Personalrecht: Zulässigkeit eines kantonalen Klageverfahrens, wenn der kommunale Instanzenzug nicht durchlaufen wurde

geschrieben von Dr. Michael Merker | Januar 22, 2026

In personalrechtlichen Streitigkeiten kann sich die verfahrensrechtlich entscheidende Frage stellen, ob der *gemeindeinterne Instanzenzug* (wenn vorhanden) ausgeschöpft werden muss (und dies innert Frist), bevor der Gang an das kantonale Gericht durch Klage möglich ist. Nein, sagt das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau, massgebend ist allein das kantonale Verfahrensrecht: Wenn eine Gemeinde einen gemeindeinternen Beschwerdeweg einführt und dieser nicht genutzt wird, ist gleichwohl die Klage an das Verwaltungsgericht zulässig.

Der Fall

Die Gemeinde wendete im Klageverfahren vor Verwaltungsgericht ein, die erste Kündigung (eines Arbeitsvertrages) durch die Gemeinde (ausgesprochen durch den Geschäftsführer der Gemeindeverwaltung) sei mangels Ausschöpfung des gemeindeinternen Rechtsmittelwegs (keine Anfechtung innert Frist) *in Rechtskraft erwachsen* und könne daher nicht mehr mittels Klage beim Verwaltungsgericht angefochten werden. Die erneute, «zweite» Kündigung durch den Gemeinderat sei wegen der Rechtskraft des ersten Entscheids gegenstandslos und entfalte keinerlei Rechtswirkungen. Es fehle deshalb an einer Sachurteilsvoraussetzung für die vorliegende Klage, auf die nicht einzutreten sei.

Dieser Argumentation folgte das Verwaltungsgericht nicht. Es

entschied:

- Die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts, erstinstanzlich Klagematerien aus kommunalen öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen zu beurteilen, ergibt sich aus kantonalem Recht und *kann nicht durch kommunales Recht abgeändert werden.* Deshalb spielt es für die Beurteilung der Beantwortung der Frage, ob eine mit Klage beim Verwaltungsgericht anfechtbare Vertragsauflösung (genauer die Schadenersatzfolgen aus einer fehlerhaften Vertragsauflösung) vorliegt, keine Rolle, ob ein allfälliger gemeindeinterner Rechtsmittelweg gegen die Kündigung ausgeschöpft wurde oder nicht.

- Die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts, erstinstanzlich Klagematerien aus kommunalen öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen zu beurteilen, ergibt sich aus kantonalem Recht und *kann nicht durch kommunales Recht abgeändert werden.* Deshalb spielt es für die Beurteilung der Beantwortung der Frage, ob eine mit Klage beim Verwaltungsgericht anfechtbare Vertragsauflösung (genauer die Schadenersatzfolgen aus einer fehlerhaften Vertragsauflösung) vorliegt, keine Rolle, ob ein allfälliger gemeindeinterner Rechtsmittelweg gegen die Kündigung ausgeschöpft wurde oder nicht.

- Dass der Arbeitsvertrag zwischen den Parteien aufgelöst wurde, sei es durch die erste Kündigung (durch den Geschäftsführer) oder durch die zweite (den Gemeinderat), ist unbestritten. Effektiv dürfte das Arbeitsverhältnis erst durch den Kündigungsbeschluss des Gemeinderats gültig aufgelöst worden sein. Das liegt zum einen daran, dass die Zuständigkeit für die Kündigung von Anstellungsverhältnissen gemäss Art. 6 Abs. 1 Personalreglement beim Gemeinderat liegt. Eine gültige Delegation der Kündigungsbefugnis (im Delegations- und

Kompetenzreglement) an den Geschäftsführer der Gemeindeverwaltung und den Chef Regionalpolizei sei zweifelhaft.

- Doch selbst wenn von einer gültigen Delegation auszugehen wäre, so das Verwaltungsgericht weiter, wurde es im ersten Kündigungsschreiben versäumt, den in Ziff. 3a des Delegations- und Kompetenzreglements vorgeschriebenen Rechtsmittelhinweis anzubringen, wonach innerhalb von zehn Tagen ein anfechtbarer Entscheid des Gemeinderats verlangt werden kann, wenn man mit einem Entscheid der delegierten Stelle nicht einverstanden ist. Ohne diesen Hinweis konnte der Kläger trotz anwaltlicher Vertretung nicht erkennen, dass es sich bei der ersten Kündigung um einen (auf Gemeindeebene) endgültigen Entscheid handelte, zumal dem Kläger das Delegations- und Kompetenzreglement unbestrittenermassen nicht ausgehändigt worden war und es sich dabei nicht um einen publizierten Erlass handelt.

- Der Kläger, so das Verwaltungsgericht, weist zu Recht darauf hin, dass dem Rechtsuchenden aus einer fehlenden Rechtsmittelbelehrung nach einem allgemeinen Rechtsgrundsatz, der den verfassungsmässigen Vertrauensschutz und Art. 29 Abs. 1 und 2 Bundesverfassung konkretisiert, keine Rechtsnachteile erwachsen dürfen (BGE 144 II 401, Erw. 3). Wie der Klägers aus § 39 Gemeindegesetz AG hätte schliessen können, dass die Einwohnergemeinde von der darin geregelten Delegationsbefugnis in Bezug auf die Kündigung von Anstellungsverhältnissen Gebrauch gemacht hat, ohne den Inhalt des Delegations- und Kompetenzreglements zu kennen, ist nicht er- sichtlich. Deswegen hat der Geschäftsführer der Gemeindeverwaltung Recht daran getan, die „Einsprache“ des Klägers, obwohl sie *ausserhalb der zehntägigen Frist* nach § 39 Abs. 2

Gemeindegesetz AG beim Gemeinderat eingereicht wurde, als rechtzeitig erfolgt entgegenzunehmen und das Geschäft zum Entscheid an den Gemeinderat zu überweisen. Alles andere hätte einen Verstoss gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 BV) dargestellt.

- Selbst wenn das Gericht in diesen Punkten (Delegation und Fristversäumnis bei der Anfechtung der ersten Kündigung) anders entschieden hätte, müsste auf die Klage eingetreten werden. Denn: Der Verzicht auf den Weiterzug eines Entscheids an den Gemeinderat im Sinne von § 39 Abs. 2 Gemeindegesetz AG beinhaltet *keinen Verzicht auf eine Klage beim Verwaltungsgericht* gemäss Personalgesetz AG; für die Fristwahrung der Klage beim Verwaltungsgericht gilt ausschliesslich § 48 Abs. 4 Personalgesetz AG (sechs Monate seit Zustellung der Kündigung). Selbst wenn dem Kläger bereits mit Schreiben vom 28. August 2024 (erste Kündigung) auf Gemeindeebene rechtsbeständig gekündigt worden und die Kündigung des Gemeinderats vom 14. Oktober 2024 (zweite Kündigung) dagegen unwirksam wäre, wäre damit keine Präklusions- und Rechtskraftwirkung in Bezug auf die abschliessend im kantonalen Recht geregelte Klage an das Verwaltungsgericht verbunden. Auch Entscheide einer delegierten Stelle (nicht nur des Gemeinderates), mit welchen ein Anstellungsverhältnis gültig aufgelöst wird, sind im Rahmen der kantonalen Gesetzgebung mit Klage beim Verwaltungsgericht anfechtbar.

