Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst der Schweiz – Ursachen, Entwicklung und Handlungsoptionen

geschrieben von Enesa Sefedini | Juni 4, 2025

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



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

Man mag aus unserer Sicht sagen: Gut so, dann gibt es zahlreiche Stellenangebote und tendenziell steigt der Lohn. Aber dies ist nur die eine Seite der Medaille: Können Stellen

nicht besetzt werden, steigt der interne Druck auf die Mitarbeitenden massiv, weil die gesetzlich vorgegebenen Aufgaben erfüllt werden müssen. Von daher haben wir auch von Arbeitnehmendenseite her ein grosses Interesse daran, dass unsere Verwaltung mit gut ausgebildeten, motivierten Mitarbeitenden besetzt ist – und das in genügender Zahl!

Ursachen: Ein Zusammenspiel

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

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

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

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

Offenbar werden öffentliche Stellenangebote häufig nicht dort platziert, wo sich junge Arbeitnehmende bewegen, etwa in sozialen Medien oder auf modernen Jobplattformen. So erstaunt es nicht, dass rund zwei Drittel der Generation Z laut einer Umfrage noch nie eine Online-Stellenanzeige im öffentlichen Dienst gesehen haben will. Da müsste man wohl reagieren.

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

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

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

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

Personalmangel schwere Folgen haben.
– **Vertrauensverlust in staatliche Institutionen:** Wenn der Staat als ineffizient wahrgenommen wird, sinkt das Vertrauen der Bevölkerung.

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

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

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

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

Innerhalb der Verwaltung sind die bestehenden Mitarbeitenden zu fördern, Weiterbildung ist nicht als teure Freizeit zugunsten des Mitarbeitenden zu begreifen. Dazu gehört dann

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

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

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

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

Zulässigkeit von Anstellungen mit unregelmässigem Beschäftigungsgrad?

geschrieben von Claudia Schnueriger | Juni 4, 2025

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2017.00257 vom 10. Januar 2018

Lehrpersonen und Dozierende werden an Schweizer Schulen und Hochschulen oftmals mit einem unregelmässigen Beschäftigungsgrad angestellt. So auch die Dozierenden an der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK). Dieses Anstellungsmodell wird von der Anstellungsbehörde mit stark schwankenden Unterrichtsverpflichtungen begründet. Doch darf das Risiko, dass die Anstellungsbehörde keine Einsatzmöglichkeit für ihre Mitarbeitenden hat, überhaupt auf die Angestellten abgewälzt werden oder handelt es sich nicht um das Betriebsrisiko der Arbeitgeberin? Unter welchen Voraussetzungen sind Anstellungsverfügungen mit unregelmässigem Beschäftigungsgrad erlaubt? Diese und weitere Fragen werden im nachstehenden Beitrag unter Bezugnahme auf das Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2017.00257 vom 10. Januar 2018 beantwortet.

Der konkrete Sachverhalt Mit (Grund-)Verfügung vom 23. Mai 2014 wurde A ab dem 1. August 2014 unbefristet und mit einem Pensum in einer Bandbreite von 50 bis 80 % angestellt. Mit Schreiben vom 15. Juni 2016 teilte die ZHdK A mit, ihr Pensum für das Herbstsemester 2016/2017 betrage 58.92 %. Der Beschäftigungsgrad der früheren Semester sah wie folgt aus: Herbstsemester 2014/2015 und Frühjahrssemester 2015 je 100 %, Herbstsemester 2015/2016 73.55 %, 66.28 % für das Frühjahrssemester 2016 und 58.92 % für das Herbstsemester 2016/2017. Gegen die individuelle Leistungsvereinbarung vom 15. Juni 2016 erhob A am 6. Juli 2016 Rekurs bei der

Rekurskommission der Zürcher Hochschule, welche das Rechtsmittel mit Beschluss vom 9. März 2017 abwies. Am 18. April 2017 reichte A Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Zürich ein und beantragte, die Verfügung «Pensum Herbstsemester 2016/2017» vom 15. Juni 2016 sei dahingehend abzuändern, dass ihr für das Herbstsemester 2016/2017 und für die künftigen Semester ein fixes Arbeitspensum von 80 oder 100 % zugewiesen werde. Die Beschwerdeführerin brachte in ihrer Begründung nichts gegen die angefochtene individuelle Leistungsvereinbarung für das Herbstsemester 2016/2017 vor. Tatsächlich wendete sie sich ausschliesslich gegen die Grundverfügung vom 23. Mai 2014, indem sie die Zulässigkeit des Bandbreitenmodells als solches bestritt. Das Zürcher Verwaltungsgericht wies die Beschwerde von A ab. **Das sog. Bandbreitenmodell in Anstellungsverfügungen** Bei Anstellungsverfügungen mit einem Bandbreitenmodell wird ein minimaler und maximaler Beschäftigungsgrad (bspw. ein Pensum zwischen 50 und 80 %) definiert. Der konkrete Beschäftigungsgrad wird für jedes Semester mittels individueller Leistungsvereinbarung neu festgelegt. Die Grundlage für das Bandbreitenmodell findet sich bei der ZHdK in § 10 des Anstellungsreglements. Dieses Beschäftigungsmodell dient dazu, die Ungewissheit hinsichtlich der Studierendenzahl oder des Zustandekommens einzelner Studienfächer abzufedern. Dadurch wird ein an sich vom Arbeitgeber zu tragendes unternehmerisches Risiko faktisch auf die Arbeitnehmenden überwälzt. Dies ist nicht unproblematisch. **Zulässigkeit des Bandbreitenmodells** Da mit dem Bandbreitenmodell eine Übertragung des unternehmerischen Risikos auf den Arbeitnehmenden einhergeht, ist gemäss Zürcher Verwaltungsgericht zwingend eine gesetzliche Grundlage erforderlich.

