HotelCard – Das «Halbtax» für Hotels

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 2, 2025
Ob Wellness, Städtetrip, Wandern oder «dolce far niente»: Mit der HotelCard profitieren Sie von bis zu 50% Rabatt in 500 ausgewählten Hotels in und um die Schweiz. Und das Beste: Die HotelCard amortisiert sich meist bereits mit der ersten Buchung, denn Sie sparen durchschnittlich 100 Franken pro Übernachtung. Einfach clever.

Ihre Vorteile mit HotelCard

- 500 Hotels – bis zu 50% Rabatt
- Vom einfachen Bed & Breakfast bis zum Luxusresort
- Die HotelCard ist beliebig oft einsetzbar
- Einfacher Buchungsprozess ohne versteckte Kosten
- Unterstützung der lokalen Hotellerie

Sichern Sie sich ein Jahresabo zum **Spezialpreis* von 79 CHF statt 99 CHF** und erhalten Sie Zugang zu den besten Hoteldeals in der Schweiz.

TIPP: Sichern Sie sich den Spezialpreis doch gleich für 2 oder 3 Jahr (CHF 149.00 respektive CHF 197.00)!

Jetzt profitieren:
http://hotelcard.ch/personal-zv

*Angebot nur gültig für Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV). Kann nicht zur Erneuerung einer bestehenden Mitgliedschaft verwendet werden.

Lohnrunde 2026

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 2, 2025

Das Umfeld ist gerade etwas schwierig: Wirtschaftliche Unsicherheiten von aussen und akzentuierter Fachkräftemangel im Innern (der Schweiz), insbesondere in der öffentlichen Verwaltung, sind gegenläufig und lassen sich nur schwer einschätzen. Trotzdem: Welche Lohnentwicklung ist im öffentlichen Dienst anzustreben? Was müssen die Forderungen sein? Wir denken: 0.5% Teuerung, 1 Prozent Reallohnerhöhung.

Der Vergleich mit den vergangenen Jahren, die Gewichtung der Prognosen und die Analyse der eigenen Situation (durch den Personalverband beim «eigenen» Arbeitgeber) sind das bewährte Vorgehen.

Ausgangslage

Das SECO prognostiziert für 2026 zurzeit ein *Wirtschaftswachstum* von 1,2%. Die ursprüngliche Prognose war mit 1.6% höher. Aufgrund der politischen Verhältnisse (Handelsstreit) dürfte sich diese Prognose weiter abschwächen.

Die Inflation (in der Schweiz) wird für 2025 bei etwa 0,4% erwartet, mit einer leichten Tendenz zu steigenden Preisen im Jahr 2026. Die meisten Prognosen gehen davon aus, dass die Inflation im Jahr 2025 niedrig und stabil bleiben wird. Die Schweizerische Nationalbank (SNB) prognostiziert noch defensiver eine Teuerung von 0,2% für 2025.

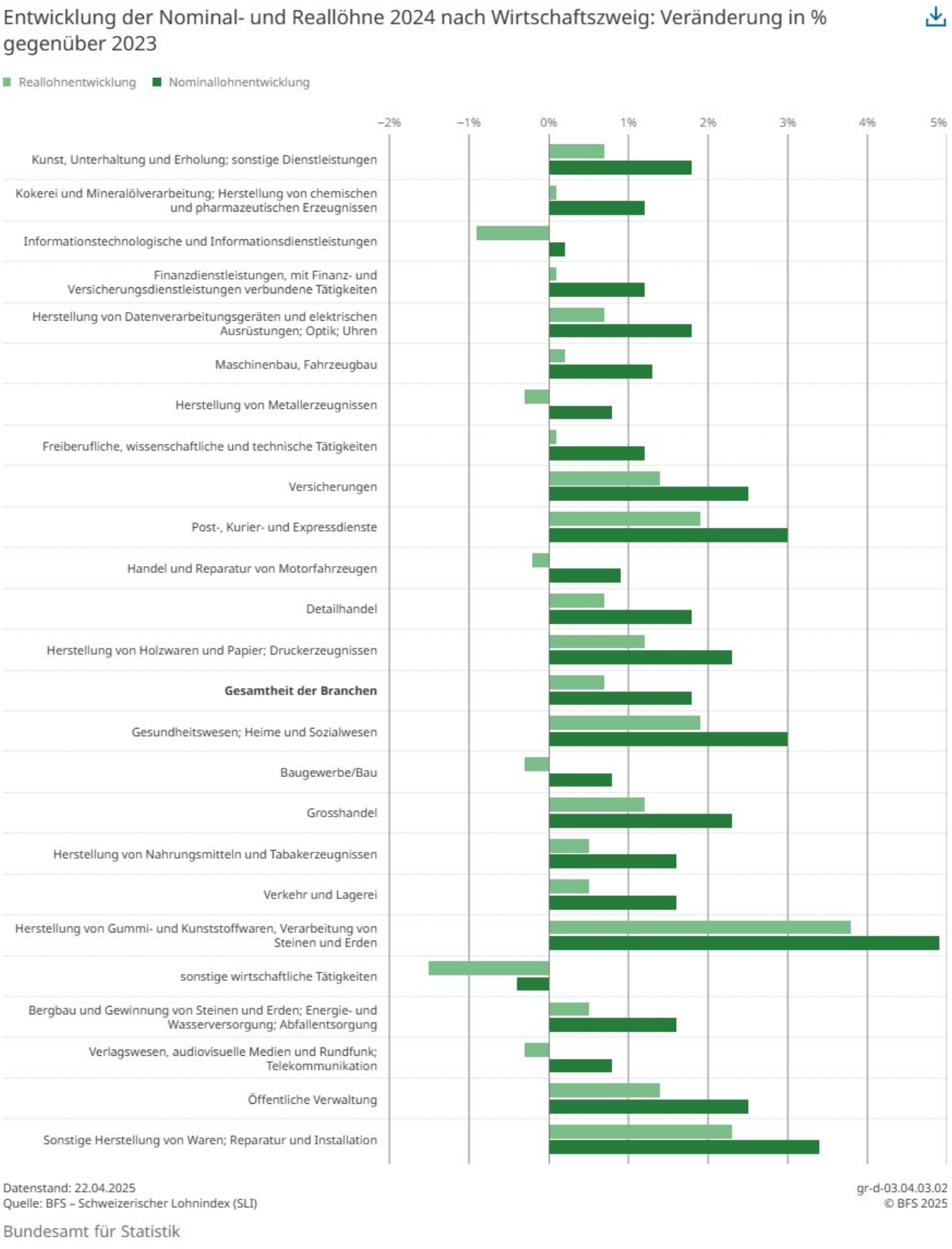
Laut UBS-Analyse werden bis 2030 rund 220’000 bis 250’000 Fachkräfte fehlen. Gemäss einer Studie von PWC werden allein in der öffentlichen Verwaltung bis 2030 rund 130’000 Fachkräfte fehlen – Tendenz steigend. Das ist eine hohe Zahl. Die bis dahin verfügbaren Werkzeuge mit künstlicher

Intelligenz werden die fehlenden Arbeitnehmenden nicht ersetzen können, zumal der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen (Alterspflege) akzentuiert auftritt. Daher droht ein Leistungsabbau – oder ein verschärfter Arbeitsdruck auf den unterbesetzten öffentlichen Dienst.

