Wie promptet man richtig?

geschrieben von Dr. Michael Merker | Juni 24, 2026

Wie erhält man von KI bessere und zuverlässigere Antworten? Das ist entscheidend für den guten Einsatz von KI – insbesondere am Arbeitsplatz. Das wollen wir alle können und das ist auch möglich. Und wer weiss wohl am besten, wie es geht? Wir haben die KI gefragt, was wir tun müssen, damit sie zufrieden und leistungsfähig ist. Das ist die Antwort.

Künstliche Intelligenz ist schnell und gründlich. Ob für Recherchen, Textentwürfe, Ideenfindung oder Problemlösungen – KI-Systeme wie ChatGPT können in wenigen Sekunden umfangreiche Informationen liefern. Auch in der öffentlichen Verwaltung werden solche Werkzeuge zunehmend genutzt, beispielsweise zur Vorbereitung von Berichten, zur Strukturierung von Informationen oder zur Unterstützung bei administrativen Aufgaben.

Die Qualität der Antworten hängt jedoch entscheidend von einer Sache ab: Dem Prompt – einfacher und verständlicher gesagt: Fragestellung, Arbeitsanweisung.

Präzise und strukturiert

Als Prompt bezeichnet man damit die Eingabe im Textfeld, die man einer KI gibt. Viele Nutzer stellen fest, dass sie auf dieselbe Frage unterschiedliche Ergebnisse erhalten können. Der Grund dafür liegt häufig nicht in der KI selbst, sondern in der Art der Anfrage. Wer präzise und strukturiert promptet, erhält in der Regel deutlich bessere Ergebnisse.

Dabei ist Prompting keine technische Spezialdisziplin für Informatiker oder KI-Experten. Vielmehr handelt es sich um eine neue Form der Kommunikation. Wer lernt, einer KI klare Aufgaben zu geben, kann ihr Potenzial wesentlich besser nutzen. In gewisser Weise ähnelt dies der Zusammenarbeit mit

Mitarbeitenden oder externen Fachpersonen: Je klarer die Aufgabenstellung, desto besser das Resultat.

Gerade in der öffentlichen Verwaltung, wo Informationen korrekt, nachvollziehbar und zielgruppengerecht aufbereitet werden müssen, kann gutes Prompting einen erheblichen Unterschied machen. Es spart Zeit, verbessert die Qualität von Entwürfen und unterstützt bei der Strukturierung komplexer Themen.

Öffentliches Personal Schweiz hat mit KI gesprochen, hier sind die Antworten.

Was ist ein guter Prompt?

Ein guter Prompt beschreibt möglichst genau, was man erreichen möchte. Die KI kann nur mit den Informationen arbeiten, die sie erhält. Unklare oder sehr allgemeine Fragen führen daher oft zu oberflächlichen Antworten. Ein einfaches Beispiel:

Schlechter Prompt:	Erkläre Datenschutz.
Besserer Prompt:	Erkläre die wichtigsten Grundsätze des Datenschutzes für Mitarbeitende einer kantonalen Verwaltung in der Schweiz. Nenne typische Risiken im Arbeitsalltag und erläutere die wichtigsten Verhaltensregeln in verständlicher Sprache.

Im zweiten Beispiel kennt die KI das Ziel, die Zielgruppe und den gewünschten Umfang der Antwort. Noch deutlicher wird der Unterschied bei komplexeren Fragestellungen.

Schlechter Prompt:	Wie kann eine Gemeinde digitaler werden?

Besserer Prompt:	Welche digitalen Dienstleistungen könnten in einer Schweizer Gemeinde mit rund 10’000 Einwohnern eingeführt werden? Berücksichtige Kosten, Nutzen für die Bevölkerung, organisatorische Herausforderungen und Datenschutzaspekte. Stelle die Ergebnisse in einer Tabelle dar.

Je mehr relevante Informationen die KI erhält, desto besser kann sie die Antwort auf die tatsächlichen Bedürfnisse zuschneiden.

Warum gute Prompts so wichtig sind

Viele Menschen erwarten von einer KI sofort perfekte Antworten. Tatsächlich funktioniert die Zusammenarbeit mit KI jedoch ähnlich wie ein Gespräch mit einer Fachperson. Wer nur eine allgemeine Frage stellt, erhält meist eine allgemeine Antwort. Wer hingegen präzise Anforderungen formuliert, bekommt deutlich bessere Ergebnisse.

Ein guter Prompt hilft der KI dabei,
- den Kontext zu verstehen,
- die richtige Zielgruppe anzusprechen,
- den gewünschten Detaillierungsgrad zu wählen,
- relevante Aspekte zu berücksichtigen,
- die Antwort sinnvoll zu strukturieren.

Dadurch steigt nicht nur die Qualität der Antwort, sondern häufig auch deren praktische Nutzbarkeit.