Das Bandbreitenmodell der ZHdK ist in ihrem Anstellungsreglement festgelegt. Bei diesem Anstellungsreglement handelt es sich um eine Regelung, welche von einem schulinternen Organ erlassen wurde und somit nicht

demokratisch legitimiert ist. Das Zürcher Verwaltungsgericht erwog, das Bandbreitenmodell könne sich nicht allein auf ein schulinternes Anstellungsreglement stützen. Weder das kantonale Fachhochschulgesetz noch die Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule sehe ein solches Bandbreitenmodell vor. Ein solches Modell müsse zumindest in der Personalverordnung vorgesehen sein.

Grundverfügung und individuelle Leistungsvereinbarung Mit der Grundverfügung wurde A unbefristet als Dozentin in einem Bandbreitenmodell (Beschäftigungsgrad zwischen 50 und 80 %) angestellt. Der konkrete Beschäftigungsgrad wurde für jedes Beschäftigungsjahr mittels individueller Leistungsvereinbarung neu festgelegt.

Die Problematik der Rechtskraft der Grundverfügung Die Grundverfügung vom 23. Mai 2014 erwuchs unangefochten in Rechtskraft. Es stellt sich die Frage, ob sich A ungeachtet dessen auch zum jetzigen Zeitpunkt noch gegen die Verfügung vom 23. Mai 2014 wenden kann oder sich die unterlassene Anfechtung entgegenhalten lassen muss.

1. **Argumentation der Angestellten A**

A brachte vor Verwaltungsgericht vor, die individuellen Leistungsvereinbarungen der Jahre 2013 bis 2015 seien für sie «nicht zu beanstanden» gewesen, weshalb sie auch keinen Grund gesehen habe, die Anstellungsverfügung anzufechten. Ein Nachteil sei ihr erst mit der Verfügung vom 15. Juni 2016 entstanden. Aus diesem Grund sei zu prüfen, ob § 10 des Anstellungsreglements eine genügende Rechtsgrundlage für eine «zulässige variable Bandbreitenanstellung» darstelle.

2. **Erwägungen des Verwaltungsgerichts**

Das Verwaltungsgericht erwog, die Verfügung vom 15. Juni 2016 stütze sich gerade nicht auf den von A beanstandeten § 10 des Anstellungsreglements der ZHdK. In der Verfügung vom 15. Juni

2016 wird kein Bandbreitenmodell bzw. keine Anstellung mit unregelmässigem Beschäftigungsgrad festgelegt, sondern vielmehr das genaue Pensum für das Herbstsemester 2016/2017. Gemäss Verwaltungsgericht gehe aus der Beschwerdebegründung klar hervor, dass es A einzig um das mit der Anstellungsverfügung vom 23. Mai 2014 eingeführte Bandbreitenmodell bzw. ihre Anstellung in einem solchen gehe. Seit dem Erlass der Anstellungsverfügung vom 23. Mai 2014 musste A klar sein, dass der ZHdK die Befugnis zukam, ihr nach Bedarf bzw. Studierendenzahl ein Pensum innerhalb der Bandbreite zuzuweisen. Die von A vorgebrachte «Schlechterstellung» erfolgte gemäss Verwaltungsgericht nicht erst mit der Verfügung vom 15. Juni 2016, sondern bereits mit der Grundverfügung vom 23. Mai 2014.

Das Verwaltungsgericht führte weiter aus, A habe es nicht nur unterlassen, die Verfügung vom 23. Mai 2014 anzufechten; vielmehr habe sie sich auch gegen keine der seither ergangenen individuellen Leistungsvereinbarungen gewandt. Bei den Leistungsvereinbarungen für das Herbstsemester 2015/2016 und Frühlingssemester 2016 wurde, genau wie mit der individuellen Leistungsvereinbarung vom 15. Juni 2016 ein in der Bandbreite liegendes Pensum festgelegt. Im Hinblick auf die Leistungsvereinbarung vom 15. Juni 2016 fand am 11. Mai 2016 ein Gespräch mit der zuständigen Gesamt- und Betriebsleitung statt. Die Gesprächsnotiz lässt keinen Widerspruch von A hinsichtlich des in Aussicht gestellten Pensums erkennen.

Das Verwaltungsgericht entschied, die Dozierende A habe sich treuwidrig bzw. rechtsmissbräuchlich verhalten, wenn sie sich nun plötzlich, ungeachtet dieser jahrelangen Widerspruchslosigkeit, gegen ein wie bereits in den beiden vorangegangenen Semestern in der Bandbreite liegendes Pensum wehre.

Fazit Das Urteil liefert zwei wichtige Erkenntnisse: Zum einen bedarf das Bandbreitenmodell einer Grundlage in einem Gesetz

oder einer Verordnung. Eine Regelung des Bandbreitenmodells auf Stufe eines Anstellungsreglements einer Hochschule ist unzulässig.

