Teilzeit – wie weiter?

geschrieben von Dr. Michael Merker | Februar 20, 2026

Die Zahlen steigen langsam, aber kontinuierlich. Teilzeitarbeit wird bald der neue Normalfall. Gegen 40% waren im Jahr 2025 in Teilzeit beschäftigt. Bleiben die Löhne gut oder werden besser, ist davon auszugehen, dass sich der Anstieg fortsetzt.

Dann werden in wenigen Jahren mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen nicht mehr zu 100 % arbeiten. Doch können die Regeln, wie sie für Teilzeit gelten, mit dieser Entwicklung mithalten?

Die Teilzeitzahlen sind beachtlich. Es ist eine Umwälzung, die nicht nur das eigentliche Arbeitspensum betrifft, sondern auch Gefühle und Ansprüche, wie sie von den Erwerbstätigen an das Leben und die damit verbundene Arbeit gestellt werden. Denn: Wer weniger Zeit in einer Arbeitsorganisation verbringt, erlebt mehr Anderes, erkennt schneller den Reiz des Ausserberuflichen. Und dies wird nicht dazu führen, dass die Beziehung zur Arbeitsstelle stabiler wird.

Seit längerem zu beobachten ist, dass heute ein Grossteil der Stellenangebote in Teilzeit bis Vollzeit (60-100%) ausgeschrieben wird. Nicht, dass der jeweilige Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigte suchen würde, er ist nur der Auffassung, keine Bewerberinnen und Bewerber rekrutieren zu können, wenn er nicht wenigstens so tut, als wäre ihm beides recht. Deshalb führt der gegenwärtige Arbeitnehmermarkt dazu, dass Teilzeitstellen weiter gefördert werden und weiter verstärkt angeboten werden müssen.

Trotzdem ist nicht erkennbar, dass sich die Arbeitswelt auch mit den Nachteilen der Teilzeitarbeit auseinandersetzt und breit abgestützte Lösungen sucht, um die Nachteile abzuschwächen.

– Wer in Teilzeit arbeitet, ist in einem (öffentlichen) Unternehmen weniger sichtbar, wird gelegentlich vergessen, vor allem wenn es um Beförderungen geht, um Projektleitungen oder andere Führungspositionen.
– Teilzeitarbeit mindert nicht nur die Aufstiegschancen und damit auch die Lohnentwicklung.
– Teilzeitler werden als oft Mitarbeitende wahrgenommen, die nicht ihre ganze Schaffenskraft dem öffentlichen Unternehmen widmen wollen oder können.
– Der Informationsfluss ist in vielen Fällen nicht sichergestellt, was nicht nur dem Unternehmen, sondern letztlich dem Mitarbeitenden in Teilzeit schadet, weil er nicht die volle Leistung bringen kann, teilinstruiert vor sich hin werkelt und seinen Ruf beschädigt.
– Das Zeitbudget für die materielle Arbeit, die in der jeweiligen Funktion geleistet werden muss, ist überdurchschnittlich kleiner, kleiner als die Differenz des Pensums. Das liegt daran, dass gemeinsame Meetings, Informationsanlässe, zu lesende Vorgaben des Arbeitgebers – mit anderen Worten alles, was alle gleich betrifft, eben nicht entsprechend dem Pensum entsprechend teilgelesen werden kann oder in einer teilweisen Teilnahme möglich ist.
– Das Durcheinander mit der Anrechenbarkeit von Krankheit, Ferien, Freitagen, Feiertagen und dergleichen ist nach wie vor gross, ob Zeitmethode oder Wertmethode ist häufig unklar, und der Verdacht, dass sich der Teilzeitler optimiert, auch nicht ausgeräumt.

Es hapert also in erster Linie an der Arbeitsorganisation. Aber auch an den gesetzlichen Regelungen, da im öffentlichen Dienst vor allem auf kommunaler Ebene kaum klare Regelungen für die Teilzeitarbeit definiert sind. Ein Anspruch, von Vollzeit auf Teilzeit zu wechseln, ist ohnehin nicht gegeben.

