Rechtsschutz ist Verbandssache – ein Erfolg auch nach der Einführung

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Februar 20, 2026

Wir dürfen unsere Mitglieder nicht im Regen stehen lassen. Wer am Arbeitsplatz unter Druck gerät, soll rechtliche Hilfe in Anspruch nehmen können – und dies in Zeiten der Not ohne das Risiko, am Ende des Tages mit erheblichen Kosten belastet zu werden. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) bietet seit zwei Jahren allen Mitgliedern genau diesen Rechtsschutz. Das Modell ist erfolgreich.

Deshalb gilt: Wir machen das Arbeitsleben unserer Mitglieder sicherer!

Es ist nicht der Regelfall, klar, aber es kommt vor und trifft den Einzelnen hart: Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber. Der Arbeitgeber greift (zu Recht) auf seinen eigenen internen Rechtsdienst zu oder finanziert externe Anwälte.

Auf der anderen Seite aber steht der Mitarbeitende – unser Mitglied –, der häufig unerwartet in eine arbeitsrechtliche Auseinandersetzung hineingezogen wird und einem gut ausgerüsteten, wehrhaften Arbeitgeber gegenübersteht. Angesichts der wirtschaftlichen Folgen, die eine juristische Auseinandersetzung nach sich ziehen kann, wird er ohne Support schon früh aufgeben müssen.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) war und ist überzeugt: ein Personalverband muss über Rechtsschutz zugunsten seiner Mitglieder verfügen. Die Einführung des *Rechtsschutzes für alle* wurde vor zwei Jahren an der Delegiertenversammlung mit sehr grossem Mehr angenommen.

Rechtsschutz auf dem Prüfstand

Nach zwei Jahren ist die Zeit, das Paket zu prüfen. Hat es sich bewährt?

Das ist der Fall. Die Versicherung wird lebhaft in Anspruch genommen und die Rückmeldungen sind positiv. Trotz der zahlreichen Fälle (zwischen 30-50 pro Jahr) ist es gelungen, die Kosten im Griff zu behalten mit der Folge, dass keine Anpassungen der Tarife nötig wurden. Unsere Zusammenarbeit mit den von den Verbänden ausgesuchten spezialisierten Anwälten ist ausserordentlich gut und reibungslos. Das ist nicht selbstverständlich und freut uns für die Mitglieder und unsere über die ganze Schweiz verteilten Personalverbände.

Festzustellen ist überdies: Die Zusammenarbeit mit der AXA-ARAG ist ausgezeichnet; schnelle Rückmeldungen, kundenorientierte Schadenerledigung – keine Differenzen, das freut uns sehr.

Als der Rechtsschutz für alle beschlossen wurde, haben wir gehofft, dass es so kommt. Aber im Voraus sicher sein konnte man nicht. Insbesondere die Einschätzung der Kosten, aber auch die Anzahl der Fälle und die positive Erledigungsquote waren offen.

Die Geschäftsleitung bedankt sich auch bei den Präsidien und den Vorständen der angeschlossenen Personalverbände für die aktive Mitwirkung. Eine gewisse Triage bei der Vermittlung von Rechtsschutzfällen ist nötig, um die Kosten tief zu halten und denjenigen von unseren Kolleginnen und Kollegen Hilfe zukommen zu lassen, die sie auch tatsächlich brauchen.

Damit sind wir ein starkes Kollektiv – das nicht im Regen steht!

Die Geschäftsleitung
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz

Aggressiver Arbeitgeber Staat

geschrieben von Urs Stauffer | Februar 20, 2026

Ist es richtig, dass der öffentliche Arbeitgeber mit externen Anwältinnen und Anwälten auf seine eigenen Mitarbeitenden losgeht? Ist es richtig, dass der Arbeitgeber Staat den Mitarbeitenden sämtliche Kosten auferlegt? Ist es richtig, dass sich ein Mitarbeitender faktisch nicht mehr wehren kann, weil die Kostenrisiken immens sind. Wir glauben nein.

Arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen sind nicht zu vermeiden. Früher hat der Staat seine Sache selbst vertreten, weil er auf viele Mitarbeitende, unter ihnen auch Juristinnen und Juristen, zurückgreifen konnte. Er hat es vermieden, externe Anwälte zu beschäftigen, um gegen seine eigenen Mitarbeitenden anzutreten. Diese Tugend ist vielerorts in Vergessenheit geraten. Man glaubt, berechtigt zu sein, den Mitarbeitenden mit Anwälten gegenüberzutreten, die zunächst aus der Staatskasse und deshalb mit Steuergeldern finanziert werden. Steuergelder nota bene, zu denen der betroffene Mitarbeitende ebenfalls seinen Beitrag geleistet hat. Bekommt der Mitarbeitende nicht recht, bezahlt er alles: die Verfahrenskosten, den Anwalt des Staates und die eigene Vertretung – ein ruinöses Szenario.

Eklatantes Ungleichgewicht

Das Ungleichgewicht zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, vor allem in wirtschaftlicher Hinsicht, ist eklatant. Das stört manchen Arbeitgeber aber nicht mehr.

