Falsche Zeiterfassung als schwerer Verstoss gegen die Treuepflicht?

geschrieben von Claudia Schnueriger | Oktober 2, 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 | Oktober 2, 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 § 45bis 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 | Oktober 2, 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 | Oktober 2, 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

Sie leben Ihr Leben – Sanitas gibt Ihnen Rückhalt

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 2, 2025
Sanitas unterstützt Ihre Gesundheit nachhaltig. Durch die Zusammenarbeit mit dem Zentralverband für Öffentliches Personal Schweiz profitieren Sie und Ihre Familienangehörigen im selben Haushalt ganz besonders.

Ihre Vorteile bei Sanitas:

- Vorzugskonditionen dank exklusivem Rahmenvertrag
- 100 Franken bei Neuabschluss einer ambulanten oder stationären Zusatzversicherung.
- Optimale Absicherung mit Beiträgen für Fitness, Sehhilfen und Alternativmedizin mit der Zusatzversicherung Vital

Volle Deckung auch mit Vorerkrankung

Mit dem individuellen Prämienzusatz bietet Sanitas als erste Krankenversicherung der Schweiz vielen Personen mit bestehenden Erkrankungen oder Unfallfolgen neu die Möglichkeit, eine Zusatzversicherung mit voller Deckung abzuschliessen.

Erstellen Sie Ihr individuelles Angebot direkt online im [Prämienrechner.]



HotelCard – Das «Halbtax» für Hotels

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 2, 2025

Ob Wellness, Städtetrip, Wandern oder «dolce far niente»: Mit der HotelCard profitieren Sie von bis zu 50% Rabatt in 500 ausgewählten Hotels in und um die Schweiz. Und das Beste: Die HotelCard amortisiert sich meist bereits mit der ersten Buchung, denn Sie sparen durchschnittlich 100 Franken pro Übernachtung. Einfach clever.

Ihre Vorteile mit HotelCard

- 500 Hotels – bis zu 50% Rabatt
- Vom einfachen Bed & Breakfast bis zum Luxusresort
- Die HotelCard ist beliebig oft einsetzbar
- Einfacher Buchungsprozess ohne versteckte Kosten
- Unterstützung der lokalen Hotellerie

Sichern Sie sich ein Jahresabo zum **Spezialpreis* von 79 CHF statt 99 CHF** und erhalten Sie Zugang zu den besten Hoteldeals in der Schweiz.

TIPP: Sichern Sie sich den Spezialpreis doch gleich für 2 oder 3 Jahr (CHF 149.00 respektive CHF 197.00)!

Jetzt profitieren:
http://hotelcard.ch/personal-zv

*Angebot nur gültig für Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV). Kann nicht zur Erneuerung einer bestehenden Mitgliedschaft verwendet werden.

Lohnrunde 2026

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 2, 2025

Das Umfeld ist gerade etwas schwierig: Wirtschaftliche Unsicherheiten von aussen und akzentuierter Fachkräftemangel im Innern (der Schweiz), insbesondere in der öffentlichen Verwaltung, sind gegenläufig und lassen sich nur schwer einschätzen. Trotzdem: Welche Lohnentwicklung ist im öffentlichen Dienst anzustreben? Was müssen die Forderungen sein? Wir denken: 0.5% Teuerung, 1 Prozent Reallohnerhöhung.

Der Vergleich mit den vergangenen Jahren, die Gewichtung der Prognosen und die Analyse der eigenen Situation (durch den Personalverband beim «eigenen» Arbeitgeber) sind das bewährte Vorgehen.

Ausgangslage
Das SECO prognostiziert für 2026 zurzeit ein *Wirtschaftswachstum* von 1,2%. Die ursprüngliche Prognose war mit 1.6% höher. Aufgrund der politischen Verhältnisse (Handelsstreit) dürfte sich diese Prognose weiter abschwächen.

Die Inflation (in der Schweiz) wird für 2025 bei etwa 0,4% erwartet, mit einer leichten Tendenz zu steigenden Preisen im Jahr 2026. Die meisten Prognosen gehen davon aus, dass die Inflation im Jahr 2025 niedrig und stabil bleiben wird. Die Schweizerische Nationalbank (SNB) prognostiziert noch defensiver eine Teuerung von 0,2% für 2025.

