Protokoll der Sitzung vom 22. Oktober 2025

geschrieben von Kurt Gasser | Dezember 16, 2025

Am 22. Oktober 2025 fand im Sitzungszimmer des Tiefbauamtes Bern die Sitzung des Zentralverbands öffentliches Personal Schweiz (ZV) statt. Unter der Leitung des Vorsitzenden wurden aktuelle Themen aus den einzelnen Verbänden, Lohnfragen, Teuerungsausgleich und Entwicklungen im Personalwesen besprochen. Im Fokus standen die Förderung der Mitarbeitenden, zeitgemässe Arbeitsbedingungen und der Austausch zu personalpolitischen Herausforderungen.

Highlights aus den Verbänden:

– **Burgdorf**: Diskussion über Lohnentwicklung, Teuerungsausgleich (0,2 %), Weiterbildungskurse und Personalstrategie. Erfolgreicher PV-Anlass mit steigender Mitgliederzahl.

– **Köniz**: Neues Personalreglement ab 1. Januar 2026 mit 41-Stunden-Woche, Mutterschutz und Elternzeit. Budget 2026 mit 1,5 % Teuerungsausgleich.

– **Langenthal**: Teilweiser Erfolg bei Lohnforderungen, neue Präsidentin Rhea Bandi, positiver Austausch mit neuem Stadtschreiber, erfolgreicher Herbstanlass.

– **Muri**: Neues Co-Präsidium, Start einer Personalumfrage im November 2025.

– **Spiez**: Organisation von Anlässen (Artilleriewerk Faulensee, Racletteabend im Werkhof).

– **Worb**: Vorschläge zur Arbeitgeberattraktivität (Reka-Checks, Freibad-Abo, Geburtstagsfreitag, Früchtekorb, Vermittlungsprämie).

Zentralverband:

– Vorbereitung der Brunnentagung.

– Letzte Sitzung unter der Leitung von Kurt Gasser – Nachfolge noch offen.

Das ganze Protokoll geschrieben von Kurt Gasser, finden Sie hier: Protokoll Erfa-Regio Bern vom 22.10.2025

Beitritt des Zürcher Verbands der Lehrkräfte in der Berufsbildung (ZLB) per 1. Januar 2026

geschrieben von Enesa Sefedini | Dezember 16, 2025
Wir freuen uns, bekannt geben zu dürfen, dass der Zürcher Verband der Lehrkräfte in der Berufsbildung (ZLB) per 1. Januar 2026 unserem Verband «Öffentliches Personal Schweiz» (ZV) beitreten wird.

Der ZLB vertritt die Interessen der Lehrpersonen an Berufsfachschulen und des 10. Schuljahres im Kanton Zürich und setzt sich mit grossem Engagement für die Qualität der Berufsbildung, gute Arbeitsbedingungen, Mitsprache und eine demokratische Schulkultur ein.

Der Verband zählt rund 460 aktive und 120 passive Mitglieder. Mitglied im ZLB können alle Lehrpersonen werden, die an einer Berufsfachschule oder im 10. Schuljahr im Kanton Zürich unterrichten – unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Weitere Informationen zur Mitgliedschaft sind unter **www.zlb-zh.ch**

abrufbar.

Mit dem Beitritt des ZLB gewinnt der ZV einen weiteren starken Partner für die Interessenvertretung im öffentlichen Dienst. Gemeinsam setzen wir uns für die Belange der Lehrkräfte in der Berufsbildung ein und stärken die Zusammenarbeit über die Kantonsgrenzen hinaus.

Wir heissen den ZLB im ZV herzlich willkommen!

Referate der Fachtagung Brunnen 2025

geschrieben von Enesa Sefedini | Dezember 16, 2025
Die während der Fachtagung Brunnen präsentierten Vorträge stehen Ihnen hier zum Download zur Verfügung:

Dr. Hannah Mormann, Hochschule für Wirtschaft Zürich/Universität Luzern
„Job Deconstruction in der öffentlichen Verwaltung – Eine soziologische Einordnung“

Prof. Dr. Beat Rudin, emeritierter Titularprofessor an der Universität Basel
„KI und Datenschutz – Herausforderungen für die öffentliche Verwaltung“

Christian Kern, Erziehungsdepartement des Kantons Basel-Stadt
„KI in der öffentlichen Verwaltung: Werkstattbericht & Erfolgsfaktoren für zukunftsfähige Projekte“

