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

geschrieben von Enesa Sefedini | August 14, 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.

Generationenwechsel im öffentlichen Dienst

geschrieben von Dr. Michael Merker | August 14, 2026

Einleitung

Der öffentliche Dienst in der Schweiz steht vor einem tiefgreifenden Wandel: Die geburtenstarken Jahrgänge gehen in Pension, jüngere Generationen übernehmen Schritt für Schritt Verantwortung in Verwaltungen, Schulen, Gerichten, Polizei- und Sozialdiensten. Dieser Übergang bringt Herausforderungen mit sich – personell, organisatorisch und kulturell. Gleichzeitig eröffnet er aber auch die Möglichkeit, Bewährtes mit neuen Ideen zu verbinden. Denn der öffentliche Dienst verfügt über etwas, das in Zeiten rascher Veränderungen

besonders wertvoll geworden ist: Stabilität, Verlässlichkeit und gesellschaftliche Bedeutung. Der Generationenwechsel ist deshalb weniger ein Bruch als vielmehr die Weitergabe eines Staffelstabs – von einer erfahrenen Generation an jene, die den Staat von morgen gestalten wird.

Wenn Erfahrung in Pension geht

Der Morgen im öffentlichen Dienst beginnt traditionell mit zwei Dingen: Kaffee und Kompetenz. Letztere fällt oft erst auf, wenn sie fehlt. Genau das wird die Schweiz in den kommenden Jahren verstärkt erleben. Die geburtenstarken Jahrgänge verabschieden sich Schritt für Schritt aus dem Berufsleben – und mit ihnen eine Generation, die Verwaltungen, Schulen, Gerichte und öffentliche Betriebe über Jahrzehnte geprägt hat.

Viele dieser Mitarbeitenden traten in den siebziger oder achtziger Jahren in den Dienst ein und blieben ihrem Arbeitgeber über Jahrzehnte treu. Sie begleiteten Reformen, Digitalisierungsschübe, politische Veränderungen und unzählige organisatorische Anpassungen. Manche kennen ihre Verwaltung besser als die eigene Westentasche. Andere erinnern sich noch daran, weshalb ein bestimmtes Formular existiert – selbst wenn niemand mehr genau weiss, wofür es ursprünglich gedacht war.

Mit ihrer Pensionierung endet nicht einfach ein Arbeitsverhältnis. Es geht ein enormer Schatz an Erfahrung, Wissen und institutioneller Erinnerung verloren. Gleichzeitig rückt eine jüngere Generation nach, die mit anderen Erwartungen, anderen Werkzeugen und teilweise auch anderen Vorstellungen von Arbeit in den öffentlichen Dienst eintritt.

Dieser Wandel betrifft nicht nur einzelne Ämter oder Abteilungen. Er verändert die Kultur der Arbeitswelt im Staat insgesamt.

Der öffentliche Dienst als Stabilitätsanker

Dabei lohnt sich zunächst ein Blick darauf, was den

öffentlichen Dienst überhaupt auszeichnet. Gerade in der Schweiz funktioniert vieles bemerkenswert zuverlässig. Die Verwaltung arbeitet oft unspektakulär – und genau darin liegt ihre Stärke. Pässe werden ausgestellt, Schulen organisiert, Baugesuche geprüft, Sozialleistungen koordiniert und Infrastrukturen betrieben. Häufig nimmt man diese Leistungen erst wahr, wenn einmal etwas nicht funktioniert.

Der öffentliche Dienst sorgt für Kontinuität. Während Unternehmen fusionieren, Märkte schwanken und Trends kommen und gehen, bleiben staatliche Institutionen verlässliche Konstanten. Diese Stabilität verdankt sich nicht zuletzt den Menschen, die dort arbeiten.

Die ältere Generation hat diese Kultur entscheidend mitgeprägt: mit Pflichtbewusstsein, Fachwissen und einem starken Verantwortungsgefühl gegenüber Staat und Gesellschaft. Viele Beamte und Verwaltungsangestellte verstanden ihre Arbeit nie bloss als Job, sondern als Beitrag zum Funktionieren des Gemeinwesens.

Das bleibt auch für jüngere Generationen attraktiv.

Neue Generationen, neue Erwartungen
Allerdings verändert sich die Arbeitswelt – und damit auch der Blick auf den Beruf. Die jüngeren Generationen sind mit Digitalisierung, flexibleren Lebensentwürfen und einer dynamischeren Wirtschaft aufgewachsen. Sie bringen andere Erwartungen an Führung, Kommunikation und Arbeitsorganisation mit.

Das bedeutet aber nicht, dass sie weniger engagiert wären. Im Gegenteil: Viele junge Mitarbeitende suchen bewusst nach sinnstiftender Arbeit. Und genau hier besitzt der öffentliche Dienst einen grossen Vorteil. Wer in einer Gemeinde, einem Kanton oder beim Bund arbeitet, sieht häufig direkt, welchen Nutzen die eigene Tätigkeit für die Bevölkerung hat.

Der Unterschied liegt oft eher in der Art, wie gearbeitet

werden soll. Flexiblere Arbeitszeiten, Homeoffice, Teilzeitmodelle oder moderne Führungsformen sind für jüngere Mitarbeitende selbstverständlich geworden. Der öffentliche Dienst hat in den vergangenen Jahren gezeigt, dass er sich hier durchaus bewegen kann – teilweise schneller, als man ihm früher zugetraut hätte.

Gerade die Pandemie wirkte dabei wie ein Beschleuniger. Viele Verwaltungen stellten innert kurzer Zeit auf digitale Zusammenarbeit um und bewiesen eine Anpassungsfähigkeit, die zuvor oft unterschätzt wurde.

Zwischen Erfahrung und Erneuerung
Natürlich bringt der Generationenwechsel auch Reibungen mit sich. Unterschiedliche Arbeitsstile und Kommunikationsformen treffen aufeinander. Während ältere Mitarbeitende häufig grossen Wert auf klare Hierarchien und strukturierte Abläufe legen, wünschen sich jüngere Kolleginnen und Kollegen mehr Mitsprache und direkte Kommunikation.

Das führt gelegentlich zu charmanten Missverständnissen.

Wenn etwa ein langjähriger Abteilungsleiter sagt: „Das behalten wir im Auge“, versteht die jüngere Mitarbeiterin möglicherweise nicht sofort, ob damit eine strategische Priorität gemeint ist oder eher eine diplomatische Form des Aufschiebens. Umgekehrt sorgt die knappe Kommunikation mancher jüngeren Mitarbeitenden gelegentlich für Irritationen bei jenen, die E-Mails noch mit „Sehr geehrte Damen und Herren“ beginnen.

Doch genau in diesem Spannungsfeld entsteht oft etwas Wertvolles: Erfahrung trifft auf neue Perspektiven. Die älteren Mitarbeitenden bringen Gelassenheit, institutionelles Wissen und Praxiserfahrung mit. Die jüngeren hinterfragen Abläufe, denken digitaler und suchen pragmatische Lösungen.