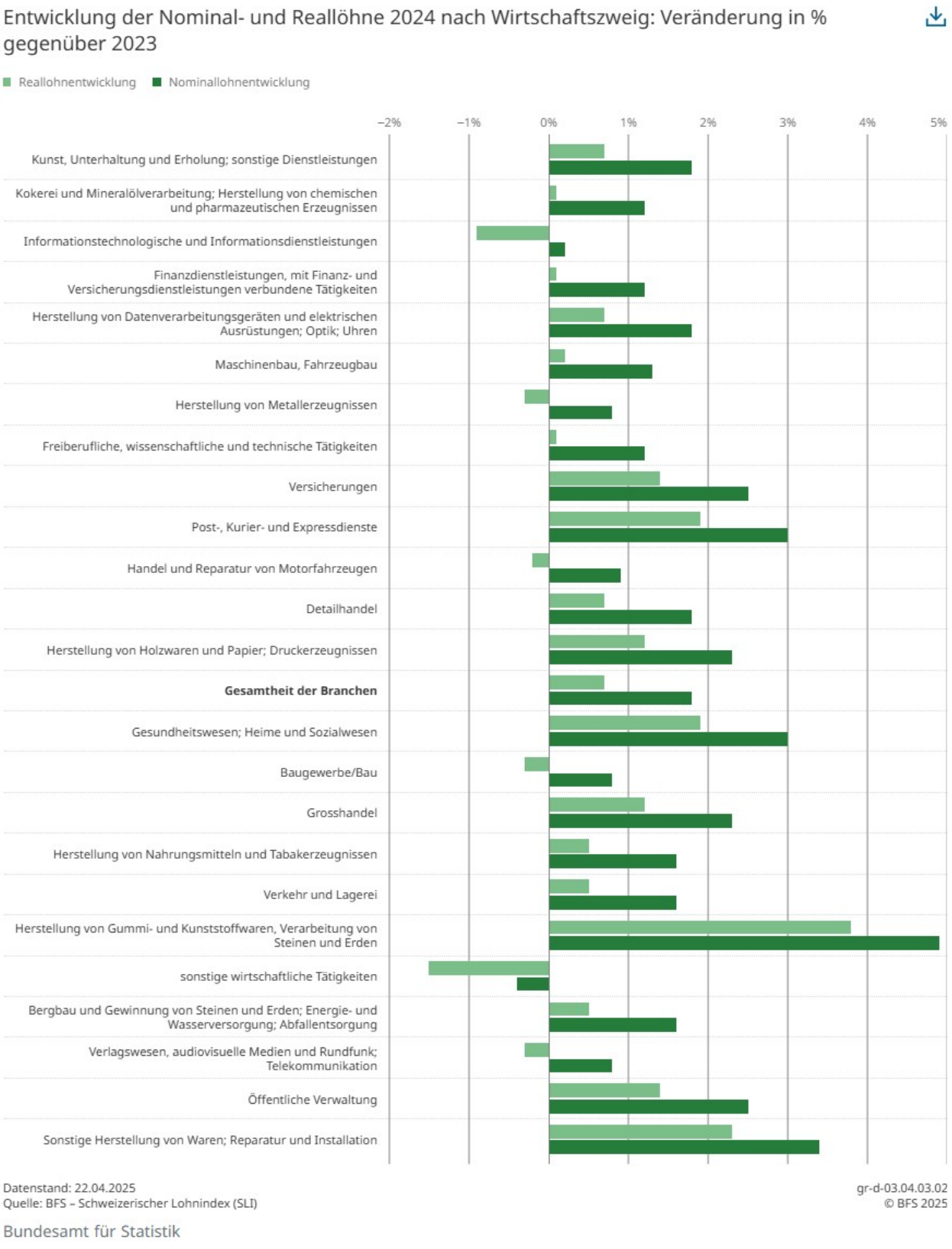
Laut UBS-Analyse werden bis 2030 rund 220’000 bis 250’000 Fachkräfte fehlen. Gemäss einer Studie von PWC werden allein in der öffentlichen Verwaltung bis 2030 rund 130’000 Fachkräfte fehlen – Tendenz steigend. Das ist eine hohe Zahl. Die bis dahin verfügbaren Werkzeuge mit künstlicher Intelligenz werden die fehlenden Arbeitnehmenden nicht ersetzen können, zumal der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen (Alterspflege) akzentuiert auftritt. Daher droht ein Leistungsabbau – oder ein verschärfter Arbeitsdruck auf den unterbesetzten öffentlichen Dienst.