Sonja Angehrn, Dozentin Machine Learning & Artificial Intelligence, OST – Ostschweizer Fachhochschule

„KI im Alltag: Praktische Anwendungen und Nutzen“

Dr. Corinne Saner / Stefan Meyer
„Rechtsprechung im öffentlichen Dienstrecht“
„Rechtsprechung im Personalrecht“

Sven Froese, Trainer Elatus GmbH
„Teams – Besprechungen am Bildschirm: was darf ich, was darf ich nicht? Wie präsentiere ich mich gut?“

Dr. David Schmocker, Lehrentwicklung UZH & Kantonsschule Baden
„Hallo ChatGPT. Plane bitte meinen Unterricht!? Generative KI in der Lehre“

Prof. Dr. Marcel Gygli, Berner Fachhochschulen
„Künstliche Intelligenz: Empfehlungen für den Öffentlichen Sektor“

Jahresbericht 2024/2025

geschrieben von Peter Meier | Dezember 16, 2025

1. Einleitung/Rückblick/Allgemeines

Anlässlich der letztjährigen Generalversammlung vom 27. Mai 2024 im Bourbaki-Panorama, welche von rund 90 Mitgliedern und Gästen besucht wurde, würdigte und dankte der Präsident den zurückgetretenen Vize-Präsident Josef Zimmermann für seine 22 Jahre dauernde Vorstandstätigkeit im SPVL und seine ausserordentlichen Leistungen zugunsten unseres Verbandes. Aufgrund seines langjährigen Engagements wurde Josef von der Versammlung zum vierten Ehrenmitglied ernannt. Je ein Grusswort an die Teilnehmer überbrachten Stadtrat Adrian Borgula sowie Urs Stauffer, Präsident Zentralverband öffentliches Personal Schweiz (ZV). Das Protokoll dieser Generalversammlung wurde wie üblich im ZV-Info 09/10-2024

sowie auch im Intranet publiziert.

Per Ende Dezember 2024 haben wir unsere Mitglieder mit dem üblichen «Jahresendbrief» über die wichtigsten Verbandsgeschäfte im zweiten Halbjahr 2024 orientiert. Speziell erwähnenswert sind dabei die 3 Hauptthemen Lohnverhandlungen 2025, Effort für die Neumitgliederwerbung und der zukünftige elektronische Versand des Verbandsorgans ZV-Info.

Der Vorstand behandelte im Berichtsjahr an insgesamt 11 Vorstandssitzungen die anfallenden Geschäfte. Im Weitern trafen sich der Präsident und die Vizepräsidentin an 3 Sitzungen mit der städtischen Delegation aus Finanzdirektion und Abteilung Personal. Zudem fand am 16. Januar 2025 das jährliche Treffen mit unseren sehr wichtigen Vertrauensleuten aus den verschiedenen Direktionen und Abteilungen der Stadt Luzern statt. Auch am 4. Treffen der Personalverbände Zentralschweiz vom 28. Oktober 2024 in Attinghausen hat eine 2-er Delegation unseres Verbandes teilgenommen.

2. Verhandlungsdelegationen Stadt, ewl AG und Viva Luzern AG
Resultat der im Herbst 2024 stattfindenden Lohnverhandlungen für 2025 waren ausgehandelte Erhöhungen im Bereich von 1,7% und 2%, teilweise generelle und individuelle Anpassungen bei unseren Verhandlungspartnern Stadt Luzern, ewl AG und Viva Luzern AG; die beiden verselbständigten Betriebe ausgestattet mit je einem Gesamtarbeitsvertrag. Bei diesen Treffen wurden nebst den Lohnverhandlungen auch Themen wie neues Besoldungssystem der Stadt Luzern, zukünftige Arbeitswelt «Work-Smart» in der Stadtverwaltung, Modernisierung Lohnsystem und flexibles Arbeiten sowie Mobilitätskonzept bei den ewl AG besprochen. Der neu ausgehandelte Gesamtarbeitsvertrag mit der Viva Luzern AG konnte nach intensiven Verhandlungen per 1. März 2025 final in Kraft treten.

3. Pensionskasse der Stadt Luzern
Die Pensionskasse der Stadt Luzern konnte das Jahr 2024 mit

einem finanziell sehr erfreulichen Resultat abschliessen. Trotz vielen Herausforderungen an den Finanzmärkten konnte eine sehr solide Performance von 7,23% erzielt und der Deckungsgrad auf 118,1% erhöht werden. Trotz diesen guten Resultaten muss weiterhin mit grossen Volatilitäten gerechnet werden (US-Politik lässt grüssen).