Die Bemerkungen

Der Entscheid betrifft ein *Klageverfahren*. Das Klageverfahren (und nicht das Beschwerdeverfahren) ist gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen Staat und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer *vertraglich* eingegangen wurde (und nicht durch einseitige Anstellungsverfügung). Diese Differenzierung ist wesentlich; ein Entscheid des aargauischen

Verwaltungsgerichts, der eine Aussage darüber enthält, ob im Beschwerdeverfahren dasselbe gilt, fehlt.

Kann geklagt werden (auf Schadenersatz), muss (und kann!) die Kündigung selbst nicht angefochten werden, ihre Rechtmässigkeit stellt sich nur als Vorfrage. Das liegt daran, dass die bei der Kündigung eines (hier öffentlich-rechtlichen) Vertragsverhältnisses der Vertrag endet (und das Personalrecht auch keine Wiederanstellung vorsieht). Deshalb präsentieren sich gemeindeinterne «Einsprache- oder Beschwerdeverfahren» eher als Vorverfahren um Einigung als um echte Beschwerdeverfahren. Dieser Umstand rechtfertigt bereits den vorliegenden Entscheid des Verwaltungsgerichts.

Der Entscheid ist im Übrigen tendenziell personalfreundlich, weil das Gericht der Auffassung ist, selbst mit anwaltlicher Vertretung sei der Arbeitnehmer nicht gezwungen, in kommunalen Reglementen nach gemeindeinternen Rechtsmittelzügen zu suchen. Das erleichtert die Sache. Man hätte wohl auch anderer Auffassung sein können, nämlich, dass eine Anwältin oder ein Anwalt die Beschwerdewege in jedem Fall kennen muss und wissen sollte, dass delegierte kommunale Entscheidbefugnisse (zum Beispiel an eine Abteilungsleiterin) häufig durch ein gemeindeinternes Einsprache- oder Beschwerdeverfahren kompensiert werden. Ganz ungewöhnlich ist das also nicht.

Mit dem Entscheid stellt das Gericht überdies klar, dass sich die kantonalen Rechtsmittelinstanzen die im kantonalen Verfahrensrecht vorgegebenen Rechtsmittelwege (zumindest betreffend Klageverfahren) nicht durch kommunale Erlasse einschränken lassen. Es gilt kantonales Verfahrensrecht, kommunale Ergänzungen sind vielleicht nice to have, aber unmassgeblich.

Vorsicht: Trotz der klaren Worte im Entscheid ist Vorsicht angezeigt. Man darf sich nicht darauf verlassen, dass andere Gerichte vergleichbare Verfahrenssituationen gleich

beurteilen. Dass die Einhaltung kommunaler Rechtsmittelwege freiwillig ist, kann man auch anders sehen. Auch mit Anwälten geht insbesondere das Bundesgericht nicht so zimperlich um: Wer vom Fach ist oder sein sollte, kann sich nur ganz ausnahmsweise auf Treu und Glauben berufen, wenn es um Rechtsmittelfristen geht. Diese Einschränkungen sind zu machen.

(Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau vom 27. Oktober 2025 in Sachen A.; WKL.2024.10, Link: Resultate – Kanton Aargau – Erlass-Sammlung).

Ab sofort noch bessere Konditionen für Mercedes-Fahrzeuge

geschrieben von Enesa Sefedini | Januar 22, 2026

Liebe Mitglieder

Sie erhalten von unserem mehrjährigen Partner Mercedes-Benz Schweiz AG ab diesem Jahr neue, noch bessere Konditionen. Dank der grossen Fahrzeugpalette dürfte es Ihnen leicht fallen, ein für Sie geeignetes Modell zu finden.







-> Alle Angaben siehe https://www.mercedes-benz.ch/de/passengercars/cars-guide/fleet-offer/nfa-a.html <-

---

Protokoll

geschrieben von Peter Meier | Januar 22, 2026
Paulusheim, Moosmattstrasse 4, 6005 Luzern

Anwesend:
Mitglieder 35 Aktivmitglieder, 26 Passivmitglieder (inkl. Vorstand und Vertrauensleute) und 6 Gäste

Bericht / Beschluss

Zum zweiten Mal nach 2024 führt der Stadtpersonalverband Luzern die Generalversammlung an einem neuen Ort und wiederum mit einem anschliessenden Event durch. Heute findet die Sitzung im Paulusheim Luzern statt. Nach den statuarischen Traktanden folgt ein interessanter Film von C. Filipponi und danach geniessen wir gemeinsam den Apéro mit Häppchen.

Der Präsident Peter Hofstetter begrüsst alle Teilnehmenden herzlich zur 109. Generalversammlung des SPVL und heisst alle herzlich willkommen. Er dankt für das zahlreiche Erscheinen und das Interesse.

Speziell begrüsst Peter Hofstetter heute folgende Gäste:
– Stadtrat Marco Baumann
– Vreni Grüter, Co-Präsidentin Pensioniertenverein Stadt Luzern
– Tresa Stübi-Cavegn, Geschäftsführerin Luzerner Staatspersonalverband
– Patrick Dittli, Personalchef der Stadt Luzern und SPVL-Mitglied
– unsere beiden Ehrenmitglieder André Zumthurm und Josef Zimmermann

Es haben sich wie üblich zahlreiche Mitglieder zur heutigen GV entschuldigt, namentlich erwähnt werden hier die beiden Ehrenpräsidenten Toni Merz und Daniel Burri sowie unser Ehrenmitglied Robert Bühler, Ruedi Meier als Co-Präsident PVSL sowie Alex Riedweg, Präsident PV ewl. Kurzfristig musste sich auch Vorstandsmitglied Silvia Baumann wegen Krankheit entschuldigen.

Traktanden
Einige administrative Angaben:
Die Generalversammlung wird gemäss Statuten vom 12. Juni 1995 durchgeführt.

Gemäss Art. 12 findet die GV in der Regel in der ersten Jahreshälfte statt. Die Bekanntgabe der GV muss zwei Monate im

Voraus erfolgen (im ZV-Info vom Januar/Februar 2025 erfolgt). Die Einladung muss einen Monat im Voraus erfolgen (Anfangs April 2025 erfolgt).

Über nicht traktandierte Geschäfte kann nicht Beschluss gefasst werden. Gemäss Art. 18 finden Wahlen und Abstimmungen durch einfaches Handmehr statt. Anträge seitens der Mitglieder sind keine eingegangen.

Die Teilnehmenden sind mit diesen formellen Angaben einverstanden und es erhebt niemand Einsprache.

Die diesjährige Generalversammlung wird nach der Traktandenliste gemäss Einladung durchgeführt.

Es sind heute 35 Aktivmitglieder und 26 Passivmitglieder anwesend.

Traktandenliste:
1. Protokoll der Generalversammlung vom 27. Mai 2024
2. Jahresbericht des Vorstandes
3. Kassa- und Revisorenbericht
4. Budget 2025 (inkl. Festsetzung Mitgliederbeitrag 2026)
5. Neuwahlen Vorstand und Wahlen Vertrauensleute
6. Statutenänderungen
7. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten
8. Verschiedenes

1. Protokoll der Generalversammlung vom 27. Mai 2024
Das Protokoll der letzten GV wurde von Peter Meier verfasst und ist im „ZV-Info“ 09/24 sowie im Intranet publiziert worden. Der Präsident fragt an, ob jemand Vorlesung des letztjährigen Protokolls wünscht. Dies ist nicht der Fall. Es gibt keine Fragen, Bemerkungen oder Korrekturen seitens der Mitglieder. Das Protokoll wird einstimmig genehmigt und verdankt.