Will sich der öffentliche Dienst als guter Arbeitgeber richtig positionieren, und daran haben die Mitarbeitenden ebenfalls ein grosses Interesse, dann müssen die Anstellungsbedingungen stimmen – dazu gehört nicht nur der Lohn.

Lohnerhöhungen im 2024 – ein Rückblick
2024 erhöhte sich der Nominallohnindex der Schweiz gegenüber dem Vorjahr durchschnittlich um 1,8% auf 104,2 Punkte (Basis 2020 = 100). Gemäss den Berechnungen des Bundesamtes für Statistik (BFS) ergab sich unter Einbezug einer durchschnittlichen Jahresteuerung von +1,1% bei den *Reallöhnen eine Erhöhung von 0,7%.*

Im Gegensatz zum schweizerischen Durchschnitt konnte der öffentliche Dienst unter Mitwirkung der Sozialpartner (u.a. Öffentliches Personal Schweiz ZV) mit einem *Reallohnzuwachs von 1,4*% (durchschnittliche Nominallohnentwicklung 2.5%) gegenüber 2023 aufwarten. Das ist gut.



Lohnerhöhungen im 2025 – eine vorläufige Schätzung

Die *durchschnittliche Lohnerhöhung* (nominell) für 2025 in der Schweiz wird auf etwa 1,4% geschätzt. Aufgrund des Rückgangs

der Inflation wird allerdings mit einem spürbaren Anstieg der Reallöhne gerechnet.

Der Lohnanstieg für 2025 dürfte damit stärker ausfallen als im Durchschnitt der letzten zehn Jahre, der bei knapp 1% lag.

Gute Nachrichten für die Arbeitnehmenden also. Wie die genauen Zahlen, aufgeschlüsselt nach Wirtschaftszweigen, aussehen, werden wir im ersten Quartal 2026 sehen.

Lohnerhöhungen im 2026 – was sind die richtigen Verhandlungspositionen?

Grundsatz
Jeder Personalverband ist gehalten, zu prüfen, ob «sein» Arbeitgeber an diesen Zubau (siehe oben) beigetragen hat oder nicht. Je nachdem muss die Forderung für den Teuerungsausgleich und/oder eine Reallohnerhöhung tiefer oder höher ausfallen, das lässt sich nicht über alle öffentlichen Arbeitgeber gleich beantworten.

Hat der öffentliche Arbeitgeber in den letzten Jahren gespart und nicht einmal die Teuerung ausgeglichen, dann sollte man diese Differenz in jedem Fall zusätzlich einfordern wie auch eine von anderen Arbeitgebern praktizierte Reallohnerhöhung.

Dasselbe gilt sinngemäss für die Arbeitsbedingungen. Hat sich hier nichts geändert oder liegen die Regelungen hinter vergleichbaren Gemeinwesen zurück (Ferien, zusätzliche Freitage, Weiterbildungsangebot), ist nachzuhaken – der Lohn allein ist nicht alles.

Teuerung
Im Fokus muss zunächst die *Teuerung* stehen. Diese muss ausgeglichen werden und dieser Ausgleich kann nicht als Lohnerhöhung qualifiziert werden; sie belässt den Lohn wertmässig auf dem Stand vor dem Ausgleich. Die Teuerung ist deshalb zu prognostizieren; da die Teuerung des

Beurteilungsjahres (2025) nur im Folgejahr (2026) ausgeglichen wird (und keine nachträgliche Entschädigung erfolgt, was ja auch nicht ausgeschlossen wäre), ist nicht zurückhaltend auszugleichen.

Zurzeit wird für das Jahr 2025 eine Teuerung von 0.4 % prognostiziert. Das ist tief und ist damit die *Minimalforderung der teuerungsbasierten Lohnerhöhung* auf das Jahr 2026.

Die Lohnrunde 2026 kann auch nicht ohne Berücksichtigung der vorangegangenen Lohnrunden erfolgen. Das bedeutet: wurde die vorjährige Teuerung mit der Begründung, deren Höhe sei unklar, oder mit der Fehleinschätzung, sie sei tiefer zu prognostizieren, nicht voll ausgeglichen, ist diese *Differenz nachzuschieben* – sie lässt sich auch einfach berechnen. Zu prüfen ist: Wurde die Teuerung ausgeglichen und gab es eine Reallohnerhöhung oder nicht. Diese Zahlen sind fortzuführen.

Wir denken: 0.5 Prozent Teuerungsausgleich dürfen es schon sein!

Reallohnerhöhung

Die ausgeglichene Teuerung ist kein Argument gegen eine Reallohnerhöhung. Diese beiden Zahlen sind streng auseinanderzuhalten. Wer lediglich von einer «Lohnerhöhung» spricht und den Ausgleich der Teuerung einschliesst, drückt sich nicht korrekt aus. Von einer Lohnerhöhung kann nur gesprochen werden, wenn man für die geleistete Arbeit wertmässig mehr bekommt. *Reallohnerhöhung* ist hierfür der relevante Begriff. Die Teuerung gleicht aus, was die Inflation an Wert genommen hat. Beträgt die Inflation z.B. 1 %, dann ist die nominelle Anhebung des Lohns um diese 1% keine Lohnerhöhung. Es wird der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses vereinbarte Lohn wertmässig weitergeführt.

Nach Auffassung der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal

Schweiz (ZV) ist nach Jahren des Rückbaus (die letzten beiden Jahre einmal ausgenommen) wiederum eine Reallohnerhöhung angezeigt. Die Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte unterstützt diese Vorstellung kräftig. Wer keine Mitarbeitenden mehr findet, muss die Arbeitsbedingungen anpassen. Für den Staat gilt dies verschärft, weil er nicht frei ist, seine gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen oder nicht. Er muss die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutieren können. Das leuchtet allen für den Polizeidienst, die Lehrpersonen, das Gesundheitswesen oder die Energieversorgung sofort ein; das gilt aber auch für alle anderen Verwaltungszweige, selbst für die Steuern, weil wir diese für die Bezahlung der zwingend nötigen Dienstleistungen brauchen.

Damit stellt sich die Frage der Höhe: Die öffentliche Hand beschäftigt in der Hauptsache Fachkräfte. Hier besteht ein erheblicher Mangel – die Nachfrage ist hoch, das Angebot klein. Wir wollen keinen Service Public, der wegen zu tiefer Löhne gezwungen ist, nicht ausgebildete Mitarbeitende zu verpflichten – wie dies im Moment bei den Lehrpersonen passiert. Wir wollen nach wie vor einen öffentlichen Dienst, der gut und effizient arbeitet. Um diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen zu können, muss der Lohn gut sein.

