

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

geschrieben von Enesa Sefedini | Juni 23, 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 Klimaanlage 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 | Juni 23, 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 Arbeitsmarktdruckung

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 | Juni 23, 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.

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

geschrieben von Enesa Sefedini | Juni 23, 2026

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



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

Bitte beim Anmelden im Adressfeld vermerken.

[Hier geht es zur Anmeldung!](#)

Landen Ihre E-Mails im Spam-Ordner?

geschrieben von Enesa Sefedini | Juni 23, 2026

Wir bieten unseren Verbänden eine Absender-Authentifizierung an, um die Zustellbarkeit ihrer E-Mails zu verbessern und sicherzustellen, dass Nachrichten zuverlässig bei den Empfängern ankommen.

Nehmen Sie gerne Kontakt mit uns auf – die weiteren Schritte besprechen wir anschliessend gemeinsam.

Senden Sie uns dazu einfach eine E-Mail mit Ihrer Domain an sekretariat@oeffentlichespersonal.ch.

Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz: Mögliche Ursachen – und was helfen

könnte

geschrieben von Dr. Michael Merker | Juni 23, 2026

Psychische Erkrankungen gehören heute zu den häufigsten Gründen für längere Arbeitsausfälle in der Schweiz. Das ist inzwischen gut dokumentiert und wird regelmässig bestätigt. Weniger klar ist jedoch, *warum* sich diese Entwicklung so stark zeigt – und weshalb sie sich gerade im Arbeitskontext so deutlich manifestiert.

Auffällig ist zunächst ein scheinbarer Widerspruch: Der Anteil von Menschen mit psychischen Erkrankungen in der Gesamtbevölkerung ist über die letzten Jahre hinweg relativ stabil geblieben. Gleichzeitig steigen aber die *Arbeitsfehlzeiten* aufgrund psychischer Ursachen deutlich an. Auch die Zahl der Menschen, die sich bei der Arbeit überfordert oder erschöpft fühlen, nimmt zu. Schätzungen zufolge leiden rund 20% der Erwerbstätigen in der Schweiz unter psychischen Problemen – und mehr als 30 % der Erwerbstätigen fühlen sich durch die Arbeit emotional erschöpft.

Diese Entwicklung lässt sich nicht allein medizinisch erklären. Vielmehr deutet sie darauf hin, dass sich das Verhältnis zwischen Menschen und Arbeit verändert hat.

Warum psychische Erkrankungen heute stärker ins Gewicht fallen

Psychische Erkrankungen unterscheiden sich grundlegend von vielen körperlichen Leiden – nicht unbedingt in ihrer Häufigkeit, aber in ihrer Wirkung auf die Arbeitsfähigkeit.

Während körperliche Beschwerden häufig klar diagnostizierbar und zeitlich begrenzt sind, verlaufen psychische Erkrankungen oft diffus. Es gibt selten einen klaren Zeitpunkt, an dem jemand „wieder gesund“ ist. Ebenso gibt es selten eindeutige Kriterien dafür, wann jemand arbeitsfähig ist.

Das hat zwei Folgen. Erstens dauern Ausfälle deutlich länger.

Durchschnittswerte von mehreren Monaten pro Fall sind keine Ausnahme. Zweitens entsteht ein grosser Interpretationsspielraum – sowohl für Ärztinnen und Ärzte als auch für Arbeitgeber und Versicherungen.

Dieser Spielraum ist ein Problem. Denn er beeinflusst, ob eine Belastung zu einer kurzen Pause, zu einer längeren Abwesenheit oder sogar zu einer dauerhaften Erwerbsunfähigkeit führt – ohne dass hierfür klare Kriterien zur Bestimmung dieses Spielraums vorliegen.

Arbeit ist schwerer messbar geworden

Ein eher selten diskutierter Grund für die Zunahme psychischer Probleme liegt in der Veränderung der Arbeit selbst.

In vielen Berufen hat sich der Charakter der Tätigkeit stark gewandelt. Früher war Leistung oft *konkret messbar*: produzierte Stückzahlen, bearbeitete Fälle oder klare Arbeitszeiten. Heute dominieren Tätigkeiten, bei denen Leistung schwer zu greifen ist – etwa in Projektarbeit, Wissensarbeit oder Dienstleistungsberufen.