Die wichtigsten Regeln für erfolgreiche Prompts

1. Das Ziel klar formulieren
Zu Beginn sollte klar sein, welches Ergebnis erwartet wird. Möchte man eine Zusammenfassung, eine Analyse, einen Vergleich oder konkrete Handlungsempfehlungen?

Beispiel:	Vergleiche die Vor- und Nachteile von Homeoffice und Präsenzarbeit für Mitarbeitende einer öffentlichen Verwaltung in der Schweiz.
Noch besser:	Vergleiche die Vor- und Nachteile von Homeoffice und Präsenzarbeit für eine Gemeindeverwaltung mit 50 Mitarbeitenden. Berücksichtige Produktivität, Bürgerkontakt, Datenschutz und Führung. Formuliere eine Empfehlung für die Verwaltungsleitung.

Je genauer das Ziel beschrieben wird, desto zielgerichteter fällt die Antwort aus.

2. Kontext liefern

Je mehr relevante Hintergrundinformationen vorhanden sind, desto genauer kann die KI antworten.

Beispiel:	Ich arbeite in einer Gemeindeverwaltung und soll einen Informationsanlass für die Bevölkerung zum Thema digitale Dienstleistungen vorbereiten. Welche Themen sollten behandelt werden?

Der zusätzliche Kontext ermöglicht eine wesentlich gezieltere Antwort.

Hilfreiche Kontextinformationen können sein:

- Organisationsgrösse
- Zielsetzung
- Budget
- Zeitrahmen
- rechtliche Rahmenbedingungen
- vorhandene Ressourcen
- politische Vorgaben

Beispiel:	Unsere Gemeinde plant die Einführung eines Online-Schalters. Das Budget ist begrenzt und die Bevölkerung besteht zu einem grossen Teil aus älteren Personen. Welche Funktionen sollten prioritär umgesetzt werden?

Mit diesen Angaben kann die KI wesentlich praxisnähere Empfehlungen liefern.

3. Zielgruppe definieren
Die gleiche Information kann für unterschiedliche Zielgruppen unterschiedlich aufbereitet werden.

Beispiele:
– Erkläre es einem Primarschüler.
– Erkläre es einer Gemeinderätin ohne Fachkenntnisse.
– Erkläre es einem IT-Spezialisten einer kantonalen Verwaltung.

Dadurch passt die KI Sprache, Detailtiefe und Beispiele entsprechend an.

Ein häufiger Fehler besteht darin, die Zielgruppe nicht zu nennen. Dadurch entsteht oft eine Antwort, die entweder zu technisch oder zu oberflächlich ist.

Praxisbeispiel:	Erkläre die elektronische Identität (E-ID) für die Bevölkerung einer Gemeinde in einfacher Sprache und ohne technische Fachbegriffe.

Die Antwort wird deutlich verständlicher ausfallen als ohne diese Vorgabe.

4. Format vorgeben
Oft hilft es, die gewünschte Struktur direkt zu nennen.

Beispiele:
– Antworte in Stichpunkten.
– Erstelle eine Tabelle.
– Schreibe einen Fachartikel mit Einleitung, Hauptteil und Fazit.
– Fasse die wichtigsten Punkte in fünf Bulletpoints zusammen.

Weitere mögliche Formate sind:
– Checklisten

– Projektpläne
– Präsentationsfolien
– FAQ-Listen
– Entscheidungsgrundlagen
– Protokollentwürfe

Beispiel:	Erstelle eine Checkliste für die Einführung eines digitalen Dokumentenmanagementsystems in einer Gemeindeverwaltung.

Die Antwort wird dadurch sofort praktisch nutzbar.

5. Kritische Prüfung verlangen
KI-Systeme können Fehler machen oder Informationen unvollständig darstellen. Deshalb lohnt es sich, die KI ausdrücklich zu einer kritischen Betrachtung aufzufordern.

Beispiel:	Analysiere die Vor- und Nachteile der Einführung eines digitalen Portals für die Einwohnerinnen und Einwohner. Weise auf Unsicherheiten, Risiken und mögliche Gegenargumente hin.

Dadurch entstehen häufig ausgewogener und differenziertere Antworten.

Besonders hilfreich sind Formulierungen wie:
– Welche Risiken wurden bisher nicht berücksichtigt?
– Welche Gegenargumente könnten Kritiker vorbringen?
– Welche Annahmen liegen dieser Einschätzung zugrunde?
– Welche rechtlichen Fragen müssten zusätzlich geprüft werden?

Solche Ergänzungen fördern eine kritischere und oft realistischere Betrachtung.

Praktische Tipps für bessere Ergebnisse

Die KI eine Rolle übernehmen lassen
Eine bewährte Methode besteht darin, der KI eine bestimmte Rolle zuzuweisen.

Beispiele:

- Du bist Datenschutzbeauftragter einer kantonalen Verwaltung.
- Du bist Organisationsberater für Gemeinden.
- Du bist Kommunikationsexperte im öffentlichen Sektor.

Dadurch orientiert sich die Antwort stärker an der gewünschten Perspektive.

