Ergebnisse Lohnrunde 2026

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 15, 2026

Die Lohnrunde 2026 im öffentlichen Sektor (geprüft wurden nur die öffentlichen Arbeitgeber derjenigen Mitarbeitenden, die bei uns organisiert sind) fällt insgesamt verhalten aus. Eine Mehrheit der befragten Personalverbände berichtet zwar von einem Teuerungsausgleich – meist zwischen 0,1 und 0,3 Prozent –, doch spürbare Lohnerhöhungen bleiben die Ausnahme. Reallohnerhöhungen wurden nur vereinzelt gewährt. Stattdessen setzen viele Arbeitgeber auf individuelle Lohnmassnahmen oder punktuelle Anpassungen.

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

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

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

Kennzahl	Wert
Rückmeldende Verbände	26
Verbände mit Teuerungsausgleich	21
Median Teuerungsausgleich	0,2 %

Verbände mit individuellen Mitteln / Lohnentwicklungstöpfen	17
Homeoffice-Regelungen gemeldet	26
Zufriedenheit: ja / nein / teilweise / k.A.	9 / 9 / 4 / 7

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

Tiefe generelle Lohnanpassungen – Schwerpunkt auf individuellen Anpassungen

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

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

Uneinheitlichkeit als gemeinsamer Nenner

Einige Rückmeldungen zeigen exemplarisch, wie unterschiedlich dieselbe Ausgangslage interpretiert wird. In Biel wurde trotz

einer offiziell ausgewiesenen Jahresteuerung von 0,0 Prozent eine generelle Erhöhung von 0,5 Prozent beschlossen – ausdrücklich mit Verweis auf steigende Versicherungs- und Gesundheitskosten, die im LIK nicht enthalten sind.

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

Nebenleistungen

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

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

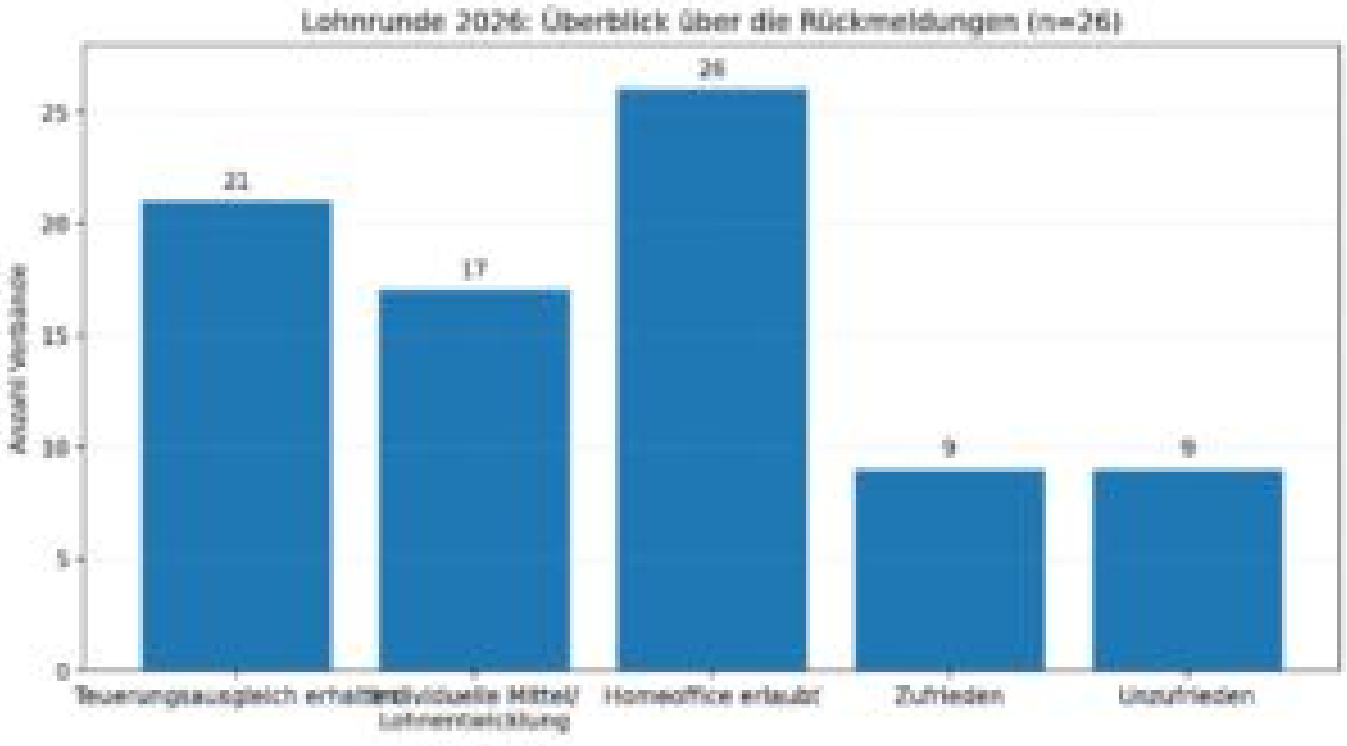
Zufriedenheit?