Das führt zu einer grundlegenden Verschiebung: Nicht mehr die Arbeit ist begrenzt, sondern die eigene Belastbarkeit.

In der Praxis bedeutet das: Die Frage „Wann ist genug gearbeitet?“ lässt sich oft nicht mehr objektiv beantworten. Sie wird zur individuellen Entscheidung – und damit zur potenziellen Überforderung.

Beispiel: Wenn Leistung keine klaren Grenzen mehr hat

Ein Berater in einem Dienstleistungsunternehmen arbeitet an mehreren Projekten gleichzeitig. Es gibt *keine klaren Arbeitszeiten, sondern nur Deadlines und Erwartungen*. Seine Leistung wird nicht anhand von Stunden gemessen, sondern an der Kundenzufriedenheit und den Ergebnissen.

Der Berater beginnt, abends und am Wochenende zu arbeiten, um „dranzubleiben“. Es gibt keinen Moment, in dem er sagen kann:

„Jetzt ist die Arbeit erledigt.“ Stattdessen entsteht ein permanentes Gefühl, *noch mehr tun zu können oder zu müssen*.

Nach einiger Zeit stellt sich Erschöpfung ein. Nicht wegen einer einzelnen Belastung, sondern wegen einer dauerhaften Grenzverschiebung.

Was ist hier schiefgelaufen?

Die Struktur der Arbeit selbst setzt keine klaren Grenzen mehr. Die Verantwortung für die Begrenzung wird auf die einzelne Person übertragen.

Was hätte geholfen?

Klare Priorisierung durch Vorgesetzte, definierte Arbeitsumfänge und bewusst gesetzte Grenzen – nicht individuell, sondern organisatorisch.

Warum Konflikte eine so grosse Rolle spielen

Ein zweiter, oft genannter Faktor sind *Konflikte am Arbeitsplatz*. Ein grosser Teil der psychischen Erkrankungen im Arbeitskontext hängt mit zwischenmenschlichen Spannungen zusammen.

Das allein ist nicht überraschend. Interessant ist jedoch, warum Konflikte heute so stark wirken.

In modernen Arbeitsumgebungen sind Mitarbeitende oft stärker voneinander abhängig als früher. Projekte erfordern Zusammenarbeit, Abstimmung und gegenseitiges Vertrauen. Gleichzeitig sind Rollen weniger klar definiert, Hierarchien flacher und Erwartungen oft unausgesprochen.

Konflikte entstehen dadurch nicht nur häufiger – sie sind auch schwerer zu lösen.

Beispiel: Wenn Unklarheit zu persönlicher Belastung wird

In einem öffentlichen Betrieb arbeitet ein Team an einem langfristigen Projekt. Die Zuständigkeiten sind nicht eindeutig geregelt, Entscheidungen werden häufig verschoben.

Zwei Mitarbeitende geraten wiederholt aneinander, weil beide glauben, für denselben Bereich verantwortlich zu sein.

Die Situation bleibt über Monate ungelöst. Die Vorgesetzten greifen nicht ein, weil sie den Konflikt als „zwischenmenschlich“ betrachten. Für eine der beteiligten Personen wird die Situation zunehmend belastend. Sie fühlt sich ständig in Frage gestellt und beginnt, an sich selbst zu zweifeln.

Schliesslich fällt sie aus.

Was ist hier schiefgelaufen?

Die unklare Rollenzuteilung, die unklaren Vorgaben und ungenügende Arbeitsorganisation (des Arbeitgebers) wurden nicht erkannt und das Problem lediglich als persönlicher Konflikt behandelt.

Was hätte geholfen?

Klärung der Zuständigkeiten durch die Führung, klare Anweisungen – und dies alles nicht erst, wenn die Situation eskaliert.

Auffangnetze als Treiber?

Die Schweiz verfügt über ein sehr gut ausgebautes Netz an Absicherungen im Krankheitsfall. Lohnfortzahlungspflichten, Krankentaggeldversicherungen, Invalidenversicherung, Doppelverdienerpaare und andere Sicherheiten mehr sorgen dafür, dass Menschen bei längerer Krankheit finanziell relativ gut geschützt sind.