Reallohnerhöhungen rechtfertigen sich auch deshalb, weil der Arbeitsdruck auf den Einzelnen im öffentlichen Dienst zunimmt. Die Aufgaben müssen – wie gesagt – erledigt werden. Fehlen die Leute (es lassen sich nicht alle Stellen im öffentlichen Dienst besetzen), ist die einzelne Mitarbeiterin und ist der einzelne Mitarbeiter im öffentlichen Dienst gezwungen, die Aufgaben des fehlenden Kollegen oder der fehlenden Kollegin selbst zu übernehmen.

Wir denken, gemässigt: 1 Prozent Reallohnerhöhung darf es schon sein!

Man darf sich auch die Frage stellen, ob man nach

ausgebildeten Mitarbeitenden sucht oder ob es beim bestehenden Fachkräftemangel nicht besser ist, die Mitarbeitenden selbst auszubilden. Hier ist auf Solidarität zu setzen. Solidarität meint, dass man damit rechnen muss, dass Mitarbeitende ihren Job wechseln, man bekommt von anderen öffentlichen Arbeitgebern, was man auch selbst gibt – das hat zur Konsequenz, dass Aus- und Weiterbildungen nicht durch scharfe Rückzahlungsklauseln verhindert werden dürfen.

Im Weiteren gilt es sicherzustellen, dass treue, langjährige Mitarbeitende betreffend die Veränderungen der Anstellungsbedingungen nicht leer ausgehen. Deren Wissen und Erfahrung ermöglicht erst das effiziente Einarbeiten von neuen Mitarbeitenden.

Unsere Empfehlung
– Ausgleich der prognostizierten Teuerung (0.5%). Nachführung nicht ausgeglichener Teuerung der letzten
Jahre.
– Reallohnerhöhung von 1%. Zusätzliche Reallohnerhöhung nach Prüfung der konkreten Situation beim
jeweiligen Arbeitgeber
– Erhöhung der Flexibilität bei den Arbeitsbedingungen.
– Mehr Ferien und Möglichkeit, Ferien zu «kaufen»
– Reduktion der Arbeitszeit.

Öffentliches Personal Schweiz
Die Geschäftsleitung

Klimawandel in der Schweiz – Gefahren und Schutzmassnahmen

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 2, 2025
Von **Delano Landtwing**, Head Property & Engineering Lines

Der Klimawandel hat weltweit dramatische Folgen, auch bei uns in der Schweiz. Das macht sich zum Beispiel in den Bergen bemerkbar: Der Bereich, in dem es ganzjährig Eis und Schnee gibt, verschiebt sich immer weiter nach oben. Dadurch verändert sich der gesamte Wasserhaushalt, Bergbäche und Flüsse tragen mehr Geschiebe und auch in flacheren Gebieten treten die Flüsse häufiger über die Ufer. Ausserdem kann es in den Bergen vermehrt zu Steinschlägen, Fels- und Bergstürzen, Rutschungen und Murgängen kommen. Doch die Klimaerwärmung hat noch weitere Folgen: Bereits heute gibt es in der Schweiz so viele und so starke Stürme wie nie zuvor. Auch auf extreme Hitze und Trockenheit müssen wir uns künftig häufiger einstellen.

1.5 Grad wärmer seit 1970
Das passiert so schleichend, dass man es kaum bemerkt. Dabei sind die Durchschnittstemperaturen in der Schweiz seit 1970 bereits um 1.5 Grad Celsius gestiegen. Und das hat einschneidende Konsequenzen: Expertinnen und Experten der GEOTEST AG weisen darauf hin, dass sich die Permafrostgrenze in den Alpen bis zum Jahr 2050 um ca. 200 Meter nach oben verschieben wird, gemäss IPCC-Bericht und Brennpunkt Klima.

Höhere Permafrostgrenze – mehr Überschwemmungen
Wenn das ewige Eis sich in höhere Regionen zurückzieht, ist das mehr als ein optisches Problem. Es bedeutet auch, dass der gesamte Wasserhaushalt sich verändert, Bergbäche und Flüsse mehr Geschiebe bis ins Mittelland tragen und auch in flacheren Gebieten die Flüsse häufiger über die Ufer treten. In den Bergen wird es vermehrt zu Steinschlägen, Fels- und

Bergstürzen, Rutschungen und Murgängen kommen.

Schutz vor Naturgefahren
Schon einfache Massnahmen reduzieren das Schadensrisiko aufgrund von Überschwemmungen: Mobile Sperrelemente vor Kellerfenstern oder Tiefgarageneinfahrten können das Wasser stoppen. Bei Aus- und Umbauten kann der Lüftungsschacht so gebaut werden, dass er nicht in Bodenhöhe endet, sondern 50 cm darüber. Ebenfalls sinnvoll ist es, elektrische Leitungen erhöht zu verlegen und alles Wertvolle mit Abstand zum Boden zu lagern.

Erdbeben in der Schweiz – die unterschätzte Gefahr
Eine weitere Naturgefahr wird häufig unterschätzt: Erdbeben. Dabei haben diese hierzulande laut dem Schweizerischen Erdbebendienst der ETH das grösste Schadenspotenzial. Ein erhöhtes Risiko besteht in den Kantonen Wallis, Basel, Graubünden, der Zentralschweiz sowie dem St. Galler Rheintal. In Zürich sind Erdbeben seltener als beispielsweise in Brig, aber dafür wäre das Schadensausmass viel höher – wegen der Baudichte und der höheren Sachwerte. Grössere Schäden entstanden in der Schweiz zuletzt 1946 in Sierre und 1964 in Sarnen. Mit einem starken Beben ist alle 50 bis 150 Jahre zu rechnen – aber es kann auch schon morgen passieren. Und bereits schwächere Beben können teure Schäden verursachen.

Beispiel Lawinenschutz: bauliche Massnahmen für sichere Häuser
Auch bei Murgängen oder Lawinen lässt sich wirksam vorbeugen: Hauseigentümer:innen können eine Verbauung als Keil in den Hang setzen lassen. Sie kann anschliessend begrünt werden, so dass sie kaum noch auffällt. Trifft die Lawine auf den Keil, wird diese geteilt und donnert um das exponierte Haus herum, ohne grössere Schäden anzurichten.

Informationen zum richtigen Versicherungsschutz erhalten Sie unter **0840 80 50 85** oder online Erwähnen Sie Ihre Mitgliedschaft und profitieren Sie von Sonderkonditionen.

(Online-Code: dyXKSy6R)

Gesundheit am Arbeitsplatz – Wir alle können etwas dafür tun!

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 2, 2025

Wir verbringen einen grossen Teil unseres Lebens bei der Arbeit. Umso wichtiger ist es, dass wir uns dort wohlfühlen. Ein gesunder Arbeitsplatz macht nicht nur den Körper, sondern auch den Kopf fit – und sorgt dafür, dass wir mit mehr Energie und Freude durch den Tag gehen.

