich der Sicherheit und Ordnung sowie Verwaltung das Berufsbeamtentum mit lebenslanger Ernennung für

unverzichtbar und beruft sich dabei auf Artikel 33 des Grundgesetzes. Dieser Artikel bildet einen bedeutenden Grundpfeiler des deutschen Staatsorganisationsrechts.

In der Schweiz war der Beamtenstatus traditionell auf eine maximal vierjährige Amtsdauer beschränkt, ein rechtlich abgestütztes lebenslanges Beamtenverhältnis gab es nie. Für Öffentliches Personal Schweiz ist die grundsätzlich bis zur Pensionierung dauernde Verbeamtung (Berufsbeamtentum) mit nachfolgender Alimentation durch den **Arbeitgeber deshalb** nicht, was sich in der Schweiz nur annähernd erreichen liesse, weshalb dies nicht als anstrebenswert gesehen wird.

Nach den beiden Vorträgen folgte die Diskussion und Auseinandersetzung zum Thema. Intensiv waren die Diskussionen im Bereich des Berufsbeamtentums. Die Schweizer Delegation zeigte auf, dass sich im Unterschied zu vielen europäischen Staaten in der Schweiz keines starken Berufsbeamtentums mit lebenslanger Ernennung durchsetzen konnte; stattdessen wurden Staatsbedienstete traditionell für eine feste Amtsdauer gewählt (zunächst drei, später dann meist vier Jahre). Formal endete das Dienstverhältnis nach jeder Amtsperiode und musste erneuert werden, auch wenn Wiederwahlen in der Praxis häufig automatisch erfolgten.



v.l.n.r.: Dr. Michael Merker (ZV), Alexander Schmid (BBW), Dr. Ruedi Bürgi (ZV), Urs Graf (ZV), Giulia Giovanoli (ZV), Urs Stauffer (Präsident ZV), Jörg Feuerbacher (BBW), Joachim Lautensack (BBW), Susanne Hauth (BBW), Michaela Gebele (BBW), Kai Rosenberger (Landesvorsitzender BBW), Tina Stark (BBW), Eberhard Strayle (BBW) Fotograf: Michael Lutz (Geschäftsführer BBW)

Diese Konstruktion verband zwei gegensätzliche Ziele: Die Stabilität der Verwaltung einerseits, politische und demokratische Kontrolle auf der anderen Seite. Dies war auch die Folge eines in der Schweiz stark liberal-republikanischen politischen Denkens, das eine dauerhafte und autonome Beamtenelite äusserst skeptisch betrachtete. Mit befristeten Amtsdauern wollte man sicherstellen, dass staatliche Macht periodisch überprüft werden kann, quasi eine *Gewaltenteilung in der Zeit*.

Hinzu kam, dass in der Schweiz viele öffentliche Funktionen wahlförmig organisiert waren, nicht nur Parlamente und

Regierungen wurden und werden gewählt, sondern auch Richter, Lehrer sowie höhere qualifizierte Verwaltungsbeamte. Die Wahl auf Amtsdauer sollte sicherstellen, dass auch die Verwaltung indirekt demokratisch legitimiert bleibt.

Die Amtsdauer sollte immerhin, jedenfalls für vier Jahre, sicherstellen, dass für den Arbeitgeber eine gewisse Planungssicherheit besteht, die Kontinuität der Verwaltung sichergestellt ist und ein Schutz vor politischer Einflussnahme besteht. In dieser Hinsicht, so die deutschen Kollegen, erfüllt die Amtsdauer eine ähnliche Funktion wie die Wahl auf Lebenszeit im deutschen Beamtentum, allerdings mit einer wesentlich stärkeren politischen Kontrolle.

Berufsbeamten konnte sich in Deutschland halten, in der Schweiz wurde zusätzlich die Amtsdauer abgeschafft

In Deutschland konnte sich das Berufsbeamtentum halten, obwohl es auch heute immer wieder erheblich unter Druck steht und sich legitimieren muss.