Das ist grundsätzlich sinnvoll und richtig und eine Errungenschaft, die nicht in Frage gestellt werden darf. Trotzdem darf nicht übersehen werden, dass diese Absicherung das Verhalten *aller* Beteiligten beeinflusst – insbesondere auch des Arbeitgebers, der mit Blick auf die Krankentaggeldversicherung oftmals nicht genügend Anreiz hat, einen ohnehin nicht so geschätzten Mitarbeiter wieder einzugliedern. Ganz im Gegenteil: Das Problem verschwindet

durch die Krankheit des Arbeitnehmers wie von selbst.

Unklare Definition von Arbeitsfähigkeit

Bei psychischen Erkrankungen gibt es oft keine klare Grenze zwischen „arbeitsfähig“ und „arbeitsunfähig“. Eine Person kann beispielsweise in einem ruhigen Umfeld gut arbeiten, aber nicht unter Zeitdruck oder in konflikthafter Situationen. Selbstverständlich versuchen die Ärzte und Ärztinnen zusammen mit dem Case Management, die Wiedereingliederung in kleineren Schritten mit Teilzeitarbeit, speziell zugewiesener Arbeit und ähnlichen flankierenden Massnahmen herbeizuführen. Der Erfolg bleibt oft aus: Niemand will sich auf Dauer mit derartigen Schwierigkeiten im Team belasten – und der Betroffene selbst stösst am Anfang auf Verständnis und Hilfe, mit der Zeit aber auf Ablehnung.

Manchmal muss man sich sagen: Ein Wechsel des Arbeitgebers wäre die bessere Lösung.

Beispiel: Das Arbeitsumfeld ist nicht auf eine teilweise Wiedereingliederung vorbereitet

Ein Mitarbeiter fällt aufgrund einer Depression aus. Nach einigen Wochen fühlt er sich stabiler, aber noch nicht voll belastbar. Sein Arzt ist unsicher, ob eine Arbeitsfähigkeit gegeben ist.

Da es keinen vordefinierten Rahmen für eine schrittweise Rückkehr gibt (meist bleiben diese Fälle eben Einzelfälle), wird der Mitarbeiter sicherheitshalber weiterhin vollständig krankgeschrieben. Nach mehreren Monaten fällt es ihm zunehmend schwer, wieder in den Arbeitsalltag einzusteigen – und er traut sich auch gar nicht mehr, dies beim bisherigen Arbeitgeber zu tun.

Was ist hier schiefgelaufen?

Nicht die Krankheit selbst, sondern die fehlenden, klaren und von allen akzeptierten Regeln führen zu einer Verlängerung der Krankheit – und am Ende zu einem vollständigen Ausscheiden des

Betroffenen aus dem konkreten Arbeitsverhältnis.

Was hätte geholfen?

Ein klar vorgegebener Prozess für Teilrückkehr mit abgestimmten Erwartungen zwischen allen Beteiligten.

Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst: Gibt es Unterschiede?

Zwischen öffentlichem Dienst und der Tätigkeit in der Privatwirtschaft bestehen kaum Unterschiede, was die Häufigkeit von Erkrankungen betrifft, sondern eher im Verlauf.

In der Privatwirtschaft besteht häufig ein stärkerer Druck zur Rückkehr, sei es durch wirtschaftliche Notwendigkeiten oder geringere Arbeitsplatzsicherheit. Das kann dazu führen, dass Mitarbeitende früher zurückkehren (müssen) – manchmal auch zu früh.

Im öffentlichen Dienst sind Arbeitsverhältnisse stabiler. Das kann dazu führen, dass mehr Zeit für das Gesundwerden bleibt, aber auch, dass Rückkehrprozesse weniger konsequent gesteuert werden. Die Organisationsgrösse dürfte ein massgeblicher Faktor sein; in kleineren Gemeinden mit weniger Mitarbeitenden dürfte der Druck ebenso hoch sein wie andernorts, da die zu übernehmende Arbeit sofort die anderen Mitarbeitenden belastet.

Warum klassische Lösungen oft zu kurz greifen

Viele vorgeschlagene Massnahmen bleiben an der Oberfläche. Stressmanagement-Kurse, Achtsamkeitstrainings oder Gesundheitsprogramme können sinnvoll sein, greifen aber oft zu kurz. Sie setzen beim Individuum an, obwohl die Ursachen häufig in der Arbeitsorganisation selber liegen – keine klaren Regeln und Zuständigkeiten mehr, kein Ende der Arbeit in Sicht.

