Programm Fachtagung Brunnen 2026

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 4, 2026





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

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 4, 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 4, 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.

Gebrauchtes Fahrzeug kaufen: Finden Sie Ihr Wunschauto

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 4, 2026

1. Analysieren Sie Ihren Bedarf

Überlegen Sie sich, welcher Fahrzeugtyp am besten zu Ihrem Leben passt. Bei der Planung Ihres Budgets zählen nicht nur die Anschaffungskosten, sondern auch laufende Ausgaben wie Versicherungen, Unterhaltskosten und Service. Klären Sie ebenfalls, welche Antriebsform Sie wünschen – ob Benziner, Diesel, Elektro oder Hybrid.

2. Vergleichen Sie gezielt Marktpreise

Nehmen Sie mehrere Angebote unter die Lupe. Vergleichsdienste wie Comparis, TCS oder Eurotax helfen Ihnen, einen realistischen Preis zu ermitteln. Achten Sie darauf, dass Sie Fahrzeuge mit ähnlichem Kilometerstand und Zustand vergleichen.

3. Besichtigen Sie mit System

Kennen Sie jemanden, der viel über Autos weiss? Nehmen Sie

diese Person mit zur Besichtigung. Kontrollieren Sie Lack und Karosserie sorgfältig auf Schäden oder Spuren von Unfällen. Ein Blick ins Serviceheft zeigt, ob Wartungen lückenlos dokumentiert sind. Prüfen Sie den Motorraum auf Lecks.

4. Machen Sie eine Probefahrt
Nutzen Sie die Chance einer Probefahrt: Prüfen Sie das Fahrverhalten, achten Sie auf ungewöhnliche Geräusche und kontrollieren Sie, ob Warnleuchten aufleuchten oder das Auto beim Bremsen abweicht.

5. Achten Sie auf einen vollständigen Kaufvertrag
Erfragen Sie Unfallvorgeschichte, grosse Reparaturen und den Verkaufsgrund. Dokumentieren Sie diese Informationen auch im Vertrag: Dort sollten neben dem Preis auch festgestellte Mängel, Garantien und zugesicherte Eigenschaften festgehalten werden. Gewerbliche Händler bieten zusätzlich oft Occasionsgarantien.

Versicherung nicht vergessen
Neben der obligatorischen Haftpflicht empfiehlt sich eine Teilkasko, die z.B. bei Diebstahl oder Hagel greift. Für neuere Occasionen kann eine Vollkasko sinnvoll sein, denn sie deckt auch selbst verursachte Schäden am Fahrzeug. So sind Sie bestens abgesichert und können Ihr neues Gebrauchtfahrzeug entspannt geniessen.

Sonderkonditionen
Als Mitglied vom Verband Öffentliches Personal Schweiz ZV profitieren Sie von exklusiven Sonderkonditionen auf Versicherungsprodukte von Zurich.

Hier mehr erfahren

Innovation als Prinzip

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 4, 2026

1886 patentiert Carl Benz seinen Motorwagen. Im gleichen Jahr beweist seine Frau Bertha auf einer 106 Kilometer langen Fahrt dessen Alltagstauglichkeit. Damit legen beide den Grundstein für eine einzigartige Firmengeschichte, deren zentraler Antrieb seit 140 Jahren unverändert ist: Innovation.

Ein «Automobil» war zu Beginn der 1880er-Jahre noch «Science-Fiction». Ein Gefährt, welches sich ohne Muskelkraft von Pferd oder Mensch eigenständig fortbewegt? Schwer vorstellbar. Zugleich tüftelten viele Erfinder an der pferdelosen Kutsche. Doch ihre Maschinen waren allesamt unzuverlässig, laut, unbequem und damit alles andere als alltagstauglich.

Die erste Influencerin der Weltgeschichte

Zwei Menschen wollten diesen Zustand nicht akzeptieren: Während Carl Benz unablässig daran arbeitete, seinen Motorwagen zu perfektionieren, unterstützte ihn seine Frau Bertha nicht nur finanziell tatkräftig. Im Januar 1886 wurde der Benzsche «Motorwagen» zum Patent angemeldet. Allerdings liess der Erfolg auf sich warten, bis Bertha Benz, quasi als erste Influencerin der Weltgeschichte, 1888 zu einer ungeheuren Reise aufbrach: Ohne ihren Mann darüber zu informieren, begab sie sich in Begleitung ihrer Söhne auf eine 106 Kilometer lange Fahrt von Mannheim nach Pforzheim. Unterwegs behob sie nicht nur eigenhändig eine Panne, sie begründete mit dem Kauf von Ligorin als Treibstoff in der Stadt-Apotheke in Wiesloch zugleich die erste Tankstelle der Welt. Der Rest ist Geschichte.