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Anders sieht das im benachbarten Ausland aus. So regelt Deutschland die Teilzeit und die befristeten Arbeitsverhältnisse im Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Das TzBfG hat zum Ziel, die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu stärken, die Teilzeit arbeiten möchten oder befristete Arbeitsverhältnisse haben bzw. wünschen. Folgende Schwerpunkte sind enthalten:

– *Teilzeitanspruch* (§ 8 TzBfG): Arbeitgeber müssen einem Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit grundsätzlich zustimmen, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Der Anspruch gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mindestens sechs Monate ununterbrochen im Betrieb beschäftigt sind, und es muss sich um eine beantragte Teilzeit handeln, die mit dem Arbeitsvolumen der Stelle vergleichbar ist. Das ist in der Schweiz nicht so. Wer sein Pensum reduzieren will, kann den Arbeitgeber rechtlich nicht zwingen, diesem Wunsch zuzustimmen.

– *Begründungspflicht* (§ 9 TzBfG): Der Arbeitgeber darf einen Teilzeitwunsch nur aus betrieblichen Gründen ablehnen; bei Ablehnung muss der Arbeitgeber eine Begründung liefern und dem Antrag möglichst zeitnah prüfen.

– *Befristete Arbeitsverträge* dürfen grundsätzlich nur mit einem zeitlich befristeten Zweck oder aus sachlichen Gründen geschlossen werden. Eine sachgrundlose Befristung ist nur bis zu sechs Monaten möglich; längere Fristen oder Gründe erfordern spezifische Rechtslagen. Das ist in der Schweiz im öffentlichen Dienst zumindest gestützt auf die Verfassungsbindung des Arbeitgebers ähnlich. Allerdings fehlen die Regeln in den Personalreglement häufig; gibt es die Normen, ist es auch zulässig,

wesentlich längere Befristungsdauern gesetzlich vorzusehen.

Das TzBfG schränkt nicht die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen ein, sondern ergänzt sie, um Transparenz, Fairness und Planbarkeit zu erhöhen. Das gibt es bei uns zwar auch, aber die entsprechenden Regeln sind häufig der Praxis zu entnehmen, insbesondere Gerichtsurteilen. Bei uns sind die Kantone, Städte und Gemeinden frei, ihr öffentliches Arbeitsrecht so zu gestalten, wie es Ihnen gefällt (Verfassungsverletzungen einmal vorbehalten). Das führt nicht gerade zu einer Vereinheitlichung der Normen.

Wie weiter
Es liegt damit an den öffentlichen Arbeitgebern und den Personalverbänden, klare, verständliche und flexible Regeln zu schaffen, welche die Teilzeit ermöglichen, fördern und absichern.

Diese Entwicklung ist in erster Linie bei der Überarbeitung von Personalgesetzen und Personalreglementen voranzutreiben. Unsere Verbände sind gefordert, hier die Initiative zu ergreifen und das Thema bei Revisionen, aber auch ohne konkreten Anlass voranzutreiben. Die Zeit ist günstig: Arbeitnehmende sind zur Mangelware geworden, das Werben um gute Arbeitskräfte gelingt besser, wenn die Konditionen attraktiv sind.

Seit 50 Jahren für Frauenfragen engagiert

geschrieben von Enesa Sefedini | Februar 20, 2026
Bern, 27.01.2026 – Die Eidgenössische Kommission für

Frauenfragen EKF wurde am 28. Januar 1976 vom Bundesrat eingesetzt. Auch 50 Jahre nach ihrer Einsetzung als ständige ausserparlamentarische Kommission ist die EKF eine zentrale Instanz, die auf Bundesebene Themen der Gleichstellung der Geschlechter sichtbar macht und ihnen mit Grundlagendokumenten und Empfehlungen Gewicht verleiht.

Die Jubiläumsfeier findet am 23. April 2026 im Beisein von Bundesrätin Elisabeth Baume-Schneider in Bern statt.

Obwohl 1971 nach jahrelangem Ringen das Stimm- und Wahlrecht für Frauen auf nationaler Ebene eingeführt wurde, bestand kein Gremium, das sich mit gleichstellungspolitischen Herausforderungen auf nationaler Ebene auseinandersetzte. Ausschlaggebend für die Einsetzung der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF war dann einerseits die 1974 veröffentlichte Studie «Die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft» von René Levy und Thomas Held. Die zwei Wissenschaftler zeigten auf, dass Frauen in der Schweiz schwerwiegend benachteiligt und diskriminiert wurden. 1975 stärkte die Forderung des vierten Frauenkongresses im UNO-Jahr der Schweiz das Anliegen, ein nationales Gremium für Gleichstellungsfragen zu errichten. Am 28. Januar 1976 wurde daraufhin die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen vom Bundesrat eingesetzt und Emilie Lieberherr als erste Präsidentin gewählt.