Das wäre dann ein Umfeld, in dem die Anforderungen ständig steigen, während die Anpassung ausschliesslich von den Einzelnen erwartet wird.

Was helfen könnte: drei Ansatzpunkte

1. Arbeit wieder begrenzbar machen

Arbeit wieder klarer zu strukturieren. Das bedeutet als Pflicht des Arbeitgebers:

- klare Prioritäten
- definierte Aufgaben
- realistische Erwartungen

Nicht alles, was möglich ist, sollte gleichzeitig verlangt werden.

2. Führung neu verstehen

Führung bedeutet nicht nur Zielvorgaben, sondern auch *Begrenzung*. Gute Führungskräfte sorgen dafür, dass Mitarbeitende nicht dauerhaft über ihre Grenzen gehen – auch dann, wenn diese dazu bereit wären.

3. Systeme besser aufeinander abstimmen

Die Zusammenarbeit zwischen Ärzten, Arbeitgebern und Versicherungen ist oft unkoordiniert. Hier liegt ein grosses Potenzial:

- klare Kriterien für Arbeitsfähigkeit
- klare Regeln und Vorgehenspläne für die Wiedereingliederung
- gemeinsame Verantwortung statt getrennter Zuständigkeiten

Ein Arbeitsumfeld im Ungleichgewicht

Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz sind kein isoliertes Gesundheitsproblem. Die steigenden Fehlzeiten sind weniger ein Zeichen dafür, dass Menschen „kränker“ werden. Sie zeigen vielmehr, dass die Arbeitsorganisation, in der sie arbeiten, zunehmend schwieriger zu bewältigen ist.

Wer diese Entwicklung bessern will, stellt *nicht die Frage nach individueller Belastbarkeit* – sondern prüft, wie Arbeit organisiert ist und welche Anreize die Arbeitsorganisation setzt, um krank zu bleiben oder gesund zu werden.

Rechtsschutzinteresse und Begründungspflicht bei Mobbingvorwürfen

geschrieben von BLaw Nils Merker | Juni 23, 2026

Das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau hatte sich mit einem prozessual und materiell gleichermassen bedeutsamen Fall aus dem Hochschulpersonalrecht zu befassen; die Erwägungen sind aber von allgemeiner Bedeutung und sind auf jeden Mobbingfall anwendbar.

Im Zentrum stand die Frage, ob eine ehemalige Institutsleiterin der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) auch nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses noch ein aktuelles Rechtsschutzinteresse an der gerichtlichen Klärung von Mobbing- und Fürsorgepflichtverletzungsvorwürfen besitzt. Darüber hinaus hatte das Gericht zu prüfen, welche Anforderungen an die behördliche Begründung zu stellen sind, wenn eine Beschwerdeinstanz Mobbingvorwürfe lediglich ausschnittsweise, genauer, nur teilweise behandelt.

Das Urteil ist von Bedeutung, weil es die Eigenständigkeit des Feststellungsinteresses bei behaupteten Integritätsverletzungen betont – und dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist (in casu: weil die Klägerin entlassen wurde) und die behördliche Pflicht zur Gesamtwürdigung mobbingrelevanter Sachverhalte feststellt.

1. Ausgangslage

Die Beschwerdeführerin war seit September 2022 als Leiterin

eines Instituts an der Hochschule für Musik Basel der FHNW tätig. Bereits im Frühsommer 2023 kam es zu Unmutsäusserungen von Dozierenden und Studierenden über ihre Führung. Im November 2023 wurde deshalb ein vertrauensbildender Prozess mit externer Begleitung eingeleitet. Im März 2024 beantragte die Institutsleiterin sodann eine formelle Untersuchung wegen Verletzung ihrer persönlichen Integrität. Der Untersuchungsbericht vom April 2024 verneinte Mobbing und eine Fürsorgepflichtverletzung; der Direktionspräsident der FHNW schloss sich dieser Einschätzung mit Verfügung vom 6. Mai 2024 an.