In der Pensionskommission sind wir als Arbeitnehmer-Vertreter mit unseren Verbandsmitglieder wie folgt vertreten:
– Miriram Emmenegger (Vizepräsidentin und Mitglied im Führungsausschuss)
– Beat Barmettler (Mitglied im Anlageausschuss)
– Claudia Ernie Baumann sowie
– Peter Hofstetter (Pensioniertenvertretung)

Die Versichertenversammlung findet am Dienstag, 10. Juni 2025, um 18.30 Uhr im AAL Murmatt statt.

4. Mitgliederstatistik per 31.05.2025
Dank der im Juni 2024 durchgeführten Mitgliederwerbeaktion konnten wir über 60 Kolleginnen und Kollegen als neue Verbandsmitglieder begrüssen, wobei unsere totale Mitgliederzahl wieder auf rund 700 Personen angestiegen ist.

	2024:	**2025:**
Aktive	462	491
Passive	212	207
Total	674	698
Davon		
Ehrenpräsidenten	2	2
Ehrenmitglieder	4	4
Vorstand	8	8
Vertrauenspersonen	17	20

5. ZV Öffentliches Personal Schweiz
Die Mitglieder des Stadtpersonalverbandes Luzern sind gleichzeitig dem Zentralverband öffentliches Personal Schweiz angehörig und haben dadurch Zugang zu dessen Publikationsorgan ZV-Info, welches bis letztes Jahr 6-mal jährlich per Post zugestellt wurde. Aus Umwelt- und Kostengründen erscheint diese Mitgliederzeitschrift seither digital (siehe auch heutiges Trakt. 6 «Statutenänderung»). Zudem können die Mitglieder von verschiedenen Rabatten und Vergünstigungen profitieren, die der ZV ausgehandelt hat.

6. Diverses/Dank/Ausblick
Die sozialpartnerschaftliche Vereinbarung 2021 – 2025 läuft Ende Jahr aus. Wir haben mit der städtischen Verhandlungsdelegation im Frühling 2025 vereinbart, dass diese stadträtliche Vereinbarung im Verlaufe dieses Herbstes erneuert wird, sodass sie per 01.01.2026 wieder in Kraft treten kann.

Aufgrund der Auswertung der durchgeführten Personalbefragung hat die Abteilung Personal 3 Handlungsfelder entwickelt. Der SPVL wird auch diesbezüglich am Ball bleiben und prüfen, ob die Mitarbeitenden der Stadt Luzern bei den Punkten Hohe Arbeitsbelastung / Lohnsystem und Zusatzleistungen zum Lohn (Benefits) sowie Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten zukünftig die eine oder andere positive Auswirkung spüren werden.

Der komplette SPVL-Vorstand stellt sich beim heutigen Traktandum 5 einer Wiederwahl. Allerdings hat unser Kassier Jörg Moser seit längerer Zeit kommuniziert, dass er seine Vorstands-Tätigkeit lediglich noch ein Jahr ausüben wird. Wir sind deshalb nach wie vor auf der Suche nach einer Nachfolgerin/einem Nachfolger für den Bereich Finanzen.

Unsere Mitglieder können nach wie vor von verschiedenen Vergünstigungen und Vereinbarungen des SPVL und des ZV profitieren; im Intranet ist diese entsprechende Liste und

Übersicht abrufbar.
Wir werden als Verband auch in diesem Jahr nicht untätig sein und für unsere Mitglieder und Mitarbeitenden gute Lösungen anstreben. So werden wir z.B. nächstens eine Eingabe an die Personalabteilung bezüglich Anpassung der Weisung Aus- und Weiterbildung bei den Punkten Anrechnung der Arbeitszeit bei Teilzeitangestellten sowie Weiterbildungszeit ausserhalb der Wochentage MO – FR veranlassen.

Zum Schluss möchte ich als Präsident meinen sehr aktiven Vorstandskolleginnen und -Kollegen sowie den Vertrauensleuten für ihren grossen Einsatz zugunsten sämtlicher Mitarbeitenden sowie euch allen für eure Treue zum Verband herzlich danken.