Von den Anfängen

Seit ihrer Einsetzung prägt die EKF die Debatte über die Verwirklichung von Gleichstellung in unserer Demokratie, veröffentlicht Grundlagen und gestaltet so die Gleichstellungspolitik massgeblich mit. Schwerpunktmässig hat sie sich anfänglich mit dem Erarbeiten von Daten, Stellungnahmen und Empfehlungen zur rechtlichen und tatsächlichen Situation der Frauen beschäftigt (Gewalt an Frauen, Strafvollzug, Eherecht) und lancierte die bis heute bestehende Fachzeitschrift «Frauenfragen». Die EKF war überdies massgeblich an der Schaffung des Eidgenössischen

Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG beteiligt, welches seit 1988 besteht. Darüber hinaus arbeitet die EKF zur politischen Vertretung der Frauen in der Schweiz, zur Vereinbarkeit von bezahlter und nicht-bezahlter Arbeit, zur sozialen Sicherheit und engagiert sich für die Stärkung der Grund- und Menschenrechte. Seit Beginn haben sowohl die grossen Frauen- und Gleichstellungsverbände Einsitz in der EKF als auch Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner und der Wissenschaft.

Heutige Herausforderungen bleiben gross

Auch heute bleiben die Themen drängend: Gewalt gegen Frauen, Lohnungleichheit, Diskriminierung in der realen und digitalen Welt sowie eine erstarkte Gegenbewegung auf Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter fordern die Gesellschaft weiterhin heraus. So hat sich die Kommission in jüngster Zeit stark mit der Ungleichbehandlung durch algorithmische Systeme auseinandergesetzt. Die heute 20-köpfige EKF hat 2025 ein Rechtsgutachten veröffentlicht, welches den Schutz vor algorithmischer Diskriminierung untersuchte. Darauf aufbauend hat die Kommission Empfehlungen verabschiedet und an einer nationalen Konferenz einem breiten Publikum vorgestellt.

2026 wird der Fokus auf dem antifeministischen Backlash liegen, der weltweit an Bedeutung gewinnt und sich diversifiziert. Denn in den letzten Jahren sind Frauenrechte vermehrt unter Druck geraten – seien es Einschränkungen ihrer Rechte, Angriffe auf Frauen, die sich öffentlich äussern, oder eine verstärkte gesellschaftliche Polarisierung. Gegenstrategien, um dem antifeministischen Backlash zu begegnen, werden im kommenden April in der neuen Ausgabe der Fachzeitschrift Frauenfragen diskutiert.

Engagement würdigen

Am 23. April 2026 finden im PROGR in Bern die Jubiläumsfeierlichkeiten statt. Nach der Begrüssungsrede von Elisabeth Baume-Schneider, Bundesrätin und Vorsteherin des

Eidgenössischen Departements des Innern EDI, diskutiert ein Panel von ehemaligen und aktuellen Mitgliedern der EKF zusammen mit ausgewiesenen Gleichstellungsexpertinnen das Wirken der Kommission und die aktuellen Herausforderungen. Weiter wird mit dem *Prix EKF* eine Frau gewürdigt, die die Gleichstellungspolitik der Schweiz massgeblich mitgeprägt und gestaltet hat.

Quelle:
Seit 50 Jahren für Frauenfragen engagiert

Equal Pay Day 2026

geschrieben von Dr. Corinne Saner | Februar 20, 2026
Dieses Jahr fällt der Equal Pay Day auf den 13. Februar. Dass dies ein Freitag ist, erhöht die Symbolkraft. Der equal pay day ist der „Tag der gleichen Bezahlung“ und soll vergegenwärtigen, dass Frauen im Durchschnitt noch immer weniger verdienen als Männer. Diese Ungleichheit ist illegal, existiert aber trotzdem.