Zum anderen muss sich der Angestellte bei einer Anstellungsverfügung mit einem Bandbreitenmodell sofort dagegen wehren. Denn der Angestellte muss nach dem Erlass der Grundverfügung mit einem Bandbreitenmodell damit rechnen, dass ihm ein Pensum innerhalb dieser Bandbreite zugewiesen wird. Dieser Widerspruch ist selbst dann notwendig, wenn dem Angestellten in Aussicht gestellt wird, dass er im ersten Semester einen höheren Beschäftigungsgrad ausserhalb der Bandbreite zugewiesen erhält.

Nach Ablauf der Rechtsmittelfrist wird die Grundverfügung rechtskräftig und die Anstellungsbehörde erhält die Befugnis, dem Angestellten nach Bedarf bzw. Studierendenzahl ein Pensum innerhalb der Bandbreite zuzuweisen. Liegt das Pensum innerhalb der Bandbreite, kann sich der Angestellte nicht mehr gegen das Bandbreitenmodell wehren. Und zwar auch dann nicht, wenn das Bandbreitenmodell in einer ungenügenden gesetzlichen Grundlage vorgesehen und damit unzulässig ist.

Ausgewählte Fragen zum Thema fristlose Kündigung

geschrieben von Claudia Schnueriger | Juni 4, 2025

Eine fristlose Kündigung hat einschneidende Folgen für das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmenden. Die fristlose Kündigung ist nur unter strengen Voraussetzungen möglich. Welche das sind und welche Folgen eine ungerechtfertigte

fristlose Kündigung nach sich zieht, sind nur einige Fragen, welche im vorliegenden Beitrag beantwortet werden.

Unter welchen Voraussetzungen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen?
Eine fristlose Kündigung ist ausnahmsweise zulässig, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der eine weitere Zusammenarbeit unmöglich macht.

Was sind wichtige Gründe?
Als wichtiger Grund gilt ein Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien muss derart gestört sein, dass die sofortige und fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses als einziger Ausweg erscheint.
Nur ein besonders schwerer Verstoss erlaubt eine fristlose Kündigung. Sie ist ultima ratio und somit sehr zurückhaltend auszusprechen. Ist ein Versäumnis weniger schwerwiegend, fällt eine fristlose Kündigung nur dann in Betracht, wenn es trotz Verwarnung wiederholt stattgefunden hat.

Ob die Voraussetzung des wichtigen Grundes erfüllt ist, entscheidet sich nicht allgemein, sondern hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, insbesondere von der Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers, der Natur und Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Art, Häufung und Schwere der Vertragsstörungen und einer allfällig vorausgegangenen Verwarnung.
Fristlose Kündigungen werden vor Gericht nur selten als gerechtfertigt qualifiziert.

Bei einer fristlosen Kündigung ist der Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu wahren. Was bedeutet das konkret?
Eine fristlose Kündigung ist insbesondere dann unzulässig, wenn mildere Massnahmen wie zum Beispiel eine Verwarnung, vorübergehende Freistellung, Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder ordentliche Kündigung zur Verfügung stehen,

um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben.

Auf welchen Zeitpunkt darf fristlos gekündigt werden?
Bei einer fristlosen Kündigung müssen weder eine feste Vertragsdauer noch Kündigungsfristen oder -termine eingehalten werden. Die fristlose Kündigung kann auch schon vor dem Stellenantritt erfolgen. Dies ist beispielsweise dann möglich, wenn sich in der Zwischenzeit herausgestellt hat, dass der zukünftige Arbeitnehmer bei der Bewerbung für seine Beurteilung wesentliche Angaben verschwiegen hat.

Innert welcher Frist nach Entdeckung eines Vorfalls muss die fristlose Kündigung ausgesprochen werden?
Die Anstellungsbehörde, welche wichtige Gründe geltend macht, muss die Kündigung umgehend aussprechen, also sofort ab Kenntnis des Vorfalls oder spätestens nach einer kurzen Bedenkfrist. Während im privaten Arbeitsvertragsrecht eine fristlose Kündigung in der Regel innert weniger Arbeitstage auszusprechen ist und eine längere Frist nur zugestanden wird, sofern praktische Erfordernisse des Alltags- und Wirtschaftslebens dies als berechtigt erscheinen lassen, vermögen im öffentlichen Personalrecht weitere sachliche Gründe (z.B. rechtliches Gehör, Sachverhaltsabklärung von Amtes wegen, Entscheidkompetenz liegt bei einem mehrköpfigen Gremium [Regierungs-/Gemeinderat]) ein längeres Zuwarten zu rechtfertigen.

Wiegt die Verfehlung weniger schwer, ist eine fristlose Entlassung nur möglich, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt erfolgte. Wie viele Verwarnungen sind diesfalls notwendig?
Präzise Regeln über die Anzahl der Verwarnungen lassen sich nicht aufstellen.

Welchen Inhalt sollte eine Verwarnung haben?
Eine Verwarnung muss nicht zwingend die fristlose Kündigung androhen, aber klar werden lassen, dass das beanstandete Verhalten als untragbar beurteilt und eine Wiederholung

desselben nicht sanktionslos hingenommen wird. Der Arbeitnehmer muss genau wissen, welches Verhalten künftig nicht mehr toleriert wird.

In welchen Fällen kann auch eine weniger gewichtige Verfehlung zur fristlosen Entlassung führen?
Weniger gewichtige Vorkommnisse, die für sich allein eine fristlose Kündigung nicht rechtfertigen, können in Verbindung mit anderen Vorfällen unter Umständen einen wichtigen Grund darstellen.

Muss die fristlose Kündigung schriftlich erfolgen?
In der kantonalen und kommunalen Personalgesetzgebung ist oftmals vorgesehen, dass die Kündigung beidseits, also sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch den Arbeitnehmer, schriftlich zu erfolgen hat.