Luzern, im Mai 2025

Der Vorstand

Falsche Zeiterfassung als schwerer Verstoss gegen die Treuepflicht?

geschrieben von Claudia Schnueriger | Dezember 16, 2025

Die Stadt Zürich kündigte einer Arbeitnehmerin. Zur Begründung wurden wiederholte Falschbuchungen im Zeiterfassungssystem angeführt. Letztlich musste sich das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich mit der Rechtmässigkeit der Kündigung beschäftigen. Zentral war dabei, ob es sich bei der falschen Zeiterfassung um einen *schwerwiegenden* Verstoss gegen die Treuepflicht handelte. Denn nur in einem solchen Fall ist eine Kündigung ohne vorgängige Mahnung und ohne Ansetzung einer Bewährungsfrist zulässig.

Die Mitarbeiterin A war seit dem 1. April 2006 bei der Abteilung C im Vollpensum bzw. seit dem 1. August 2020 mit einem Pensum von 40 % tätig. Im Rahmen einer allgemeinen Überprüfung der Vergütungsansprüche von Kosten für ÖV-Billette kontrollierte die Abteilung C auch bereits eingereichte Spesenbelege. Dabei stellte sie fest, dass die Stempelzeiten auf den Billetten nicht mit den von A im Zeiterfassungssystem erfassten Zeiten übereinstimmten. A erfasste mehrfach einen Arbeitsbeginn, der vor der auf der ZVV-Fahrkarte erfassten Stempelzeit lag. Gemäss Feststellungen des Bezirksrats hat A während knapp 8 Monaten an mindestens 35 Tagen ihre Arbeitszeit nicht korrekt erfasst. An 9 Tagen verbuchte sie mehr als 15 Minuten und an 6 Tagen gar mehr als eine halbe Stunde zu viel Arbeitszeit. In diesem Zeitraum arbeitete A aufgrund ihres 40 %-Pensums lediglich an 65 Tagen. Die Abweichungen betrafen somit mehr als die Hälfte der Arbeitstage, wobei an jedem vierten Arbeitstag eine Differenz von mehr als 15 Minuten bestand.

Daraufhin fand am 12. November 2018 ein Gespräch statt, an welchem der Abteilungsleiter die Mitarbeiterin über die Kündigungsabsicht wegen schwerwiegender Verhaltensmängel informierte. Per 16. November 2018 wurde die Mitarbeiterin vorsorglich freigestellt.

Mit Verfügung vom 29. November 2018 löste die Direktorin der Abteilung C das Arbeitsverhältnis mit A per 31. März 2019 auf und stellte sie ab dem 1. Dezember 2018 frei. Als Kündigungsgrund wurde die nicht korrekte Arbeitszeiterfassung angegeben.

Mit Entscheid vom 15. Januar 2020 wies der Stadtrat die Einsprache von A gegen die Kündigungsverfügung ab. Dagegen erhob A Rekurs beim Bezirksrat Zürich und beantragte, die Stadt Zürich sei anzuweisen, sie «mit der bisherigen Arbeit», eventualiter «mit einer anderen zumutbaren Arbeit» weiter zu beschäftigen. Subeventualiter beantragte A eine Entschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen und eine Abfindung in der

Höhe von acht Monatslöhnen. Am 30. November 2022 zog A die Anträge um Weiterbeschäftigung zurück. Mit Beschluss vom 9. Februar 2023 hiess der Bezirksrat den Rekurs teilweise gut und verpflichtete die Stadt Zürich, A eine Entschädigung von drei Bruttomonatslöhnen und eine Abfindung zu entrichten.

Am 14. März 2023 führte die Stadt Zürich Beschwerde beim Verwaltungsgericht und beantragte, es sei der Beschluss des Bezirksrats Zürich vom 9. Februar 2023 aufzuheben und derjenige des Stadtrats vom 15. Januar 2020 zu bestätigen.

Entscheid des Verwaltungsgerichts

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich erinnerte zunächst an die bundesgerichtliche Rechtsprechung. Gemäss Bundesgericht stellen Manipulationen des Zeiterfassungssystems oder Falschbuchungen einen schwerwiegenden Verstoss gegen die Treuepflicht der Arbeitnehmerin dar, welche gar eine fristlose Kündigung rechtfertigen können. Dabei ist nicht die Höhe des beim Arbeitgeber entstandenen Schadens, sondern der damit verbundene Treuebruch entscheidend. Ob ein solches Verhalten die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, hängt aber von den Umständen des Einzelfalls ab. Von Bedeutung ist, wie lange das Arbeitsverhältnis bisher gedauert hat, ob das Verhalten wiederholt vorkam und ob der Arbeitnehmerin bekannt sein musste, dass Täuschungen oder Manipulationen im Bereich der Zeiterfassung nicht toleriert würden.