Will sich der öffentliche Dienst als guter Arbeitgeber richtig positionieren, und daran haben die Mitarbeitenden ebenfalls ein grosses Interesse, dann müssen die Anstellungsbedingungen stimmen – dazu gehört nicht nur der Lohn.

Lohnerhöhungen im 2024 – ein Rückblick
2024 erhöhte sich der Nominallohnindex der Schweiz gegenüber dem Vorjahr durchschnittlich um 1,8% auf 104,2 Punkte (Basis 2020 = 100). Gemäss den Berechnungen des Bundesamtes für

Statistik (BFS) ergab sich unter Einbezug einer durchschnittlichen Jahresteuerung von +1,1% bei den *Reallöhnen eine Erhöhung von 0,7%.*

Im Gegensatz zum schweizerischen Durchschnitt konnte der öffentliche Dienst unter Mitwirkung der Sozialpartner (u.a. Öffentliches Personal Schweiz ZV) mit einem *Reallohnzuwachs von 1,4%* (durchschnittliche Nominallohnentwicklung 2.5%) gegenüber 2023 aufwarten. Das ist gut.



Lohnerhöhungen im 2025 – eine vorläufige Schätzung

Die *durchschnittliche Lohnerhöhung* (nominell) für 2025 in der Schweiz wird auf etwa 1,4% geschätzt. Aufgrund des Rückgangs

der Inflation wird allerdings mit einem spürbaren Anstieg der Reallöhne gerechnet.

Der Lohnanstieg für 2025 dürfte damit stärker ausfallen als im Durchschnitt der letzten zehn Jahre, der bei knapp 1% lag.

Gute Nachrichten für die Arbeitnehmenden also. Wie die genauen Zahlen, aufgeschlüsselt nach Wirtschaftszweigen, aussehen, werden wir im ersten Quartal 2026 sehen.

Lohnerhöhungen im 2026 – was sind die richtigen Verhandlungspositionen?

Grundsatz
Jeder Personalverband ist gehalten, zu prüfen, ob «sein» Arbeitgeber an diesen Zubau (siehe oben) beigetragen hat oder nicht. Je nachdem muss die Forderung für den Teuerungsausgleich und/oder eine Reallohnerhöhung tiefer oder höher ausfallen, das lässt sich nicht über alle öffentlichen Arbeitgeber gleich beantworten.

Hat der öffentliche Arbeitgeber in den letzten Jahren gespart und nicht einmal die Teuerung ausgeglichen, dann sollte man diese Differenz in jedem Fall zusätzlich einfordern wie auch eine von anderen Arbeitgebern praktizierte Reallohnerhöhung.

Dasselbe gilt sinngemäss für die Arbeitsbedingungen. Hat sich hier nichts geändert oder liegen die Regelungen hinter vergleichbaren Gemeinwesen zurück (Ferien, zusätzliche Freitage, Weiterbildungsangebot), ist nachzuhaken – der Lohn allein ist nicht alles.

Teuerung
Im Fokus muss zunächst die *Teuerung* stehen. Diese muss ausgeglichen werden und dieser Ausgleich kann nicht als Lohnerhöhung qualifiziert werden; sie belässt den Lohn wertmässig auf dem Stand vor dem Ausgleich. Die Teuerung ist deshalb zu prognostizieren; da die Teuerung des

Beurteilungsjahres (2025) nur im Folgejahr (2026) ausgeglichen wird (und keine nachträgliche Entschädigung erfolgt, was ja auch nicht ausgeschlossen wäre), ist nicht zurückhaltend auszugleichen.

Zurzeit wird für das Jahr 2025 eine Teuerung von 0.4 % prognostiziert. Das ist tief und ist damit die *Minimalforderung der teuerungsbasierten Lohnerhöhung* auf das Jahr 2026.

Die Lohnrunde 2026 kann auch nicht ohne Berücksichtigung der vorangegangenen Lohnrunden erfolgen. Das bedeutet: wurde die vorjährige Teuerung mit der Begründung, deren Höhe sei unklar, oder mit der Fehleinschätzung, sie sei tiefer zu prognostizieren, nicht voll ausgeglichen, ist diese *Differenz nachzuschieben* – sie lässt sich auch einfach berechnen. Zu prüfen ist: Wurde die Teuerung ausgeglichen und gab es eine Reallohnerhöhung oder nicht. Diese Zahlen sind fortzuführen.