Kleine Dinge, die viel bewirken

– **Mehr Bewegung**: Einfach mal aufstehen, sich strecken oder ein paar Schritte gehen – das tut gut und macht den Kopf frei.
– **Den Körper schonen**: Ein bequemer Stuhl, ein gut eingestellter Bildschirm und eine entspannte Haltung sind wichtig für Rücken und Nacken.
– **Pausen machen**: Wer sich zwischendurch Zeit zum Durchatmen nimmt, kann sich besser konzentrieren und bleibt länger fit.
– **Miteinander reden**: Ein freundliches Wort und ein gutes Miteinander machen den Arbeitstag gleich leichter.
– **Gut essen und trinken**: Ein Glas Wasser mehr und ein kleiner gesunder Snack geben neue Energie.

Warum das zählt

Wir alle wollen gesund und ausgeglichen bleiben – bei der

Arbeit und auch danach. Schon kleine Veränderungen können den Unterschied machen. Jeder von uns kann dazu beitragen.

Gemeinsam für mehr Wohlbefinden
Gesundheit am Arbeitsplatz ist Teamarbeit. Wenn wir alle ein bisschen darauf achten, wird der Arbeitsalltag angenehmer – für uns selbst und für alle um uns herum.

Teste dich selbst!
Möchtest du wissen, wie gesund dein Arbeitsplatz wirklich ist? Dann mach den Check! Dort findest du einfache Fragen, mit denen du herausfinden kannst, was schon gut läuft – und wo du vielleicht noch etwas verbessern kannst.

Delegiertenversammlung vom 8. Mai 2025 in Glarus

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 2, 2025

Kl ein, 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 schmucken Spezialitätenlädeli wie das Glarussell oder die Markthalle mit den Glarner Tüechli, der berühmten Glarner Pastete, dem Ziger oder was immer einem zum Naschen gluschtet. Und nicht zu vergessen die wunderbare bergige Landschaft mit seinen Tälern ringsum. Es ist aber auch ganz schön was los im Kantonshauptort: Verschiedene Märkte wie der Frühlings- und Künstlermarkt oder der Landsgemeindemarkt laden zum Besuch, es wird auf Showacts und klassische wie moderne Konzerte

aufmerksam gemacht und von den Plakatwänden lacht Peach Weber entgegen, der in der (proppenvollen) Aula mit einem seiner ersten Konzerte der neuen Tournée mit seinen Gägs Hof hielt. Glarus mit seinen ca. 6’000 Einwohnerinnen und Einwohnern hat einen eigenen Charme und eine eigene Bedeutung.

Dies erfuhren einige Vorstandsmitglieder, die am Vortag der DV angereist waren und sich aufmachten, das Städtli zu erkunden und die Taschen gefüllt mit den genannten Spezialitäten zum Hotel Glarnerhof zurückkehrten. Dort wurden sie von Peter Stengele, dem sehr aktiven Präsidenten und Urgestein des organisierenden Verbandes des Glarner Staats- und Gemeindepersonals, empfangen. Der Vorstand genoss die Gelegenheit des gemütlichen Beisammenseins den Abend hindurch.

Der Tag darauf war dann durchgetaktet, vom örtlichen OK um Andreas Krebs und Peter Stengele mit ihren Helferinnen und Helfern umsichtig vorbereitet. Der Tagungsort im Landratssaal erwies sich als Volltreffer, ausgestattet mit allen technischen Hilfsmitteln, bescheiden und doch gediegen und würdig gestaltet, genau der richtige Rahmen für die morgendliche Vorstandssitzung und den Empfang und Tagungsort für die Delegierten der einzelnen dem ZV angeschlossenen Verbände.

Die etwas über 60 Teilnehmenden aus etwa 30 Staats- und Gemeindepersonalverbänden durften schon beim Eintreffen ein leckeres Glarner Spezialitäten-«Bhaltis» als Geschenk in Empfang nehmen, spendiert vom Regierungsrat des Kantons Glarus. Der OK-Präsident Peter Stengele eröffnete darauf 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.

Genau so wohl fühlten sich die Delegierten und Gäste im Saal und im schmucken Glarus. Als Vertreter der Regierung liessen es sich Regierungsrat und gleichzeitig Landesstatthalter Dr. Markus Heer sowie der Präsident der Gemeinde Glarus Nord, Fridolin Staub, nicht nehmen, die Vertreterinnen und Vertreter aus der ganzen Schweiz persönlich zu begrüssen. Man spürte aus ihren Worten die Verbundenheit und die gegenseitige Wertschätzung und damit auch, dass im Kanton Glarus das Gespräch mit dem Staats- und Gemeindepersonalverband als Dialog geführt wird.

Die Stimme des Präsidenten: Der ZV ist ein aktiver Verband und bietet viel

Urs Stauffer nutzte die Gelegenheit, um als Ergänzung zum schriftlichen Jahresbericht einen umfassenden tour d'horizon über die Aktivitäten des ZV zu machen. Was die Delegierten zu hören bekamen, brachte sie zum Staunen. Mit einem Mindestbestand im Sekretariat werden Tausende von Arbeitsschritten hinter den Kulissen geleistet und dafür gesorgt, dass die gesamte Administration wie auch ein grosser Teil des Operativen bewältigt werden können. Aber auch die Geschäftsleitung und der Vorstand sind weit mehr als strategische Organe und deren Mitglieder legen nach Kräften und zum Teil unter sehr grossem zeitlichen Aufwand Hand an, damit das Verbandsschiff auf Kurs bleibt.

Dies ist in hohem Masse der Fall, denn gerade nach den sich in letzter Zeit stellenden Herausforderungen hat die Verbandsleitung rasch und dezidiert reagiert und die finanzielle Lage ausgeglichen, sodass die Kernaufgaben bewältigt werden können.

Was alles an Dienstleistungen geboten wird, lässt sich mehr als sehen:

• Änderungen von Personalbestimmungen, Statutenänderungen oder Homeoffice? Der ZV verfügt über
Musterreglemente.
• Rechtsprobleme? Erstberatung durch den Verband und bei Bedarf das Einschalten der
Rechtsschutzversicherung.
• Erleichterung der Administration? Webling richtet’s.
• Revisionen des Personalrechts? Der ZV hilft bei Vernehmlassungen.
• Vergünstigungen gefällig? Der ZV hält attraktive Angebote für Versicherungen und Flottenrabatte bereit.
• Wo bilde ich mich weiter? Jedes Jahr richtet der ZV in Brunnen eine attraktive Tagung aus und in der
ZV-Info resp. dem Newsletter werden regelmässig Rechtsfälle fachkundig beschrieben und kommentiert.
• Lohnfragen? Der ZV gibt jedes Jahr Lohnempfehlungen ab und publiziert zudem laufend Lohnvergleiche
aus Kantonen und Städten/Gemeinden.
• Pensionskassenfragen? Der ZV ist im Vorstand des schweizweiten PK-Netzes vertreten?
• Erfahrungsaustausch? Der ZV ist in der parlamentarischen Gruppe des Bundes für Arbeit engagiert wie
auch massgeblicher Teil der von unserem Verband mitbegründeten Ebenrainkonferenz, die ca. 700’000
Arbeitnehmende vertritt.