Darf die fristlose Entlassung gegen den Willen des Arbeitnehmers im Arbeitszeugnis erwähnt werden?
Über die Umstände des Austritts, insbesondere die Kündigungshintergründe oder wer die Kündigung aussprach, darf das Zeugnis gegen den Willen des Arbeitnehmers nichts enthalten, ausser wenn ohne einen solchen Hinweis ein unwahres Zeugnis entstehen würde. Einer fristlosen Kündigung liegt eine schwere Pflichtverletzung des Arbeitnehmers zugrunde. Bei Nichterwähnen der fristlosen Kündigung würde ein täuschender Gesamteindruck und somit ein unwahres Arbeitszeugnis entstehen. Aus dem Arbeitszeugnis muss hervorgehen, dass das Arbeitsverhältnis fristlos beendet wurde.

Ist eine fristlose Entlassung während der Sperrfristen (Krankheit, Unfall, Militär- oder Zivildienst, Schwangerschaft) zulässig?
Die fristlose Auflösung kann auch während Sperrfristen ausgesprochen werden.

Was sind die Rechtsfolgen einer gerechtfertigten fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber?

Eine ausserordentliche Kündigung löst das Arbeitsverhältnis per sofort auf.

Was sind die Rechtsfolgen einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber?
Bei Verweis der kantonalen und kommunalen Personalgesetzgebung auf das Obligationenrecht gilt folgendes: Eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung. Die Sanktionen bestehen lediglich in einem Schadenersatzanspruch und in einer besonderen Entschädigung. Die Sanktionen sind rein finanzieller Natur. Es besteht kein Anspruch auf Wiederanstellung.
Vereinzelte Personalgesetze bzw. Personalreglemente sehen einen Anspruch auf eine gleichwertige Arbeitsstelle/Weiterbeschäftigung vor. Bei Unmöglichkeit der Weiterbeschäftigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine finanzielle Entschädigung.

Dürfen auch Arbeitnehmende fristlos kündigen?
Ja, auch der Arbeitnehmer kann fristlos kündigen. Die fristlose Kündigung des Arbeitnehmers ist ebenfalls nur bei Vorliegen wichtiger Gründe zulässig. Beispielsweise in folgenden Fällen ist der Arbeitnehmer berechtigt, das Arbeitsverhältnis fristlos zu beenden:
– Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, gegen welche der Arbeitgeber trotz Kenntnis keine Massnahmen ergreift
– Schweres Mobbing, das klar über die üblichen Konflikte am Arbeitsplatz hinausgeht und die Gesundheit des Arbeitnehmers beeinträchtigt
– Tätlichkeiten seitens des Arbeitgebers
Nicht ausreichend ist die Enttäuschung des Arbeitnehmers bezüglich seiner Erwartungen an die neue Stelle.

Was sind die Rechtsfolgen einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung durch den Arbeitnehmer?
Bei Verweis der kantonalen bzw. kommunalen Personalgesetzgebung auf das Obligationenrecht gilt folgendes:

Der Arbeitgeber hat bei ungerechtfertigter fristloser Vertragsauflösung durch den Arbeitnehmer Anspruch auf eine Pauschalentschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht. Überdies hat der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des weiteren Schadens (vgl. Art. 337d Abs. 1 OR).

CESI – unser Dach in Brüssel

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 4, 2025

Seit vielen Jahren ist ZV Öffentliches Personal Schweiz Mitglied des europäischen Dachverbandes der unabhängigen Gewerkschaften Europas CESI (Confédération Européenne des Syndicats Indépendants). Dieser setzt sich mit grossem Engagement für die Interessen der öffentlich Bediensteten Europas ein.

Nachfolgend werden die Gründe der Mitgliedschaft und die Aktivitäten der CESI auf europäischer Ebene für gute, zeitgemässe Anstellungsbedingungen der öffentlich Bediensteten Europas und auch der Schweiz, näher vorgestellt.

Für eine gewerkschaftliche Präsenz in Brüssel

Eine gewerkschaftliche Interessenvertretung in Brüssel kann Auswirkungen der Brüsseler Politik und Gesetzgebung auf die Schweiz und deren Beschäftigten positiv entgegenwirken. Das betrifft auch den öffentlichen Dienst. Die CESI steht europäisch dafür ein, die Qualität von Beschäftigungsverhältnissen und des Personals in den öffentlichen Verwaltungen und Diensten zu stärken in ihrer ganzen Breite zu verbessern. Wege der Interessenvertretung sind für die CESI der europäische soziale Dialog, legislatives Lobbying bei den EU-Institutionen, sowie themenspezifische ad-hoc-Kooperation mit einzelnen oder mehreren Mitgliedern bei

nationalen Anliegen mit europapolitischer Dimension. Dazu unterhält die CESI seit 1990 ein Generalsekretariat im Brüsseler EU Viertel unter der Leitung von Generalsekretär Klaus Heeger.