Erschwerend tritt hinzu, dass auch die verfahrensrechtlichen Regeln die Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst nicht mehr schützen. So werden etwa im Kanton Aargau Mitarbeitende von

Gemeinden ohne die Möglichkeit eines Schlichtungsverfahrens direkt in das verwaltungsgerichtliche Klageverfahren verwiesen, wenn sie sich gegen eine unrechtmässige Entlassung wehren wollen.

Ein Klageverfahren heisst Kosten. Ein Klageverfahren heisst auch, dass man die Anwaltskosten der Gegenseite bezahlen muss, wenn man verliert. Gegenseite ist der Staat, der externe Anwälte miteinbezieht, obwohl dies gestützt auf die Fachkompetenz, über die er verfügt, nicht nötig wäre. Das Klageverfahren muss angestrengt werden, ohne dass vorher eine Schlichtungsverhandlung möglich wäre.

Damit wird der Arbeitnehmer bewusst ins Risiko gesetzt. Für ihn ist der Ausgang des Verfahrens nicht nur wegen der Streitsache an sich entscheidend, sondern auch mit Bezug auf die Kosten. Auf der anderen Seite setzt sich der Staat kostenintensiv zur Wehr, ohne grössere wirtschaftliche Risiken. Dieses Ungleichgewicht ist erheblich und störend und im Grunde genommen mit Blick auf die Rechtsgleichheit verfassungswidrig.

Im Kanton Glarus etwa beschäftigt der Kanton eine externe Zürcher Anwältin, um einen 59-jährigen, langjährigen Mitarbeitenden des Kantons zu demütigen. Der Mitarbeitende hat nota bene gar nichts falsch gemacht, sondern soll in Folge einer Reorganisation aus dem Amt entfernt werden. Weshalb es dann nötig ist, eine externe Anwältin zu verpflichten, um dem eigenen Mitarbeitenden klarzumachen, dass er eigentlich gar nichts kann, überflüssig ist und nicht mehr gebraucht wird, ist wenig einsichtig.

Dasselbe gilt für eine 63-jährige Lehrperson, die für eine mittelgrosse Stadt tätig war und sieben Jahre lang in befristeten Arbeitsverhältnissen gehalten wurde; danach wollte der Arbeitgeber nicht mehr verlängern und bediente sich eines externen Anwalts, um seine Interessen durchzusetzen. Mangels eines Schlichtungsverfahrens musste der betreffende

Mitarbeitende direkt vor dem Verwaltungsgericht klagen. Bekommt der Mitarbeitende nicht recht, bezahlt er alles: seine eigene Vertretung, die Gerichtsgebühren, den externen Anwalt des ehemaligen Arbeitgebers (im erstinstanzlichen Verfahren musste der Mitarbeitende dem staatlichen Arbeitgeber bereits über CHF 16’000 ersetzen). Verliert der Arbeitgeber, bezahlt er auch, aber aus der Staatskasse: Die Vorgesetzten, die unrechtmässig entlassen haben, werden nicht in die Pflicht genommen. Bezahlen müssen sie schon gar nichts. Ist das richtig? Würden Sie sich unter diesen Umständen noch gegen Entscheide des Arbeitgebers wehren?

Kostenlose erstinstanzliche Verfahren

Die meisten öffentlichen Arbeitgeber verhalten sich fair. Es gibt aber einige, die dies nicht tun. Es ist deshalb gerechtfertigt, sich dahingehend zu engagieren, dass erstinstanzliche arbeitsrechtliche Streitigkeiten im öffentlichen Dienst nicht zu Kosten führen dürfen, egal ob sie nun auf dem verwaltungsinternen Beschwerdeweg oder in einem verwaltungsgerichtlichen Klageverfahren ausgetragen werden. Die verfahrensrechtliche Organisation des Rechtsschutzes ist ohnehin nicht etwas, auf das der Mitarbeitende Einfluss hat.

Im privaten Arbeitsvertragsrecht gibt es die kostenlose Schlichtung bei staatlichen Behörden. Zudem sind die Verfahren bis zu einem Streitwert von (mindestens) CHF 30’000 kostenfrei – hinsichtlich der Parteikostenentschädigung sind die Kantone frei, zu regeln wie sie wollen. Das wird unter anderem damit begründet, dass der Arbeitnehmer in der Regel die schwächere Partei ist. Umso mehr müsste dies im öffentlichen Verfahrensrecht gelten. Der Staat verfügt über erhebliche Ressourcen und finanzielle Mittel, um solche Aufgaben zu lösen; im privaten Arbeitsvertragsrecht gibt es zahlreiche kleine Unternehmen, die wirtschaftlich schwach sind, teilweise sogar schwächer als der Arbeitnehmende selbst, und trotzdem gilt diese Regelung. Dass man den Staat finanziell vor seinen

Mitarbeitenden schützen muss, ist keine nachvollziehbare Überlegung. Schwer erträglich ist auch, dass der betroffene Mitarbeitende in der Regel den Gegner mitfinanziert.

Eine sozialverträgliche Ausgestaltung des Rechtsschutzes ist deshalb dringend geboten. Dringend geboten ist auch, dass sich öffentliche Arbeitgeber wie etwa der Kanton Glarus, überlegen, ob es tatsächlich nötig ist, externe Anwälte zu beschäftigen, um einen 59-jährigen Mitarbeitenden in die Knie zu zwingen.