Wir denken: 0.5 Prozent Teuerungsausgleich dürfen es schon sein!

Reallohnerhöhung

Die ausgeglichene Teuerung ist kein Argument gegen eine Reallohnerhöhung. Diese beiden Zahlen sind streng auseinanderzuhalten. Wer lediglich von einer «Lohnerhöhung» spricht und den Ausgleich der Teuerung einschliesst, drückt sich nicht korrekt aus. Von einer Lohnerhöhung kann nur gesprochen werden, wenn man für die geleistete Arbeit wertmässig mehr bekommt. *Reallohnerhöhung* ist hierfür der relevante Begriff. Die Teuerung gleicht aus, was die Inflation an Wert genommen hat. Beträgt die Inflation z.B. 1 %, dann ist die nominelle Anhebung des Lohns um diese 1% keine Lohnerhöhung. Es wird der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses vereinbarte Lohn wertmässig weitergeführt.

Nach Auffassung der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal

Schweiz (ZV) ist nach Jahren des Rückbaus (die letzten beiden Jahre einmal ausgenommen) wiederum eine Reallohnerhöhung angezeigt. Die Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte unterstützt diese Vorstellung kräftig. Wer keine Mitarbeitenden mehr findet, muss die Arbeitsbedingungen anpassen. Für den Staat gilt dies verschärft, weil er nicht frei ist, seine gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen oder nicht. Er muss die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutieren können. Das leuchtet allen für den Polizeidienst, die Lehrpersonen, das Gesundheitswesen oder die Energieversorgung sofort ein; das gilt aber auch für alle anderen Verwaltungszweige, selbst für die Steuern, weil wir diese für die Bezahlung der zwingend nötigen Dienstleistungen brauchen.

Damit stellt sich die Frage der Höhe: Die öffentliche Hand beschäftigt in der Hauptsache Fachkräfte. Hier besteht ein erheblicher Mangel – die Nachfrage ist hoch, das Angebot klein. Wir wollen keinen Service Public, der wegen zu tiefer Löhne gezwungen ist, nicht ausgebildete Mitarbeitende zu verpflichten – wie dies im Moment bei den Lehrpersonen passiert. Wir wollen nach wie vor einen öffentlichen Dienst, der gut und effizient arbeitet. Um diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen zu können, muss der Lohn gut sein.

Reallohnerhöhungen rechtfertigen sich auch deshalb, weil der Arbeitsdruck auf den Einzelnen im öffentlichen Dienst zunimmt. Die Aufgaben müssen – wie gesagt – erledigt werden. Fehlen die Leute (es lassen sich nicht alle Stellen im öffentlichen Dienst besetzen), ist die einzelne Mitarbeiterin und ist der einzelne Mitarbeiter im öffentlichen Dienst gezwungen, die Aufgaben des fehlenden Kollegen oder der fehlenden Kollegin selbst zu übernehmen.

Wir denken, gemässigt: 1 Prozent Reallohnerhöhung darf es schon sein!

Man darf sich auch die Frage stellen, ob man nach

ausgebildeten Mitarbeitenden sucht oder ob es beim bestehenden Fachkräftemangel nicht besser ist, die Mitarbeitenden selbst auszubilden. Hier ist auf Solidarität zu setzen. Solidarität meint, dass man damit rechnen muss, dass Mitarbeitende ihren Job wechseln, man bekommt von anderen öffentlichen Arbeitgebern, was man auch selbst gibt – das hat zur Konsequenz, dass Aus- und Weiterbildungen nicht durch scharfe Rückzahlungsklauseln verhindert werden dürfen.

Im Weiteren gilt es sicherzustellen, dass treue, langjährige Mitarbeitende betreffend die Veränderungen der Anstellungsbedingungen nicht leer ausgehen. Deren Wissen und Erfahrung ermöglicht erst das effiziente Einarbeiten von neuen Mitarbeitenden.

Unsere Empfehlung
– Ausgleich der prognostizierten Teuerung (0.5%). Nachführung nicht ausgeglichener Teuerung der letzten
Jahre.
– Reallohnerhöhung von 1%. Zusätzliche Reallohnerhöhung nach Prüfung der konkreten Situation beim
jeweiligen Arbeitgeber
– Erhöhung der Flexibilität bei den Arbeitsbedingungen.
– Mehr Ferien und Möglichkeit, Ferien zu «kaufen»
– Reduktion der Arbeitszeit.