Gemeinsam stärker

Ein ausdrückliches Ziel der CESI ist es, als europäischer Dachverband Gewerkschaften aus ganz Europa und der Schweiz zu vernetzen, Erfahrungen auszutauschen und bei gemeinsamen Herausforderungen gegenseitige Unterstützung zu ermöglichen. Dies geschieht in verschiedenen Fora wie zum Beispiel: horizontalen Kommissionen, sektoralen Expertenkommissionen und themenspezifischen Arbeitsgruppen, die allen interessierten Mitgliedern offenstehen. Regelmässig hält die CESI bei Mitgliedern Konferenzen ab, um sie zusammenzubringen und ihre Arbeit zu unterstützen – so z.B. im vergangenen Oktober im Konstanz auf einer Tagung zur Digitalisierung im öffentlichen Dienst mit dem ZV und deutschen Partnern. Die CESI repräsentiert mit 40 Gewerkschaftsorganisationen mit über fünf Millionen Mitgliedern ein engmaschiges Netz an Arbeitnehmerorganisationen in ganz Europa. Der Hauptfokus der CESI liegt dabei auf dem öffentlichen Dienst. Zu den Mitgliedern der CESI aus dem deutschsprachigen Raum zählen neben dem ZV und dem VKB (Verband der Kader des Bundes) der Beamtenbund und Tarifunion (dbb) und der Bundeswehrverband (DBwV) aus Deutschland und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) aus Österreich.

Europapolitisch nichts verpassen

Eine weitere hauptsächliche Aufgabe der CESI ist die Bereitstellung aktueller europapolitischer Informationen für ihre Mitglieder. Durch regelmässige Newsletter, politische Monitoring-Berichte und bilaterale Beratung stellt sie sicher, dass Mitglieder nicht durch neue politische Entwicklungen in Brüssel überrascht werden. Begleitet durch das CESI-Generalsekretariat besteht die Möglichkeit europäische Entscheidfindungen proaktiv mitzugestalten.

Die Europaakademie der CESI
Im Rahmen von paneuropäischen Seminaren und Konferenzen werden Studien und praktische Anwendungen erarbeitet, die in der nationalen Gewerkschaftsarbeit und für Sozialpartnerabkommen konkret genutzt und angewandt werden können und sollen. Begleitet durch das CESI-Generalsekretariat besteht die Möglichkeit europäische Entscheidfindungen proaktiv mitzugestalten.

Themen waren in der jüngsten Vergangenheit unter anderem:

• Digitalisierung der öffentlichen Dienste: Mehrwert für Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer • Eine ökologische Wende in Betrieben und öffentlichen Diensten für Beschäftigte mit Beschäftigten • Gewerkschafsstrategien für Null Toleranz bei Gewalt durch Dritte am Arbeitsplatz • Wege zu verbesserten Ausbildungssystemen in Europa • Information und Konsultation des Personals in den öffentlichen Diensten

Stärkung durch internationale Zusammenarbeit
Um Ihre Stimme und damit die Stimme der europäischen öffentlich Bediensteten zu stärken, setzt die CESI auf themenorientierte Zusammenarbeit mit internationalen Partnern darunter:

• das European Movement International (EMI) • die Europäische Frauenlobby (EWL) • das Europäische Jugendforum (EYF) • das European Policy Centre (EPC) • die EU-Agentur für Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) • die Europäische Ausbildungsallianz (EAfA) • die beratenden Expertengruppen der Europäischen Kommission zu verantwortungsvollem Handeln im Steuerwesen

Fazit
Eine der grossen Stärken des ZV Öffentliches Personal Schweiz sind die nationalen und internationalen Netzwerke. Für eine Milizorganisation wie der ZV bilden diese die Grundpfeiler für

eine erfolgreiche Arbeit in der Interessenvertretung für das Öffentliche Personal in der Schweiz. Nebst den nationalen Pfeilern Ebenrainkonferenz und Parlamentarische Gruppe für Arbeit, ist der ZV Öffentliches Personal Schweiz auch massgeblich am Aufbau der Europäischen Dachorganisation CESI beteiligt. Wie der ZV verfolgt auch die CESI keine politische Agenda und kann dadurch ihre Ressourcen voll auf die inhaltliche Arbeit zu Gunsten der öffentlich Bediensteten Europas konzentrieren. Viele Bereiche im öffentlichen Dienst der Schweiz sind den gleichen Entwicklungen unterworfen wie diejenigen Europas (z.B. digitales Arbeiten). Durch die CESI ist es möglich, Vergleiche zu europäischen Entwicklungen zu ziehen, dort gemachte Fehlentwicklungen zu erkennen und positive Erkenntnisse für die Schweiz zu empfehlen. Der ZV Öffentliches Personal Schweiz beabsichtigt auch in Zukunft in der CESI eine aktive Rolle zu spie

---

DAS AUSMASS IST GEWALTIG

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | Juni 4, 2025

Bravo, Schweizerinnen und Schweizer! Gemeint ist ein Bravo für alle, die hier in der Schweiz leben und arbeiten. COVID-19 hat allein im Aargau einen Viertel der Wohnbevölkerung in die Kurzarbeit gezwungen – aufgefangen durch ein Netz wirtschaftlicher Sicherung. Und kaum jemand hat versucht, aus der Situation unrechtmässigen Nutzen zu ziehen. Beides, Netz und Anstand, macht Freude.

Fast ein Viertel der Wohnbevölkerung bezieht Kurzarbeitsentschädigungen

Der Kanton Aargau zählt aktuell knapp 680’000 Einwohner, und

für über 150’000 Menschen wurden im Arbeitsprozess Bewilligungen für Kurzarbeit erteilt. Das zeigt das wahre wirtschaftliche Ausmass des Lockdowns: Gegen ein Viertel der Wohnbevölkerung musste in den letzten Wochen diese Hilfe in Anspruch nehmen. Und zieht man in Betracht, dass sehr viele Aargauerinnen und Aargauer als Pendler in den städtischen Agglomerationen ausserhalb des Kantons tätig sind, dann dürfte der prozentuale Anteil an Kurzarbeitenden noch höher sein.