2. Jahresbericht des Vorstandes

Präsident Peter Hofstetter zitiert das Wichtigste aus dem Jahresbericht 2024/25. Dieser wird im ZV-Info vom September 2025 publiziert und auch im Intranet der Stadt Luzern aufgeschaltet. Der Jahresbericht wird einstimmig genehmigt.

3. Kassa- und Revisorenbericht
Den Kassenbericht präsentiert der Kassier Jörg Moser. Die Jahresrechnung 2024 schliesst bei Aufwendungen von Fr. 30’423.83 und Erträgen von Fr. 34’340.– mit einem Mehrertrag von Fr. 3’916.17 ab. Das Eigenkapital vermehrt sich damit per Ende 2024 auf Fr. 44’154.98.

Die Rechnung 2024 wurde von den beiden Revisoren Katja Coray und Felix Baumann geprüft und gemäss Statuten für richtig befunden. Katja Coray liest den Revisorenbericht vor. Sie lobt die Arbeit des Kassiers Jörg Moser. Auf Antrag der Rechnungsrevisoren wird die Rechnung von der Generalversammlung einstimmig genehmigt, verdankt und dem Vorstand Decharge erteilt. Herzlichen Dank für den Revisorenbericht an Katja Coray und Felix Baumann.

4. Budget 2025
Jörg Moser orientiert über das Budget 2024. Es sind Einnahmen von Fr. 32’500.– und Ausgaben von Fr. 33’600 geplant. Daraus resultiert ein budgetierter Mehraufwand von Fr. 1’100.00. Über das Budget muss gemäss Statuten nicht abgestimmt werden.

5. Neuwahlen Vorstand und Wahlen Vertrauensleute
<u>Neuwahlen Vorstand</u>
Der Vorstand wird jeweils gemäss Statuten immer für drei Jahre gewählt. Dieses Jahr ist ein Wahljahr und der Vorstand muss wieder gewählt werden. Peter Hofstetter stellt mit Freude fest, dass sich alle Vorstandsmitglieder bereit erklärt haben, sich zur Wiederwahl zu stellen. Alle Vorstandsmitglieder werden im Globo einstimmig gewählt. Es sind dies die folgenden:
Judith Isenegger Niederberger, Silvia Baumann, Lena Greber, Peter Meier, Thomas Bucher Christian Spieler und Jörg Moser.

Kassier Jörg Moser wird aber, wie bereits früher angekündigt, nur noch ein Jahr machen. Für ihn muss im Laufe des Jahres eine Nachfolge gefunden werden.

Neuwahl Präsidium
Peter Hofstetter stellt sich erfreulicherweise wieder zur Verfügung und wird wiedergewählt für die nächsten drei Jahre.

Wahlen Vertrauensleute
Auch sämtliche Vertrauensleute werden für drei Jahre wiedergewählt. Es gibt noch ein paar wenige Vakanzen bei einzelnen Abteilungen. Für die Abteilung Alter und Gesundheit wurde Simon App neu als Vertrauensperson gewählt. Für die Abteilung Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde wird Remo Baumgartner gewählt.
Die Vertrauensleute sind der erweiterte Vorstand und massgeblich an der Mitgliederanwerbung beteiligt. Wir sind froh um die Vertrauensleute in den Abteilungen.

6. Statutenänderung
Antrag des Vorstandes zur Änderung von Art. 12 und 21 der Statuten des Stadtpersonalverbandes Luzern

Ausgangslage
Gemäss Art. 12 der geltenden Statuten ist die Bekanntgabe des Generalversammlungstermins mindestens 2 Monate im Voraus im Verbandsorgan (> «ZV-Info»[1]) zu publizieren. Darüber hinaus erfolgen weitere Mitteilungen, insbesondere das Protokoll der Generalversammlung sowie der Jahresbericht des Vorstandes, wobei beides gemäss Art. 11 lit. a i.V.m. Art. 5 der Statuten durch die stimmberechtigten Aktivmitglieder an der Generalversammlung zu genehmigen ist, ebenfalls durch Publikation im entsprechenden Organ. Gemäss Art. 21 der Statuten wird dieses *jedem* Mitglied unentgeltlich zugestellt.

Herleitung der Relevanz
Aus Umwelt- und Kostengründen hat der Zentralverband den Druck und postalischen Versand dieser Mitgliederzeitschrift mit der

letzten Ausgabe vom September/Oktober 2024 eingestellt und kommuniziert künftig nur noch in elektronischer Form mit dem Nachfolgeprodukt «ZV-Info-Digital». Durch den Wegfall dieses physischen Versands und ersatzweiser Zustellung per Mail ist durch den Umstand, dass nicht sämtliche Mitglieder über eine E-Mail-Adresse verfügen, dieser Zugang für alle nicht mehr gewährleistet.

Antrag auf Änderungen der Statuten

Allgemeines
Aufgrund der vorgenannten Erwägungen beantragt der Vorstand in Anlehnung an Art. 11 lit. f der Statuten, die in vorliegender Hinsicht betroffenen Art. 12 und 21 wie folgt zu ändern (gleichzeitig sollen zwecks übersichtlicherer Darstellung und so besserer Lesbarkeit alle Inhalte mit Absätzen untergliedert werden; s. Spalte «Neuer Normtext»):

Gegenüberstellung bisherige/neue Normtexte

Bisheriger Normtext:	**Neuer Normtext:**	**Erläuterungen:**

Art. 12: Die ordentliche Generalversammlung findet in der Regel in der ersten Jahreshälfte statt.Über Gegenstände, deren Behandlung in der Einladung nicht angekündigt war, kann nicht Beschluss gefasst werden.Anträge seitens der Mitglieder sind spätestens 20 Tage vor der Versammlung an den Vorstand zu richten.Im übrigen ist jede vorschriftsgemäss einberufene Generalversammlung beschlussfähig. Die Bekanntgabe des Versammlungstermins erfolgt mindestens 2 Monate im voraus durch Publikation im Verbandsorgan. Die persönliche Einladung mit Traktandenliste erfolgt mindestens 1 Monat im voraus.	***Art 12:*** [1] Die ordentliche Generalversammlung findet in der Regel in der ersten Jahreshälfte statt. [2] Über Gegenstände, deren Behandlung in der Einladung nicht angekündigt war, kann nicht Beschluss gefasst werden. [3] Anträge seitens der Mitglieder sind spätestens 20 Tage vor der Versammlung an den Vorstand zu richten. [4] Im Übrigen ist jede vorschriftsgemäss einberufene Generalversammlung beschlussfähig.[5] Die persönliche Einladung mit Traktandenliste erfolgt mindestens 1 Monat im Voraus.	Die Publikation des Versammlungstermins 2 Monate im Voraus im Verbandsorgan entfällt. Sie kann/soll weiterhin zwecks Information stattfinden, sie stellt jedoch keine formelle Voraussetzung mehr für die ordnungsgemässe Einberufung der Generalversammlung dar.