Schrittweise arbeiten

Komplexe Aufgaben sollten nicht in einem einzigen Prompt erledigt werden.

Statt:	Erstelle ein vollständiges Konzept zur Digitalisierung unserer Verwaltung.
Besser:	1. Ausgangslage analysieren 2. Handlungsfelder identifizieren 3. Prioritäten festlegen 4. Massnahmen entwickeln 5. Umsetzungsplan erstellen

Die Ergebnisse werden dadurch meist deutlich besser.

Beispiele verlangen

Beispiele erhöhen den praktischen Nutzen erheblich.

Beispiel:	Nenne drei konkrete Beispiele aus Schweizer Gemeinden.
Oder:	Zeige anhand eines fiktiven Praxisfalls, wie dieser Prozess ablaufen könnte.

Die Antwort überarbeiten lassen

Viele Nutzer vergessen, dass die KI ihre eigenen Antworten verbessern kann.

Beispiele:

- Vereinfache den Text.
- Formuliere den Bericht sachlicher.
- Kürze die Antwort auf eine Seite.

– Schreibe den Text für eine politische Behörde um.

Dadurch lässt sich die Qualität oft erheblich steigern.

Die Rolle von Rückfragen
Ein häufiger Fehler besteht darin, nach der ersten Antwort aufzuhören. KI funktioniert oft am besten als Dialog.

Beispiele für sinnvolle Nachfragen:
– Welche Annahmen liegen deiner Antwort zugrunde?
– Welche Alternativen gibt es?
– Wo könnten Fehler in deiner Analyse liegen?
– Kannst du die Antwort anhand konkreter Beispiele aus einer Schweizer Verwaltung erläutern?
– Welche Quellen oder Daten wären zur Überprüfung sinnvoll?

Durch solche Rückfragen wird die Qualität der Ergebnisse oft deutlich verbessert. Professionelle Anwender arbeiten häufig in mehreren Schritten. Sie betrachten die erste Antwort als Entwurf und entwickeln diese anschliessend weiter.

Ein möglicher Dialog könnte so aussehen:
1. Erste Analyse erstellen lassen.
2. Risiken ergänzen lassen.
3. Handlungsempfehlungen formulieren lassen.
4. Die Empfehlungen priorisieren lassen.
5. Die Ergebnisse für die Verwaltungsleitung zusammenfassen lassen.

Auf diese Weise entsteht schrittweise ein deutlich hochwertigeres Resultat.

Typische Anwendungsfälle in der öffentlichen Verwaltung

KI kann in vielen Bereichen unterstützen.

Recherche und Informationsaufbereitung

Beispiel:	Fasse die wichtigsten Entwicklungen im Bereich Smart City für Schweizer Gemeinden zusammen.

Vorbereitung von Sitzungen

Beispiel:	Erstelle eine Traktandenliste für eine Sitzung zur Einführung eines digitalen Einwohnerportals.

Kommunikation

Beispiel:	Formuliere eine Medienmitteilung zur Einführung eines neuen Online-Schalters.

Projektmanagement

Beispiel:	Erstelle einen Projektstrukturplan für die Einführung eines Dokumentenmanagementsystems.

Wissensvermittlung

Beispiel:	Erkläre den Mitarbeitenden die wichtigsten Datenschutzregeln in verständlicher Sprache.

Was KI nicht leisten kann

Trotz grosser Fortschritte ist KI nicht unfehlbar.

Zu den wichtigsten Einschränkungen gehören:
– KI kann falsche Informationen erzeugen.
– Sie kann Zusammenhänge missverstehen.
– Sie besitzt kein eigenes Fachwissen im menschlichen Sinn.
– Sie kann Quellen teilweise ungenau wiedergeben.
– Sie ersetzt keine Fachpersonen in rechtlichen, medizinischen oder finanziellen Fragen.
– Sie kann keine verbindlichen Auskünfte zu Gesetzen, Verordnungen oder behördlichen Weisungen erteilen.

Deshalb sollten wichtige Informationen stets überprüft werden. Dies gilt insbesondere im öffentlichen Dienst, wo

Entscheidungen häufig rechtliche, politische oder gesellschaftliche Auswirkungen haben.

Besondere Vorsicht ist geboten bei:
- Gesetzesauslegungen
- Datenschutzfragen
- Personalrecht
- Beschaffungsverfahren
- Finanzentscheiden
- politischen Fragestellungen

KI kann wertvolle Hinweise liefern, die Verantwortung für Entscheidungen bleibt jedoch immer beim Menschen.