Die Stadt Zürich qualifizierte die Falschbuchungen der Mitarbeiterin im Zeiterfassungssystem als schwerwiegenden Verhaltensmangel im Sinne von Art. 18 Abs. 3 ihres Personalreglements. Als schwerwiegenden Verhaltensmangel gelten Fälle von grobem Fehlverhalten, die zwar keine fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses zulassen, aber auch keine Bewährungsfrist mehr rechtfertigen.

Gemäss Verwaltungsgericht ist die Qualifikation des

vorliegenden Falls als schwerwiegenden Verhaltensmangel nicht zu beanstanden. Die Arbeitnehmerin hatte ihre Arbeitszeit selbständig mittels einer Zeiterfassungs-Applikation zu erfassen und dokumentieren. Die Selbsterfassung ist grundsätzlich fehleranfälliger und auch leichter manipulierbar als etwa technische Zeiterfassungsgeräte wie Stempeluhren, weshalb sie von den Mitarbeitenden eine grössere Disziplin verlangt. Gleichzeitig bringt der Arbeitgeber allen Mitarbeitenden, die ihre Arbeitszeit selbständig mittels «ProTime» erfassen, ein grosses Vertrauen bezüglich der korrekten Erfassung der Arbeitszeit entgegen. Gemäss Verwaltungsgericht nehme die Stadt Zürich auf dieses Vertrauen ausdrücklich Bezug, indem sie auf den Arbeitsort bzw. die Arbeitsorte der Arbeitnehmerin A hingewiesen habe. Die Arbeitnehmerin A habe nicht nur in ihrem Büro in Zürich gearbeitet, sondern auch regelmässig Aussentermine wahrgenommen. Zu Recht habe die Stadt Zürich betont, dass eine Kontrolle der Arbeitszeiten bei Aussenterminen schlicht nicht möglich sei. Das Verwaltungsgericht erwog, es sei nachvollziehbar, dass das Vertrauen der Stadt Zürich in ihre Mitarbeiterin durch die Entdeckung der falschen Arbeitszeiterfassung (an einer Vielzahl von Arbeitstagen innerhalb eines kurzen Zeitraums) erheblich beeinträchtigt worden sei. Der von der Stadt Zürich geltend gemachte Vertrauensverlust erweise sich als erstellt.

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich kam zum Schluss, dass es aufgrund dieses Vertrauensverlusts nicht notwendig gewesen sei, gegenüber der Arbeitnehmerin A zunächst eine Mahnung auszusprechen. Die Kündigung erweise sich als recht- und verhältnismässig, weshalb der Arbeitnehmerin weder ein Anspruch auf Entschädigung noch auf Abfindung zustehe.

Solothurner Regierung crasht den GAV

geschrieben von Dr. Corinne Saner | Dezember 16, 2025

Am 1. Januar 2005 trat im Kanton Solothurn der erste öffentlich-rechtliche GAV in Kraft, der flächendeckend für das gesamte Staatspersonal samt Lehrerschaft galt. Er regelte während 20 Jahren das Anstellungsverhältnis von rund 12‘000 Angestellten der kantonalen Verwaltung, der Gerichte, der Spitäler und der Lehrerschaft. Eine westschweizer Zeitung bezeichnete ihn damals als „miracle de Soleure“. Nun stehen im Kanton Solothurn die Zeichen auf Sturm. Der Regierungsrat hat Ende Juni ohne Vorwarnung den Gesamtarbeitsvertrag auf Ende 2025 gekündigt. Die Verunsicherung könnte nicht grösser sein. Es droht ein Desaster.

Ein Gesamtarbeitsvertrag für öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse war vor 20 Jahren Neuland. Das kollektive Arbeitsrecht hatte seinen Platz traditioneller Weise im Privatrecht. Wie kam es, dass der Kanton Solothurn eine Pionierrolle einnahm, indem er als einziger Kanton einen öffentlich-rechtlichen Gesamtarbeitsvertrag für das gesamte Personal hatte?

Innovatives Personalrecht von gestern

Dass 2001 die Arbeiten am über 500 Paragraphen umfassenden GAV starteten, ging auf einen kantonsrätlichen Vorstoss der FDP zurück. Diese forderte damals innovatives, zukunftsorientiertes Personalrecht in Form eines Gesamtarbeitsvertrages. Im Staatspersonalgesetz wurde die Grundlage dafür geschaffen, und das Parlament erteilte der Regierung die Kompetenz, mit den Personalverbänden einen GAV auszuhandeln über Lohn, Arbeitszeit, Ferien, vorzeitige Pensionierung und Vollzug des Staatspersonalgesetzes.