Bisheriger Normtext:	Neuer Normtext:	Erläuterungen:
Art. 21: Die Mitteilungen erfolgen durch Publikation im Verbandsorgan. Dieses wird jedem Mitglied unentgeltlich zugestellt.	***Art 21:*** [1] Mitteilungen erfolgen grundsätzlich durch Publikation im Verbandsorgan, welches elektronisch zugestellt wird. [2] Mitglieder ohne elektronische Erreichbarkeit können das Protokoll der Generalversammlung sowie den Jahresbericht des Vorstandes direkt beim Vorstand anfordern.	*Hinweis zu Abs. 1:* Das «ZV-Info» (neu in digitaler Form) soll grundsätzlich weiterhin zu Publikationszwecken Anwendung finden, da mit diesen Veröffentlichungen auch über den eigenen Mitgliederstamm hinaus über Aktivitäten des Verbandes informiert werden kann und so der SPVL generell in den Reihen des öffentlichen Personals präsent ist. *Hinweis zu Abs. 2:* Durch diesen Passus ist gewährleistet, dass grundsätzlich alle Mitglieder Zugang zu diesen Unterlagen erhalten können.

Die Statutenänderung gemäss der obigen Herleitung wird einstimmig angenommen.

7. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten

Es sind keine Anträge zuhanden des Vorstandes eingegangen.

8. Verschiedenes

Grusswort Stadtrat Marco Baumann

Marco Baumann freut sich über die Einladung zur Generalversammlung und überbringt die besten Grüsse des Stadtrates. Motivierte Mitarbeiter sind für Stadtrat Marco Baumann wichtig. Damit dies so bleibt, sollen die guten Rahmenbedingungen beibehalten bzw. verbessert werden. Schwerpunktthemen sind zur Zeit die Revision des Besoldungssystems und die Weiterentwicklung der Zusammenarbeitsformen (physisch/digital, Projekt «Work Smart»).
Der Stadtpersonalverband ist als Sozialpartner auch für den Stadtrat wichtig und es ist auch essenziell, dass sie Mitarbeitenden eine Anlaufstelle für ihre Anliegen haben.
Marco Baumann dankt dem SPVL für diese Arbeit und freut sich auf eine weitere gute Zusammenarbeit.

SPVL-Präsident Peter Hofstetter dankt Marco Baumann für die Teilnahme an der Generalversammlung und die Grussworte aus dem Stadtrat.

Nachdem sich auf Anfrage von Peter Hofstetter niemand mehr zu Wort meldet, endet diese Sitzung. Mit dem Dank an alle Mitglieder und an die Gäste wird der offizielle Teil der Generalversammlung um 18.50 Uhr durch den Präsidenten geschlossen.
Anschliessend an die Generalversammlung präsentiert C. Filipponi seinen Film «Der Amazonasschwimmer» und danach wird ein Apéro serviert.

Luzern, 20. Mai 2025

Für das Protokoll:

Peter Meier

Neue Konditionen unserer Versicherungspartner ab 01.01.2026

geschrieben von Urs Graf | Januar 22, 2026

Mitglieder, die bereits bei einer unserer Partner-Krankenkassen versichert sind, können den Antrag auf Kollektivversicherung auch nachträglich stellen.

Generali
Ab dem 01.01.2026 gelten folgende Kollektivrabatte:

- Assistance-Versicherung: 15 %
- Gebäudeversicherung: 15 %
- Haftpflicht- und Hausratversicherung: 19 %
- Motorfahrzeugversicherung: 12 %
- Rechtsschutzversicherung: 15 %
- Unfallversicherung (individuell): 15 %

Sanitas
Die aufgeführten Versicherungsprodukte bilden einen integrierenden Bestandteil des Rahmenvertrages gemäss Artikel II. Ziffer 2., Inhalt des Versicherungsschutzes.
Die Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) und Zusatzbedingungen (ZB) zu den aufgeführten Produkten sind auf www.sanitas.com abrufbar.

Versicherung	Versicherungsprodukt	Rabatt Rahmenvertrag
Ambulante Versicherung	Vital	10%
Spitalzusatzversicherungen	Hospital Standard Liberty (allgemeine Abteilung)	0%
	Hospital Extra Liberty (halbprivate Abteilung)	7%
	Hospital Top Liberty (private Abteilung)	5%
	Hospital Upgrade	–
	Hospital Day Comfort	0%
	Accident Extra Liberty	7%
	Accident Top Liberty	5%
Ergänzende Zusatzversicherungen	Medical Private	14%
	Dental Basic	–
	Dental	–
	Easy	–
	Kinderwunsch	–
	Salary VVG	–
	Capital Unfall	–
Zusatzversicherungen Fremdprodukte	Capital Krankheit	–

100 Franken geschenkt

Erhalten Sie 100 Franken bei Neuabschluss einer ambulanten oder stationären Zusatzversicherung.*

ÖKK

Mitglieder des Öffentlichen Personal Schweiz profitieren bei ÖKK auf folgende Versicherungszweige Rabatt von 10 %:

ÖKK LIVE:	ÖKK UNO:
ÖKK START	ÖKK ALLGEMEINER ZUSATZ
ÖKK SPITAL FLEX MINI	ÖKK PRIVAT-ZUSATZ
ÖKK SPITAL FLEX	ÖKK OPTIMA
ÖKK SPITAL HALBPRIVAT	ÖKK PREMIUM
ÖKK SPITAL PRIVAT	ÖKK SALTO
ÖKK SPITAL GLOBAL	ÖKK FAMILY
ÖKK NATUR MINI	ÖKK FAMILY FLEX
ÖKK NATUR MIDI	ÖKK KOMBI ALLGEMEIN
ÖKK NATUR PLUS	ÖKK KOMBI KOMFORT
ÖKK ELTERN	ÖKK KOMBI FLEX
ÖKK PRÄVENTION	ÖKK KOMBI HALBPRIVAT
ÖKK SPITAL PRIVAT UNFALL	ÖKK KOMBI PRIVAT
ÖKK OPTION	ÖKK KOMBI GLOBAL
	ÖKK PRIVAT UNFALL

KPT

Ab 01.01.2026 gelten folgende Konditionen:

Produkt	Rabatt
Krankenpflege-Plus-Versicherung und Krankenpflege Comfort-Versicherung	0 %
Pulse Eco, Top & Premium	9 %
Spitalkostenversicherung Allgemein	0 %
Spitalkostenversicherung Halbprivat	9 %
Spitalkostenversicherung Privat	9 %
Spitalkostenversicherung Flex	9 %

Arbeitsrechtliche Entscheide zu Freistellung, Kündigung und Bewährungsfrist, Kündigung während der Probezeit und Überstunden

geschrieben von Dr. Michael Merker | Januar 22, 2026

Freistellung im öffentlichen Dienst und rechtliches Gehör

Bei der Freistellung handelt es sich um eine administrative Massnahme, durch welche der Arbeitnehmer freiwillig von seiner Arbeitspflicht entbunden wird, ohne dass der Lohnanspruch entfällt (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, N. 13 zu Art. 324; vgl. MERKER/CONRADIN/HÄGGI FURRER, Öffentliches Personalrecht des Wirtschaftsraums Nordwestschweiz, in: Bürgi/Bürgi-Schneider (Hrsg.), Handbuch öffentliches Personalrecht, 2017, S. 456). Da es sich um einen die betroffene Person *belastenden Entscheid* handelt, ist das rechtliche Gehör auch hier zu wahren.

Kündigung wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten – Mahnung und Bewährungszeit

Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten ausspricht, muss sie den betreffenden Arbeitnehmer abmahnen und eine Bewährungszeit ansetzen.