Ein universelles Prompt-Schema

Für viele Anwendungsfälle eignet sich folgende Struktur:

Rolle:	Du bist Experte für [Thema].
Aufgabe:	[Was soll erledigt werden?]
Kontext:	[Hintergrundinformationen]
Zielgruppe:	[Für wen ist die Antwort gedacht?]
Format:	[Tabelle, Liste, Artikel usw.]
Besondere Anforderungen:	[kritisch prüfen, Vor- und Nachteile nennen, Quellen erwähnen usw.]
Beispiel:	Du bist Experte für öffentliche Verwaltung und digitale Transformation. Analysiere die Chancen und Risiken der Einführung eines digitalen Schalterdienstes in einer mittelgrossen Schweizer Gemeinde. Die Antwort soll für die Verwaltungsleitung verständlich sein, maximal 800 Wörter umfassen und Chancen, Risiken sowie Handlungsempfehlungen enthalten.

Ein weiteres Beispiel:	Du bist Organisationsberater für Gemeinden. Erstelle einen Massnahmenplan zur Verbesserung der digitalen Dienstleistungen einer Gemeinde mit 15’000 Einwohnern. Berücksichtige Budgetbeschränkungen, Datenschutzanforderungen und die Bedürfnisse älterer Bevölkerungsgruppen. Stelle die Ergebnisse in einer priorisierten Tabelle dar.

Dieses Schema eignet sich für die meisten beruflichen Fragestellungen und kann beliebig erweitert werden.

Zehn schnelle Prompting-Tipps

- Formuliere das Ziel möglichst konkret.
- Liefere ausreichend Kontext.
- Definiere die Zielgruppe.
- Gib das gewünschte Format vor.
- Weise auf wichtige Rahmenbedingungen hin.
- Verlange eine kritische Betrachtung.
- Bitte um Beispiele aus der Praxis.
- Nutze Rückfragen zur Vertiefung.
- Lass Antworten überarbeiten und optimieren.
- Prüfe wichtige Informationen immer selbst.

Fazit

Die Qualität der Antworten einer KI hängt wesentlich von der Qualität der Fragen ab. Gute Prompts sind klar, präzise und enthalten ausreichend Kontext. Wer Ziel, Zielgruppe und gewünschtes Format definiert sowie kritische Rückfragen stellt, erhält deutlich bessere Ergebnisse.

Gerade für Mitarbeitende in der öffentlichen Verwaltung kann KI eine wertvolle Unterstützung sein – etwa bei Recherchen, der Aufbereitung von Informationen oder der Entwicklung von Entscheidungsgrundlagen. Gleichzeitig bleibt die Verantwortung für die fachliche Prüfung und die korrekte Anwendung von

Gesetzen und Vorschriften stets beim Menschen.

Wer KI erfolgreich einsetzen möchte, sollte sie nicht als magische Wissensmaschine betrachten, sondern als leistungsfähigen digitalen Assistenten. Die besten Ergebnisse entstehen dort, wo menschliches Fachwissen, kritisches Denken und gutes Prompting zusammenkommen.KI ist damit weniger eine Suchmaschine als vielmehr ein Gesprächspartner, dessen Leistungsfähigkeit durch präzise Anweisungen gesteuert wird. Die Kunst des Promptings besteht nicht darin, möglichst komplizierte Fragen zu formulieren, sondern möglichst klare.

KASPV warnt vor Folgen der Verwaltungsbremse

geschrieben von Enesa Sefedini | Juni 24, 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.

PK-Netz: Tagung 2026 vom 28. Oktober – jetzt anmelden!

geschrieben von Enesa Sefedini | Juni 24, 2026

Als Mitglied des PK-Netzes möchten wir Sie gerne auf die

diesjährige Tagung zur beruflichen Vorsorge aufmerksam machen. Die Tagung findet am **Mittwoch, 28. Oktober 2026, in Bern** statt und richtet sich an arbeitnehmerseitige Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte sowie an Gewerkschafts- und Verbandsmitarbeitende, die ihr Know-how in der beruflichen Vorsorge ausbauen möchten.



Wichtig: Verbandsmitarbeitende ohne Stiftungsratsmandat können zu einem reduzierten Preis von CHF 190 an der Tagung teilnehmen.

Bitte beim Anmelden im Adressfeld vermerken.

Hier geht es zur Anmeldung!

Personalkommission statt Personalverband?

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 24, 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.

Seit 50 Jahren für Frauenfragen engagiert

geschrieben von Enesa Sefedini | Juni 24, 2026

Bern, 27.01.2026 – Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF wurde am 28. Januar 1976 vom Bundesrat eingesetzt. Auch 50 Jahre nach ihrer Einsetzung als ständige ausserparlamentarische Kommission ist die EKF eine zentrale Instanz, die auf Bundesebene Themen der Gleichstellung der Geschlechter sichtbar macht und ihnen mit Grundlagendokumenten und Empfehlungen Gewicht verleiht.

Die Jubiläumsfeier findet am 23. April 2026 im Beisein von Bundesrätin Elisabeth Baume-Schneider in Bern statt.