Die Arbeiten am GAV dauerten 4 Jahre und vereinten

personalrechtliche Bestimmungen aus über 140 Verordnungen in einem einzigen Erlass. Schon die Vereinheitlichung und Straffung des Personalrechts in einem einzigen Erlass war ein verdienstvolles Unterfangen. Die damals geschaffene Struktur hat sich bis heute gehalten. Ein allgemeiner Teil beinhaltet Bestimmungen, die für alle gelten. Dazu ist der Arbeitgeber aufgrund des Gleichbehandlungsgebotes verpflichtet. In 9 besonderen Teilen werden branchenspezifische Besonderheiten einzelner Bereiche geregelt, z.B. die besonderen Arbeitszeiten im Spital, wo an sieben Tagen in der Woche rund um die Uhr gearbeitet wird, oder die Entschädigung für das Halten von Diensthunden bei der Polizei.

Der GAV konnte 2004 unterzeichnet werden und trat am 1.1.2005 in Kraft. Seither haben die Sozialpartner 80 Teilrevisionen beschlossen und umgesetzt. Bis zu seiner Kündigung stand er für gute Anstellungs- und Arbeitsbedingungen und gelebte Sozialpartnerschaft. Von allen Gutachtern, welche den GAV im Auftrag der Regierung untersuchten, bekam das Werk gute Noten.

Das Aus ?

Von politischer Seite hatte der GAV von allem Anfang an auch Gegenwind. Bereits 2001 sahen einige Parlamentarier in der für den Abschluss eines GAV notwendigen Kompetenzdelegation an den Regierungsrat einen ungebührlichen Machtzuwachs der Exekutive. Der Kanton Solothurn kennt als einziger Kanton in der ganzen Schweiz ein Vetorecht des Parlaments gegen Verordnungen der Regierung. Dieses Vetorecht entfällt, wenn die Regierung mit den vertragschliessenden Personalverbänden kollektives Arbeitsrecht schafft. Was vor allem bürgerlichen Parlamentariern mit der Zeit ein Dorn im Auge war.

Über die Gründe für die GAV-Kündigung kann man nur spekulieren. Die verlorene Einflussmöglichkeit des Parlaments

und das Bedürfnis der Spitäler AG, ihre finanziellen Probleme u.a. mit Anpassungen im Personalrecht zu richten, haben dem GAV letztlich wohl das Genick gebrochen.

Enttäuschender Angestelltentag
Am 20 August fand in Solothurn wie jedes Jahr der von den Personalverbänden veranstalteten Angestelltentag statt. Gege 600 Besucher im Solothurner Konzertsaal erhofften sich vom regierungsrätlichen Referenten Peter Hodel Antworten. Antworten auf die Fragen, weshalb der GAV ohne Vorverhandlungen gekündigt wurde, und vor allem, wie die Zukunft des solothurnischen Personalrechts aussehen soll. Sie wurden enttäuscht.

Hodel führte aus, dass die Regierung den GAV gekündigt habe, weil es“ Zeit sei für innovatives, flexibles Personalrecht mit branchenspezifischen Lösungen für einzelne Angestelltengruppe“n. Der GAV sei in seiner heutigen Form an seine Grenzen gestossen, er könne mit den vielfältigen Anforderungen immer weniger Schritt halten. Auf die konkrete Erklärung, womit der GAV denn an Grenzen stosse und womit er nicht Schritt halten könne, wartete das Publikum vergeblich.

Trumpismus à la Soleure
Die Besucher liessen sich von den regierungsrätlichen Worthülsen nicht blenden und nutzten die Fragerunde für entsprechende Äusserungen. „Ein Erlass, der in 20 Jahren 80 Teilrevisionen erfahren hat, kann nicht als unflexibel hingestellt werden“, monierte eine Teilnehmerin. „Der gekündigte GAV hat doch branchenspezifische Lösungen für die Polizei, für den Spitalbereich und für die Schulen“, gab ein Teilnehmer seinem Unverständnis Ausdruck, „das kann also nicht der Grund für die Kündigung sein“.