Ein neuer Verband

Die Versammlung liess sich gerne vom Zentralpräsidenten Urs Stauffer darüber orientieren, dass der Vorstand an der morgendlichen Sitzung den Zürcher Verband der Lehrkräfte in der Berufsbildung mit über 600 Mitgliedern in den ZV aufgenommen hat. Dessen Präsident Konrad Kuoni nahm bereits an der Versammlung teil.

Die statutarischen Geschäfte: Die Herausforderungen gemeistert
Der ZV musste zur Kenntnis nehmen, dass unsere Versicherungspartner ihre Rückerstattungen – auf Weisung der FINMA – massiv reduzieren mussten. Über Fr. 100’000 geringere Einnahmen, das geht ans Eingemachte. Der ZV musste reagieren, um den Finanzhaushalt nicht arg ins Trudeln kommen zu lassen. Und er tat es, indem die Digitalisierung der ZV-Info innert ganz kurzer Zeit zu greifen hatte. Bye bye Printausgabe der Verbandszeitschrift, aber Auferstehung in neuer Form. Der Herausforderung, von allen Mitgliedern die private E-Mail-Adresse zu erhalten, war sich die Geschäftsleitung schon länger bewusst und hatte sich deshalb zum Glück schon seit einiger Zeit bemüht, zu diesen Adressen zu gelangen. Etwa 2/3 der Mitglieder der angeschlossenen Verbände konnten so per sofort digital erreicht werden, aber alle sind sich bewusst, dass weitere Anstrengungen nötig sind, um diesen Anteil noch zu erhöhen.

Die Einsparungen durch den Wegfall von Druckkosten und Porti wiegen den Einnahmenausfall in etwa auf. Jedoch musste für das Jahr 2024 ein Defizit in Kauf genommen werden, da der Wechsel auf die digitale Fassung der ZV-Info erst im Laufe des Jahres erfolgen konnte.

An einer zweiten grösseren Aufgabe wird zur Zeit gearbeitet: Die Website bedarf sowohl von den technischen Anforderungen als auch von der Gestaltung her einer Erneuerung. Die Mittel dafür stehen bereit, jedoch muss im Budgetjahr 2026 noch eine Reserve eingebaut werden, damit die Realisierung auch im Falle von Ausgaben dafür im nächsten Jahr abgesichert ist.

Rechnung 2024 und Budget 2026 wurden einstimmig angenommen und damit den Organen des ZV das Vertrauen in ihr Handeln ausgesprochen.



Iris Braunwalder

Eine Verabschiedung und drei neue Vorstandsmitglieder

Nach langjähriger Tätigkeit im Vorstand hat sich Iris Braunwalder, Schaffhausen, entschlossen zu demissionieren. Urs Stauffer würdigte ihr aktives Wirken für den ZV und ihren steten Einsatz und sie verdiente sich dafür redlich den grossen Applaus der Delegierten.

Es konnten gleich drei neue Vorstandsmitglieder vorgestellt werden:

• Hans Jakob Bickel, Co-Präsident des Personalverbandes der Stadt Schaffhausen
• Sandro Heinzmann, Vizepräsident des Personalverbandes Frauenfeld
• Giulia Giovanoli, Präsidentin des Gemeindepersonalverbandes Kanton Graubünden

Sie wurden von der Versammlung alle einstimmig gewählt.

Im Schützenhaus wird angestossen
Der reich befrachtete DV-Tag endete mit dem Apéro (très) riche im Schützenhaus, bei dem die Glarner Gastfreundschaft noch einmal so richtig hochgelebt wurde. Immer neue Häppchen und Getränke liessen keinen einzigen hungrigen Magen und keine durstige Kehle zurück, bevor sich die Delegierten und Gäste wohl genährt durch Speis und Trank ebenso wie durch die angeregten fröhlichen Gespräche auf den Heimweg machten. Der Eindruck, den alle von Glarus mitnahmen, bleibt: Üsers Ländli isch nu chli, aber schü, was will mä meh.

Erfolgreich bewerben: Worauf es wirklich ankommt – und welche Fehler Sie vermeiden sollten

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 2, 2025
Der Fachkräftemangel befeuert den Stellenwechsel. Das ist insbesondere auch im öffentlichen Dienst ein Thema. Sinnstiftende Tätigkeit macht (mehr) Spass. Doch wie bekommen ich die richtige Stelle und welche vorbereitenden Überlegungen muss ich anstellen? Systematisch vorgegangen ist das keine Geheimwissenschaft.

Die Bewerbung ist der erste Eindruck, den ein Arbeitgeber von einem potenziellen neuen Mitarbeitenden erhält – und wie bekannt, gibt es keine zweite Chance für einen ersten Eindruck. Eine überzeugende Bewerbung öffnet Türen, während kleine Nachlässigkeiten schnell zu einer Absage führen können.

Ob für Berufseinsteiger, Fachkräfte oder Führungspersonen: Wer sich bewirbt, muss nicht nur mit Qualifikationen überzeugen, sondern auch mit Sorgfalt, Strategie und Selbstreflexion. In diesem Artikel erfahren Sie, was eine erfolgreiche Bewerbung ausmacht und welche typischen Fehler häufig gemacht – und oft unterschätzt – werden.

I. Die Grundlage: Selbstanalyse und Zielklarheit
Bevor überhaupt der erste Satz für das Bewerbungsschreiben formuliert wird, sollte eine kritische Selbstanalyse erfolgen:
– Was kann ich wirklich gut?
– Welche Erfahrungen zeichnen mich aus?
– Welche Art von Umfeld passt zu mir?
– Welche Position strebe ich an – und warum?

Wer diese Fragen ehrlich beantwortet, bewirbt sich nicht blindlings auf jede Stelle, sondern gezielt dort, wo es eine inhaltliche und menschliche Passung gibt. Diese Zielklarheit ist nicht nur für die persönliche Orientierung wichtig, sondern zeigt sich später auch in der Authentizität des



Bewerbungsdossiers.

Zum ausdrucken: Checkliste-Selbstanalyse

II. Das Bewerbungsschreiben: Persönlich, konkret, motiviert
Das Motivationsschreiben – oder „Bewerbungsschreiben" – ist kein Lebenslauf in Textform. Es soll vielmehr vermitteln, **warum** man sich für genau diese Stelle und dieses Unternehmen interessiert und **was** man konkret beitragen kann.

Wichtige Prinzipien:
– Individuell statt standardisiert: Keine Floskeln, keine Vorlagen – jedes Schreiben muss zur Stelle passen.
– Kürze und Klarheit: Maximal eine Seite, klar strukturiert, auf das Wesentliche fokussiert.
– Sprache mit Haltung: Aktiv, direkt, selbstbewusst und gleichzeitig bescheiden, und nie überheblich.
Schreibfehler im Motivationsschreiben sind zu vermeiden.
– Bezug zur Stellenausschreibung: Konkrete Anforderungen der Stelle aufnehmen und zeigen, wie man sie
erfüllt.
– Persönliches? Da sind die Meinungen geteilt. Hinweise auf Hobbys und ausserberufliche Leidenschaften
machen die Bewerbung greifbarer und sind aus unserer Optik ein grosses Plus.
– Warum dieses Unternehmen? Zeigen Sie, dass Sie sich mit dem Arbeitgeber beschäftigt haben.