Diese Zahlen aus dem Aargau bewegen sich mit aller Wahrscheinlichkeit in den anderen Kantonen auf ähnlicher Höhe. Das führt uns die Dimensionen der Not plastisch vor Augen und lässt erahnen, was an wirtschaftlichen und sozialen Problemen zu bewältigen ist, wenn die Ausbreitung des Virus dann einmal gestoppt ist.

Unser Netz an wirtschaftlicher Hilfe ist vorbildlich

Das Netz der wirtschaftlichen Sicherung in Problemlagen mit Kurzarbeit, Überbrückungskrediten und Erwerbsausfallentschädigungen erweist sich in diesen Tagen und Wochen als Gold wert und ist ebenso vorbildlich wie die im Interview eindrücklich aufgezeigte rasche und unbürokratische Hilfe und Unterstützung durch den Staat.

Die Arbeit und die gezeigte enorme Leistung des Amtes für Wirtschaft und Arbeit im Kanton Aargau, der kantonalen Ausgleichskasse und anderer Amtsstellen – dies beispielhaft auch für die entsprechenden Amtsstellen der anderen Kantone – sind ein eindrücklicher Beleg dafür, wie rasch, effizient und unter uneigennützigem riesigem Einsatz der Mitarbeitenden die Flut der Gesuche bewältigt wurde.

Nur wenige Trittbrettfahrer

Wer gedacht hätte, es würden viele Betriebe die Gunst der Stunde nutzen und sich in der Krisensituation mit falschen

Angaben ihnen nicht zustehende Mittel zuschanzen, geht fehl. Es sieht nach den Zahlen im Aargau glücklicherweise danach aus, dass nur wenige Trittbrettfahrer versuchen, Profit aus der Not anderer zu schlagen.

Und jenen schwarzen Schafen, die dies trotzdem tun, wird durch die stattfindenden Nachkontrollen hoffentlich endgültig der Garaus gemacht. Die Bilanz der Gesuche, die abgelehnt werden mussten und zumindest Hinweise auf den Umfang allfälligen Missbrauchs geben, sieht positiv aus. Bravo, Schweizerinnen und Schweizer!

Stolz auf den Service public

Wir hoffen alle, dass wir den Gefahren des Virus bald Herr werden, und danach möge sich auch die Wirtschaft rasch erholen. Einen Grundstein für das Überleben vieler Unternehmen hat der Staat durch die kompromisslose und sofort wirkende Unterstützung und finanzielle Hilfe gelegt.

Er durfte beim Vollzug dieser Massnahmen auf den uneingeschränkten Einsatz seiner Mitarbeitenden zählen, die absolut eindrückliche Leistungen vollbracht haben. Darauf dürfen wir heute mit Fug stolz sein und uns im Vertrauen bestärken, dass unsere Verwaltungen gewappnet sind und auch künftigen Stürmen trotzen werden.

PLÖTZLICH LAGEN 10’000 GESUCHE AUF DEM TISCH

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | Juni 4, 2025

Stefan Nauer, Teamleiter bei der Amtsstelle Arbeitslosenversicherung des Amtes für Wirtschaft und Arbeit

des Kantons Aargau, berichtet über die Herkules-Leistung seines Amtes, die zur Bearbeitung der Gesuche um Kurzarbeit nötig war. Ein Interview von Dr. Ruedi Bürgi mit Teamleiter Stefan Nauer.

Am 9. März 2020, also vor ziemlich genau zwei Monaten, sagten Sie in einem Interview in Tele M1, Sie hätten bis jetzt 35 Gesuche erhalten und bereits 33 davon behandelt, wo sonst doch ca. 90 Gesuche pro Jahr zu bearbeiten waren. Da ahnten Sie wohl noch nicht, welche Lawine auf Sie zukam? Wie entwickelten sich diese Zahlen?

Auch für uns kam die rasante Entwicklung im Zusammenhang mit dem Coronavirus überraschend. Wir rechneten aber bereits nach dem ersten Versammlungsverbot Ende Februar 2020 damit, dass sich die Situation im Bereich der Kurzarbeit extrem dynamisch entwickeln würde, und starteten schnell mit Aktionsplänen und verschiedenen Szenarien. Der tägliche Input an neuen Voranmeldungen von Kurzarbeit stieg innert Tagen von einigen wenigen auf 500. Nach dem Lockdown waren Tageswerte von 800 neuen Gesuchen keine Seltenheit. Normal war gestern! Auch verzeichnete die sofort eingerichtete Hotline und eine direkte E-Mail-Adresse täglich rund 500 Telefon- und rund 100 E-Mail-Eingänge. Es war für uns von Beginn an zentral, den Unternehmen rasch für Fragen zur Verfügung zu stehen.

Normalerweise ist eine einzige Person mit den Anträgen auf Kurzarbeit beschäftigt. Wie schafften Sie es, diese hereinbrechende Flut von Anträgen zu bewältigen und gleichzeitig noch an der Hotline die Unternehmen mit der Fragenbeantwortung zu unterstützen?