Kurz darauf, am 24 Mai 2024, wurde die Beschwerdeführerin *fristlos entlassen*. Diese Kündigung erwies sich später als ungerechtfertigt. Gegen die Verfügung betreffend *Mobbing und Fürsorgepflicht* erhob sie im Juni 2024 Beschwerde bei der Beschwerdekommision FHNW. Diese *trat im April 2025 auf die Beschwerde nicht ein*, weil nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein aktuelles praktisches Rechtsschutzinteresse mehr bestehe. Eventualiter führte sie aus, die Vorwürfe würden inhaltlich ohnehin kein Mobbing ergeben. Gegen diesen Entscheid gelangte die Beschwerdeführerin an das Verwaltungsgericht.

2. Das zentrale prozessuale Problem: Fortbestehen des Rechtsschutzinteresses ja oder nein?

Nach aargauischem Verwaltungsverfahrensrecht ist zur Beschwerde legitimiert, wer ein schutzwürdiges eigenes Interesse an der Aufhebung oder Änderung eines Entscheids besitzt. Dieses Interesse muss grundsätzlich *nicht nur bei Einreichung des Rechtsmittels*, sondern auch noch *im Zeitpunkt der Urteilsfällung aktuell* sein. Die Vorinstanz verneinte dieses Interesse mit der Begründung, die Beschwerdeführerin arbeite nicht mehr mit den beschuldigten Personen zusammen; damit seien die arbeitsplatzbezogenen Belastungen weggefallen.

Das Verwaltungsgericht sah dies zu Recht nicht so. Es stellte dabei zunächst auf die einschlägige Richtlinie zur

persönlichen Integrität an der FHNW ab. Diese sieht für Betroffene von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing ein gestuftes Verfahren vor, das in einem formellen, anfechtbaren Entscheid darüber mündet, ob eine Verletzung der persönlichen Integrität vorliegt. Bereits daraus folgt nach Auffassung des Gerichts, dass die Richtlinie nicht nur auf die unmittelbare Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz zielt, sondern den Betroffenen gerade auch eine förmliche Klärung ihres Integritätsschutzes ermöglichen will.

Das schutzwürdige Interesse erschöpft sich deshalb nicht in der Verhinderung künftiger Belastungen innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses. Vielmehr umfasst es auch das *Interesse an einer behördlichen Feststellung*, ob eine *Persönlichkeitsverletzung stattgefunden hat*. Ein solches Feststellungsinteresse kann über die Dauer der Anstellung hinaus fortbestehen. Das Gericht hebt zwei Gesichtspunkte hervor: zum einen die *Genugtuungsfunktion* einer förmlichen Feststellung, zum anderen die mögliche Bedeutung einer solchen Klärung für Reputation und die künftigen berufliche Chancen.

Das Gericht anerkannte auch die fortdauernden gesundheitlichen Folgen als relevanten Faktor für ein Feststellungsinteresse. Die Beschwerdeführerin berief sich auf eine posttraumatische Belastungsstörung und machte geltend, die ausbleibende behördliche Benennung des Unrechts belaste sie weiterhin. Die Sichtweise des Gerichts überzeugt.

3. Materiellrechtlicher Rahmen: Was ist Mobbing?

In materieller Hinsicht stützt sich das Verwaltungsgericht auf die gefestigte bundesgerichtliche Definition zu Mobbing: Mobbing ist danach ein systematisches, feindliches, über längere Zeit anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person am Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar entfernt werden soll. Einzelne Konflikte, ein schwieriges Arbeitsklima oder wiederholte Spannungen genügen hierfür nicht. Erforderlich ist vielmehr ein Gesamtbild zielgerichteter, andauernder Feindseligkeit.

Die Beschwerdeführerin hatte eine Vielzahl konkreter Vorgänge geschildert: anonyme, ehrverletzende Beiträge in einer grossen Facebook-Gruppe, Aufrufe zur „Intervention“ gegen sie, koordinierte Sammlungen von Beschwerden, Druck auf Studierende, vorformulierte Schreiben sowie fortgesetzte Diffamierungen durch einzelne Dozierende und Personen aus dem Hochschulumfeld. Nach ihrer Darstellung zielte dieses Verhalten letztlich auf ihre Isolation und Entfernung aus der Leitungsfunktion. Das sah auch das Verwaltungsgericht so und bejahte eine Mobbingssituation.