Auf eine vorgängige Mahnung mit Ansetzung einer Bewährungszeit kann nur in Ausnahmefällen verzichtet werden, etwa

– wenn die strengen Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung gemäss Art. 337 OR erfüllt sind, mithin die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nach Treu und Glauben als unzumutbar erscheint,
– wenn ein bestimmter Vorfall derart schwer wiegt, dass selbst ein einwandfreies Verhalten während der Bewährungszeit nicht genügen würde, um das Vertrauen seitens des Arbeitgebers wiederherzustellen oder
– wenn ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis aus anderen, objektiv nachvollziehbaren Gründen (beispielsweise bei nicht tolerierbarem Verhalten oder unüberbrückbaren Auffassungen über Kompetenzen) als nicht wiederherstellbar eingeschätzt wird (vgl. dazu das Urteil des Bundesgerichts 8C_280/2018 vom 22. Januar 2019, Erw. 3.2.4 und 3.4).

Schliesslich kann von einer Mahnung mit Ansetzung einer Bewährungszeit auch dann abgesehen werden, wenn aus dem konkreten Verhalten des Beschäftigten hervorgeht, dass sich die Ansetzung einer Bewährungszeit als unnütz erweisen würde, da er unzweideutig erklärt oder auf andere Weise zu verstehen gibt, das bemängelte Verhalten nicht ändern zu wollen (Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau WKL.2018.4 vom 20. Februar 2019, Erw. II/3.3).

Kündigung während der Probezeit – Ansetzen Bewährungsfrist?

Die Probezeit soll die Parteien in die Lage versetzen, sich auf die Begründung eines auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnisses vorzubereiten, indem sie Gelegenheit erhalten, ihr Vertrauensverhältnis zu erproben, festzustellen, ob sie zueinander passen und zu reflektieren, bevor sie sich für einen längeren Zeitraum binden (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_370/2021 vom 24. Juni 2021, Erw. 5.1).

Es handelt sich demnach um eine lockere Vertragsbindung, die darauf ausgelegt ist, das Arbeitsverhältnis kurzfristig auflösen zu können (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2634/2022 vom 2. August 2023, Erw. 4.2). Vor Ablauf der Probezeit können beide Parteien mithin nicht darauf vertrauen, das Arbeitsverhältnis werde langfristig Bestand haben (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2022.00092 vom 21. Juni 2022, Erw. 2.1).

Bei der Probezeit handelt es sich selbst um eine Bewährungszeit. Da sie den Parteien die Gelegenheit geben soll, sich im Hinblick auf eine längerfristige Bindung kennenzulernen, entspricht es auch ihrem Wesen, das Arbeitsverhältnis nötigenfalls rasch auflösen zu können, sollten sich bereits in der Probezeit erste Unstimmigkeiten zeigen. Das Ansetzen einer angemessenen, weiteren bzw. zusätzlichen Bewährungszeit von in der Regel mehreren Monaten widerspricht dabei dieser Konzeption einer lockeren vertraglichen Bindung und würde dazu führen, dass eine Kündigung innerhalb der Probezeit faktisch verunmöglicht wird.

Würde man das Erfordernis des Ansetzens einer Bewährungszeit nach erfolgter Mahnung auch auf die Probezeit ausdehnen, hätte dies de facto somit zur Folge, dass das Institut der Probezeit als Ganzes ausgehöhlt würde. Dies soll nicht den Anforderungen der Praxis genügen und wird in der Rechtsprechung abgelehnt.

Kündigung in der Probezeit – Anforderungen an die *sachlichen* Kündigungsgründe

Die Kündigung eines Probearbeitsverhältnisses ist nach

bundesgerichtlicher Rechtsprechung bereits dann sachlich begründet, wenn aufgrund der Wahrnehmung der vorgesetzten Person(en) die Annahme hinreichend begründet scheint, dass der Ausweis der Fähigkeiten oder der Eignung nicht erbracht ist und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden kann. Entspricht eine angestellte Person dem Stellenprofil nicht oder kann ein für die vorgesehene Funktion unbedingt nötiges Vertrauensverhältnis nicht aufgebaut werden, erweist sich die Kündigung des Probearbeitsverhältnisses als zulässig (vgl. BGE 120 Ib 134, Erw. 2a; Urteil des Bundesgerichts 8C_467/2013 vom 21. November 2013, Erw. 3.2; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6870/2017 vom 11. Juni 2018, Erw. 4.3).

Selbst *persönliche Gründe* können für eine Kündigung während der Probezeit ausreichen, wenn sie objektiviert sind, da es bei der Absolvierung der Probezeit nicht zuletzt auch um die Frage der Integrationsfähigkeit einer arbeitnehmenden Person in eine Arbeits- und Teamstruktur sowie in eine Betriebskultur geht (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-5859/2012 vom 15. Mai 2013, Erw. 4.3; A-6870/2017 vom 11. Juni 2018, Erw. 4.3).

Als Grund genügt die auf Tatsachen beruhende Prognose, zwischen den Vertragsparteien lasse sich mit vernünftigem Aufwand eine befriedigende und fruchtbare Zusammenarbeit nicht erreichen (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau WKL.2020.7 vom 25. Februar 2021, Erw. II/2.1).

Liegen sachliche Kündigungsgründe vor, ist *zusätzlich zu prüfen*, ob nicht auch mildere Massnahmen zum Ziel geführt hätten und ob sich die Kündigung aufgrund einer Abwägung sämtlicher auf dem Spiel stehender Anliegen rechtfertigen lässt. Namentlich ist das Interesse der Verwaltung an einer störungsfreien und geordneten Arbeitserfüllung gegen das Interesse des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin an einer Weiterbeschäftigung abzuwägen (Entscheid des

Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau WKL.2020.7 vom 25. Februar 2021, Erw. II/2.1.).

Überstunden
Mit Überstundenarbeit ist die zeitliche Differenz zwischen der geleisteten und der normalen Arbeitszeit gemeint wobei sich die „normale Arbeitszeit“ nach Verabredung, Übung, einem Gesamtarbeitsvertrag oder einem Normalarbeitsvertrag bestimmt.

Überstunden sind nicht nur dann zu leisten, wenn sie vom Arbeitgeber (explizit oder implizit) angeordnet werden. Vielmehr hat sie der Arbeitnehmer von sich aus zu leisten, wenn er deren Notwendigkeit erkennt oder erkennen muss.

Weiss der Arbeitgeber von der Mehrarbeit des Arbeitnehmers und schreitet nicht dagegen ein, gilt die Mehrarbeit als *angeordnete Überstundenarbeit*. Die vom Arbeitnehmer auf eigene Initiative und ohne das Wissen des Arbeitgebers geleisteten Überstunden braucht sich dieser allerdings nur dann als solche anrechnen zu lassen, wenn er sie nachträglich genehmigt, die Leistung von Überstunden notwendig war oder vom Arbeitnehmer in guten Treuen als notwendig erachtet werden durfte.

Der Arbeitnehmer hat ohne das Wissen des Arbeitgebers geleistete (notwendige) Überstunden und insbesondere das Ausmass der geleisteten Mehrarbeit unverzüglich seinem Arbeitgeber zu melden, damit der Arbeitgeber die betriebswirtschaftlichen Vorkehren zur Vermeidung von Mehrarbeit treffen kann. Andernfalls riskiert der Arbeitnehmer, sofern nicht besondere Umstände vorliegen, dass sein Anspruch verwirkt ist (Urteile des Bundesgerichts 4A_403/2018 vom 11. März 2019, Erw. 4.3.1, 4A_484/2017 vom 17. Juli 2018, Erw. 2.3, und 4C.110/2000 vom 9. Oktober 2000, Erw. 2a/aa).