Natürlich konnten wir diese immense Flut von Anträgen und Anfragen nur mit zusätzlichen Ressourcen bewältigen. Dabei

konnten wir schnell und unkompliziert auf die Hilfe von über 60 Mitarbeitenden der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV bei der Gesuchsbearbeitung zählen. Und die Hotline wurde von über 30 Mitarbeitenden aus verschiedensten Kantonsabteilungen unterstützt. Insgesamt wurden bis gegen Ende April 2020 über 10’000 Bewilligungen für über 150000 Arbeitnehmende erteilt und rund 8’000 Telefone und 2’000 E-Mail-Anfragen beantwortet.

Ist es richtig, dass in dieser Situation für keinen der Beschäftigten des Amtes für Wirtschaft und Arbeit die vertragliche Arbeitszeit ein Thema war? Wie sah Ihre persönliche Arbeitswoche in zeitlicher Hinsicht aus?

Krisensituationen bedürfen grosser Anstrengungen in Sachen Planung, Organisation und Steuerung. Entsprechend sah auch meine zeitliche Belastung aus. Vor allem das Kernteam unserer Amtsstelle leistete massiv Überzeit, und in den kritischen März- und April-Wochen wurden Samstage meist im Büro oder im Homeoffice verbracht. Meine Arbeitszeit erreichte oft 12 Stunden oder mehr.

In welcher Zeitspanne erhielten die Gesuchsteller durchschnittlich vom Eingang ihrer Gesuche her den Entscheid?

Wir dürfen im Kanton Aargau stolz darauf sein, dass wir dank sofort angepassten Prozessen und dem überdurchschnittlichem Einsatz der Mit arbeitenden unsere Zielsetzungen von rascher und unkomplizierter Unterstützung der Aargauer Unternehmen sehr gut erreichen konnten. Bis zum Lockdown Mitte März 2020 lag die Bearbeitungszeit (von Anträgen ohne zusätzliche Abklärungen) vom Eingang einer Voranmeldung bis zum Entscheid bei 48 Stunden. Zu Spitzenzeiten Ende März 2020 bei 5 Arbeitstagen und dann vor Ostern wieder bei erfreulichen 48 Stunden.

Allerdings stehen wir nun vor der nächsten Herausforderung: Die Unternehmen müssen bei der Arbeitslosenkasse ihre Gesuche zur Auszahlung der Kurzarbeitsentschädigung einreichen. Wir haben in den letzten Tagen die personellen Ressourcen bei der Arbeitslosenkasse aufgestockt und werden auch die Prozesse noch weiter optimieren, um die zu erwartende Flut von Anträgen bewältigen zu können. Uns ist es sehr wichtig, dass die Unternehmen so rasch wie möglich ihr Geld erhalten.

Wie ist der Stand heute? Wie viele Gesuche gehen jetzt noch ein?

Es gehen noch jeden Tag rund 100 neue Gesuche von Kurzarbeit ein, die wir innert 2 Tagen entscheiden.

Worauf sind die Gesuche inhaltlich durch Sie zu prüfen? Haben Sie die Beurteilung in Zweifelsfällen eher streng oder wohlwollend vorgenommen?

Die Kurzarbeit bezweckt ja die Sicherung von Arbeitsplätzen. Bei dieser Menge von Gesuchen in kürzester Zeit müssen natürlich Prioritäten gesetzt werden. Entsprechend war es für die Aargauer Unternehmen wichtig, mit einem schnellen Entscheid von unserer Amtsstelle wenigstens Planungssicherheit in dieser schwierigen Zeit zu erhalten. Dass dabei die Detailprüfung gewisse Abstriche erfährt, ist der Situation geschuldet. Aber wir haben in Abgleich mit den Vorgaben der Aufsichtsbehörde SECO Checklisten und Entscheidungshilfen definiert, wonach wir jedes Gesuch nach einheitlichen Kriterien einzeln geprüft haben. Damit können wir trotz der aussergewöhnlichen Situation eine verhältnismässige Qualität sicherstellen.

Macht Ihnen der Umstand, dass an jedem Gesuch wirtschaftliche Schicksale von Menschen und

Unternehmungen hängen, persönlich dann und wann zu schaffen?

Meinen Mitarbeitenden und mir macht die ganze Wirtschaftssituation zu schaffen und natürlich auch Einzelschicksale. Es kam nicht selten vor, dass wir Anlaufstelle für verzweifelte Unternehmen waren, weinende Kleinunternehmer oder Selbstständigerwerbende ohne Perspektive. Das geht an die Substanz. Aber die schöne Seite an unserer Aufgabe ist auch, tagtäglich den Unternehmen helfen zu können, indem man ihnen schnell, verständlich und verlässlich Orientierung in dieser schwierigen Zeit geben kann.

Wie viele Gesuche mussten abgewiesen werden? Hat es darunter viele Härtefälle von Unternehmen, die Unterstützung nötig hätten, deren Gesuche aber von Gesetzes wegen nicht bewilligt werden konnten?

Wir haben rund 200 Gesuche ganz oder teilweise abgelehnt, was nur rund 2% aller Voranmeldungen entspricht. Ob es sich dabei um Härtefälle handelt, kann ich nicht beurteilen. Man muss aber berücksichtigen, dass der direkte Kausalzusammenhang zwischen den verkürzten Arbeitszeiten und den behördlichen Massnahmen wegen des Coronavirus rasch gegeben ist. Zudem hat der Bundesrat im Bereich der Kurzarbeit oder auch neu der Erwerbsausfallentschädigung sehr viele Erleichterungen für Personengruppen geschaffen. Damit werden sich die Härtefälle aus Sicht ablehnender Entscheide in Grenzen halten.