Beides wird gebraucht.

Denn moderne Verwaltungen müssen gleichzeitig verlässlich und beweglich sein. Sie müssen gesetzliche Präzision mit zeitgemässem Service verbinden. Dafür braucht es unterschiedliche Kompetenzen und Generationen, die voneinander lernen.

Wenn Herr Meier in Pension geht

Besonders deutlich wird der Wandel beim sogenannten Erfahrungswissen. In praktisch jeder Verwaltung gibt es Personen, die Prozesse, Hintergründe und historische Zusammenhänge kennen, die nirgends vollständig dokumentiert sind.

Diese Menschen sind oft weit mehr als reine Fachkräfte. Sie sind wandelnde Gedächtnisse ihrer Organisation. Wenn komplizierte Spezialfälle auftauchen, heisst es nicht selten: „Fragen wir Frau Keller, sie weiss das noch." Oder: „Herr Meier kennt die Geschichte dahinter."

Geht eine solche Person in Pension, merkt man manchmal erst, wie viel Wissen tatsächlich an einzelne Menschen gebunden war.

Viele Verwaltungen reagieren darauf inzwischen sehr bewusst. Übergaben werden sorgfältiger geplant, Wissen systematischer dokumentiert und jüngere Mitarbeitende früher in Verantwortung eingebunden. Das stärkt nicht nur die Organisation, sondern fördert auch den generationenübergreifenden Austausch.

Und häufig zeigt sich dabei: Die erfahrenen Mitarbeitenden geben ihr Wissen gerne weiter. Nicht selten mit einer gewissen Erleichterung darüber, dass sich endlich jemand für jene Excel-Datei interessiert, die seit 1998 „final_definitiv_neu_v3" heisst.

Der Wettbewerb um Talente

Eine weitere Herausforderung besteht darin, genügend qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen. Der Fachkräftemangel macht auch vor dem öffentlichen Dienst nicht halt. Besonders gefragt sind IT-Spezialisten, Juristinnen,

Lehrpersonen, Pflegefachkräfte oder technische Fachleute.

Dabei konkurriert der Staat zunehmend mit der Privatwirtschaft.

Doch der öffentliche Dienst verfügt über Stärken, die gerade heute wieder an Bedeutung gewinnen. Sicherheit und Verlässlichkeit sind keineswegs altmodisch geworden. Ebenso wenig attraktive Sozialleistungen, planbare Arbeitsbedingungen oder die Möglichkeit, Familie und Beruf gut miteinander zu vereinbaren.

Hinzu kommt ein Faktor, den viele junge Menschen sehr bewusst suchen: Sinnhaftigkeit. Der öffentliche Dienst arbeitet nicht primär für Quartalszahlen, sondern für das Funktionieren des Gemeinwesens. Das ist in Zeiten wachsender Unsicherheit ein starkes Argument.

Natürlich wird die Verwaltung nie dieselbe Dynamik entwickeln wie ein Start-up in Zürich-West mit Tischfussball und Kombucha-Bar. Aber sie muss das auch nicht. Ihre Stärke liegt gerade darin, langfristig und verantwortungsvoll zu handeln.

Digitalisierung verändert die Verwaltung

Der Generationenwechsel fällt zudem in eine Zeit tiefgreifender technologischer Veränderungen. Digitale Prozesse, künstliche Intelligenz und neue Kommunikationsformen verändern die tägliche Arbeit zunehmend.

Auch hier zeigt sich, wie wertvoll die Kombination unterschiedlicher Generationen sein kann.

Jüngere Mitarbeitende bewegen sich oft selbstverständlich in digitalen Arbeitswelten und bringen neue Ideen ein. Gleichzeitig braucht Digitalisierung Erfahrung, Augenmass und Verständnis für rechtliche sowie organisatorische Zusammenhänge – Kompetenzen, die langjährige Mitarbeitende mitbringen.

Denn Digitalisierung bedeutet im öffentlichen Dienst nicht einfach nur schnellere Technik. Es geht um Datenschutz, Rechtssicherheit, Nachvollziehbarkeit und Gleichbehandlung. Gerade deshalb erfolgt Veränderung in Verwaltungen manchmal vorsichtiger als in privaten Unternehmen.

Das mag gelegentlich etwas langsam wirken. Andererseits dürfte es viele Bürgerinnen und Bürger beruhigen, dass Steuerdaten oder Einwohnerregister nicht nach dem Prinzip „Wir testen das mal live“ verwaltet werden.

Eine neue Arbeitskultur entsteht

Der Generationenwechsel verändert auch die Führungskultur. Junge Mitarbeitende erwarten mehr Austausch, regelmässiges Feedback und eine offenere Kommunikation. Viele Führungskräfte im öffentlichen Dienst reagieren darauf bereits mit neuen Ansätzen.

Flachere Hierarchien, projektbezogene Zusammenarbeit und interdisziplinäre Teams gewinnen an Bedeutung. Gleichzeitig bleibt die Stärke des öffentlichen Dienstes erhalten: Verlässlichkeit, Professionalität und ein hoher Qualitätsanspruch.

Interessanterweise nähern sich die Generationen dabei oft stärker an, als man zunächst denkt. Ältere Mitarbeitende schätzen zunehmend flexible Arbeitsformen, während jüngere durchaus Stabilität und klare Strukturen schätzen lernen.

Vielleicht entsteht daraus langfristig eine Arbeitskultur, die das Beste aus beiden Welten verbindet: Erfahrung und Offenheit, Kontinuität und Innovationsfähigkeit.

Kein Bruch, sondern eine Staffelübergabe

Der Generationenwechsel im öffentlichen Dienst ist deshalb weniger eine Krise als ein Übergang. Die Babyboomer hinterlassen grosse Fussstapfen – fachlich, organisatorisch und menschlich. Gleichzeitig bringt die jüngere Generation neue Kompetenzen und neue Perspektiven mit.

Entscheidend wird sein, diesen Übergang bewusst zu gestalten. Dort, wo Wissen geteilt, Verantwortung übertragen und unterschiedliche Arbeitsweisen respektiert werden, entsteht keine Schwächung des öffentlichen Dienstes, sondern seine Weiterentwicklung.

Der Staat lebt letztlich von den Menschen, die ihn tragen. Von jenen, die über Jahrzehnte Verantwortung übernommen haben – und von jenen, die bereit sind, diese Verantwortung weiterzuführen.

Und vielleicht wird in einigen Jahren eine junge Verwaltungsmitarbeiterin erzählen, wie ihre Vorgänger noch dicke Papierdossiers archivierten und Sitzungszimmer ohne Videokonferenztechnik kannten. Gleichzeitig wird sie feststellen, dass manche Dinge zeitlos geblieben sind: der morgendliche Kaffee, der Sinn öffentlicher Arbeit – und das gute Gefühl, Teil eines Systems zu sein, auf das sich ein ganzes Land verlassen kann.