Beispiel für einen gelungenen Einstieg:
„Ihre Ausschreibung hat mich nicht nur fachlich angesprochen, sondern auch, weil ich mich mit Ihrer Haltung zur Nachhaltigkeit identifiziere – ein Thema, das mich persönlich und beruflich seit vielen Jahren begleitet.

III. Der Lebenslauf: Präzise, strukturiert, lückenlos
Der Lebenslauf ist das Kernstück jeder Bewerbung. Er muss nicht nur **formal sauber**, sondern auch **inhaltlich prägnant** sein.

Worauf es ankommt:
– Antichronologische Reihenfolge (das Aktuellste zuerst)
– Klare Gliederung mit Abschnitten zu Ausbildung, Berufserfahrung, Weiterbildungen, Sprachkenntnissen und IT-Kenntnissen
– Keine Lücken: Zeiten ohne Beschäftigung sollten erklärt (z. B. Weiterbildungen, Pflegezeit, berufliche Neuorientierung) und nicht verschwiegen werden.
– Quantifizierbare Leistungen: Statt „Zuständig für Budgetplanung“ lieber: „Verantwortlich für Budgetplanung in Höhe von 2 Mio. CHF“
– Individuell angepasst: Nicht jeder Lebenslauf ist für jede Bewerbung gleich – Schwerpunktsetzung ist erlaubt und sinnvoll.

IV. Weitere Unterlagen: Zeugnisse, Referenzen, Portfolio
– Zeugnisse und Arbeitsnachweise sollten vollständig und aktuell sein – aber auch sinnvoll sortiert. Weniger ist manchmal mehr: Wichtige, relevante Nachweise haben Vorrang vor uralten Schulzeugnissen oder Kursbescheinigungen.
– Referenzen werden zumeist erst auf Anfrage angegeben – und nur solche, die wirklich aussagekräftig sind. Allerdings: Es spricht auch nichts wirklich dagegen, Referenzpersonen sofort zu nennen. Wer Referenzpersonen nennt, sollte deren Einverständnis einholen.
– Portfolio oder Arbeitsproben sind besonders in kreativen und technischen Berufen hilfreich. Sie geben Einblick in den Stil, die Herangehensweise und die Qualität der Arbeit.

V. Der digitale Auftritt: Online-Profile und E-Mail-Kommunikation
In Zeiten von LinkedIn, Xing und Co. spielt der digitale Fußabdruck eine zentrale Rolle. Ein professionelles Profil auf Karrierenetzwerken kann die Bewerbung unterstreichen – oder ihr schaden.

Darauf sollten Sie achten:
– Aktualität und Konsistenz: Daten auf LinkedIn sollten mit dem Lebenslauf übereinstimmen.
– Professionelles Foto: Kein Urlaubsbild, sondern ein klares, freundliches, authentisches Porträt.
– E-Mail-Adresse: Kein „sweetangel@…“, sondern eine neutrale Adresse mit Vor- und Nachnamen.

VI. Das Bewerbungsgespräch: Vorbereitung ist alles
Wer zum Gespräch eingeladen wird, hat die erste Hürde genommen – nun gilt es, zu überzeugen. Gute Vorbereitung zeigt sich in Form von:
– Kenntnis über das Unternehmen (Werte, Produkte, Struktur)
– Selbstpräsentation in 2–3 Minuten („Erzählen Sie von sich“)
– Klaren Antworten auf typische Fragen („Warum sollten wir Sie einstellen?“)
– Eigenen Fragen an das Unternehmen – keine Bewerbungsgespräche ohne Gegenfragen!

Tipp: Üben Sie vorab mit Freunden, Coach oder per Videoanalyse. Der Unterschied zwischen einem vorbereiteten und einem unvorbereiteten Gespräch ist enorm.

Die häufigsten Fehler – und wie man sie vermeidet
1. Standardbewerbungen ohne Bezug zur Stelle
→ Immer individuell formulieren, kein Copy-Paste.

2. Rechtschreibfehler und schlechte Formatierung
→ Immer Korrekturlesen (lassen), professionelle Vorlage nutzen.

3. Übertriebene Selbstinszenierung oder falsche Bescheidenheit
→ Authentizität ist besser als Hochstapelei oder Understatement. In der Regel werden die (behaupteten) Fähigkeiten übertrieben dargestellt – sachlich bleiben.

4. Unklare Struktur im Lebenslauf
→ Übersichtliche Gliederung und konsistente Datenangaben.

5. Unpassende Onlinepräsenz
→ Facebook-Posts und öffentliche Kommentare können mitgelesen werden – bewusst posten!

6. Fehlende Vorbereitung im Gespräch
→ Wer die Stellenanzeige nicht kennt, wird schnell aussortiert.

Fazit: Die Bewerbung als persönliche Visitenkarte
Eine Bewerbung ist mehr als eine Pflichtübung – sie ist ein persönliches Projekt. Je mehr Mühe, Präzision und Reflexion hineingesteckt wird, desto höher die Chance, die richtige Stelle zu finden. Wer sich authentisch, kompetent und strukturiert präsentiert, hat nicht nur bessere Chancen, eingeladen zu werden – sondern kann bereits im Auswahlprozess überzeugen.
Eine gute Bewerbung ist kein Zufall. Sie ist das Ergebnis von Klarheit, Vorbereitung und der Bereitschaft, sich selbst professionell darzustellen. Aber nicht nur professionell: Etwas Persönliches darf auch sein – Sie sind ja keine Maschine.

Fachkräftemangel im

öffentlichen Dienst der Schweiz – Ursachen, Entwicklung und Handlungsoptionen

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 2, 2025

Der Fachkräftemangel hat sich in der Schweiz in den vergangenen Jahren zunehmend verschärft – und die öffentliche Hand bleibt davon nicht verschont. Ganz im Gegenteil Bund, Kantone und Gemeinden stehen vor einer regelrechten Personalherausforderung: Laut einer Studie von PwC Schweiz in Zusammenarbeit mit der Universität St. Gallen könnten bis 2030 rund 133’000 Fachkräfte im öffentlichen Dienst fehlen. Besonders dramatisch ist die Situation in der engeren öffentlichen Verwaltung, wo bis zu einem Viertel der Stellen unbesetzt bleiben wird.



Dieser Entwicklung muss frühzeitig begegnet werden – nicht nur um den Betrieb der Verwaltung sicherzustellen, sondern auch, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt nicht zu gefährden, wenn die öffentlichen Aufgaben einfach nicht mehr erfüllt werden.