Sobald aber die Arbeitszeit registriert wird und die Protokolle im Besitz des Arbeitgebers sind, wird diesem die Kenntnis der geleisteten Arbeitszeit und damit auch die

Kenntnisnahme der vom Angestellten geleisteten Überstunden angelastet. Sofern also mit Arbeitszeitrapporten, Stempelkarten oder vergleichbaren Instrumenten die Arbeitszeit erfasst wird, *entbindet dies den Arbeitnehmer von der Meldepflicht* geleisteter Überstunden.

Legt der Arbeitgeber gegen die in einem Zeiterfassungssystem ausgewiesene Mehrarbeit nicht zeitnah Protest ein, gilt sein Schweigen als nachträgliche Genehmigung und die Mehrarbeit ist zu entschädigen oder kann kompens

---

Gekommen, um zu bleiben

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | Januar 22, 2026

An der diesjährigen Weiterbildungstagung in Brunnen standen konkrete Anwendungen von Künstlicher Intelligenz (KI) im Vordergrund. Was kann sie, worauf müssen wir achten, wo ist sie fehlerhaft und was wird die Zukunft bringen?

Daneben gab es ein sich als Intensiv-Crashkurs entpuppendes Referat über die Anwendung von Teams und aus der juristischen Ecke wurden neue personalrechtliche Leitentscheide vorgestellt.

Eines war am Ende allen klar: wir müssen uns auseinandersetzen mit den digitalen Entwicklungen und bei der KI im Speziellen. Ihre Anwendung bietet Chancen, bedarf aber auch der bewussten und aufmerksamen Anwendung, um ihren Nutzen entfalten zu lassen. Und ihre Entwicklung ist rasant und unaufhaltsam und wird uns auf Dauer begleiten resp., wie es eine Referentin treffend ausführte: «Die KI ist gekommen, um zu bleiben.»

Der schöne Waldstätterhof unmittelbar am Ufer des Urnersees bot den wie gewohnt würdigen und eindrücklichen Rahmen für die

nunmehr 33. Ausgabe der zweitägigen Weiterbildungsveranstaltung des ZV. Über 80 Teilnehmende waren dabei und bereuten ihr Kommen nicht. Sie bekamen durchwegs abwechslungsreiche und spannende Referate mit praktischem Hintergrund zu hören. Nicht fehlen durften wie immer auch die geselligen Momente nicht, die wertvollen Kontakte und Diskussionen, und schliesslich rundete das feine Waldstätterhof-Essen und -Trinken den Anlass gebührend ab. So galt für die Tagung im Gesamten in Abwandelung des auf die KI gemünzten Titels: Nach Brunnen gekommen, um im nächsten Jahr wieder dabei zu sein.

Job-Deconstruction öffnet die Arbeitswelt

Dr. Hannah Mormann, HR ConSCIENCE GmbH und Dozentin, steht die Zuversicht und das Selbstverständnis eines von der Botschaft überzeugten Menschen ins Gesicht geschrieben: Die traditionelle Arbeitsstelle wandelt sich, Jobs werden neu gedacht, feste Stellenprofile werden mit fortschreitender Automatisierung und im Speziellen mit KI aufgelöst und durch temporäre, sich verändernde Aufgabenprofile ersetzt. Alle arbeiten projektorientiert und ohne Hierarchie. Der Arbeitnehmende kann seine eigenen Arbeitsmuster gestalten, verfügt aber trotzdem über eine Festanstellung. Das verspricht bedarfsgerechten Einsatz und optimalere Nutzung der individuellen Kompetenzen.

Frau Mormann ist sich der sog. Paradoxien zwischen Autonomie und betrieblicher Notwendigkeit der Kontrolle bewusst und der Gefahr, dass der Arbeitnehmende in verschiedenen Projekten engagiert ist. Bleibt die Identifikation mit dem Betrieb, bleibt das Wir-Gefühl bestehen? Das sind anspruchsvolle Aufgaben, denen sich beide Seiten stellen müssen. Die Balance ist das Zauberwort, dass das Abrücken von gefestigten Positionen funktioniert. Die Kunst wird darin bestehen, dieses fragile Gleichgewicht zu halten und immer wieder selbstkritisch zu überprüfen. Es spricht vieles dafür, dass bei Einhaltung dieser Rahmenbedingungen die Zuversicht von

Frau Mormann berechtigt ist und die Aufgabe zu einem win-win für alle Teile wird.

Datenschutz zeigt Grenzen und die Pflicht zur Sorgfalt auf
Die Bearbeitung von Personendaten dient dem Schutz der Grundrechte der Menschen und unterliegt den Bestimmungen des Datenschutzes. **Prof. Dr. Beat Rudin**, Dozent und langjähriger Datenschutzbeauftragter des Kantons Basel-Stadt, machte in seiner Auslegeordnung deutlich, welches die Anforderungen sind, wenn Personendaten, also Daten über Personen, die bestimmt oder bestimmbar sind, bearbeitet werden: Rechtmässigkeit der Datenbearbeitung (gesetzliche Grundlage), Treu und Glauben, Verhältnismässigkeit, Zweckbindung, Integrität (Richtigkeit), Transparenz (Recht auf Auskunft, Informationspflicht) und Datensicherheit.

Da graut’s dem unbedarften eiligen Anwender und macht ihm aber zu Recht bewusst, worauf zu achten ist. Da KI exemplarisch Daten sammelt, ja darauf für den Aufbau seines «Wissens» angewiesen ist, erhält der vorgelagerte Datenschutz eine besondere und zum Schutz der Persönlichkeitsrechte berechtigte Bedeutung, der wir gerade in der Verwaltung die erforderliche Beachtung schenken müssen, ja mehr noch: es soll nicht nur ein Müssen, es soll ein Anliegen sein, den Schutz der Daten der Menschen, mit denen wir in unserer öffentlichen Funktion umgehen, hochzuhalten.

Der Kampf mit feuerspeienden Drachen macht das Leben schwer
Der Informatiker **Christian Kern** vom Erziehungsdepartement des Kantons Basel-Stadt stellt sich als Leiter des Projekts zur Einführung von KI-Governance und Copilot Chat an den Basler

Schulen dem Umgang mit allen Notwendigkeiten, aber auch dem Kampf gegen alle Widerwärtigkeiten, um seine Projektziele zu erreichen. Er berichtete von Viechern wie dem Hierarchibus, Absurdibus, Reportikus und Governikus, der Perfektiba und der Formalistika….. oder in der Umsetzung seiner Konsequenz von der Notwendigkeit zur Beharrlichkeit, Geduld, Flexibilität und zu jeder Menge langem Atem und Ausdauer. Es zeigt aber auch die Komplexität eines solchen Vorhabens des zugänglich Machens von KI im öffentlichen Sektor, hier in der Schule, und damit verbunden mit der Notwendigkeit der Regulierung.

Es ist wohl das Schicksal aller Vorreiterinnen und Vorreiter, die etwas Neues angehen und dabei komplexe Aufgaben lösen müssen. Die Motivation zum Erreichen des Ziels ist der Treibstoff für das geforderte Durchhaltevermögen. Und mit diesem Ziel vor Augen und der Überzeugung vom Wert der innovationsfördernden und nachhaltigen Arbeit lohnt sich der Kampf gegen alle feuerspeienden Drachen. Christian Kern lebte es über Jahre vor und hat die Biester besiegen können, denn im September, also just vor ein paar Wochen, konnte der Copilot Chat in Betrieb genommen werden. Die nächste Generation wird es ihm als Vorkämpfer und Wegbereiter danken.