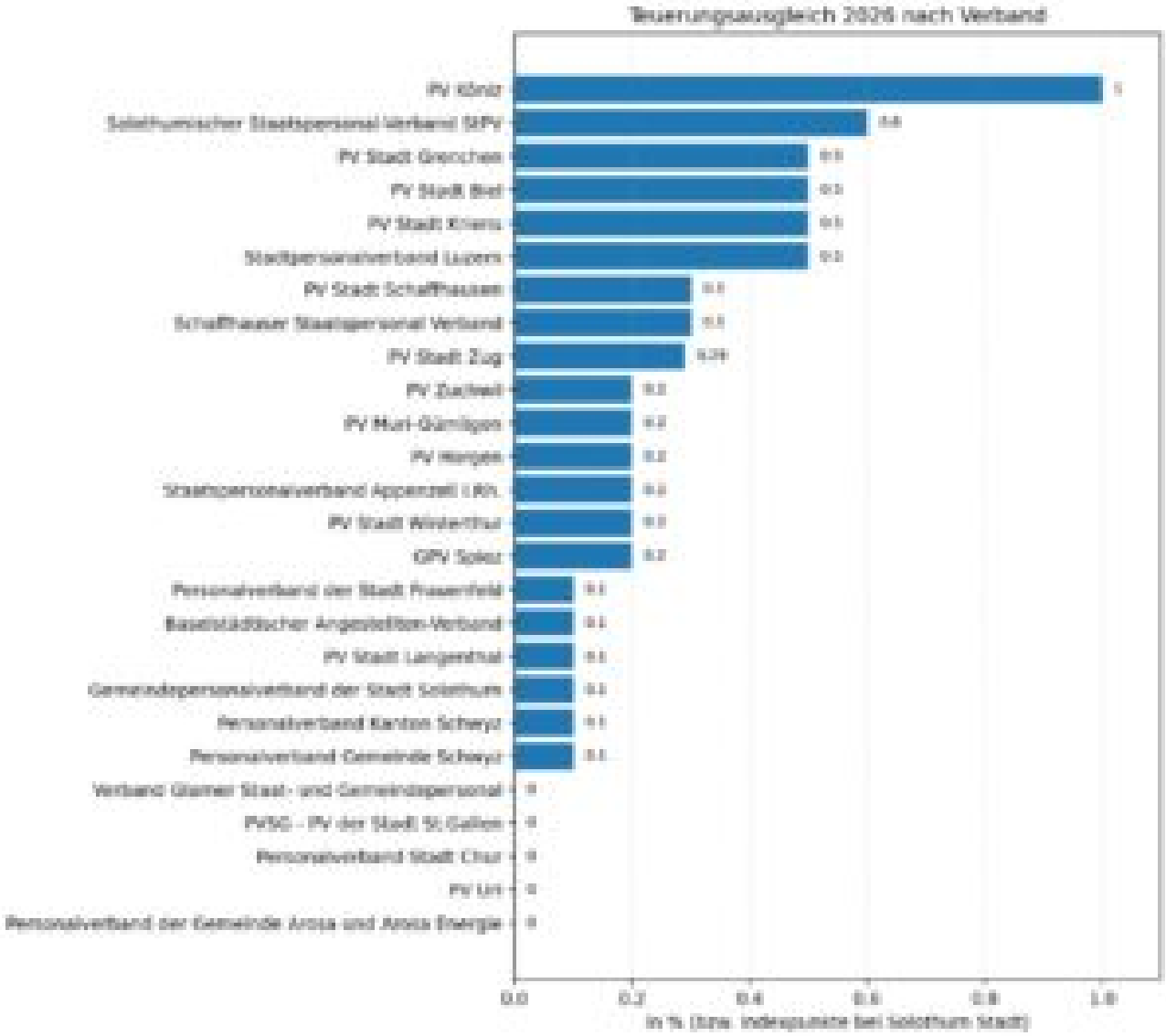
Die Zufriedenheit mit der Lohnrunde ist entsprechend gespalten. Neun Verbände äussern sich klar zufrieden, neun klar unzufrieden; hinzu kommen mehrere teilweise zufriedene oder nicht eindeutig zuordenbare Rückmeldungen. Wo Erwartungen formuliert wurden, lagen diese meist über dem Erreichten –

insbesondere beim Ausgleich älterer Teuerungsrückstände oder bei generellen Reallohnerhöhungen – aber das ist Teil der Verhandlungen und nicht weiter erstaunlich. Allerdings bleiben gerade diese Rückstände vielen Antworten ein wiederkehrendes Thema, auf das auch Öffentliches Personal Schweiz immer wieder hinweist. Es kann nicht sein, dass unterbliebener Teuerungsausgleich für immer und ewig nachgeschleppt wird, mit negativen Auswirkungen auch auf die Altersvorsorge.

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

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




Teuerungsausgleich 2026 nach Verband
PV Köniz
Solothurnischer Staatspersonal-Verband SPV
PV Stadt Grenchen
PV Stadt Biel
PV Stadt Kriens
Stadtpersonalverband Luzern
PV Stadt Schaffhausen
Schaffhauser Staatspersonal Verband
PV Stadt Zug
PV Zollikofen
PV Muri-Gümligen
PV Ittigen
Staatspersonalverband Appenzell I.Rh.
PV Stadt Winterthur
GPV Spiez
Personalverband der Stadt Frauenfeld
Basellandschaftlicher Angestellten-Verband
PV Stadt Langenthal
Gemeindepersonalverband der Stadt Solothurn
Personalverband Kanton Schwyz
Personalverband Gemeinde Schwyz
Verband Glarner Staat- und Gemeindepersonal
PVSG - PV der Stadt St.Gallen
Personalverband Stadt Chur
PV Uri
Personalverband der Gemeinde Arosa und Arosa Energie
0.0
0.2
0.4
0.6
0.8
1.0
in % (bzw. Indexpunkte bei Solothurn Stadt)