Der Equal Pay Day findet jedes Jahr an einem anderen Datum statt. Nämlich dann, wenn die Frauen den durchschnittlichen Lohn des Mannes erwirtschaftet haben, den dieser bereits am 31. Dezember des Vorjahres hatte. Die Spanne zwischen dem 1. Januar und dem Equal Pay Day bezeichnet damit den Zeitraum, während dem die Frauen sozusagen gratis arbeiten. 2026 sind dies 44 Tage.

Made in USA
Der „Tag für gleiche Bezahlung“ hat seinen Ursprung in den USA. Er wurde dort 1966 vom „National Committee on Pay Equity“ (NCPE) ins Leben gerufen. Das NCPE ist ein Zusammenschluss von

amerikanischen Frauen- und Bürgerrechtsorganisationen, von Gewerkschaften sowie religiösen und beruflichen Vereinigungen, der das Ziel hat, auf die ungleiche Bezahlung zwischen Männern und Frauen, insbesondere auch afroamerikanische Frauen, hinzuweisen und die Lohnkluft zu beseitigen. 1963, als in den Vereinigten Staaten der Equal Pay Act (Gesetz zur gleichen Bezahlung) unterzeichnet wurde, bekamen Frauen im Schnitt nur 59 Cent, während Männer einen Dollar erhielten.

Von Amerika nach Europa
Der Equal Pay Day findet mittlerweile in 23 europäischen Ländern statt: Unter anderem beteiligen sich Belgien, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Irland, Italien, Niederlande, Österreich, Polen, Rumänien, Schweiz, Spanien, Schweden und Tschechien.

In der Schweiz gibt es den EPD seit 2009, wo er von Business and Professional Women BPW Switzerland ins Leben gerufen wurde. Verschiedene Aktionen sollen die breite Bevölkerung für das Thema Lohngleichheit sensibilisiert. Frauen werden ermutigt, ihren Lohn besser zu verhandeln und Männer sollen erkennen, dass auch sie ein Interesse an einem gleichen Lohn für gleiche Leistung haben.

Alles, was Recht ist…
Betrachtet man ausschliesslich die gesetzlichen Grundlagen, entsteht der Eindruck, in der Schweiz sei alles in Ordnung. Die rechtliche Gleichstellung und insbesondere gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit sind seit 1981 in der Bundesverfassung verankert: in Art. 8 Abs. 3 BV. Leider hinkt die Realität dem Verfassungsgrundsatz hinterher. In der Lohnfrage ist es in den 45 Jahren seit Inkrafttreten des Verfassungsartikels noch immer nicht gelungen, die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu beseitigen. Angesichts der klaren gesetzlichen Grundlagen in der Verfassung und auch im Gleichstellungsgesetz ist der Lohnunterschied illegal. Doch gut Ding will Weile haben.

Langer, langsamer Weg

Das Bundesamt für Statistik (BFS) führt alle zwei Jahre eine Studie zu den Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern durch. Diese stützt sich auf die Daten der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung. Anhand einer Analyse lässt sich ermitteln, ob Frauen und Männer für gleiche Tätigkeitsprofile gleiche Löhne erhalten.

Die gute Nachricht lautet: es tut sich etwas. Die Bemühungen tragen Früchte. Während der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen 2009 erschreckende 18,9 % betrug, machte er gemäss der schweizerischen Lohnstrukturerhebung 2022 noch 12 Prozent, und im Jahr 2024 noch 8,4 % aus.

Geht man ins Detail, zeigt sich Interessantes: Bei jungen Erwachsenen besteht fast Lohngleichheit, doch bei verheirateten Frauen öffnet sich die Schere. Drei Viertel der Spitzenverdiener mit Monatsgehalt über 16’000 Franken sind männlich.



Equal Pay Day – BPW Switzerland

Unterschiede nach Zivilstand, Elternschaft und Alter

Die vertiefte Analyse der Zahlen zeigt, dass der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern bei verheirateten Personen mit Kindern besonders ausgeprägt ist: Während ledige, kinderlose Frauen 1,9% weniger verdienen als ledige, kinderlose Männer, liegt die geschlechtsspezifische

Lohndifferenz bei verheirateten Personen mit Kindern bei satten 21,0%!