Obwohl 1971 nach jahrelangem Ringen das Stimm- und Wahlrecht für Frauen auf nationaler Ebene eingeführt wurde, bestand kein Gremium, das sich mit gleichstellungspolitischen Herausforderungen auf nationaler Ebene auseinandersetzte. Ausschlaggebend für die Einsetzung der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF war dann einerseits die 1974 veröffentlichte Studie «Die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft» von René Levy und Thomas Held. Die zwei Wissenschaftler zeigten auf, dass Frauen in der Schweiz schwerwiegend benachteiligt und diskriminiert wurden. 1975 stärkte die Forderung des vierten Frauenkongresses im UNO-Jahr der Schweiz das Anliegen, ein nationales Gremium für Gleichstellungsfragen zu errichten. Am 28. Januar 1976 wurde daraufhin die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen vom Bundesrat eingesetzt und Emilie Lieberherr als erste Präsidentin gewählt.

Von den Anfängen

Seit ihrer Einsetzung prägt die EKF die Debatte über die Verwirklichung von Gleichstellung in unserer Demokratie, veröffentlicht Grundlagen und gestaltet so die Gleichstellungspolitik massgeblich mit. Schwerpunktmässig hat sie sich anfänglich mit dem Erarbeiten von Daten, Stellungnahmen und Empfehlungen zur rechtlichen und tatsächlichen Situation der Frauen beschäftigt (Gewalt an Frauen, Strafvollzug, Eherecht) und lancierte die bis heute bestehende Fachzeitschrift «Frauenfragen». Die EKF war überdies massgeblich an der Schaffung des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG beteiligt, welches seit 1988 besteht. Darüber hinaus arbeitet die EKF zur politischen Vertretung der Frauen in der Schweiz, zur Vereinbarkeit von bezahlter und nicht-bezahlter Arbeit, zur sozialen Sicherheit und engagiert sich für die Stärkung der Grund- und Menschenrechte. Seit Beginn haben sowohl die grossen Frauen- und Gleichstellungsverbände Einsitz in der EKF als auch Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner und der Wissenschaft.

Heutige Herausforderungen bleiben gross

Auch heute bleiben die Themen drängend: Gewalt gegen Frauen, Lohnungleichheit, Diskriminierung in der realen und digitalen Welt sowie eine erstarkte Gegenbewegung auf Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter fordern die Gesellschaft weiterhin heraus. So hat sich die Kommission in jüngster Zeit stark mit der Ungleichbehandlung durch algorithmische Systeme auseinandergesetzt. Die heute 20-köpfige EKF hat 2025 ein Rechtsgutachten veröffentlicht, welches den Schutz vor algorithmischer Diskriminierung untersuchte. Darauf aufbauend hat die Kommission Empfehlungen verabschiedet und an einer nationalen Konferenz einem breiten Publikum vorgestellt.

2026 wird der Fokus auf dem antifeministischen Backlash liegen, der weltweit an Bedeutung gewinnt und sich diversifiziert. Denn in den letzten Jahren sind Frauenrechte vermehrt unter Druck geraten – seien es Einschränkungen ihrer

Rechte, Angriffe auf Frauen, die sich öffentlich äussern, oder eine verstärkte gesellschaftliche Polarisierung. Gegenstrategien, um dem antifeministischen Backlash zu begegnen, werden im kommenden April in der neuen Ausgabe der Fachzeitschrift Frauenfragen diskutiert.

Engagement würdigen
Am 23. April 2026 finden im PROGR in Bern die Jubiläumsfeierlichkeiten statt. Nach der Begrüssungsrede von Elisabeth Baume-Schneider, Bundesrätin und Vorsteherin des Eidgenössischen Departements des Innern EDI, diskutiert ein Panel von ehemaligen und aktuellen Mitgliedern der EKF zusammen mit ausgewiesenen Gleichstellungsexpertinnen das Wirken der Kommission und die aktuellen Herausforderungen. Weiter wird mit dem *Prix EKF* eine Frau gewürdigt, die die Gleichstellungspolitik der Schweiz massgeblich mitgeprägt und gestaltet hat.

Quelle:
Seit 50 Jahren für Frauenfragen engagiert

Equal Pay Day 2026

geschrieben von Dr. Corinne Saner | Juni 24, 2026
Dieses Jahr fällt der Equal Pay Day auf den 13. Februar. Dass dies ein Freitag ist, erhöht die Symbolkraft. Der equal pay day ist der „Tag der gleichen Bezahlung“ und soll vergegenwärtigen, dass Frauen im Durchschnitt noch immer weniger verdienen als Männer. Diese Ungleichheit ist illegal, existiert aber trotzdem.

Der Equal Pay Day findet jedes Jahr an einem anderen Datum statt. Nämlich dann, wenn die Frauen den durchschnittlichen

Lohn des Mannes erwirtschaftet haben, den dieser bereits am 31. Dezember des Vorjahres hatte. Die Spanne zwischen dem 1. Januar und dem Equal Pay Day bezeichnet damit den Zeitraum, während dem die Frauen sozusagen gratis arbeiten. 2026 sind dies 44 Tage.