Der Personalverband hat eine neue Präsidentin

geschrieben von Enesa Sefedini | August 14, 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

---

Sommerhitze im Büro: Wie Unternehmen und Mitarbeitende auch an heissen Tagen einen kühlen Kopf bewahren

geschrieben von Enesa Sefedini | August 14, 2026

Die Sommer werden auch in der Schweiz zunehmend wärmer. Temperaturen von über 30 Grad sind längst keine Seltenheit mehr und können sich auch auf das Arbeitsumfeld auswirken.

Besonders in Büroräumen mit grossen Fensterfronten oder wenig Luftzirkulation wird die Hitze schnell zur Belastung.

Während sich viele Menschen auf sonnige Tage freuen, bringen hohe Temperaturen im Arbeitsalltag einige Herausforderungen mit sich. Konzentration, Motivation und Leistungsfähigkeit können spürbar sinken. Umso wichtiger ist es, rechtzeitig Massnahmen zu ergreifen, die das Wohlbefinden fördern und für ein angenehmes Arbeitsklima sorgen.

Wenn die Temperaturen steigen, sinkt oft die Konzentration
Hitze beeinflusst unseren Körper stärker, als viele vermuten. Um die Körpertemperatur konstant zu halten, arbeitet der Organismus auf Hochtouren. Dadurch wird mehr Energie benötigt, was sich häufig durch Müdigkeit und Erschöpfung bemerkbar macht.

Viele Mitarbeitende kennen die typischen Anzeichen:

- Konzentrationsschwierigkeiten
- Schnelleres Ermüden
- Kopfschmerzen
- Verminderte Leistungsfähigkeit
- Kreislaufprobleme
- Unruhe oder Gereiztheit

Gerade bei Tätigkeiten, die eine hohe Aufmerksamkeit erfordern, kann dies den Arbeitsalltag deutlich erschweren. Auch die Fehleranfälligkeit steigt häufig an, wenn die Temperaturen über längere Zeit sehr hoch sind.

Ein angenehmes Raumklima schafft bessere Arbeitsbedingungen
Das Arbeitsumfeld spielt eine wichtige Rolle für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Bereits kleine Anpassungen können dazu beitragen, die Auswirkungen der Sommerhitze deutlich zu reduzieren.

Ein wirksamer Sonnenschutz gehört dabei zu den wichtigsten Massnahmen. Storen, Rollläden oder Lamellen verhindern, dass

sich Büroräume durch direkte Sonneneinstrahlung zusätzlich aufheizen.

Ebenso wichtig ist das richtige Lüften. Idealerweise werden die Räume früh am Morgen gelüftet, wenn die Aussentemperaturen noch angenehm sind. Während der heissesten Stunden des Tages sollten Fenster möglichst geschlossen bleiben, um das Eindringen warmer Luft zu vermeiden.

Ausreichend trinken – ein einfacher, aber wichtiger Faktor
Bei hohen Temperaturen verliert der Körper mehr Flüssigkeit. Bereits ein leichter Flüssigkeitsmangel kann sich negativ auf die Konzentration und das allgemeine Wohlbefinden auswirken.

Deshalb sollte ausreichend Wasser jederzeit verfügbar sein. Viele Unternehmen stellen während Hitzeperioden zusätzliche Getränke bereit oder bieten Wasserspender an. Auch ungesüsste Tees oder mit Früchten aromatisiertes Wasser können eine willkommene Abwechslung sein.

Ein einfacher Tipp: Wer regelmässig kleine Mengen trinkt, bleibt oft leistungsfähiger als jemand, der erst bei starkem Durst zur Wasserflasche greift.

Die richtige Ernährung an warmen Tagen
Nicht nur die Getränke, sondern auch die Ernährung beeinflusst, wie wir mit Hitze umgehen. Schwere Mahlzeiten können den Körper zusätzlich belasten und zu Müdigkeit führen.

Leichte Speisen eignen sich deshalb besonders gut für warme Sommertage. Salate, Gemüse, Früchte oder kleinere Mahlzeiten liefern wichtige Nährstoffe und sorgen dafür, dass der Körper weniger Energie für die Verdauung aufwenden muss.

Viele Mitarbeitende empfinden es zudem als angenehm, mehrere kleinere Mahlzeiten über den Tag verteilt zu essen, statt einer grossen und schweren Mittagsmahlzeit.

Bewegung und Erholung nicht vergessen

Auch wenn die Motivation bei hohen Temperaturen oft geringer ist, sollte auf Bewegung nicht vollständig verzichtet werden. Bereits kurze Pausen können helfen, neue Energie zu tanken und die Konzentration wiederherzustellen.

Ein kurzer Spaziergang, einige Minuten an der frischen Luft oder leichte Dehnübungen können das Wohlbefinden deutlich verbessern. Wer regelmässig kleine Erholungspausen einplant, fühlt sich häufig auch am Nachmittag noch leistungsfähig.

Pflanzen sorgen für eine angenehme Atmosphäre
Zimmerpflanzen sind nicht nur dekorativ, sondern können das Büroklima positiv beeinflussen. Sie schaffen eine angenehme Arbeitsumgebung und vermitteln Frische und Natürlichkeit.

Besonders in modernen Bürokonzepten spielen Pflanzen eine immer grössere Rolle. Sie tragen zu einer angenehmen Atmosphäre bei und können das Wohlbefinden der Mitarbeitenden fördern.

Technische Hilfsmittel sinnvoll nutzen
Ventilatoren sind eine einfache Möglichkeit, für mehr Luftbewegung zu sorgen. Viele Menschen empfinden bereits einen leichten Luftstrom als deutlich angenehmer.

Falls Klimaanlagen vorhanden sind, sollten diese mit Bedacht eingesetzt werden. Zu grosse Temperaturunterschiede zwischen Innen- und Aussenbereich können als unangenehm empfunden werden.

Auch technische Geräte erzeugen Wärme. Computer, Drucker oder andere elektronische Geräte sollten daher ausgeschaltet werden, wenn sie nicht benötigt werden.

Wohlbefinden als Erfolgsfaktor
Ein angenehmes Arbeitsumfeld wirkt sich nicht nur auf die Gesundheit der Mitarbeitenden aus, sondern auch auf Motivation, Zufriedenheit und Produktivität. Unternehmen, die auf ein gutes Raumklima achten und ihren Mitarbeitenden

während Hitzeperioden Unterstützung bieten, schaffen bessere Voraussetzungen für einen erfolgreichen Arbeitsalltag.

Oft sind es nicht die grossen Investitionen, sondern die vielen kleinen Massnahmen, die gemeinsam einen spürbaren Unterschied machen.

Fazit
Sommerhitze gehört mittlerweile auch in der Schweiz zum Arbeitsalltag. Umso wichtiger ist es, rechtzeitig auf warme Temperaturen vorbereitet zu sein. Ein angenehmes Raumklima, ausreichend Flüssigkeit, regelmässige Pausen und einfache organisatorische Massnahmen können wesentlich dazu beitragen, dass Mitarbeitende gesund, motiviert und leistungsfähig bleiben.