Öffentliches Personal Schweiz
Die Geschäftsleitung

Klimawandel in der Schweiz – Gefahren und Schutzmassnahmen

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 2, 2025
Von **Delano Landtwing**, Head Property & Engineering Lines

Der Klimawandel hat weltweit dramatische Folgen, auch bei uns in der Schweiz. Das macht sich zum Beispiel in den Bergen bemerkbar: Der Bereich, in dem es ganzjährig Eis und Schnee gibt, verschiebt sich immer weiter nach oben. Dadurch verändert sich der gesamte Wasserhaushalt, Bergbäche und Flüsse tragen mehr Geschiebe und auch in flacheren Gebieten treten die Flüsse häufiger über die Ufer. Ausserdem kann es in den Bergen vermehrt zu Steinschlägen, Fels- und Bergstürzen, Rutschungen und Murgängen kommen. Doch die Klimaerwärmung hat noch weitere Folgen: Bereits heute gibt es in der Schweiz so viele und so starke Stürme wie nie zuvor. Auch auf extreme Hitze und Trockenheit müssen wir uns künftig häufiger einstellen.

1.5 Grad wärmer seit 1970
Das passiert so schleichend, dass man es kaum bemerkt. Dabei sind die Durchschnittstemperaturen in der Schweiz seit 1970 bereits um 1.5 Grad Celsius gestiegen. Und das hat einschneidende Konsequenzen: Expertinnen und Experten der GEOTEST AG weisen darauf hin, dass sich die Permafrostgrenze in den Alpen bis zum Jahr 2050 um ca. 200 Meter nach oben verschieben wird, gemäss IPCC-Bericht und Brennpunkt Klima.

Höhere Permafrostgrenze – mehr Überschwemmungen
Wenn das ewige Eis sich in höhere Regionen zurückzieht, ist das mehr als ein optisches Problem. Es bedeutet auch, dass der gesamte Wasserhaushalt sich verändert, Bergbäche und Flüsse mehr Geschiebe bis ins Mittelland tragen und auch in flacheren Gebieten die Flüsse häufiger über die Ufer treten. In den Bergen wird es vermehrt zu Steinschlägen, Fels- und

Bergstürzen, Rutschungen und Murgängen kommen.

Schutz vor Naturgefahren
Schon einfache Massnahmen reduzieren das Schadensrisiko aufgrund von Überschwemmungen: Mobile Sperrelemente vor Kellerfenstern oder Tiefgarageneinfahrten können das Wasser stoppen. Bei Aus- und Umbauten kann der Lüftungsschacht so gebaut werden, dass er nicht in Bodenhöhe endet, sondern 50 cm darüber. Ebenfalls sinnvoll ist es, elektrische Leitungen erhöht zu verlegen und alles Wertvolle mit Abstand zum Boden zu lagern.

Erdbeben in der Schweiz – die unterschätzte Gefahr
Eine weitere Naturgefahr wird häufig unterschätzt: Erdbeben. Dabei haben diese hierzulande laut dem Schweizerischen Erdbebendienst der ETH das grösste Schadenspotenzial. Ein erhöhtes Risiko besteht in den Kantonen Wallis, Basel, Graubünden, der Zentralschweiz sowie dem St. Galler Rheintal. In Zürich sind Erdbeben seltener als beispielsweise in Brig, aber dafür wäre das Schadensausmass viel höher – wegen der Baudichte und der höheren Sachwerte. Grössere Schäden entstanden in der Schweiz zuletzt 1946 in Sierre und 1964 in Sarnen. Mit einem starken Beben ist alle 50 bis 150 Jahre zu rechnen – aber es kann auch schon morgen passieren. Und bereits schwächere Beben können teure Schäden verursachen.

Beispiel Lawinenschutz: bauliche Massnahmen für sichere Häuser
Auch bei Murgängen oder Lawinen lässt sich wirksam vorbeugen: Hauseigentümer:innen können eine Verbauung als Keil in den Hang setzen lassen. Sie kann anschliessend begrünt werden, so dass sie kaum noch auffällt. Trifft die Lawine auf den Keil, wird diese geteilt und donnert um das exponierte Haus herum, ohne grössere Schäden anzurichten.

Informationen zum richtigen Versicherungsschutz erhalten Sie unter **0840 80 50 85** oder online Erwähnen Sie Ihre Mitgliedschaft und profitieren Sie von Sonderkonditionen.

(Online-Code: dyXKSy6R)