Wenig vertrauensbildend wirkte auch die Aussage von Regierungsrat Hodel, dass der gekündigte GAV weitergelten werde, bis neues Personalrecht geschaffen sei. Wer § 45^{bis} des Staatspersonalgesetzes gelesen hat, stellt nämlich fest, dass

der GAV längstens bis 31. Dezember 2028 gelten kann, und dies auch nur, wenn der Kantonsrat diese Verlängerung beschliesst.

Der Kantonsrat am Ruder

Hodels Ausführungen war immerhin zu entnehmen, dass der Ball für die personalrechtliche Zukunft des Kantons Solothurn aktuell vollständig beim Parlament liegt. Eine 15-köpfigen Spezialkommission hat den Auftrag zu definieren, wie das neue Personalrecht aussehen wird. Dafür gibt es verschiedene Möglichkeiten. Das aktuelle Staatspersonalgesetz könnte in Kraft bleiben und neues Verordnungsrecht geschaffen werden. Es könnte auch wieder eine GAV-Lösung geben, mit oder ohne Revision des Staatspersonalgesetzes.

Die Spezialkommission des Kantonsrates ist nach dem Parteienproporz zusammengesetzt. Die Mitglieder wurden inzwischen gewählt. Die Arbeiten dürften im November aufgenommen werden. Einzelne Kantonsratsfraktionen haben inzwischen ihre Vorstellungen vom neuen Solothurnischen Personalrecht verlauten lassen. Die FDP will sich z.B. an privatwirtschaftlichen Prinzipien orientieren und vor allem den Kündigungsschutz an die Rahmendbedingungen des Obligationenrechts angleichen.

Vertragsfreiheit gegen Legalitätsprinzip

Wer auch nur ansatzweise eine Ahnung von öffentlich-rechtlichem Personalrecht hat, runzelt ab diesen Perspektiven die Stirn. Während im Obligationenrecht die Vertrags- und damit auch die Kündigungsfreiheit gilt, sind Bund, Kantone und Gemeinden als Arbeitgeber Träger öffentlicher Gewalt und damit an Verfassung und Rechtsstaatlichkeit gebunden. Es gilt das Legalitätsprinzip. Eine Kündigung im öffentlichen Recht ist ein Verwaltungsakt und muss im Gegensatz zum Privatrecht einen

triftigen, sachlichen Grund haben. Ausserdem ist das rechtliche Gehör zu gewähren.

Der Staat tritt dem Bürger durch seine Angestellten hoheitlich entgegen. Deshalb beinhaltet das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis mehr als ein privater Arbeitsvertrag. Es ist ein Sonderstatusverhältnis, das auch Pflichten wie politische Treuepflicht, Amtsgeheimnis oder besondere Disziplinarregeln einschliesst. Diese Pflichten lassen sich im Obligationenrecht nicht adäquat abbilden. Deshalb kann auch das Kündigungsrecht nicht aus dem Obligationenrecht übernommen werden.

Kämpferische Töne und trübe Aussichten

Das Personal und seine Verbände formulierten am Angestelltentag die Forderungen an das in Aussicht gestellte neue Personalrecht: Beständigkeit, keine Verschlechterungen für die Angestellten und Mitbestimmung der Personalverbände bei der Ausarbeitung.

„Mit der Kündigung des GAV fällt die Friedenspflicht für uns Staatsangestellte weg. Wir müssen uns nicht alles gefallen lassen“, gab eine Teilnehmerin des Angestelltentages zu bedenken. Solch kämpferische Töne waren in den letzten 20 Jahren unter der Ägide des GAV nicht zu hören.

Durch die überstürzte Kündigung des GAV droht dem Kanton Solothurn ab 2029 eine Zeit ohne massgebende Teile des Personalrechts. Oder eine Zeit mit neuem Personalrecht, das massive Verschlechterungen für die Angestellten beinhaltet. Die während über 20 Jahren gepflegte Sozialpartnerschaft wurde mit der Kündigung des GAV auch über Bord geworfen. Keine schönen Aussichten.

Dr. Corinne Saner
Vize-Präsidentin Staatspersonal-Verband Solothurn

Lohnvergleich 2025

geschrieben von Robert Brawer | Dezember 16, 2025

Der beliebte Lohnvergleich des ZV liegt nun auch für das Jahr 2025 vor. Prüfen Sie, ob ihre Entlöhnung dem Vergleich mit den Besoldungen bei gleicher Funktion in anderen Kantonen oder Gemeinden entspricht, oder ob sie es nicht tut.