4. Die Begründungspflicht als Grenze oberflächlicher Konfliktbewältigung

Das Verwaltungsgericht beanstandete nicht, dass die Vorinstanz einen strengen Mobbingmassstab anlegte. Kritisiert wurde aber die unzureichende Sachverhaltsabklärung. Obwohl die Beschwerdekommision selbst anerkannte, dass die Beschwerdeführerin zahlreiche Personen und Vorfälle benannt hatte, setzte sie sich inhaltlich nur mit zwei Teilaspekten auseinander, nämlich mit dem Verhalten zweier Dozenten. Die übrigen Vorwürfe, insbesondere die anonymen Online-Angriffe, die Mobilisierung von Beschwerden und die Rolle weiterer Beteiligten, blieben unbehandelt.

Damit verletzte die Vorinstanz nach Auffassung des Verwaltungsgerichts ihre Begründungspflicht klar. Diese verpflichtet die Behörde zwar nicht, jedes einzelne Parteivorbringen ausdrücklich zu widerlegen. Sie muss sich aber mit den wesentlichen Punkten befassen und erkennen lassen, weshalb sie einem Standpunkt nicht folgt. Gerade bei Mobbingvorwürfen reicht es nicht, zwei isolierte Vorfälle zu prüfen und daraus auf das Fehlen systematischen Verhaltens zu schliessen.

Hinzu kam: Sowohl die Beschwerdekommision als auch die FHNW selbst räumten ein, dass der *Untersuchungsbericht hinsichtlich der Mobbingabklärung erhebliche Mängel* aufwies. Namentlich seien zentrale Personen nicht persönlich befragt worden. Wenn

aber eine anerkannt mangelhafte Untersuchung vorliege, könne deren Ergebnis nicht als Grundlage dienen, um Mobbing definitiv zu verneinen. Die Vorinstanz hätte vielmehr, so das Verwaltungsgericht, eine eigenständige Würdigung sämtlicher Vorbringen vornehmen müssen. Dass dies unterblieb, macht den Entscheid rechtsfehlerhaft.

5. Drittpersonen und Fürsorgepflicht

Falsch war auch der Umgang der FNHW mit Alumni und externen Personen. Die FHNW hatte argumentiert, gegen solche Personen könne sie mangels Rechtsbeziehung nicht vorgehen; daraus leitete sie implizit ab, dass entsprechende Handlungen für die Mobbingprüfung nur begrenzt relevant seien.

Das Verwaltungsgericht wies diese Verkürzung als unzulässig zurück. Zwar seien Sanktionen gemäss Richtlinie nur gegenüber bestimmten, statusrechtlich verbundenen Personen möglich. Für die Frage, ob Mobbing vorliegt und ob die Arbeitgeberin ihre Fürsorgepflicht verletzt hat, kommt es jedoch nicht auf die formelle Einordnung der handelnden Personen an, sondern auf die Wirkung ihres Verhaltens im Arbeitsverhältnis der betroffenen Person.

Damit macht das Gericht deutlich: Auch Angriffe aus dem erweiterten Hochschulumfeld müssen in die Gesamtwürdigung einbezogen werden, wenn sie geeignet sind, eine Mitarbeiterin am Arbeitsplatz zu isolieren oder auszugrenzen. Ist die Arbeitgeberin hiervon in Kenntnis gesetzt, treffen sie Abklärungs- und Schutzpflichten.

6. Ergebnis und Schlussbemerkung

Das Verwaltungsgericht hiess die Beschwerde gut, hob den Nichteintretensentscheid auf und wies die Sache zur korrekten Sachverhaltsabklärung und zur neuen Beurteilung an die Beschwerdekommision FHNW zurück.

Der Entscheid ist deutlich. Die FNHW war offenbar nicht gewillt, die Beschwerdeführerin ernst zu nehmen. Nachdem

bereits die Widerrechtlichkeit der fristlosen Kündigung derselben Person festgestellt worden war, hätte es sich aufgedrängt, wenigstens in diesem Verfahren einigermaßen seriös vorzugehen. Das war nicht der Fall. Und bei den vom Verwaltungsgericht festgestellten rechtlichen Fehlern, kann man auch nicht von juristischer Haarspalterei sprechen. Bereits das Gefühl für Anstand und Fairness hätte einem sagen müssen, dass diese Sache beurteilt werden muss (kein Nichteintreten) und dass die Mobbingvorwürfe sauber abzuklären sind. Es bleibt abzuwarten, ob die zweite Runde nachvollziehbar korrekt vorgenommen wird.