Wer auch an heissen Tagen für angenehme Arbeitsbedingungen sorgt, fördert nicht nur das Wohlbefinden seiner Mitarbeitenden, sondern schafft gleichzeitig die Grundlage für einen produktiven und erfolgreichen Arbeitstag.

Arbeitskräftemangel: Ursachen, Auswirkungen und bestehende Massnahmen

geschrieben von Dr. Michael Merker | August 14, 2026
Der Bundesrat hat am 22. April 2026 den Bericht «Ursachen und Auswirkungen von Arbeitskräftemangel» verabschiedet.

Der Bericht hält fest, dass Arbeitskräftemangel für betroffene Unternehmen mit Herausforderungen verbunden ist, gleichzeitig jedoch Anreize für Effizienzsteigerungen und verbesserte

Arbeitsbedingungen schaffen kann. Bereits laufende sowie in Prüfung stehende Massnahmen sollen dazu beitragen, die Rahmenbedingungen angesichts des demografischen und strukturellen Wandels weiter zu verbessern und das Erwerbspotenzial zu stärken.

Im internationalen Vergleich zählt die Schweiz weiterhin zu den Ländern mit einer hohen Erwerbsbeteiligung. Eine wichtige Rolle spielt dabei die verbreitete Teilzeitarbeit, welche unter anderem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert. Während die zunehmende Teilzeitarbeit bei Männern in den vergangenen Jahren zu einem leichten Rückgang des Arbeitseinsatzes geführt hat, ist jener bei Frauen gestiegen. Gründe dafür sind insbesondere die höhere Erwerbsbeteiligung sowie höhere Teilzeitpensen. Insgesamt fiel die Zunahme der Erwerbstätigkeit bei Frauen stärker aus als der Rückgang bei Männern. Dadurch ist das Arbeitsvolumen in der Schweiz trotz steigender Teilzeiterwerbstätigkeit insgesamt gewachsen.

Der Bericht zeigt zudem, dass das Erwerbspotenzial älterer Erwerbspersonen derzeit noch unterdurchschnittlich ausgeschöpft wird, auch wenn deren Arbeitseinsatz in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen hat. Überdurchschnittlich hoch ist die Ausschöpfung des Erwerbspotenzials hingegen bei höher qualifizierten Personen.

Arbeitskräftemangel liegt dann vor, wenn die Nachfrage nach Arbeitskräften das verfügbare Angebot zu den bestehenden Lohn- und Arbeitsbedingungen übersteigt. Auf der Angebotsseite gilt insbesondere die demografische Alterung als wesentlicher Treiber. Auf der Nachfrageseite spielt die wirtschaftliche Entwicklung eine zentrale Rolle: In wirtschaftlich starken Phasen verschärft sich der Arbeitskräftemangel, während er in wirtschaftlich schwächeren Zeiten tendenziell zurückgeht.

Zusätzlich beeinflussen strukturelle Veränderungen die Entwicklung am Arbeitsmarkt. Dazu zählen insbesondere die Digitalisierung, die zunehmende Spezialisierung auf

wissensintensive Dienstleistungen sowie die ökologische Transformation. Diese Entwicklungen erhöhen den Bedarf an spezifischen Qualifikationen und können bestehende Engpässe verschärfen. Die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte trägt gleichzeitig dazu bei, den Arbeitskräftemangel teilweise abzufedern.

Für Arbeitnehmende kann ein erhöhter Arbeitskräftemangel positive Auswirkungen haben. Einerseits verbessern sich die Chancen auf dem Arbeitsmarkt, andererseits reagieren betroffene Unternehmen vermehrt mit Massnahmen wie Weiterbildungsangeboten, flexibleren Arbeitsmodellen oder höheren Löhnen. Dies zeigt auch eine im Auftrag des SECO durchgeführte Studie.

Für Unternehmen ist Arbeitskräftemangel dagegen mit Kosten und Risiken verbunden. Dazu zählen unter anderem steigende Personalkosten oder Einschränkungen bei der Produktion. Eine Mehrheit, der im Rahmen einer externen Studie befragten Unternehmen geht, davon aus, dass sich die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Arbeitskräften in den kommenden fünf Jahren weiter verschärfen werden.

Gleichzeitig ist festzuhalten, dass die Arbeitsmarktanspannung in der Schweiz in den vergangenen Jahren im Vergleich zu anderen OECD-Ländern eher leicht unter dem Durchschnitt lag. Dazu beigetragen haben dürfte insbesondere die anhaltende Zuwanderung von Arbeitskräften.

Grundsätzlich ist der Umfang des persönlichen Arbeitseinsatzes als individuelle Entscheidung jeder erwerbsfähigen Person zu respektieren. Bestehen jedoch strukturelle Hürden oder Fehlanreize, welche die Erwerbsbeteiligung einschränken, können politische Massnahmen angezeigt sein.

In der Schweiz bestehen bereits verschiedene laufende sowie geplante Massnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen. Dazu zählen insbesondere neue Impulse in der

Arbeitsvermittlung, der vorgesehene Ausbau der familienergänzenden Kinderbetreuung sowie die geplante Einführung der Individualbesteuerung. Darüber hinaus sieht der Bundesrat derzeit keinen weiteren Handlungsbedarf.

Basel als Gastgeberstadt

geschrieben von Enesa Sefedini | August 14, 2026
Am 7. Mai 2026 fand die Delegiertenversammlung des Zentralverbands Öffentliches Personal Schweiz in Basel statt. Die Stadt am Rhein bot mit ihrer Geschichte, ihrer kulturellen Vielfalt und ihrer besonderen Lage im Dreiländereck einen passenden Rahmen für die diesjährige Zusammenkunft.

Für die Vorstandsmitglieder begann die Veranstaltung bereits am Vorabend. Sie wurden von Dr. Gregor Thomi, Präsident des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV), empfangen. In angenehmer Atmosphäre bot sich Gelegenheit für erste Gespräche und den persönlichen Austausch.

Am Tag der Delegiertenversammlung trafen sich die Teilnehmenden im traditionsreichen Restaurant Löwenzorn. Der Tagungsort bot den passenden Rahmen für die morgendliche Vorstandssitzung sowie die anschliessende Delegiertenversammlung mit Vertreterinnen und Vertretern der Staatspersonal-, Gemeinde- und Fachverbände.

Zu Beginn der Versammlung richtete Dr. Gregor Thomi sein Grusswort an die Delegierten. Dabei erinnerte er an die bald 130-jährige Zusammenarbeit zwischen dem ZV und dem BAV und betonte die langjährige Verbundenheit zwischen den Verbänden.

