Lohnschutzpaket: Auswirkungen auch auf den Kündigungsschutz im öffentlichen Dienst?

geschrieben von Dr. Michael Merker | Februar 20, 2026

Der Bundesrat hat am 11. Februar 2026 Anpassungen am inländischen Massnahmenpaket zur Sicherung des Lohnschutzes im Rahmen des Pakets Schweiz – EU (Bilaterale III) beschlossen. Betroffen ist die «Massnahme 14», welche die Sozialpartnerschaft im Betrieb stärkt. Die Anpassungen stützen sich auf die Ergebnisse der Vernehmlassung und sind das Resultat von Gesprächen mit den Sozialpartnern in den letzten Monaten. Sie fliessen in die Botschaft zum Paket Schweiz – EU (Bilaterale III) ein.

Lohnschutzpaket komplett: Bundesrat verabschiedet Kündigungsschutz für Personalvertretungen

Der Bundesrat hat am 11. Februar 2026 die sogenannte **«Massnahme 14»** des inländischen Lohnschutzpakets im Rahmen der Verhandlungen mit der EU (Bilaterale III) finalisiert. Damit ist das Paket aus 14 Begleitmassnahmen, das die Schweizer Löhne vor Dumping schützen soll, nun vollständig.

Die Kernpunkte der Massnahme 14

Die neue Regelung stärkt den Schutz von gewählten Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern sowie Mitgliedern paritätischer Organe. Da diese Personen im Betrieb oft direkt über Löhne und Arbeitsbedingungen verhandeln, gilt ihr Schutz als zentrales Element, um die Lohnkontrollen wirksam durchsetzen zu können.

- **Aussprachepflicht:** Bevor ein Arbeitgeber einer Personalvertretung kündigen kann, muss zwingend eine Aussprache stattfinden.

– **Keine Nichtigkeit:** Im Sinne eines Kompromisses mit der Arbeitgeberseite führt eine Verletzung des Verfahrens nicht zur Nichtigkeit der Kündigung, sondern sie wird als **missbräuchlich** eingestuft.
– **Sanktionen bei Missachtung:** Erfolgt eine Kündigung ohne diese Aussprache, drohen dem Arbeitgeber Entschädigungszahlungen von **mindestens vier bis maximal zehn Monatslöhnen**.
– **Geltungsbereich:** Der Schutz greift in Unternehmen ab einer Grösse von **50 Mitarbeitenden**, was laut Bundesrat etwa zwei Prozent der Schweizer Betriebe betrifft.

Einordnung und Reaktionen
Die Massnahme war bis zuletzt zwischen den Sozialpartnern umstritten. Während der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) von einer notwendigen, wenn auch minimalen Lösung spricht, um Repressionen gegen Personalvertreter zu verhindern, kritisieren Arbeitgeberverbände wie der Schweizerische Gewerbeverband (sgv) und Swissmem den Beschluss als Eingriff in den flexiblen Arbeitsmarkt.

Der Bundesrat betont hingegen, dass die Lösung ausgewogen sei und die Verpflichtungen gegenüber der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) erfülle. Das gesamte Lohnschutzpaket wird nun Teil der Botschaft zum EU-Vertragspaket sein, die voraussichtlich im März 2026 an das Parlament überwiesen wird.

Kündigungsschutz und öffentlicher Dienst?
Betrifft der Kündigungsschutz auch den öffentlichen Dienst, also die in Personalverbänden und Gewerkschaften engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kantonen und Gemeinden?

Nein, die Massnahme 14 bezieht sich auf die **Privatwirtschaft**, genauer: auf Arbeitsverhältnisse, die dem Obligationenrecht (OR) unterstehen. Das können auch Arbeitsverhältnisse bei der öffentlichen Hand sein, da zahlreiche Gemeinden ihr Personal

privatrechtlich bzw. nach OR anstellen.