In der Schweiz konnte sich nicht einmal die vierjährige Amtsdauer halten (von wenigen Funktionen einmal abgesehen). Die Gründe hierfür: Mit dem Aufkommen des New Public Management wurde eine weitgehende Flexibilisierung der öffentlichen Verwaltung verlangt – und angefangen wurde mit der Flexibilisierung der Beamtenverhältnisse. Um diesen Standpunkt zu begründen, wurden zahlreiche Ungleichheiten und Defizite geltend gemacht, die dringend zu beseitigen seien: Ungleiche Kündigungsfristen, automatische Wiederwahlen ohne effektive demokratische Kontrolle, Hybridisierung der Personalstruktur (neben den Amtsdauern bestanden Dienstverhältnisse mit ordentlichen, kurzen Kündigungsfristen), komplizierte Personalregeln, zahlreiche teure Fehlentscheidungen bei unrechtmässiger Entlassung eines

Beamten mit Amtsdauer. Folge dieser Entwicklung war die weitgehende Gleichstellung des öffentlichen Dienstes mit den Kolleginnen und Kollegen in der Privatwirtschaft.

Kaum Einfluss auf die Sicherheit am Arbeitsplatz
Die Delegation von Öffentliches Personal Schweiz sieht diese Entwicklung, im Nachhinein entspannt. Sie hat nicht dazu geführt, dass der öffentliche Dienst wenig verdient, schlechter gestellt ist als vor der Abschaffung des Beamtenstatus, oder dass die Sicherheit am Arbeitsplatz gelitten hätte. Ganz im Gegenteil, man kann den Eindruck gewinnen, dass die Flexibilisierung sich durchaus auch positiv auf die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst ausgewirkt hat, indem tendenziell steigende Löhne zu beobachten sind – teilweise eine Folge des bestehenden Fachkräftemangels.

Auch die Freiheit der Mitarbeitenden insgesamt betrachten die Schweizer Kollegen als positiv und gegeben, da sich der Einzelne aus dem öffentlichen Dienst verabschieden und sein Pensionskassenvermögen mitnehmen kann, um andernorts wieder neu anzufangen. Im öffentlichen Dienst in Deutschland verfügt das Berufsbeamtentum über keine eigene Pensionskasse, sondern die Beamtinnen und Beamten werden bis zu ihrem Ableben vom Staat alimentiert (dieses Recht findet aber seine Entsprechung in tieferen Löhnen während der aktiven Arbeitsphase). Es gibt zwar auch für austretende Beamte Ersatzlösungen; ob diese zur gleichen Freiheit für den Einzelnen wie in der Schweiz führen oder in wirtschaftlicher Hinsicht zu vergleichbaren Ergebnissen, wird an einer nächsten Veranstaltung zu diskutieren sein.

Bundesverfassungsgericht
Es wurde nicht nur diskutiert. Der BBW hatte ein äusserst attraktives Folgeprogramm vorgesehen: die Besichtigung und Führung durch das deutsche Bundesverfassungsgericht. Die

oberste Hüterin des deutschen Grundgesetzes ist eine Institution, die in der deutschen Gerichtswelt nicht wegzudenken ist und für das Staatswesen von grosser Bedeutung ist.

Die Führung war ausserordentlich interessant, engagiert und lebhaft. Man durfte erkennen, dass der Zugang zu diesem höchsten Gericht durchaus auch vom einfachen Bürger ohne anwaltliche Begleitung möglich ist und erfolgreich sein kann. «Wir schauen jede Beschwerde genau an, egal wer sie geschrieben hat», so das Bundesverfassungsgericht. Und dank KI sei es so, dass diese Laienbeschwerden durchaus qualifiziert begründet seien – allerdings genügen auch einfache Beschwerden, wenn man erkennen kann, um was es der Person geht.

Beste Stimmung

Das Treffen war einmal mehr von Herzlichkeit, bester Kollegialität und qualifiziertem Meinungsaustausch geprägt. Man darf sich bereits heute auf das nächstjährige Seminar freuen – ein toller Austausch mit geschätzten Kolleginnen und Kollegen.

Da es bei der Arbeit im politischen Raum für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst beider Länder erhebliche Schnittmengen gibt, werden der Kontakt und der Gedankenaustausch zwischen BBW und ZV Öffentliches Personal Schweiz schon über viele Jahre hinweg gepflegt und auch in Zukunft weitergeführt.