Wie sieht es mit Anträgen für öffentlich-rechtliche Angestellte aus? Besteht da auch ein Anspruch?

Der Zweck der Kurzarbeitsentschädigung besteht darin, das wirtschaftliche Risiko eines Arbeitsplatzverlustes infolge der dem Betrieb eigenen Risiken (Konkurs, Schliessung des Betriebs) auszugleichen. Entscheidend ist, ob durch die

Zusprechung einer Entschädigung kurzfristig eine Entlassung verhindert werden kann. In der Regel sind die Anspruchsvoraussetzungen für Kurzarbeitsentschädigung bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern nicht gegeben, da sie kein eigentliches Betriebsrisiko tragen.

Gibt es auf der anderen Seite auch viele aussichtslose Gesuche resp. solche von Unternehmen, die von der Situation profitieren wollen? Mit anderen Worten: Wie steht es um die Moral der Aargauer aus einer Gesamtsicht der Gesuche?

Wir konnten – soweit dies aufgrund der administrativ massiv vereinfachten Voranmeldungs- und Abrechnungsgesuche überhaupt feststellbar war – bis anhin nicht viele offensichtliche Missbrauchsfälle feststellen. Aber natürlich wird es in der Masse schwarze Schafe geben, die z.B. beim Deklarieren der Ausfallstunden gegenüber der Arbeitslosenkasse falsche Angaben machen werden. Es wird aber Nachkontrollen geben, die solches Verhalten aufdecken werden.

Wie fielen die Reaktionen der Bürgerinnen und Bürger aus?

Ich bringe immer wieder das mehr als eindrückliche Beispiel der Reklamationen, die auf meinem Tisch gelandet sind. Ganze zwei Arbeitgeber (!!) waren mit unseren Dienstleistungen nicht zufrieden, das sagt alles aus bei diesen Zahlen, die wir bewältigt haben. Auf diesen Leistungsausweis bin ich extrem stolz. Wir haben in den letzten Wochen auch immer wieder sehr viel Verständnis von allen Seiten für unsere anspruchsvolle Situation im Vollzug gespürt. Diese Wertschätzung gab uns tagtäglich wertvolle Energie.

Worauf – ausser auf ein paar verdiente zusätzliche

Freitage – freuen Sie sich am meisten in den nächsten Wochen und Monaten?

Dass unsere Mitarbeitenden, die einen riesen Job gemacht haben, wieder in einen normalen Arbeitsrhythmus zurückkehren können und Achtsamkeit mit sich selbst einkehrt.

«Zusammen schaffen wir es!»

Zusatzfragen an Giovanni Pelloni, stellvertretender Leiter des Amtes für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau.



Was sagen Sie zur Leistung, die Ihre Mitarbeitenden vollbracht haben?

Wir – und da spreche ich auch für Thomas Buchmann, dem Leiter des AWA – sind sehr stolz auf unsere Mitarbeitenden. Die Bereitschaft, den Kolleginnen und Kollegen zu helfen, war beeindruckend. Schön war auch zu sehen, dass trotz des grossen Einsatzes der Spass nicht zu kurz kam und die Stimmung heiter war. Man hat richtig gemerkt, dass ein Zusammengehörigkeitsgefühl aufkam – «zusammen schaffen wir es»!

Waren Sie in der Planung auf ein solches Szenario vorbereitet? Ohne Konzept wäre die Bewältigung einer solchen Masse von Gesuchen organisatorisch und von der Infrastruktur her wohl gar nicht

möglich gewesen.

Auf ein solches Szenario kann man sich gar nicht vorbereiten. Wir hatten in der Vergangenheit zwar immer wieder kleinere Vorkommnisse, bei denen wir Personal von einem Bereich bzw. einem RAV in ein anderes verschieben mussten, um auszuhelfen, aber bei weitem nicht in diesem Ausmass. Die eingehende Post bzw.das Scanning musste physisch vor Ort erledigt werden. Die Verfügungen konnten dezentral vom Arbeitsplatz im Büro oder aus dem HomeOffice erledigt werden. Wir mussten die Situation täglich analysieren und entsprechend agieren. Geholfen hat sicher auch, dass der Betrieb in den RAV wegen der ergriffenen Corona-Massnahmen eingeschränkt war, so waren viele Personalberatende relativ schnell verfügbar. Von der Infrastruktur her war ich überrascht, wie rasch letztlich das flächendeckende Homeoffice möglich wurde und wie stabil die Verbindung grossmehrheitlich funktioniert hat. Ein Dank geht hier auch an die IT des AWA und auch des Kantons.

Wie schätzen Sie unter der Annahme, dass die Wirtschaft in den nächsten Wochen und Monaten wieder angekurbelt werden kann, die Entwicklung bei den Arbeitslosenzahlen ein? Werden Sie dann gleich nochmal massiv belastet werden?

Mit einem solchen Szenario ist leider zu rechnen. Die neuesten Konjunkturdaten sind düster, und die Zahl der Stellensuchenden dürfte erheblich steigen. Wir alle hoffen, dass der Konjunktureinbruch «V-förmig» ausfallen und bereits im nächsten Jahr eine Erholung stattfinden wird. Wir rechnen aber mit deutlich höheren Stellensuchendenzahlen, werden als Folge davon neue Personalberatende auf allen RAV einstellen und auch bei der Arbeitslosenkasse zur Gewährleistung der Auszahlung der Arbeitslosenentschädigung Aufstockungen vornehmen.