Man mag aus unserer Sicht sagen: Gut so, dann gibt es zahlreiche Stellenangebote und tendenziell steigt der Lohn. Aber dies ist nur die eine Seite der Medaille: Können Stellen nicht besetzt werden, steigt der interne Druck auf die Mitarbeitenden massiv, weil die gesetzlich vorgegebenen

Aufgaben erfüllt werden müssen. Von daher haben wir auch von Arbeitnehmendenseite her ein grosses Interesse daran, dass unsere Verwaltung mit gut ausgebildeten, motivierten Mitarbeitenden besetzt ist – und das in genügender Zahl!

Ursachen: Ein Zusammenspiel

I. Demografischer Wandel und Pensionierungswelle
Die Altersstruktur im öffentlichen Dienst ist ein zentrales Problem. Ein Drittel der Mitarbeitenden beim Bund wird in den nächsten zehn Jahren das Rentenalter erreichen, innerhalb von 15 Jahren fast die Hälfte. Dieser demografische Wandel ist besonders einschneidend, weil er sowohl einen gehäuften Abgang von Wissensträgern bedeutet als auch die Notwendigkeit, eine hohe Zahl an qualifizierten Nachfolgerinnen und Nachfolgern zu rekrutieren.

Der Nachwuchs aber bleibt aus – die sogenannten Babyboomer werden in Rente gehen, ohne dass genügend jüngere Arbeitskräfte nachrücken.

II. Attraktivität des öffentlichen Sektors ?
Junge Talente orientieren sich heute stark an Flexibilität, Innovationsfreude und Karriereperspektiven – Werte, die sie im öffentlichen Dienst oft (wenn auch in weiten Teilen zu Unrecht) vermissen.

Die Wahrnehmung von Behörden als teilweise bürokratisch, etwas veraltet und wenig agil schreckt viele ab. Das Vorurteil mag in einigen Fällen noch zutreffen, die Wirklichkeit aber ist tatsächlich anders. Ausserordentlich interessante Jobs mit aktuellen Themen, bei denen es oft um gesellschaftliche Problemstellung geht, werden angeboten. Alles andere als langweilig würde man sagen. Themen wie Umwelt, Energie, Gesundheit, Bildung und vieles mehr garantieren in aller Regel eine sinnstiftende Tätigkeit.

Offenbar werden öffentliche Stellenangebote häufig nicht dort platziert, wo sich junge Arbeitnehmende bewegen, etwa in

sozialen Medien oder auf modernen Jobplattformen. So erstaunt es nicht, dass rund zwei Drittel der Generation Z laut einer Umfrage noch nie eine Online-Stellenanzeige im öffentlichen Dienst gesehen haben will. Da müsste man wohl reagieren.

III. Konkurrenzdruck durch die Privatwirtschaft
In zahlreichen Berufsfeldern – insbesondere in der IT, im Gesundheitswesen oder der Technik – konkurriert der Staat direkt mit der Privatwirtschaft. Diese zwar nicht mehr höhere Löhne (so die neusten Studien), aber schnellere Entscheidungswege, attraktivere Weiterbildungsangebote und moderne Arbeitsumgebungen.

Öffentliche Arbeitgeber sind an gesetzlich geregelte Lohnsysteme und relativ unflexible Anstellungsbedingungen gebunden, die wenig Spielraum für individuelle Verhandlungen lassen. Das macht die öffentliche Hand weniger wettbewerbsfähig. Aus Gründen der Rechtsgleichheit lässt sich dies allerdings nicht verhindern und ist trotz Fachkräftemangel hinzunehmen.

Folgen für Staat und Gesellschaft
Ein Mangel an Fachkräften im öffentlichen Dienst hat weitreichende Konsequenzen:

– **Verzögerungen bei Dienstleistungen:** Längere Bearbeitungszeiten bei Verwaltungsakten, Baugesuchen oder Sozialhilfefällen können die Regel werden.
– **Rückstand bei Digitalisierung:** Die digitale Transformation der Verwaltung droht ins Stocken zu geraten, wenn IT-Personal fehlt.
– **Überlastung des bestehenden Personals:** Weniger Mitarbeitende müssen mehr leisten – das Risiko von Burnout und Fluktuation steigt.
– **Sicherheits- und Gesundheitsrisiken:** Bei der Polizei, im Rettungswesen oder in Spitälern kann ein Personalmangel schwere Folgen haben.
– **Vertrauensverlust in staatliche Institutionen:** Wenn der

Staat als ineffizient wahrgenommen wird, sinkt das Vertrauen der Bevölkerung.

Lösungsansätze: Strategien gegen den Fachkräftemangel
Der öffentliche Sektor hat zahlreiche Möglichkeiten, um gegenzusteuern – vorausgesetzt, er erkennt die Dringlichkeit der Situation und agiert vorausschauend.

I. Attraktivität steigern und Employer Branding modernisieren
Staatliche Arbeitgeber müssen ihr Image überarbeiten und sich als moderne, sinnstiftende Arbeitgeber positionieren. Dazu gehört nicht nur ein besseres Marketing – auch die Kultur muss sich wandeln: weg von Kontrolle, hin zu Vertrauen, Flexibilität und Entwicklungsmöglichkeiten. Der Slogan „Arbeiten mit Wirkung“ könnte hier gezielt platziert werden, um auf den gesellschaftlichen Mehrwert der Tätigkeiten hinzuweisen.

II. Flexible Arbeitsmodelle ermöglichen
Nach der Pandemie sind Homeoffice, Teilzeit, Jobsharing und Workation keine Nischenmodelle mehr. Der öffentliche Sektor sollte diese Chancen ernst nehmen und konsequent umsetzen – auch um ältere Arbeitnehmende länger im Erwerbsleben zu halten oder Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

III. Gezielte Aus- und Weiterbildung
Eine engere Zusammenarbeit mit Fachhochschulen und Berufsbildungsinstitutionen ist nötig, um praxisnahe Ausbildungen zu fördern und den Nachwuchs gezielt auf Tätigkeiten im öffentlichen Sektor vorzubereiten. Auch Quereinsteigerprogramme oder Weiterbildungen für bestehende Mitarbeitende sollten stärker gefördert werden.

Innerhalb der Verwaltung sind die bestehenden Mitarbeitenden zu fördern, Weiterbildung ist nicht als teure Freizeit zugunsten des Mitarbeitenden zu begreifen. Dazu gehört dann auch, mit der Mitarbeitenden oder dem Mitarbeitenden eine Karriereplanung zu diskutieren. Dieser Planung ist

zuzurechnen, wie eine Familiengründung in den Job eingepasst werden kann. Das ist zwar selten offizielles Thema, aber selbstverständlich bei den jüngeren Mitarbeitenden präsent und zentral. Von daher überzeugt die geltende Praxis, wonach man sich im Bewerbungsgespräch nicht noch Schwangerschaften erkundigen darf und diese auch im Job kaum thematisiert, solange sie noch nicht eingetreten ist, ganz und gar nicht. Die Familienplanung darf Thema sein!