Personalkommission statt Personalverband?

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 23, 2026

Warum interne Mitwirkung nicht reicht – und problematisch ist

In zahlreichen Gemeinden wird derzeit ein Modell für die Interessenvertretung des Personals bevorzugt, das auf den ersten Blick sympathisch klingt: Mitarbeitende sollen über eine Personalkommission mitreden können. Dialog statt Konflikt, Zusammenarbeit statt Konfrontation – so die Worte.

Doch hinter dieser scheinbar partnerschaftlichen Idee verbirgt sich eine unbequeme Realität: Mitwirkung wird angeboten – aber echte Einflussmöglichkeiten bleiben stark begrenzt.

Die entscheidende Frage lautet deshalb nicht, ob Mitarbeitende angehört werden. Sondern: **Wer setzt sich durch, wenn es darauf ankommt?**

Die angenehme Illusion der Mitwirkung

Personalkommissionen werden gerne als modernes Instrument der Beteiligung dargestellt. Sie vermitteln den Eindruck, dass Mitarbeitende eingebunden sind, ihre Anliegen platzieren können und ernst genommen werden.

Das Problem ist nur: In vielen Fällen bleibt genau das eine Illusion.

Denn eine Personalkommission ist – nüchtern betrachtet – ein internes Gremium. Ihre Rechte sind meist klar begrenzt:

- Sie darf informiert werden
- Sie darf Stellung nehmen
- Sie darf Vorschläge machen

Was sie in der Regel **nicht** kann:

- verbindlich mitentscheiden
- Verhandlungen auf Augenhöhe führen
- Druck ausüben

Das Resultat ist ein Modell, das gut aussieht – aber im Ernstfall wenig bewirkt.

Warum Arbeitgeber dieses Modell lieben

Man muss kein Hellseher sein, um zu erkennen, warum Personalkommissionen so beliebt sind. Für Arbeitgeber bieten sie gleich mehrere Vorteile.

Erstens: **Kontrolle.**

Die Kommission ist Teil der Organisation. Prozesse, Themen und Kommunikation bleiben intern steuerbar und erkennbar.

Zweitens: **Ruhe.**

Personalkommissionen sind auf Kooperation ausgelegt. Konflikte werden moderiert, nicht eskaliert. Es herrscht das Amtsgeheimnis und die Probleme bleiben intern kontrolliert unter Deckel.

Drittens: **Abschirmung nach aussen.**

Externe Akteure – insbesondere Personalverbände – bleiben draussen. Damit verschwinden auch deren Ressourcen, Erfahrung und Durchsetzungskraft.

Viertens: **Symbolik.**

Es kann gesagt werden: „Die Mitarbeitenden sind eingebunden.“ Formal stimmt das sogar.

Allerdings: Formale Mitwirkung ersetzt keine echte Interessenvertretung.

Wenn es ernst wird, zeigt sich die Wahrheit

Solange alles gut läuft, fällt der Unterschied kaum auf. Eine Personalkommission kann zur Arbeitskultur beitragen, kleinere Anliegen lösen und den Dialog fördern.

Doch was passiert, wenn es ernst wird?

- wenn Stellen abgebaut werden
- wenn Löhne unter Druck geraten
- wenn Arbeitsbedingungen verschlechtert werden
- wenn Konflikte eskalieren

Eine Personalkommission kann in solchen Situationen nur:

- Bedenken formulieren
- Vorschläge einbringen
- um Verständnis werben

Aber sie kann nicht:

- Verhandlungen erzwingen
- rechtliche Schritte einleiten
- politischen Druck aufbauen
- strukturelle Macht ausgleichen

Kurz gesagt: **Sie kann appellieren – aber nicht durchsetzen. Das reicht nicht!**

Der entscheidende Unterschied: Unabhängigkeit

Ein Personalverband ist unabhängig. Er ist nicht Teil der Organisation, nicht vom Arbeitgeber abhängig und nicht in

interne Hierarchien eingebunden. Das macht seine Stärke aus.