Innovation: Fortschritt als System

Und die Geschichte macht klar: Innovation ist bei Mercedes-Benz keine auferlegte Pflicht, sondern Ursprung und Kern des Unternehmens. Carl und Bertha Benz interessierten weder Trends noch öffentliche Meinung. Sie verfolgten ihre eigene Vision

der Mobilität. Eine Geisteshaltung, die sich konsequent durch die Unternehmensgeschichte zieht. Von den Anfängen des Automobils über die Erfolge der legendären Silberpfeile bis hin zu hoch digitalisierten und effizienten E-Autos der neuesten Generation.

Sicherheit: Verantwortung, die Leben rettet
Schon in den ersten Jahren des Automobils entstand der Wunsch nach mehr Sicherheit. Ein Grundwert, den das ab 1926 «Mercedes-Benz» genannte Unternehmen tief in seiner DNA verankert hat. Innovationen, die das Autofahren sicherer machen, sind ein steter Begleiter der Unternehmensgeschichte. Innovationen, die oftmals nicht nur für die Marke mit Stern, sondern für eine gesamte Industrie neue Standards in der Fahrzeugsicherheit setzten: Knautschzone (1959), Antiblockiersystem (1978), Airbag (1981) und ESP (1995) sind heute nicht nur selbstverständlich, sondern sogar Pflicht in allen Autos.

Komfort: Technik, die entlastet
Komfort ist bei Mercedes-Benz kein Luxus um seiner selbst willen. Gemeint ist vielmehr eine Form von Technik, die Mobilität bequemer im Sinne von «einfacher» macht. Schon früh verfolgte die Marke diesen Ansatz. Bereits 1961 war die S-Klasse mit einer Luftfederung erhältlich: ein Meilenstein für den automobilen Komfort. In den folgenden Jahrzehnten kamen elektronische Assistenzsysteme hinzu, die das Fahren Schritt für Schritt müheloser machten: von der Park-Distance-Control über den Nachtsichtassistenten bis hin zum adaptiven Tempomaten. Komfort entsteht dabei nicht durch maximale Ausstattung, sondern durch intelligente Reduktion von Belastung.

Alle Innovationsfelder in einem Fahrzeug
Perfekt kombiniert werden alle Innovationsfelder von Mercedes-Benz in der S-Klasse, die in der gesamten Automobilwelt einen Sonderstatus geniesst. Kaum ein anderes Modell steht so konsistent für herausragende Qualität, aussergewöhnlichen

Komfort und stetige Innovation. Die S-Klasse ist eine Pionierin für Technologien, die Jahre oder gar Jahrzehnte später den Durchbruch in der gesamten Automobilwelt schaffen. Auch die neueste Generation, die auf den Tag genau 140 Jahre nach der Patentierung des Motorwagens präsentiert wurde, macht hier keine Ausnahme. Sie verkörpert die Essenz der Marke: Pioniergeist, technische Exzellenz und Handwerkskunst.



Die neue S-Klasse verkörpert Pioniergeist, technische Exzellenz und Handwerkskunst.

Erfahren Sie mehr über die faszinierenden Welt von Mercedes-Benz: www.mercedes-benz.ch/online-magazin

---

Jubiläums-Hauptversammlung des Staatspersonalverbands

Appenzell I.Rh.

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 4, 2026

Der Staatspersonalverband Appenzell I.Rh. hat an seiner 80. Hauptversammlung in Kaubad auf das Verbandsjahr zurückgeblickt. Corina Omlin-Schmid wurde als neues Vorstandsmitglied gewählt. Die Mitglieder wurden mit vielfältigen Pizzakreationen verwöhnt.

Am 30. Mai 2026 fand die Hauptversammlung des Staatspersonalverbands (SPV) bei prächtigem Sommerwetter statt. Zahlreiche Mitglieder kamen zusammen, um auf das vergangene Jahr zurückzublicken und sich auszutauschen. Die Anreise von Appenzell zum Little Italy in Kaubad erfolgte für eine Gruppe als gemeinsame Wanderung, für eine andere Gruppe als Biketour.

Grosswort von Säckelmeister Ruedi Eberle

Dem schönen Wetter zuliebe wurde das Grusswort von Säckelmeister Ruedi Eberle vorgezogen und draussen auf der Terrasse des Little Italy gehalten. Er sprach den Mitarbeitenden der Verwaltung aber auch dem SPV seinen Dank aus und ging vertieft auf einige Themen ein, welche das Personal betreffen: Verbesserungen für Mitarbeitende in den revidierten Personalerlassen, den Stand des Verwaltungsgebäudes, die Raumsituation und das Personalleitbild.