Die öffentliche Hand arbeitet oft mit Lohnbändern und Dienstjahren. Wir versuchen jeweils, hier so genau wie möglich Zahlen zu liefern, gewisse Spielräume bleiben. Dies gilt auch für den Funktionsbeschrieb da lohnt es sich, genau hinzuschauen.

Bei Kantonen, die mit Lohnbänder arbeiten, sind die Lohnanstiege nicht strikt mit den Arbeitsjahren verknüpft, deshalb können nur selten Angaben der Löhne nach 11 Jahren gemacht werden. Auch Kantone ohne Lohnbänder arbeiten vielfach mit überschneidenden Lohnklassen, so dass eine strikte Zuordnung von Funktion und Lohneinstufung nicht immer erfolgen kann.

Die Löhne sind nur in etwa vergleichbar, denn die konkreten Einstufungen, Anrechnungen von Erfahrungsjahren und diversen Zulagen variieren von Kanton zu Kanton. Wiederum werden die Löhne der öffentlichen Verwaltung, des Gesundheitswesens und des Polizeikorps des Kantons Zürich in separaten Tabellen zusammengestellt, dabei werden die Lohnabstufungen in den einzelnen Institutionen besser sichtbar. In jedem Fall: Die

Auswertung gibt Ihnen gute Anhaltspunkte.

Das Bundesamt für Statistik (BFS) errechnete im August für das Jahr 2024 eine Steigerung des Landesindex für Konsumentenpreise (LIK) von 0.2% gegenüber dem Vorjahr.

Die Löhne der Lehrerinnen und Lehrer wurde der Besoldungsstatistik des L^{CH} entnommen. Die Daten für den Kanton Zürich stammen aus www.zh.ch >footer >lohntabelle-2025. Für die Korrektheit der Daten wird keine Gewähr übernommen.

Für Meldungen von Fehleintragungen bin ich dankbar, diese können dann korrigiert werden.

Die Tabelle finden Sie: -> Lohnvergleich 2025

Robert Brawer

Teilrevision Personalrecht der Gemeinde Köniz

geschrieben von Enesa Sefedini | Dezember 16, 2025

Eine neue Personalstrategie und politische Vorstösse haben die Teilrevision des Personalrechtes in der Gemeinde Köniz angestossen. Nach mehrjährigem Prozess hat das Parlament im Juni 2025 das teilrevidierte Personalreglement beschlossen. Im Herbst 2025 zieht der Gemeinderat mit Inkraftsetzung der angepassten Personalverordnung nach. Die wichtigsten Anpassungen betreffen die Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das Lohnsystem und Aus- und Weiterbildung.

Die Personalvereinigung der Gemeinde Köniz wurde von Beginn in

den vertraulichen Prozess einbezogen und konnte zu den verschiedenen Arbeitspaketen Stellung beziehen.

Mit Ausnahme des Lohnsystems treten die Anpassungen per 1. Januar 2026 in Kraft. So wird die Wochenarbeitszeit von 42 auf 41 Stunden reduziert, was bei einem 100% Pensum sechs zusätzlichen Freitagen entspricht. Es werden drei Wochen vorgeburtlicher Mutterschutz und zusätzliche Elternzeit von vier Wochen eingeführt. Weiter wird die freiwillige Familienzulage auf alle Mitarbeitenden mit Kindern ausgeweitet. Das Lohnsystem wird dahingehend angepasst, dass die Lohnentwicklung einfacher und flexibler gestaltet werden kann. Die bestehenden Lohnstufen werden durch Lohnbänder ersetzt. Diese Änderung tritt allerdings erst per 1. Januar 2027 in Kraft. Ebenfalls per Januar 2026 werden die finanziellen Beiträge und Zeitgutschriften für Aus- und Weiterbildungen erweitert.

Die neue Wochenarbeitszeit wird in Abhängigkeit zur Ferienregelung gestellt; d.h. dass der bisherige Ferienanspruch von einem zusätzlichen Ferientag alle zwei Jahre ab dem 45 Altersjahr auf zusätzlich fünf Ferientage alle zehn Jahre ab dem 50 Altersjahr angepasst wird. Die Anpassung bei den Ferien wird mit einer Übergangsfrist von drei Jahren umgesetzt. Mit dieser Umsetzung ist die Personalvereinigung Köniz nicht vollends einverstanden. Die Gesamtheit der Teilrevision beurteilt die Personalvereinigung allerdings positiv für die Arbeitnehmer:innen.

Gabriela Küng
Präsidentin Personalvereinigung Köniz