Im mittleren und oberen Kader fallen die Löhne von Vätern um 21,4% höher aus als jene von kinderlosen Männern, wohingegen der Lohnunterschied zwischen Müttern und kinderlosen Frauen lediglich 6,6% beträgt. Es zeigt sich, dass dieser mit der Elternschaft (Vorhandensein oder Nichtvorhandensein von Kindern) verbundene Lohnunterschied bei Männern nach wie vor deutlich ausgeprägter ist als bei Frauen.

Im Allgemeinen steigt die Lohndifferenz mit zunehmendem Alter stetig an. Insbesondere bei verheirateten Personen ist dies zu beobachten: Verheiratete Frauen in der Altersgruppe bis und mit 29 Jahre verdienen 6,6% weniger als verheiratete Männer der gleichen Altersgruppe, während der Unterschied in der Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen bei 12,6% liegt und bei Personen ab 50 Jahren 19,7% erreicht.

Weshalb die Unterschiede?
Das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in der Schweiz besteht unter anderem deshalb, weil Frauen häufiger in tiefer bezahlten Branchen tätig sind, aufgrund von Familienarbeit öfter Teilzeit arbeiten, seltener Führungspositionen erreichen und «typisch weibliche» Berufe gesellschaftlich weniger anerkannt sind. Ein Teil der Lohndifferenz bleibt jedoch unerklärt. Dies nicht nur in der Privatwirtschaft, sondern auch beim öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber. Dieser legt für die einzelnen Funktionen zwar geschlechtsneutrale Lohnklassen fest, ist dabei gegen indirekte Diskriminierung von frauenspezifischen Berufsfeldern aber nicht gefeit. Und auch die konkrete Lohneinreihung beinhaltet durch die Berücksichtigung der anrechenbaren Erfahrung Diskriminierungspotenzial.

Vor diesem Hintergrund ist der Equal Pay Day mehr als ein symbolischer Aktionstag. Er macht auf die strukturellen

Ursachen der Lohnungleichheit aufmerksam – darunter die Teilzeitfalle, traditionelle Rollenbilder und weitere Faktoren, die die wirtschaftliche Gleichstellung von Frauen beeinträchtigen.

Ein volkswirtschaftliches Problem
Dass Frauen weniger verdienen als Männer ist nicht nur einfach schade für die Betroffenen. Es ist darüber hinaus auch ein volkswirtschaftliches Problem. Die schlechtere Bezahlung von Frauen, wie auch Fehlanreize bei den Steuern und fehlende bzw. zu teure Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und ältere Angehörige führen dazu, dass trotz guter Ausbildung nur ein Teil der Arbeitskraft der Frauen am Arbeitsmarkt verfügbar ist. Dabei ist unsere Wirtschaft aufgrund der demografischen Entwicklung und der restriktiven Ausländerpolitik auf dieses Arbeitskräftepotential angewiesen.

Die Kombination aus unfairer Entlöhnung, hohen Betreuungskosten und Steuerprogression führt dazu, dass sich viele Frauen für einen längeren Zeitraum ganz oder teilweise aus dem bezahlten Erwerbsleben zurückziehen.

Equal Pay Day 2026: Back to the Roots
BPW Switzerland stellt den Equal Pay Day 2026 unter das Motto «**Back to the Roots**». Damit werden die grundlegenden verfassungsrechtlichen Prinzipien der Gleichstellung stärker in den Fokus gerückt. Mit den zahlreichen, lokal von BPW Sektionen durchgeführten Aktionen hat der Tag somit noch nichts an Aktualität und Notwendigkeit eingebüsst.

Die Erwerbstätigenzahl stieg

im 4. Quartal 2025 um 0,1%, die Erwerbslosenquote (ILO) erhöhte sich auf 5,0%

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Februar 20, 2026

Neuchâtel, 17.02.2026 – Im 4. Quartal 2025 stieg die Erwerbstätigenzahl in der Schweiz gegenüber dem entsprechenden Vorjahresquartal um 0,1%. Im gleichen Zeitraum stieg die Erwerbslosenquote gemäss Definition des Internationalen Arbeitsamtes (ILO) in der Schweiz von 4,4% auf 5,0% und in der Europäischen Union (EU) von 5,7% auf 5,8%. Dies geht aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamtes für Statistik (BFS) hervor.