Rückblick auf das vergangene Jahr

Im Zentrum der Delegiertenversammlung stand der Jahresbericht 2025. Zentralpräsident Urs Stauffer blickte auf die politische und wirtschaftliche Entwicklung des vergangenen Jahres zurück. Die wirtschaftliche Lage der öffentlichen Hand in der Schweiz bezeichnete er weiterhin als stabil. Dadurch habe sich die öffentliche Hand auch im Jahr 2025 als verlässliche Arbeitgeberin präsentieren können.

Gleichzeitig verwies er darauf, dass die Diskussionen rund um Arbeitsbedingungen, Löhne und Stellen im öffentlichen Dienst zugenommen haben. Diese Entwicklungen würden die Verbände weiterhin beschäftigen und erforderten auch in Zukunft ein aktives Engagement für die Anliegen des öffentlichen Personals.

Der Jahresbericht wurde von den Delegierten einstimmig genehmigt.

Statutarische Geschäfte und Finanzen
Die statutarischen Geschäfte konnten speditiv behandelt werden. Nach der Genehmigung des Protokolls der Delegiertenversammlung 2025 wurde die Jahresrechnung 2025 vorgestellt. Auch der Revisorenbericht wurde präsentiert. Die Delegierten genehmigten die Rechnung einstimmig.

Ebenso wurde der Mitgliederbeitrag für das Jahr 2027 unverändert bestätigt. Das Budget 2027 fand ebenfalls die Zustimmung der Delegierten. Dabei wurde darauf hingewiesen, dass künftige Fachtagungen teilweise über den Aktionsfonds finanziert werden können. Dank einer soliden Finanzplanung verfügt der Verband über eine gute Grundlage für zukünftige Projekte und Aktivitäten.

Wahlen und Verabschiedungen
Ein besonderer Moment der diesjährigen Delegiertenversammlung

war die Verabschiedung von Kurt Gasser aus Köniz. Nach langjährigem Engagement im Vorstand des ZV wurde ihm für seinen grossen Einsatz gedankt. Als Anerkennung seiner Verdienste wählten ihn die Delegierten einstimmig zum Ehrenmitglied.

Im Rahmen der Wahlen bestätigte die Delegiertenversammlung Urs Stauffer einstimmig als Präsidenten. Auch die Mitglieder des Vorstands und der Geschäftsleitung wurden wiedergewählt. Farah Fasiolo und Lukas Bieri wurden für eine weitere zweijährige Amtsdauer bestätigt.

Vorstellung der Mitgliedschaftssoftware Webling

Im Anschluss stellte Enesa Sefedini die Mitgliedschaftssoftware *Webling* vor. Sie zeigte auf, wie die Plattform die Verbände in ihrer täglichen Administration unterstützen kann und welche Vorteile sich daraus für die Mitglieder ergeben.

Besonders begrüsst wurde, dass die Nutzung der Software für die angeschlossenen Verbände kostenlos möglich ist, da die Finanzierung durch den ZV übernommen wird. Ziel ist es, administrative Abläufe zu vereinfachen und die Zusammenarbeit innerhalb der Verbände weiter zu unterstützen.

Chur als Tagungsort 2027

Die Delegiertenversammlung bestimmte Chur als Austragungsort der DV 2027. Die älteste Stadt der Schweiz wird die Delegierten am 13. Mai 2027 empfangen.

Chur verbindet historische Tradition mit einer eindrucksvollen Bergkulisse und bietet einen passenden Rahmen für die nächste Zusammenkunft des ZV. Bereits heute darf man sich auf interessante Begegnungen und einen weiteren konstruktiven Austausch freuen.

Basler Traditionen und ein gelungener Abschluss
Nach Abschluss der statutarischen Geschäfte sorgte zunächst Stefan Uehlinger mit seinem Referat über *Schnitzelbangg und Fasnacht* für einen unterhaltsamen Beitrag. Mit viel Humor und spannenden Einblicken in das Basler Brauchtum brachte er die Anwesenden immer wieder zum Lachen und lockerte die Stimmung auf.

Im Anschluss referierte Dr. Willi H.T. Rühl über die Zünfte und Gesellschaften der Stadt Basel. Er vermittelte den Delegierten interessante Hintergründe zur Geschichte und Bedeutung dieser traditionsreichen Institutionen und rundete den Basler Teil der Veranstaltung ab.

Beim anschliessenden Apéro im Restaurant Löwenzorn bot sich den Delegierten und Gästen Gelegenheit zum persönlichen Austausch. In angenehmer Atmosphäre wurden Gespräche weitergeführt und Kontakte gepflegt, bevor die Teilnehmenden die Heimreise antraten.

Ergebnisse Lohnrunde 2026

geschrieben von Dr. Michael Merker | August 14, 2026
Die Lohnrunde 2026 im öffentlichen Sektor (geprüft wurden nur die öffentlichen Arbeitgeber derjenigen Mitarbeitenden, die bei uns organisiert sind) fällt insgesamt verhalten aus. Eine Mehrheit der befragten Personalverbände berichtet zwar von einem Teuerungsausgleich – meist zwischen 0,1 und 0,3 Prozent –, doch spürbare Lohnerhöhungen bleiben die Ausnahme. Reallohnerhöhungen wurden nur vereinzelt gewährt. Stattdessen

setzen viele Arbeitgeber auf individuelle Lohnmassnahmen oder punktuelle Anpassungen.

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

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

Insgesamt zeigt sich: Die Lohnentwicklung im öffentlichen Sektor bleibt defensiv. Die Teuerung wird meist knapp nachvollzogen, doch eine nachhaltige Stärkung der Kaufkraft ist kaum erkennbar.

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

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

Tiefe generelle Lohnanpassungen – Schwerpunkt auf

individuellen Anpassungen

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

Gut erkennbar (und wenig überraschend) ist zudem, dass generelle *Reallohnerhöhungen selten* sind. Wo über den Teuerungsausgleich hinaus Mittel gesprochen wurden, geschah dies oft nicht breit für alle, sondern gezielt: über individuelle Lohnmassnahmen, Leistungslohnsummen, Stufenanstiege oder die «Pflege» von Lohnsystemen. In mehreren Verwaltungen wurden zwar Töpfe für individuelle Entwicklungen eröffnet, gleichzeitig aber keine generelle Verbesserung der Löhne beschlossen. Das spricht für eine selektive Verteilungspolitik: Anstelle flächendeckender Aufwertungen werden knappe Mittel punktuell eingesetzt.

Uneinheitlichkeit als gemeinsamer Nenner

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

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

Umsetzung sich politisch verzögert.