Bleib offen und neugierig ….. und kritisch

Mehr Wissen in kürzerer Zeit, neue Inhalte auf Knopfdruck, das sind Verheissungen, die uns auch im Alltag nicht kalt lassen. Für **Sonja Angehrn**, Dozentin Machine Learning and Artificial Intelligence, ist klar, dass es zu unserem individuellen Nutzen sein wird, die Fühler ausgestreckt zu halten, wenn es um KI geht. Und dies nicht als Eintagsfliege, sondern auf Dauer: KI ist gekommen, um zu bleiben. Offenheit und Neugier sind für Dinge, die sich in dauernder Entwicklung befinden, gute Ratgeber, und bei KI unerlässlich. Die beiden Eigenschaften implizieren aber auch Wachheit zum kritischen Überprüfen: Wahrheit oder Fake? Errungenschaft oder hinters Licht führen?

Führe KI dorthin, wo du sie willst. Voraussetzung dafür ist, dass du die richtigen Prompts mit den entsprechenden Rahmenbedingungen setzt. Du wählst zwischen geschlossenen und offenen, zwischen transformativen und generativen Prompts: klar überprüfbare Antworten bei den einen Prompts, keine eindeutigen Antworten, aber Öffnung für verschiedene Sichtweisen und Interpretationen bei den andern, Umwandlung von Inhalten bei den dritten transformativen Prompts und Generierung von neuen Inhalten, kreativen Schöpfungen und Erweiterung von Bestehendem. Lass dich bei all dem nicht durch Irrwege der KI hinters Licht führen. KI baut auf Wahrscheinlichkeiten auf und halluziniert dementsprechend immer wieder. Prüfe mit den Quellen, ob die Wahrscheinlichkeit effektiv die Wahrheit in sich hat.

Online überzeugend auftreten
Virtuelle Meetings über Teams oder zoom haben zahlreiche physische Sitzungen vor Ort ersetzt; sie sind aus der Not entstanden heute fester Bestandteil der Arbeitswelt. Dennoch ist der Sitzungsbeginn in vielen Fällen holprig und Präsentationen (auch von sich selbst) sind ungenügend. Eine Weiterbildung in diesem Punkt konnte deshalb nicht schaden.

In seiner Präsentation vermittelte **Sven Froese** von der Elatus GmbH praxisnahe und gut strukturierte Einblicke in die professionelle Durchführung von Microsoft-Teams-Meetings. Thematisiert wurden insbesondere die Bedeutung einer sorgfältigen Vorbereitung, eines souveränen Auftritts während des Meetings sowie einer klaren Nachbereitung unter Berücksichtigung von Datenschutz und technischen Rahmenbedingungen. Sven Froese zeigte auf, wie digitale Meetings durch bewusste Gestaltung und den gezielten Einsatz von Funktionen effizient, wirkungsvoll und professionell umgesetzt werden können. Er wies auf zahlreiche Neuerungen hin, die man ohne Beschäftigung mit der Applikation nicht ohne weiteres feststellt.

Das nächste Meeting kann nun geordnet und professionell

beginnen – das jedenfalls sollte das Resultat dieser fokussierten Präsentation zur Folge haben.

Aktuelle Rechtsprechung im öffentlichen Personalrecht
Die Entwicklungen und die Rechtsprechung im öffentlichen Personalrecht sind Pflichtprogramm eines Personalverbandes, der sich für den öffentlichen Dienst engagiert. Rechte und Pflichten müssen bekannt sein, damit man sich korrekt verhalten kann, sich aber auch nicht alles bieten lassen muss. Die Überwachung der Rechtsprechung im öffentlichen Personalrecht und die Weitervermittlung an unsere Mitglieder ist deshalb alljährliche Pflicht in Brunnen, aber auch eine Pflicht unter dem Jahr in unserem Newsletter.

Die Präsentationen von RAin **Dr. Corinne Saner**, Rechtsanwältin und Mitglied der Geschäftsleitung des ZV, und RA **MLaw Stefan Meyer**, Baur Hürlimann AG, zeigten praxisnah, wie die aktuelle Rechtsprechung im öffentlichen Personalrecht häufig sehr Einzelfall bezogen urteilt – manchmal vorhersehbar, manchmal überraschend. In diesen Grenzfällen sind die Kriterien, auf die sich ein Gericht zur Entscheidbegründung abstützt, wichtig.

Dr. Saner sprach über die Anforderungen, an Arbeitszeugnisse zu stellen sind und gestellt werden dürfen. Sie zeigte des Weiteren fallbezogen die schwierigen (und teils nicht so genau vorhersehbaren) Abwägungen auf, die bei der Zulässigkeit fristloser Kündigungen gelten.

Die Ausführungen von Stefan Meyer beschäftigten sich mit den finanziellen Risiken zulasten eines Arbeitnehmers, wenn er zu hohe Lohnzahlungen kommentarlos bezieht und in der Folge mit einer bei Lohnrückforderung des Arbeitgebers konfrontiert ist. Stolpersteine gibt es zahlreiche auch im Bereich von Krankheit und den damit verbundenen Sperrfristen. Hier kann man einiges falsch machen, besondere Sorgfalt und verhältnismässiges Handeln sind hier die Richtschnur, so Meyer.

Nicht verbieten, sondern heranführen der jungen Menschen
Wer mit KI umgehen kann, hat einen Vorteil. Aber das Feld wird immer breiter und komplexer und es entwickelt sich rasant. Den Schülerinnen und Schülern steht das Tor dazu weit offen. Dementsprechend steigt der Anteil jener, die KI in irgendeiner Form verwenden, rasch an, bei Maturandinnen und Maturanden erreicht er gegen 100%. Ist verbieten, um das eigene Denken wach zu halten und die Kontrolle zu bewahren, eine Variante? Nein, ein grosses Eigentor wäre dies.

Dr. David Schmocker, Lehrentwicklung Universität Zürich und Lehrperson Kantonsschule Baden, sieht die grosse Bedeutung und auch die Verantwortung der Schule darin, die Schülerinnen und Schüler an den nutzbringenden Umgang mit KI heranzuführen. Kein einfaches Unterfangen in einer Zeit des Umbruchs, in einer Zeit auch, wo es keine Einzelfälle sind, dass sowohl das Wissen von Lehrpersonen über die Möglichkeiten und Anwendungen als auch die Motivation zum Gebrauch kleiner sind als jene der Schülerinnen und Schüler. Die Forderung von David Schmocker ist klar und eindeutig: Kompetenzen und Infrastruktur sind an den Schulen zu schaffen. Ressourcen dafür zu gewinnen, die Pädagogik ist zu entwickeln und zum Teil neu zu denken, neue didaktische Formen sind gefragt. Die Lehrpersonen haben die Jugendlichen zu kritischen Nutzerinnen und Nutzern an die KI heranzuführen.