IV. Technologische Unterstützung
Die Einführung von künstlicher Intelligenz, Automatisierung und digitalen Plattformen kann nicht nur Effizienzsteigerungen bringen, sondern auch dem Mangel an menschlicher Arbeitskraft entgegenwirken. Wichtig ist dabei, dass Technologie nicht als Ersatz, sondern als Unterstützung gedacht wird.

V. Arbeitsbedingungen überdenken
Die Arbeitsbedingungen sind an manchen Orten nach wie vor etwas starr und obrigkeitlich geprägt. Das darf man nicht verallgemeinern, es gibt sehr viele engagierte, moderne öffentliche Arbeitgeber, aber eben nicht überall. Das ist im Einzelfall zu prüfen.

Fazit: Jetzt handeln, nicht abwarten
Der öffentliche Sektor steht an einem Wendepunkt. Der sich zuspitzende Fachkräftemangel bedroht nicht nur die Leistungsfähigkeit der staatlichen Institutionen, sondern auch das Vertrauen der Bevölkerung in einen funktionierenden Staat – und überfordert die Mitarbeitenden in Unterzahl.

Mobbing am Arbeitsplatz – Was

du dagegen tun kannst und wie du es erkennst

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 2, 2025

Mobbing am Arbeitsplatz ist ein Thema, das oft unter den Teppich gekehrt wird, aber es betrifft viele Menschen und kann ernsthafte Folgen haben. Ständiges Ausgrenzen, negative Kommentare oder sogar offene Beleidigungen – Mobbing kann in vielen Formen auftreten, und die Auswirkungen auf das Wohlbefinden sind nicht zu unterschätzen.

Vielleicht hast du schon mal von Mobbing am Arbeitsplatz gehört, oder du kennst jemanden, der betroffen ist. Aber wie erkennst du, ob du selbst betroffen bist? Und vor allem: Was kannst du tun, wenn es passiert?

Was ist Mobbing eigentlich?

Mobbing am Arbeitsplatz passiert nicht nur ab und zu – es ist wiederholte, absichtliche Schikane, die über längere Zeit geht. Dabei kann es sowohl von Kollegen als auch von Vorgesetzten kommen. Mobbing ist oft subtil und schwer zu erkennen, aber die Auswirkungen sind spürbar. Es geht nicht nur um Worte – es geht um das Gefühl, ständig angegriffen oder ausgegrenzt zu werden.

Typische Formen von Mobbing sind:

1. **Ausschluss:** Du wirst von Besprechungen oder Teamevents absichtlich ausgeschlossen, ohne klaren Grund.
2. **Gerüchte verbreiten:** Dinge, die nicht der Wahrheit entsprechen, werden über dich erzählt, um dich in ein schlechtes Licht zu rücken.
3. **Ständige Kritik:** Konstruktive Rückmeldungen werden durch ständige, unnötige Kritik ersetzt, die nichts bringt.
4. **Beleidigungen und Demütigungen:** Oft sind es kleine, abfällige Bemerkungen, die wiederholt fallen und die

dich verletzen.

Und manchmal ist es eben auch das ständige Gefühl, nicht wirklich dazuzugehören oder ständig unter Druck gesetzt zu werden.

Wie erkennst du Mobbing?

Wenn du dich ständig unwohl bei der Arbeit fühlst oder jeden Tag mit Bauchschmerzen zur Arbeit gehst, könnte das ein Zeichen für Mobbing sein. Mobbing geht oft mit physischen und emotionalen Symptomen einher – du fühlst dich ausgelaugt, hast vielleicht Schlafstörungen oder häufig Kopfschmerzen. Du ziehst dich mehr und mehr zurück, und die Freude an der Arbeit schwindet.

Und auch wenn es nicht immer offensichtlich ist, kannst du es oft daran erkennen, wie du behandelt wirst – oder nicht behandelt wirst. Wird dir ständig das Wort abgeschnitten? Fühlst du dich isoliert oder als würde deine Arbeit nie anerkannt? Das sind alles rote Flaggen, auf die du achten solltest.

Was kannst du tun, wenn du gemobbt wirst?

1. **Sprich es an:** Klingt erstmal schwierig, aber es kann helfen, das Thema direkt anzusprechen. Vielleicht weiss die Person gar nicht, wie sehr ihr Verhalten dich verletzt. Ein ehrliches Gespräch kann Missverständnisse klären und oft das Mobbing stoppen.
2. **Hol dir Unterstützung:** Mobbing muss nicht allein durchgestanden werden. Suche dir jemanden, dem du vertraust, sei es ein Kollege, ein Freund oder ein Familienmitglied. Manchmal hilft es schon, sich Luft zu machen und das Ganze zu besprechen.
3. **Dokumentiere, was passiert:** Auch wenn es unangenehm ist, versuche, Vorfälle zu dokumentieren. Schreibe auf, wann und was genau passiert ist, und halte fest, wer

beteiligt war. Diese Aufzeichnungen können dir helfen, das Mobbing später besser zu adressieren, wenn es nötig wird.

4. **Hole dir professionelle Hilfe:** Wenn es dir zu viel wird, ist es vollkommen okay, dir Unterstützung von außen zu holen. Ein Therapeut oder Coach kann dir helfen, die emotionalen Auswirkungen des Mobbings zu verarbeiten und dir Strategien an die Hand geben, wie du mit der Situation umgehen kannst.
5. **Sprich mit deinem Arbeitgeber:** Wenn das Mobbing nicht aufhört und die Situation sich nicht verbessert, solltest du es deinem Vorgesetzten oder der Personalabteilung melden. In vielen Unternehmen gibt es klare Richtlinien, wie solche Fälle gehandhabt werden müssen. Dein Arbeitgeber ist verpflichtet, ein gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Was kann das Unternehmen tun?

Unternehmen sollten Mobbing nicht tolerieren und aktiv eine respektvolle Kultur fördern. Dazu gehört, dass alle Mitarbeiter geschult werden, um Mobbing zu erkennen und zu verhindern. Führungskräfte sollten dafür sorgen, dass alle Mitarbeiter sich sicher und respektiert fühlen.

Es ist auch wichtig, dass es klare Prozesse gibt, wie mit Beschwerden umgegangen wird, und dass jeder weiß, dass Mobbing ernst genommen wird. Wenn alle an einem Strang ziehen, lässt sich Mobbing oft schon im Keim ersticken.

Fazit: Mobbing darf kein Tabu sein

Mobbing am Arbeitsplatz ist nie in Ordnung und sollte nicht hingenommen werden. Wenn du betroffen bist, weisst du, dass es nicht nur deine Arbeit, sondern auch dein Leben beeinflussen kann. Aber du bist nicht allein – es gibt Schritte, die du unternehmen kannst, um dich zu schützen, und es gibt Unterstützung.

Wenn du Mobbing erkennst – sei es an dir selbst oder bei anderen – zögere nicht, etwas zu tun. Denn am Ende verdient jeder einen Arbeitsplatz, an dem er sich sicher, respektiert und wohl fühlt.