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

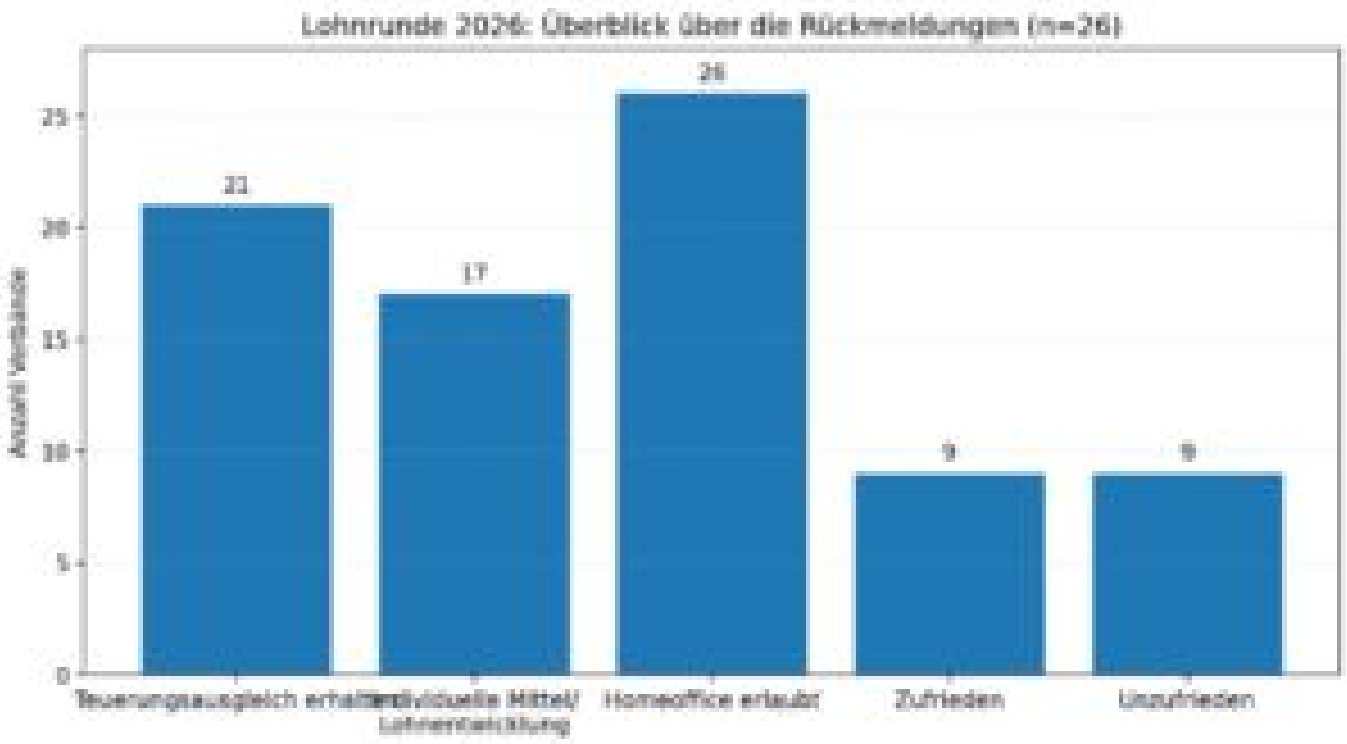
Deutlich weiter ist der öffentliche Sektor beim Homeoffice. Praktisch alle Verbände melden inzwischen Regelungen dazu, wenn auch in sehr unterschiedlichem Umfang: von einem Tag pro Woche bis zu 50 oder 60 Prozent des Pensums, teils sogar weitgehend ohne starre Obergrenze. Das zeigt, dass sich flexible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

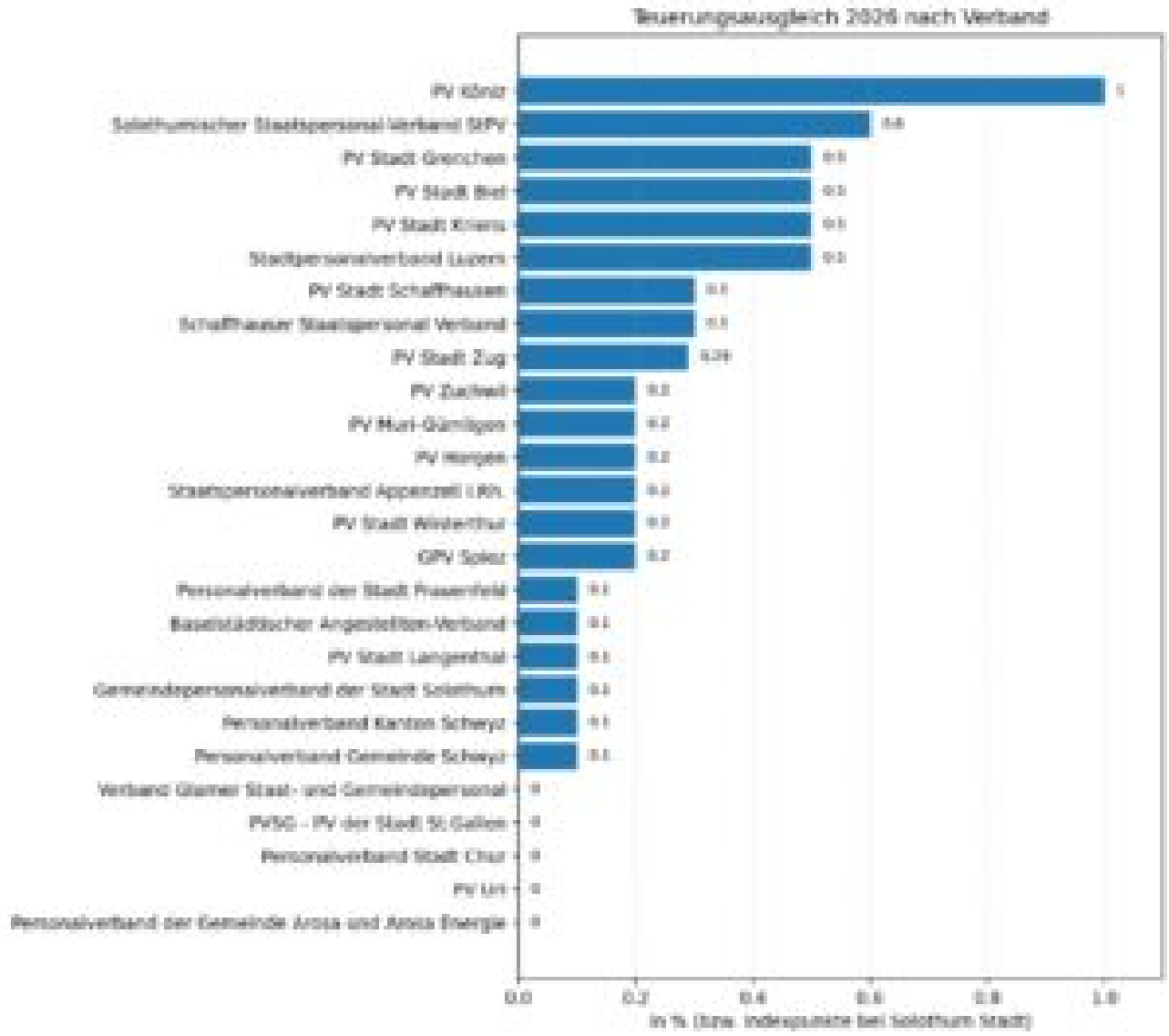
Zufriedenheit?
Die Zufriedenheit mit der Lohnrunde ist entsprechend gespalten. Neun Verbände äussern sich klar zufrieden, neun klar unzufrieden; hinzu kommen mehrere teilweise zufriedene oder nicht eindeutig zuordenbare Rückmeldungen. Wo Erwartungen formuliert wurden, lagen diese meist über dem Erreichten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