Made in USA
Der „Tag für gleiche Bezahlung“ hat seinen Ursprung in den USA. Er wurde dort 1966 vom „National Committee on Pay Equity“ (NCPE) ins Leben gerufen. Das NCPE ist ein Zusammenschluss von amerikanischen Frauen- und Bürgerrechtsorganisationen, von Gewerkschaften sowie religiösen und beruflichen Vereinigungen, der das Ziel hat, auf die ungleiche Bezahlung zwischen Männern und Frauen, insbesondere auch afroamerikanische Frauen, hinzuweisen und die Lohnkluft zu beseitigen. 1963, als in den Vereinigten Staaten der Equal Pay Act (Gesetz zur gleichen Bezahlung) unterzeichnet wurde, bekamen Frauen im Schnitt nur 59 Cent, während Männer einen Dollar erhielten.

Von Amerika nach Europa
Der Equal Pay Day findet mittlerweile in 23 europäischen Ländern statt: Unter anderem beteiligen sich Belgien, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Irland, talien, Niederlande, Österreich, Polen, Rumänien, Schweiz, Spanien, Schweden und Tschechien.

In der Schweiz gibt es den EPD seit 2009, wo er von Business and Professional Women BPW Switzerland ins Leben gerufen wurde. Verschiedene Aktionen sollen die breite Bevölkerung für das Thema Lohngleichheit sensibilisiert. Frauen werden ermutigt, ihren Lohn besser zu verhandeln und Männer sollen erkennen, dass auch sie ein Interesse an einem gleichen Lohn für gleiche Leistung haben.

Alles, was Recht ist…
Betrachtet man ausschliesslich die gesetzlichen Grundlagen, entsteht der Eindruck, in der Schweiz sei alles in Ordnung. Die rechtliche Gleichstellung und insbesondere gleicher Lohn

für gleichwertige Arbeit sind seit 1981 in der Bundesverfassung verankert: in Art. 8 Abs. 3 BV. Leider hinkt die Realität dem Verfassungsgrundsatz hinterher. In der Lohnfrage ist es in den 45 Jahren seit Inkrafttreten des Verfassungsartikels noch immer nicht gelungen, die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu beseitigen. Angesichts der klaren gesetzlichen Grundlagen in der Verfassung und auch im Gleichstellungsgesetz ist der Lohnunterschied illegal. Doch gut Ding will Weile haben.

Langer, langsamer Weg

Das Bundesamt für Statistik (BFS) führt alle zwei Jahre eine Studie zu den Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern durch. Diese stützt sich auf die Daten der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung. Anhand einer Analyse lässt sich ermitteln, ob Frauen und Männer für gleiche Tätigkeitsprofile gleiche Löhne erhalten.

Die gute Nachricht lautet: es tut sich etwas. Die Bemühungen tragen Früchte. Während der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen 2009 erschreckende 18,9 % betrug, machte er gemäss der schweizerischen Lohnstrukturerhebung 2022 noch 12 Prozent, und im Jahr 2024 noch 8,4 % aus.

Geht man ins Detail, zeigt sich Interessantes: Bei jungen Erwachsenen besteht fast Lohngleichheit, doch bei verheirateten Frauen öffnet sich die Schere. Drei Viertel der Spitzenverdiener mit Monatsgehalt über 16’000 Franken sind männlich.



Equal Pay Day – BPW Switzerland

Unterschiede nach Zivilstand, Elternschaft und Alter

Die vertiefte Analyse der Zahlen zeigt, dass der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern bei verheirateten Personen mit Kindern besonders ausgeprägt ist: Während ledige, kinderlose Frauen 1,9% weniger verdienen als ledige, kinderlose Männer, liegt die geschlechtsspezifische Lohndifferenz bei verheirateten Personen mit Kindern bei satten 21,0%!

Im mittleren und oberen Kader fallen die Löhne von Vätern um 21,4% höher aus als jene von kinderlosen Männern, wohingegen der Lohnunterschied zwischen Müttern und kinderlosen Frauen lediglich 6,6% beträgt. Es zeigt sich, dass dieser mit der Elternschaft (Vorhandensein oder Nichtvorhandensein von Kindern) verbundene Lohnunterschied bei Männern nach wie vor deutlich ausgeprägter ist als bei Frauen.

Im Allgemeinen steigt die Lohndifferenz mit zunehmendem Alter stetig an. Insbesondere bei verheirateten Personen ist dies zu beobachten: Verheiratete Frauen in der Altersgruppe bis und mit 29 Jahre verdienen 6,6% weniger als verheiratete Männer der gleichen Altersgruppe, während der Unterschied in der Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen bei 12,6% liegt und bei Personen ab 50 Jahren 19,7% erreicht.

Weshalb die Unterschiede?