Er kann:

- Mitarbeitende überbetrieblicher organisieren
- Fälle bündeln und systematisch angehen
- rechtliche Mittel einsetzen
- Themen politisch platzieren
- Öffentlichkeit herstellen

Das bedeutet nicht, dass ein Personalverband immer konfrontativ auftreten muss. Aber er **kann** es, wenn es notwendig wird. Und allein diese Möglichkeit verändert die Ausgangslage grundlegend.

Das „kooperative Modell“ – und seine Schattenseiten

Häufig wird argumentiert, eine Personalkommission stehe für Partnerschaftlichkeit und ein Personalverband für Konflikt. Das trifft nicht zu.

Auch Personalverbände sind konstruktiv und lösungsorientiert. Sie können aber auch anders, wenn es nötig ist. Wenn eine Seite keine echten Druckmittel hat, entsteht keine Partnerschaft – sondern ein Ungleichgewicht.

Oder provokativ formuliert:

Wer nichts durchsetzen kann, wird irgendwann auch nicht mehr ernst genommen.

Typische Schwächen interner Personalkommissionen

In der Praxis zeigen sich immer wieder die gleichen Muster. Personalkommissionen sind oft:

- spät eingebunden, wenn Entscheidungen faktisch bereits gefallen sind
- abhängig vom Informationsfluss des Arbeitgebers
- ohne direkten Zugang zur eigentlichen Entscheidungsebene
- mit minimalen Ressourcen ausgestattet
- auf „harmlose“ Themen beschränkt
- kaum Schutz vor subtilen Benachteiligungen

Das Ergebnis ist häufig ein Gremium, das zwar existiert – aber wenig bewegt.

Die Rolle von Konflikten – ein Tabu?

Für die meisten Arbeitgeber gilt Konflikt als etwas Negatives, das möglichst vermieden werden soll. Personalkommissionen sind genau auf diese Logik ausgerichtet.

Personalverbände verfolgen allerdings einen anderen Ansatz: Konflikte werden nicht gesucht, aber sie werden **genutzt**, wenn sie entstehen. Sie zeigen, wo Interessen auseinandergehen. Sie machen Probleme sichtbar. Und sie ermöglichen es, aus vielen Einzelstimmen eine kollektive Position zu entwickeln.

Typische Instrumente sind dabei:

- koordinierte Eingaben und Stellungnahmen
- gemeinsame Auftritte von Mitarbeitenden
- politische und mediale Thematisierung
- rechtliche Verfahren

Das Ziel ist nicht Eskalation um der Eskalation willen – sondern **Veränderung durch Druck, wenn Dialog nicht reicht**.

Parallel oder Ersatz? Eine falsche Gegenüberstellung

Oft wird die Diskussion so geführt, als müsste man sich entscheiden: Personalkommission oder Personalverband. Oder hinter der Einführung der Personalkommission steckt das Kalkül, den Personalverband zu schwächen. Beides ist falsch.

In vielen funktionierenden Systemen existieren beide parallel:

- Die Personalkommission für den internen Dialog
- Der Personalverband für die unabhängige Vertretung und Durchsetzung

Problematisch wird es erst dann, wenn die Personalkommission als Ersatz präsentiert wird. Denn damit wird suggeriert, dass externe Unterstützung nicht mehr notwendig ist.

Genau das ist nicht der Fall. Das sehen durchaus auch die

schlaueren unter den öffentlichen Arbeitgebern so. Wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Personalverband eine Lösung ausgehandelt und vereinbart, dann stösst dies bei den Mitarbeitenden auf wesentlich mehr Akzeptanz, als wenn die interne, vom Arbeitgeber finanzierte und geführte Personalkommission Ja zu einer Vereinbarung sagt. Ersteres kann man ernst nehmen, zweiteres nicht.

Es gibt deshalb auch Gemeinden, die sich explizit über die Gründung eines Personalverband freuen, weil sie einen unabhängigen Ansprechpartner haben, dem die Mitarbeitenden vertrauen und mit dem sie Lösungen vereinbaren können.

Fazit

Mitreden zu dürfen ist gut. Mitbestimmen zu können ist besser. Und manchmal ist genau das der Unterschied, der zählt.