Jahresbericht des Präsidenten

Stellvertretend für den Präsidenten Johannes Wagner leitete die Vizepräsidentin, Ursulina Kölbener die Versammlung. Im Zentrum stand der Jahresbericht des Präsidenten. Dieser zeigte auf, dass sich der Verband im vergangenen Jahr intensiv für die Anliegen des Staatspersonals eingesetzt hat. Thematisiert wurden unter anderem die Lohnrunden, die Vernehmlassung zur Revision der Personalerlasse sowie verschiedene Austauschformate mit Behördenvertretern und Personalverbänden.

Neben diesen gewerkschaftlichen Aktivitäten nahm auch das Verbandsleben einen wichtigen Stellenwert ein. Anlässe wie die Hauptversammlung, der Fondueplausch, der Brunch und der Herbstanlass förderten den Austausch unter den Mitgliedern und stärkten den Zusammenhalt innerhalb des Verbandes.

Wahlen und Vorstand
Im Rahmen der Ersatzwahl wurde Corina Omlin-Schmid neu in den Vorstand gewählt. Sie übernimmt die Funktion als Aktuarin und bringt zudem juristische Expertise mit. Die Arbeit des bisherigen Vorstandsmitglieds Anita Schiess wurde verdankt.

Finanzen und Jahresrechnung
Die Versammlung genehmigte die Jahresrechnung sowie den Revisorenbericht und erteilte dem Vorstand Décharge. Der Voranschlag für das laufende Jahr wurde ebenfalls genehmigt. Die Mitgliederbeiträge bleiben unverändert.

Aufgrund der Hinweise der Revisoren wurde zudem beschlossen, einen Teil des Verbandsvermögens gezielt anzulegen, um langfristig eine bessere Verzinsung zu erzielen.

Der Verband zählt aktuell 212 Mitglieder. Im vergangenen Jahr standen 18 Neueintritten 34 Austritte gegenüber, wobei es sich bei den Austritten mehrheitlich um ehemalige Mitarbeitende handelt.

Staatspersonalverband
Der Staatspersonalverband bezweckt die Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen, ideellen und sozialen Interessen der Angestellten des Kantons Appenzell I.Rh.; er fördert den Zusammenschluss aller Personalkategorien und unterstützt Bestrebungen, welche die Hebung der sozialen Stellung, die berufliche und allgemeine Weiterbildung der Mitglieder zum Ziele haben.

KASPV warnt vor Folgen der Verwaltungsbremse

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 4, 2026

Die KASPV übt deutliche Kritik an der Annahme der sogenannten Verwaltungsbremse durch die rechtsbürgerliche Mehrheit im Grossen Rat. Aus Sicht des Verbands sendet dieser Entscheid sowohl gegenüber den Mitarbeitenden des Kantons als auch gegenüber der Bevölkerung das falsche Signal.

Die Motion sieht vor, dass das Wachstum des Personalbestands der kantonalen Verwaltung künftig an das Bevölkerungswachstum gekoppelt und politisch gesteuert wird. Was oberflächlich betrachtet nach mehr Effizienz klingt, stellt für die KASPV jedoch eine starre Begrenzung des Personals dar. Der Verband befürchtet, dass dadurch die Leistungs- und Handlungsfähigkeit des Kantons geschwächt wird.

Stefan Dietrich, Präsident der KASPV, erklärt dazu: «Die rechtsbürgerliche Mehrheit beschliesst eine Verwaltungsbremse, obwohl der Aargau bereits heute eine sehr schlanke Verwaltung hat. Das ist reine Symbolpolitik auf Kosten der Mitarbeitenden.» Besonders kritisch beurteilt die KASPV, dass die Motion trotz der klaren Ablehnung durch den Regierungsrat angenommen wurde. Dieser bezeichnete die Vorlage als unnötig und zugleich als problematisch.

In seiner Stellungnahme weist der Regierungsrat darauf hin, dass die Zahl der ordentlichen Stellen in der kantonalen Verwaltung zwischen 2014 und 2024 lediglich um 7,5 Prozent angestiegen ist, während die Bevölkerung im gleichen Zeitraum um 14,1 Prozent gewachsen ist. Von einem übermässigen Ausbau des Personalbestands könne daher keine Rede sein. Im

Gegenteil: Der Kanton Aargau verfüge bereits heute über eine sehr schlank organisierte Verwaltung.