Für die kommende Lohnrunde überwiegt denn auch die Skepsis. Viele Verbände rechnen mit schwierigen Verhandlungen,

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

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





Jahresbericht 2025

geschrieben von Urs Stauffer | August 14, 2026

Zudem: Öffentliches Personal Schweiz hat in den beiden letzten Jahren erhebliche Sparmassnahmen unternommen, um Ausgaben und Einnahmen im Lot zu halten. Er hat unter anderem die Digitalisierung weiter vorangetrieben – dies alles mit dem Ziel, sich ab 2025 wieder in ruhigeren finanziellen Gewässern zu bewegen. Trotzdem war ein Verlust im mittleren fünfstelligen Bereich budgetiert. Wir haben unser Ziel

übertroffen! Die Rechnung ist ausgeglichen und der Einsatz hat sich gelohnt. Doch es bleibt noch mehr zu tun. Schnelle Entscheide bei kostengünstigen Strukturen sind für den ZV gefragt. Daran sind wir. Auch bei den Leistungsträgern des ZV, die sich engagieren, müssen neue Wege gefunden werden. Wir müssen uns verjüngen, und zwar schnell. – Das war bereits im letzten Jahr der Wunsch, hier steht die Umsetzung noch aus.

Die Einführung des Rechtsschutzes für alle, ein intensives Vorhaben der letzten Jahre, war aufwändig, ist aber erfolgreich vollzogen. Die Digitalisierung unserer ZV-Info auch.

„Politische" Themen

Fachkräftemangel
Der drohende Fachkräftemangel war Thema der letzten Jahre. Öffentliches Personal Schweiz hat sich in dieser Frage engagiert, das Thema in Weiterbildungsveranstaltungen bearbeitet und zu den Problemen publiziert. Allerdings: in den letzten Monaten zeichnete sich ab, dass der Fachkräftemangel nicht die Entwicklung nimmt, die man noch vor zwei Jahren prognostiziert hatte. KI und die damit verbundene Effizienzsteigerung scheint in den nicht handwerklichen Berufen dazu zu führen, dass der Fachkräftemangel etwas an Bedeutung verloren hat, insbesondere bei den akademischen Berufen überwiegen nicht mehr die offenen Stellen die Zahl der Arbeitsuchenden.

Das ist eine zwiespältige Entwicklung, da der Arbeitnehmermarkt für den Arbeitnehmenden eine gute Sache ist, auf der anderen Seite ist der Mangel an geeigneten, fähigen Kolleginnen und Kollegen in Dienst unerfreulich, da die Arbeitsqualität sinkt und die Arbeitslast steigt – denn: die Erfüllung öffentlicher Aufgaben ist nicht freiwillig, sie muss erledigt werden. Fehlen die Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, lastet der Druck übermässig auf den verbleibenden Mitarbeitenden in der öffentlichen Verwaltung.

Und das darf nicht sein.

KI und die Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst

Öffentliches Personal Schweiz beschäftigt sich bereits seit zwei Jahren intensiv mit den Herausforderungen, wie sie KI an die öffentliche Verwaltung stellt. Das Thema wurde in zwei Weiterbildungsveranstaltungen (Fachtagung Brunnen) intensiv vorgestellt und diskutiert. Nach jeder Veranstaltung dachte man, das nächste Mal müssen neue Themen her, aber weit gefehlt: Die Entwicklung ist derart rasend schnell, dass der Weiterbildungstakt von einem Jahr den Anforderungen schon nicht mehr genügt, von unnötigen Wiederholungen kann deshalb keine Rede sein.

Die öffentliche Verwaltung ist an das Amtsgeheimnis gebunden. Der Beizug von KI ohne entsprechende Schutzmassnahmen ist deshalb nicht möglich. Die Kantone haben deshalb begonnen, ihre eigene KI-Cloud zu bilden und den Mitarbeitenden zur Erledigung ihrer Arbeiten zur Verfügung zu stellen. Das funktioniert bis anhin eher mässig, die Datenlage erlaubt keine Höchstleistungen. Es ist schwierig abzuschätzen, mit welchen konkreten Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst zu rechnen ist. Aber seien wir ehrlich: Die Entwicklung ist derart schnell und bringt bereits heute erstaunliche Resultate, dass ohne Zweifel damit gerechnet werden muss, dass sich die Arbeitslast, die Arbeitsqualität und die Stellenprofile im öffentlichen Dienst erheblich ändern werden. Wir sind gefragt, diese Entwicklung genau anzuschauen und bei der Umgestaltung des öffentlichen Dienstes seriös und nicht überhastet vorzugehen.

Löhne

Erstmals seit Jahren wird in der Schweiz davon gesprochen, dass die Löhne im öffentlichen Dienst die Privatwirtschaft übermässig konkurrenzieren. Forderungen nach Lohnsenkungen (insbesondere auf Bundesebene) sind die Folge. Das Ganze ist nicht nur oder jedenfalls nicht in erster Linie eine Frage fehlender finanzieller Mittel (Überschüsse statt

prognostizierter Verluste sind auf kantonaler Ebene tatsächlich regelmässig anzutreffen), sondern zu einem guten Teil auf den Druck aus der Privatwirtschaft zurückzuführen. Diese nämlich hatte Mühe, so jedenfalls wird das behauptet, mit den Löhnen im öffentlichen Dienst mitzuhalten. Daraus wird ziemlich eilig der Schluss gezogen, die Löhne im öffentlichen Dienst seien zu hoch und seien herabzusetzen.

Doch ist das so einfach? Das glauben wir nicht. Die Sache ist wesentlich differenzierter zu sehen: die den Babyboomer-nachfolgenden Generationen suchen mehr Sinn in der Arbeit als den blossen finanziellen Erfolg. Diese Feststellung ist keine Wertung, weder für die eine noch die andere Generation. Aber die Entwicklung zeigt, dass junge Menschen öfters dort arbeiten möchten, wo es für sie Sinn macht. Sinnhaftigkeit der Aufgaben findet man in der öffentlichen Verwaltung gut. Auch hier: selbstverständlich bietet auch die Privatwirtschaft Tätigkeitsfelder, die sehr wichtig sind und die sehr viel Sinn machen – aber die Erzielung von Gewinn ist eben doch ein erheblicher Treiber, der mit den Zielen des einzelnen Mitarbeitenden in Konflikt stehen kann.

Deshalb glauben wir: die Attraktivität im öffentlichen Dienst ist nicht eine Frage des Geldes, sondern der Qualität der Arbeit, die man hier findet.