Im 4. Quartal 2025 waren in der Schweiz 5,392 Millionen Personen erwerbstätig, 0,1% mehr als im entsprechenden Vorjahresquartal. In Vollzeitäquivalenten (VZÄ) ausgedrückt nahm die Zahl der Erwerbstätigen zwischen dem 4. Quartal 2024 und dem 4. Quartal 2025 um 0,1% zu. Saisonbereinigt blieben die Erwerbstätigenzahl und die Zahl der VZÄ im Vergleich zum 3. Quartal 2025 unverändert (5,362 Millionen bzw. 4,461 Millionen).

Schweizerische und ausländische Arbeitskräfte

Zwischen dem 4. Quartal 2024 und dem 4. Quartal 2025 stieg die Zahl der ausländischen Erwerbstätigen (+1,8% auf 1,898 Millionen), während jene der schweizerischen Erwerbstätigen zurückging (–0,8% auf 3,494 Millionen). Unter den ausländischen Erwerbstätigen belief sich die Entwicklung bei den Kurzaufenthalterinnen und Kurzaufenthaltern (Ausweis L, seit weniger als zwölf Monaten in der Schweiz) auf –4,7%, bei Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung (Ausweis B oder L, seit mindestens zwölf Monaten in der Schweiz) auf +4,0%, bei

den Grenzgängerinnen und Grenzgängern (Ausweis G) auf +1,2% und bei den Personen mit einer Niederlassungsbewilligung (Ausweis C) auf +0,5%.

Erwerbslosigkeit in der Schweiz und in Europa
Im 4. Quartal 2025 waren in der Schweiz gemäss Definition des ILO 256 000 Personen erwerbslos. Das sind 31 000 mehr als im Jahr zuvor. Der Anteil der Erwerbslosen an der Erwerbsbevölkerung belief sich auf 5,0% und war damit höher als im 4. Quartal 2024 (4,4%). Saisonbereinigt stieg die Erwerbslosenquote im Vergleich zum vorangehenden Quartal um 0,2 Prozentpunkte auf 5,1%. Im Vergleich zum entsprechenden Vorjahresquartal erhöhte sich die Erwerbslosenquote in der EU von 5,7% auf 5,8%, während sie in der Eurozone (EZ20) unverändert bei 6,1% lag.

Jugenderwerbslosigkeit
Zwischen dem 4. Quartal 2024 und dem 4. Quartal 2025 stieg die Jugenderwerbslosenquote gemäss ILO (15- bis 24-Jährige) in der Schweiz von 8,3% auf 8,9%. In der EU und in der Eurozone wurde im entsprechenden Zeitraum ein Rückgang verzeichnet (EU: von 14,4% auf 14,3%; EZ20: von 14,0% auf 13,9%).

Erwerbslosigkeit nach verschiedenen Merkmalen
Die Erwerbslosenquote gemäss ILO erhöhte sich zwischen dem 4. Quartal 2024 und dem 4. Quartal 2025 sowohl bei den Männern (von 4,1% auf 4,8%) als auch bei den Frauen (von 4,6% auf 5,1%). Bei den 50- bis 64-Jährigen nahm sie stärker zu (von 3,3% auf 4,1%) als bei den 25- bis 49-Jährigen (von 4,4% auf 4,9%). Bei den Personen mit Abschluss auf Sekundarstufe II stieg die Erwerbslosenquote von 3,9% auf 4,9%, bei jenen mit Tertiärabschluss von 3,6% auf 4,0% und bei jenen ohne nachobligatorischen Abschluss von 7,8% auf 8,0%. Ein Zunahme wurde sowohl bei den Schweizerinnen und Schweizern (von 3,1% auf 3,6%) als auch bei den Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (von 7,4% auf 8,2%) verzeichnet. Im 4. Quartal 2025 belief sich die Erwerbslosenquote gemäss ILO bei

den EU/EFTA-Staatsangehörigen auf 6,7% und bei den Staatsangehörigen aus Drittländern auf 11,8%.