Zum Wohl der Bürgerinnen und Bürger im öffentlichen Sektor
Es geht speziell im öffentlichen Sektor nicht darum, Arbeitskräfte zu ersetzen, sondern sie zu unterstützen, damit sie sich schwierigeren Fällen individuell widmen können. So lautet das Credo von **Prof. Dr. Marcel Gygli**, Dozent Berner Fachhochschule. Ein qualitativ und quantitativ verbesserter Service Public kann die Folge sein. Die Zahl der repetitiven und hoch automatisierbaren Aufgaben ist gross und dadurch

steigt die Möglichkeit, den hohen Auskunftsbedarf durch KI auf der einen Seite und persönliche Unterstützung auf der anderen Seite zu decken. Ein Dokument in allen möglichen Sprachen zur Verfügung zu stellend und in allen diesen Sprachen die Antwort zu erteilen? Kein Problem. Der Zugang zu den von aussen oft als verschlungen empfundenen öffentlichen Stellen wird allgemein gesteigert, was umso wichtiger ist, weil öffentliche Dienste von der gesamten Bevölkerung, ungeachtet von Herkunft und Bildung, genutzt werden sollen und müssen. Und bleiben Fragen, können öffentliche chatbots vertieft weiterhelfen.

Selbstverständlich ist gerade im öffentlichen Bereich den Anforderungen des Datenschutzes strikte Rechnung zu tragen und die Angestellten selbst haben die zur Verfügung stehende KI auf Verzerrungen (Bias) und Halluzinationen zu prüfen. Der Qualitätsanspruch ist hoch.

Der Kreis schliesst sich

Aus allen Referaten zieht sich wie ein konstanter Faden hindurch, dass KI in den verschiedensten Ausprägungen zum Nutzen der Individuen, aber auch der Gesellschaft im Gesamten verwendet werden kann, dass aber immer ein kritischer Blick damit verbunden werden muss: KI kann handeln, aber keine Verantwortung übernehmen, verantwortlich bleibt allein der Mensch.

Die Foliensätze der Referate finden Sie unter folgendem Link: https://oeffentlichespersonal.davidguntern.ch/aktuelles/2025/11/referate-der-fachtagung-brunnen-2025

Viel Vergnügen beim Stöbern!

PK-Netz Aus- und Weiterbildungsprogramm 2026

geschrieben von Enesa Sefedini | Januar 22, 2026

Der perfekte Fitmacher für die Interessenvertretung der Versicherten in Pensionskassen: 4-tägige Grundausbildung für neu(er)gewählte Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte

Macht eure neu(er)gewählten Kolleginnen und Kollegen auf die Kurse aufmerksam. Gerne dürfen auch erfahrenere Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte teilnehmen, die zu gezielten Themen Grundlagenwissen aufbauen möchten. Die Kurstage können einzeln oder als Paket gebucht werden.

Wichtig: Verbandsmitarbeitende ohne Stiftungsratsmandat, die eines anstreben oder sonst gezielt Vorsorgewissen aufbauen möchten, können zu einem reduzierten Preis teilnehmen – bitte Vermerken beim Anmelden.

Zusätzlich veranstalten wir zwei halbtägige Weiterbildungen zu den Themen Rechtsgeschäfte mit Nahestehenden und Risikofähigkeit und Risikobereitschaft – stets mit einem Fokus auf die Interessen der Versicherten.

Verbandsmitarbeitende Stiftungsratsmandat können kostenlos teilnehmen – bitte Vermerken beim Anmelden.

Die nächste PK-Netz Tagung findet am **Mittwoch, 28. Oktober 2026** statt.

Effektiv- und Mindestlöhne sind 2025 um durchschnittlich 1,2% bzw. 1% gestiegen

geschrieben von Enesa Sefedini | Januar 22, 2026

Die unterzeichnenden Sozialpartner der wichtigsten Gesamtarbeitsverträge (GAV) in der Schweiz haben für das Jahr 2025 eine Erhöhung der Effektivlöhne um durchschnittlich 1,2% und der Mindestlöhne um durchschnittlich 1% beschlossen. Die durchschnittlichen Effektivlohnanpassungen von insgesamt +1,2% gliederten sich in 0,4% individuelle und 0,9% kollektive Erhöhungen. Dies geht aus der Erhebung über die gesamtarbeitsvertraglichen Lohnabschlüsse hervor, die vom Bundesamt für Statistik (BFS) durchgeführt wird.

Im Rahmen der wichtigsten GAV, d. h. der GAV mit mindestens 1500 unterstellten Personen, wurde von den Sozialpartnern für das Jahr 2025 eine nominale Effektivlohnerhöhung von durchschnittlich 1,2% vereinbart (2024: 2,1%; 2023: 2,5%; 2022: 0,8%; 2021: 0,4%). Unter Einbezug der Teuerungsprognosen für das Jahr 2025 (+0,2%) dürften die Reallöhne im GAV-Bereich dieses Jahr um 1% zulegen. Insgesamt sind knapp 600 000 Personen von den Effektivlohnanpassungen betroffen (2024: 613 000 Personen; 2023: 655 000; 2022: 551 000; 2021: 589 000).

Durchschnittlicher Anstieg der Effektivlöhne um 1,2%

2025 betrug das Effektivlohnwachstum im Sekundärsektor 1,4% und im Tertiärsektor 1,2%. Der Gesamtdurchschnitt liegt bei 1,2%. Die Lohnanpassungen nach Wirtschaftsabschnitt sehen wie folgt aus: Baugewerbe (+1,7%), Erbringung von Finanz- und

Versicherungsdienstleistungen (+1,6%), Erziehung und Unterricht (+1,5%), Verkehr und Lagerei (+1,5%), Gesundheits- und Sozialwesen (+1,2%), Information und Kommunikation (+1,1%), Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen (+1,1%), Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (+1,1%) und Verarbeitendes Gewerbe (+1%).

Überwiegend kollektive Lohnerhöhungen

Wie 2024 verteilte sich der durchschnittliche Anstieg der GAV-Löhne im Jahr 2025 (+1,2%) hauptsächlich auf kollektive Erhöhungen (+0,9%) und nur zu 0,4% auf individuelle Erhöhungen. Somit wurden 70% der für Lohnerhöhungen bestimmten Lohnsumme gleichmässig an die betroffenen Personen verteilt. Sowohl im Sekundärsektor (77%) als auch im Tertiärsektor (64%) fielen die kollektiven Erhöhungen stärker aus.

Durchschnittliche Erhöhung der Mindestlöhne um 1%

Die in den wichtigsten GAV festgelegten Mindestlöhne wurden 2025 um 1% angehoben (2024: 2%; 2023: 1,9%; 2022: 0,6%; 2021: 0,2%). Nahezu 1 780 000 Personen sind einem GAV unterstellt, in dem normative Bestimmungen festgehalten und Mindestlöhne vereinbart wurden.

Das Mindestlohnwachstum betrug im Sekundärsektor 0,8% und im Tertiärsektor 1,2%. In den Wirtschaftsabschnitten fielen die Lohnanpassungen wie folgt aus: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (+1,6%), Erbringung von sonstigen Dienstleistungen wie Wäscherei und chemische Reinigung, Frisör- und Kosmetiksalons (+1,6%), Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (+1,6%), Beherbergung und Gastronomie (+1,1%), Verarbeitendes Gewerbe (+0,8%), Baugewerbe (+0,8%), Verkehr und Lagerei (+0,7%), Gesundheits- und Sozialwesen (+0,6%), Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen (+0,4%), Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (+0,4%).

Aus Gründen der Lesbarkeit wurden die Werte in der

Medienmitteilung gerundet.

-> Medienmitteilung<-