Veranstaltungen

Delegiertenversammlung Glarus
2025 wurde zum vierten Mal die Delegiertenversammlung als *halbtägige Veranstaltung* durchgeführt. Ziel der Geschäftsleitung und des Vorstands war es, mit einem attraktiven Programm viele Delegierte für die Teilnahme gewinnen zu können. Der Tagungsort Glarus bot hierfür eine gute Voraussetzung: Klein, 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 Spezialitätenlädeli wie das Glarussell oder die Markthalle mit den Glarner Tüechli, der berühmten Glarner Pastete und dem Ziger – das alles umgeben von einer wunderbaren, bergigen Landschaft. Der Tagungsort im Landratssaal erwies sich als Volltreffer, ausgestattet mit allen technischen Hilfsmitteln, gediegen und würdig gestaltet, genau der richtige Rahmen für die morgendliche Vorstandssitzung und den Empfang und Tagungsort für die etwas über 60 Delegierten der dem ZV angeschlossenen Verbände. OK-Präsident Peter Stengele eröffnete 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.

Als Vertreter der Regierung waren Regierungsrat und gleichzeitig Landesstatthalter Dr. Markus Heer sowie der Präsident der Gemeinde Glarus Nord, Fridolin Staub, anwesend.

Fachtagung in Brunnen

Es war eine seht gut besuchte Fachtagung des ZV in Brunnen. Gegen 100 Personen trafen sich zur Fachtagung in Brunnen zu unserem Traditionsanlasses. Und sie wurden nicht enttäuscht.

Erster (erneuter) Themenschwerpunkt war KI. Es wurde allen klar: Wir müssen uns auseinandersetzen mit den digitalen Entwicklungen und bei der KI im Speziellen. Ihre Anwendung bietet Chancen, bedarf aber auch der bewussten und aufmerksamen Anwendung, um ihren Nutzen entfalten zu lassen. Und ihre Entwicklung ist rasant und unaufhaltsam und wird uns auf Dauer begleiten oder, wie es eine Referentin treffend ausführte: «Die KI ist gekommen, um zu bleiben.» Deshalb: Führe KI dorthin, wo du sie willst, war die Kernaussage. Voraussetzung dafür ist, dass man die richtigen Prompts mit den entsprechenden Rahmenbedingungen setzt. Oder wie es die

Referentin sagte: «Du wählst zwischen geschlossenen und offenen, zwischen transformativen und generativen Prompts: klar überprüfbare Antworten bei den einen Prompts, keine eindeutigen Antworten, aber Öffnung für verschiedene Sichtweisen und Interpretationen bei den andern, Umwandlung von Inhalten bei den dritten transformativen Prompts und Generierung von neuen Inhalten, kreativen Schöpfungen und Erweiterung von Bestehendem. Lass dich bei all dem nicht durch Irrwege der KI hinters Licht führen. KI baut auf Wahrscheinlichkeiten auf und halluziniert dementsprechend immer wieder. Prüfe mit den Quellen, ob die Wahrscheinlichkeit effektiv die Wahrheit in sich hat.»

Online überzeugend auftreten, Datenschutz und KI, die aktuelle Rechtsprechung im öffentlichen Personalrecht und die Entwicklung der Berufsbilder in der öffentlichen Verwaltung waren weitere Themen einer Tagung mit überzeugenden Referentinnen und Referenten.

Die Fachtagung in Brunnen bietet aber jeweils nicht nur eine hervorragende Möglichkeit zur Weiterbildung, sondern sie ermöglicht auch das Kennenlernen anderer Teilnehmenden und den Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen, sei es während den Pausen, beim Abendessen oder beim anschliessenden gemütlichen Zusammensein. Engagement bedeutet nicht immer nur Arbeit, sondern kann und soll auch Vergnügen sein.

Mit Freude hat die Geschäftsleitung gesehen, dass auch viele jüngere Mitglieder den Weg nach Brunnen gefunden haben. Wir hoffen, dass sich dieser Trend 2026 fortsetzen wird. Wir werden mit einem attraktiven Programm unseren Teil dazu beitragen.

Rechtsberatung

Die personalrechtliche Beratung der Mitgliedverbände und Einzelmitglieder wurde im Berichtsjahr, wie nicht anders zu erwarten war, häufig in Anspruch genommen. Im Zentrum standen dabei Lohnfragen und zahlreiche Verfahren bezüglich der

Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Öffentliches Personal Schweiz versucht wie bis anhin, kleinere Anfragen schnell und unbürokratisch am Telefon zu beantworten. Oftmals genügen diese Auskünfte zum Lösen von Problemen und ist kein Verfahren gegen den Arbeitgeber notwendig.

Leider war auch 2025 zu erkennen, dass der Rechtsschutz trotzdem erheblich in Anspruch genommen werden musste. Differenzen in der Besoldung und ein hartes Vorgehen einzelner Arbeitgeber gegen Mitarbeitende, die den Leistungsansprüchen nicht genügen sollen, waren die Hauptthemen. In diesen Fällen wird gleichwohl versucht, eine Einigung, wenn auch unter Beteiligung der Schlichtungsstelle, herbeizuführen. Die Vertretung ist hier sinnvoll, weil der Arbeitgeber in aller Regel mit personalrechtlich qualifiziertem Personal in die Auseinandersetzung einsteigt und letztlich auch nicht persönlich betroffen ist. Unsere Rechtsschutzversicherung bringt den Mitgliedern die nötige Unterstützung und Sicherheit.

Vernetzung mit anderen Dachorganisationen

Um sich auf nationaler Ebene Gehör zu verschaffen sowie kantonal und kommunal Einfluss geltend zu machen, braucht es die Vernetzung mit anderen Dachorganisationen aus dem Personalbereich. Die Ebenrainkonferenz, verbunden mit dem Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund, sind die Grundpfeiler für Öffentliches Personal Schweiz, um darauf ihr Netzwerk aufzubauen und zu verfestigen. Die zahlreichen Einladungen zu informativen und gewinnbringenden Partner-Events bilden dazu eine hervorragende Möglichkeit.

Auch auf internationaler Ebene ist der ZV aktiv: Der regelmässige Austausch mit unseren Kolleginnen und Kollegen des Verbandes von Baden-Württemberg ist jedesmal befruchtend. Dazu bietet unsere europäische Dachorganisation CESI hochinteressante Veranstaltungen, die thematisch letztlich auch uns betreffen und an denen der ZV dann und wann teilnimmt. Unsere Mitgliedschaft bei der CESI ist durch das

zwischen der EU-Kommission und der Schweiz zu verhandelnde EU-Dossier von besonderer Bedeutung, da je nach Verhandlungsresultat Auswirkungen bis auf die kantonale und kommunale Ebene zu erwarten sind. Die CESI als, wie der ZV, politisch unabhängige Dachorganisation, pflegt auf europäischer Ebene die politischen Kanäle zu allen Entscheidungsträgern.