Das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in der Schweiz besteht unter anderem deshalb, weil Frauen häufiger in tiefer bezahlten Branchen tätig sind, aufgrund von Familienarbeit öfter Teilzeit arbeiten, seltener Führungspositionen erreichen und «typisch weibliche» Berufe gesellschaftlich weniger anerkannt sind. Ein Teil der Lohndifferenz bleibt jedoch unerklärt. Dies nicht nur in der Privatwirtschaft, sondern auch beim öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber. Dieser legt für die einzelnen Funktionen zwar geschlechtsneutrale Lohnklassen fest, ist dabei gegen indirekte Diskriminierung von frauenspezifischen Berufsfeldern aber nicht gefeit. Und auch die konkrete Lohneinreihung beinhaltet durch die Berücksichtigung der anrechenbaren Erfahrung Diskriminierungspotenzial.

Vor diesem Hintergrund ist der Equal Pay Day mehr als ein symbolischer Aktionstag. Er macht auf die strukturellen Ursachen der Lohnungleichheit aufmerksam – darunter die Teilzeitfalle, traditionelle Rollenbilder und weitere Faktoren, die die wirtschaftliche Gleichstellung von Frauen beeinträchtigen.

Ein volkswirtschaftliches Problem

Dass Frauen weniger verdienen als Männer ist nicht nur einfach schade für die Betroffenen. Es ist darüber hinaus auch ein volkswirtschaftliches Problem. Die schlechtere Bezahlung von Frauen, wie auch Fehlanreize bei den Steuern und fehlende bzw. zu teure Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und ältere Angehörige führen dazu, dass trotz guter Ausbildung nur ein Teil der Arbeitskraft der Frauen am Arbeitsmarkt verfügbar ist. Dabei ist unsere Wirtschaft aufgrund der demografischen Entwicklung und der restriktiven Ausländerpolitik auf dieses Arbeitskräftepotential angewiesen.

Die Kombination aus unfairer Entlöhnung, hohen Betreuungskosten und Steuerprogression führt dazu, dass sich viele Frauen für einen längeren Zeitraum ganz oder teilweise aus dem bezahlten Erwerbsleben zurückziehen.

Equal Pay Day 2026: Back to the Roots
BPW Switzerland stellt den Equal Pay Day 2026 unter das Motto «**Back to the Roots**». Damit werden die grundlegenden verfassungsrechtlichen Prinzipien der Gleichstellung stärker in den Fokus gerückt. Mit den zahlreichen, lokal von BPW Sektionen durchgeführten Aktionen hat der Tag somit noch nichts an Aktualität und Notwendigkeit eingebüsst.

Effektiv- und Mindestlöhne sind 2025 um durchschnittlich 1,2% bzw. 1% gestiegen

geschrieben von Enesa Sefedini | Juni 24, 2026
Die unterzeichnenden Sozialpartner der wichtigsten Gesamtarbeitsverträge (GAV) in der Schweiz haben für das Jahr 2025 eine Erhöhung der Effektivlöhne um durchschnittlich 1,2% und der Mindestlöhne um durchschnittlich 1% beschlossen. Die durchschnittlichen Effektivlohnanpassungen von insgesamt +1,2% gliederten sich in 0,4% individuelle und 0,9% kollektive Erhöhungen. Dies geht aus der Erhebung über die gesamtarbeitsvertraglichen Lohnabschlüsse hervor, die vom Bundesamt für Statistik (BFS) durchgeführt wird.

Im Rahmen der wichtigsten GAV, d. h. der GAV mit mindestens 1500 unterstellten Personen, wurde von den Sozialpartnern für das Jahr 2025 eine nominale Effektivlohnerhöhung von durchschnittlich 1,2% vereinbart (2024: 2,1%; 2023: 2,5%; 2022: 0,8%; 2021: 0,4%). Unter Einbezug der Teuerungsprognosen für das Jahr 2025 (+0,2%) dürften die Reallöhne im GAV-Bereich dieses Jahr um 1% zulegen. Insgesamt sind knapp 600 000 Personen von den Effektivlohnanpassungen betroffen (2024: 613

000 Personen; 2023: 655 000; 2022: 551 000; 2021: 589 000).

Durchschnittlicher Anstieg der Effektivlöhne um 1,2%
2025 betrug das Effektivlohnwachstum im Sekundärsektor 1,4% und im Tertiärsektor 1,2%. Der Gesamtdurchschnitt liegt bei 1,2%. Die Lohnanpassungen nach Wirtschaftsabschnitt sehen wie folgt aus: Baugewerbe (+1,7%), Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (+1,6%), Erziehung und Unterricht (+1,5%), Verkehr und Lagerei (+1,5%), Gesundheits- und Sozialwesen (+1,2%), Information und Kommunikation (+1,1%), Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen (+1,1%), Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (+1,1%) und Verarbeitendes Gewerbe (+1%).