Zudem entwickeln sich die Aufgaben des Kantons nicht automatisch parallel zur Bevölkerungszahl. Bereiche wie neue Vorgaben des Bundes, komplexere Verwaltungsverfahren, organisierte Kriminalität, Digitalisierung, Cybersicherheit, der Asylbereich, die Justiz, der Strafvollzug sowie die Polizeiarbeit führen zu zusätzlichem Personalbedarf, der sich nicht mit einer starren Quote erfassen lasse. Stefan Dietrich betont dazu: «Wer mehr Sicherheit, raschere Verfahren und einen funktionierenden Service public fordert, kann nicht gleichzeitig beim Personal einen Deckel setzen. Das schwächt den Kanton und gefährdet die Qualität der öffentlichen Dienstleistungen.»

Für die KASPV ist eine funktionierende Verwaltung kein Luxus, sondern eine zentrale Voraussetzung für Sicherheit, Rechtsstaatlichkeit, verlässliche Abläufe, gute Dienstleistungen und einen starken Wirtschaftsstandort Aargau. Wer die Verwaltung pauschal ausbremse, treffe letztlich nicht eine abstrakte Bürokratie, sondern direkt die Bevölkerung, die Gemeinden, die Wirtschaft sowie die Mitarbeitenden, die täglich dafür sorgen, dass der Kanton funktioniert.

Die KASPV fordert deshalb, dass der weitere Gesetzgebungsprozess sorgfältig, transparent und unter Einbezug der Personalverbände durchgeführt wird. Insbesondere sicherheitsrelevante Aufgaben, rechtlich vorgeschriebene Anforderungen sowie zusätzlicher Personalbedarf aufgrund neuer Aufgaben müssten zwingend berücksichtigt werden. Der Verband warnt davor, dass sich der Kanton durch eine ideologisch motivierte Personalformel selbst schwächen könnte.

Fabio Iseini, Geschäftsführer der KASPV, erklärt abschliessend: «Eine Verwaltungsbremse darf nicht zu einer Personalbremse werden. Die KASPV wird sich im weiteren Prozess dafür einsetzen, dass Sicherheit, Rechtsstaatlichkeit und

qualitativ gute öffentliche Dienstleistungen nicht gefährdet werden.»

_____

Neubesetzung Präsidium KASPV

Die Delegiertenversammlung der Konferenz der Aargauischen Staatspersonalverbände (KASPV) hat **Stefan Dietrich** zum neuen Präsidenten gewählt. Er übernimmt das Amt von Marco Hardmeier. Stefan Dietrich ist Grossrat des Kantons Aargau sowie Lehrer und bringt langjährige politische Erfahrung mit. Unter anderem war er Co-Präsident der SP Aargau. Mit seiner politischen und beruflichen Erfahrung übernimmt er nun die Leitung der KASPV.

Der Personalverband hat eine neue Präsidentin

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 4, 2026

Anlässlich der Generalversammlung vom 12. März 2026 wurde Monika Schwarzentruber Brawand zur neuen Präsidentin gewählt. Sie tritt in die Fuss stapfen von Markus Lang, der nach zwölf Jahren das Präsidium abgibt.

Mehr als 30 Mitglieder folgten der Einladung und liessen sich in gewohnt speditiver Art und Weise von Markus Lang durch die statutarischen Geschäfte führen. Diese gaben zu keinen Diskussionen Anlass und alle erforderlichen Genehmigungen erfolgten einstimmig. Markus Lang gab seiner Freude Ausdruck, mit Angelika Hollenstein (Sozialdepartement) und Monika Schwarzentruber Brawand (Bau- und Umweltdepartement) zwei neue Vorstandsmitglieder zur Wahl vorschlagen zu können. Diese

beiden sowie die vier amtierenden Vorstandsmitglieder Daniel Dziemba (Bildungs- und Kulturdepartement), Luca Gut (Präsidialdepartement), Béatrice Loison (Finanzdepartement) und Marc von Rotz (Präsidialdepartement) wurden mit grossem Applaus (wieder-) gewählt. Somit sind im Vorstand wieder ausgeglichen Frauen und Männer sowie alle Departemente vertreten.

Neuanmeldungen einfach möglich

Der Präsident durfte anlässlich seiner letzten GV mit Genugtuung feststellen, dass der Personalverband sehr gut aufgestellt und ein anerkannter Sozialpartner ist. Sowohl Christine Kaufmann als Arbeitgebervertreterin als auch Edi Arnold als langjähriger Weggefährte des abtretenden Präsidenten würdigten dessen Engagement und die Verdienste des Personalverbands. Sinnbildlich dafür steht unsere wunderbare Dachterrasse im Stadthaus, die ohne die Einflussnahme des Personalverbandes wohl nicht gebaut worden wäre. Damit der Personalverband mit seinen rund 100 Mitgliedern ein starker Sozialpartner bleibt, ist er weiterhin auf zahlreiche Neuanmeldungen an gewiesen.



v.l.n.r.: Angelika Hollenstein, Markus Lang und Monika Schwarzentruber Brawand