Für die Mitarbeitenden bei **Kantonen und Gemeinden** sowie beim Bund gilt allerdings Folgendes:

– Öffentliches Personalrecht: Mitarbeitende im öffentlichen Dienst unterstehen in der Regel spezifischen kantonalen oder kommunalen personalrechtlichen Regeln.
– Strengerer Schutz existiert theoretisch bereits: Im öffentlichen Sektor ist der Kündigungsschutz bereits gestützt auf die Verfassung und die nachfolgenden öffentlich-rechtlichen Normen stärker ausgeprägt als in der Privatwirtschaft. Eine Kündigung durch den Staat erfordert zwingend eine vorgängige Anhörung (rechtliches Gehör) und einen **sachlich hinreichenden Kündigungsgrund**.
– Fokus der Massnahme 14: Die Neuregelung zielt darauf ab, den Schutz in der Privatwirtschaft – insbesondere für Firmen mit über 50 Mitarbeitenden – an internationale Standards (IAO) anzugleichen und die Rolle von Personalvertretungen bei Lohnkontrollen zu stärken.

Die Massnahme 14 greift also dort, wo bisher die liberale Kündigungsfreiheit des OR galt, während der öffentliche Dienst seine eigenen, meist strengeren Verfahren beibehält. Immerhin: Soweit die öffentliche Hand ihre Mitarbeitenden dem OR unterstellt (was häufig auch in subsidiären Verweisungen auf das OR geschieht), sind die neuen Kündigungsschutzbestimmungen auch im öffentlichen Dienst anwendbar und können eine Anpassung der Sanktionen bei unsachlichen Kündigungen zur Folge haben –dies bei gewählten Mitgliedern von Arbeitnehmervertretungen und Personalkommissionen.

Folgen einer ungerechtfertigten Kündigung
Die **Massnahme 14** verschärft die finanziellen Folgen für Arbeitgeber massiv, wenn sie gewählten Personalvertretern ohne das vorgeschriebene Verfahren kündigen.

Hier ist der direkte Vergleich zwischen dem aktuellen Obligationenrecht (OR) und der neuen Regelung:

Vergleich der Sanktionen (Privatwirtschaft)

Merkmal	Bisheriges Recht (OR)	Neue «Massnahme 14»
Maximale Entschädigung	Bis zu **6 Monatslöhne**	Bis zu **10 Monatslöhne**
Maximale Entschädigung	Keine gesetzliche Untergrenze	**4 Monatslöhne** (bei fehlender Aussprache)
Verfahrenspflicht	Keine (Kündigungsfreiheit)	Obligatorische **Aussprache** vorab
Rechtsfolge	Kündigung ist missbräuchlich	Kündigung ist missbräuchlich (nicht nichtig)

Die wichtigsten Unterschiede im Detail

1. Höhere Abschreckung: Während Richter heute oft nur Entschädigungen von 2 bis 3 Monatslöhnen zusprechen, legt die neue Massnahme für schwere Verstösse (Kündigung ohne Aussprache) einen **Fixwert von mindestens 4 Monatslöhnen** fest.

2. Verhinderung von „Überrumpelungen“: Das neue Gesetz zwingt Arbeitgeber zu einem Dialog. Wer diesen Dialog bewusst umgeht, wird automatisch mit der hohen Sanktion bestraft.

3. Rechtssicherheit für Firmen: Um den Wirtschaftsstandort nicht zu gefährden, hat der Bundesrat darauf verzichtet, solche Kündigungen für „nichtig“ (also ungültig) zu erklären. Das Arbeitsverhältnis endet also trotz Fehlern, aber es wird für den Arbeitgeber deutlich teurer.

Voraussetzung der Anwendung

Damit die neuen Regeln der **Massnahme 14** überhaupt greifen, müssen drei spezifische Bedingungen erfüllt sein:

1. Mindestgrösse des Betriebs: Die Regelung gilt nur für Unternehmen mit **mindestens 50**

Mitarbeitenden. In kleineren Betrieben bleibt die bisherige Flexibilität des Obligationenrechts (OR) weitgehend unberührt.

2. Status der Person: Der Schutz gilt nicht für jeden Angestellten, sondern ausschliesslich für:

– Gewählte Mitglieder einer **Arbeitnehmervertretung**.

– Mitglieder von **paritätischen Organen** (z. B. Vertreter in Vorsorgekommissionen oder Vollzugsorganenvon Gesamtarbeitsverträgen)

3. Kündigungsgrund: Das Verfahren (die obligatorische Aussprache) muss eingeleitet werden, wenn die Kündigung im Zusammenhang mit der **Tätigkeit in der Personalvertretung** steht oder während der Mandatsdauer erfolgt.

Fazit:

Die Massnahme 14 kann auch im öffentlichen Dienst Platz greifen. Allerdings dürfte es bei wenigen Anwendungsfällen bleiben.