Überwiegend kollektive Lohnerhöhungen
Wie 2024 verteilte sich der durchschnittliche Anstieg der GAV-Löhne im Jahr 2025 (+1,2%) hauptsächlich auf kollektive Erhöhungen (+0,9%) und nur zu 0,4% auf individuelle Erhöhungen. Somit wurden 70% der für Lohnerhöhungen bestimmten Lohnsumme gleichmässig an die betroffenen Personen verteilt. Sowohl im Sekundärsektor (77%) als auch im Tertiärsektor (64%) fielen die kollektiven Erhöhungen stärker aus.

Durchschnittliche Erhöhung der Mindestlöhne um 1%
Die in den wichtigsten GAV festgelegten Mindestlöhne wurden 2025 um 1% angehoben (2024: 2%; 2023: 1,9%; 2022: 0,6%; 2021: 0,2%). Nahezu 1 780 000 Personen sind einem GAV unterstellt, in dem normative Bestimmungen festgehalten und Mindestlöhne vereinbart wurden.
Das Mindestlohnwachstum betrug im Sekundärsektor 0,8% und im Tertiärsektor 1,2%. In den Wirtschaftsabschnitten fielen die Lohnanpassungen wie folgt aus: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (+1,6%), Erbringung von sonstigen Dienstleistungen wie Wäscherei und chemische Reinigung, Frisör- und Kosmetiksalons (+1,6%), Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (+1,6%), Beherbergung und Gastronomie (+1,1%), Verarbeitendes Gewerbe

(+0,8%), Baugewerbe (+0,8%), Verkehr und Lagerei (+0,7%), Gesundheits- und Sozialwesen (+0,6%), Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen (+0,4%), Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (+0,4%).

Aus Gründen der Lesbarkeit wurden die Werte in der Medienmitteilung gerundet.

-> Medienmitteilung<-

Aargauer Staatsangestellte enttäuscht über die Lohnbeschlüsse des Grossen Rates

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juni 24, 2026

Die Konferenz der Aargauischen Staatspersonalverbände (KASP), der auch der ASPV angehört, hat am 29. November 2022 eine Medienmitteilung zur Lohnrunde 2023 publiziert.

Die KASPV hat anlässlich des Sozialpartnergesprächs Ende Juni dem Regierungsrat eine erhöhte Lohnforderung übermittelt, um die Jahresteuerung für 2023 aufzufangen. Sowohl der Regierungsrat als auch heute der Grosse Rat sind der detailliert begründeten Forderung nicht gefolgt. Die KASPV zeigt sich dementsprechend und stellvertretend für sehr viele Staatsangestellte enttäuscht, da der Kanton lediglich einen Teil der Teuerung auszugleichen bereit ist. Unsere Kolleginnen und Kollegen im Kanton Zürich erhalten die volle Teuerung ausgeglichen.

Bei den Löhnen des Staatspersonals und der Lehrpersonen wurden in den vergangenen Jahren mehrfach Nullrunden durchgeführt, was zu einem spürbaren Lohnrückstand und zu Kaufkraftverlust führte. Begründet wurde dies mit verschiedenen Sparmassnahmen, der Coronakrise oder weil die Kantonsfinanzen zu pessimistisch budgetiert wurden. Bislang hat das Personal diese Entscheide immer solidarisch, wenn auch nicht euphorisch, mitgetragen. Nun regt sich jedoch Widerstand. Im Kanton Zürich hat der Regierungsrat am 29. September 2022 mitgeteilt, den kantonalen Angestellten für 2023 3,5 Prozent Lohnerhöhung im Sinne eines Teuerungsausgleichs zu sprechen. Es ist der KASPV nicht bekannt, dass die Teuerung im Kanton Aargau signifikant tiefer liegt.Die Teuerung steigt, Güter des täglichen Bedarfs kosten spürbar mehr und auch die Krankenkassenprämien steigen im Kanton Aargau um durchschnittlich knapp 6 Prozent. Von dieser Entwicklung betroffen sind nicht bloss Angestellte mit tiefen Einkommen – diese trifft es jedoch überdurchschnittlich stark.

Die KASPV hätte in der aktuellen Situation erwartet, dass der Grosse Rat eine Lohnerhöhung beantragt, welche mindestens den Ausgleich der gestiegenen Teuerung und auch die Lohnsystempflege berücksichtigt. Die KASPV hat als spürbaren Verhandlungsbeitrag das legitime Anliegen, die durch die Nullrunden der vergangenen Jahre eingefahrenen Lohnrückstände aufzuholen, für dieses Jahr ausgesetzt.

Dass der Grosse Rat seinen Angestellten nun nicht einmal die Jahresteuerung vollständig ausgleicht, ist enttäuschend und spricht nicht für eine besonders ausgeprägte Wertschätzung gegenüber den eigenen Angestellten – wobei selbst mit Wertschätzung alleine keine Milch an der Ladenkasse gekauft werden könnte.

Die KASPV hätte sowohl von Regierungsrat als auch vom Grossen Rat erwartet, dass sie zu ihrem Wort stehen, für das Staatspersonal eine konkurrenzfähige und arbeitsmarktgerechte Lohnpolitik zu führen.