Dauer der Erwerbslosigkeit
Im 4. Quartal 2025 waren 88 000 Personen langzeiterwerbslos gemäss ILO (mindestens ein Jahr), das sind 11 000 Personen mehr als im entsprechenden Vorjahresquartal. Der Anteil der Langzeiterwerbslosen an der Gesamtzahl der Erwerbslosen stieg von 34,4% auf 34,5% an. Die mediane Dauer der Erwerbslosigkeit verkürzte sich von 221 auf 199 Tage.

Teilzeitarbeit und Unterbeschäftigung
Der Anteil der Teilzeiterwerbstätigen belief sich im 4. Quartal 2025 auf 38,6%. Dies entspricht 1,898 Millionen Personen (–13 000 im Vergleich zum 4. Quartal 2024). Davon waren 248 000 unterbeschäftigt, d. h. sie wollten mehr arbeiten und waren kurzfristig verfügbar. Wie im entsprechenden Vorjahresquartal lag die Unterbeschäftigungsquote im 4. Quartal 2025 bei 4,8%.

Bundesamt für Statistik
http://www.bfs.admin.ch/

Lohnschutzpaket: Auswirkungen auch auf den Kündigungsschutz im öffentlichen Dienst?

geschrieben von Dr. Michael Merker | Februar 20, 2026
Der Bundesrat hat am 11. Februar 2026 Anpassungen am inländischen Massnahmenpaket zur Sicherung des Lohnschutzes im Rahmen des Pakets Schweiz – EU (Bilaterale III) beschlossen. Betroffen ist die «Massnahme 14», welche die

Sozialpartnerschaft im Betrieb stärkt. Die Anpassungen stützen sich auf die Ergebnisse der Vernehmlassung und sind das Resultat von Gesprächen mit den Sozialpartnern in den letzten Monaten. Sie fliessen in die Botschaft zum Paket Schweiz – EU (Bilaterale III) ein.

Lohnschutzpaket komplett: Bundesrat verabschiedet Kündigungsschutz für Personalvertretungen

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

Die Kernpunkte der Massnahme 14

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

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

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

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

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

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

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

– Öffentliches Personalrecht: Mitarbeitende im öffentlichen Dienst unterstehen in der Regel spezifischen kantonalen oder kommunalen personalrechtlichen Regeln.
– Strengerer Schutz existiert theoretisch bereits: Im öffentlichen Sektor ist der Kündigungsschutz bereits gestützt auf die Verfassung und die nachfolgenden öffentlich-rechtlichen Normen stärker ausgeprägt als in der Privatwirtschaft. Eine Kündigung durch den Staat

erfordert zwingend eine vorgängige Anhörung (rechtliches Gehör) und einen **sachlich hinreichenden Kündigungsgrund**.
– Fokus der Massnahme 14: Die Neuregelung zielt darauf ab, den Schutz in der Privatwirtschaft – insbesondere für Firmen mit über 50 Mitarbeitenden – an internationale Standards (IAO) anzugleichen und die Rolle von Personalvertretungen bei Lohnkontrollen zu stärken.

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

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

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

Vergleich der Sanktionen (Privatwirtschaft)

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

Rechtsfolge	Kündigung ist missbräuchlich	Kündigung ist missbräuchlich (nicht nichtig)

Die wichtigsten Unterschiede im Detail

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

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

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

Voraussetzung der Anwendung

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

1. Mindestgrösse des Betriebs: Die Regelung gilt nur für Unternehmen mit **mindestens 50 Mitarbeitenden**. In kleineren Betrieben bleibt die bisherige Flexibilität des Obligationenrechts (OR) weitgehend unberührt.

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

– Gewählte Mitglieder einer **Arbeitnehmervertretung**.

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

3. Kündigungsgrund: Das Verfahren (die obligatorische Aussprache) muss eingeleitet werden, wenn

die Kündigung im Zusammenhang mit der **Tätigkeit in der Personalvertretung** steht oder während der Mandatsdauer erfolgt.

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

Rechtsschutz ist Verbandssache – ein Erfolg auch nach der Einführung

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Februar 20, 2026

Wir dürfen unsere Mitglieder nicht im Regen stehen lassen. Wer am Arbeitsplatz unter Druck gerät, soll rechtliche Hilfe in Anspruch nehmen können – und dies in Zeiten der Not ohne das Risiko, am Ende des Tages mit erheblichen Kosten belastet zu werden. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) bietet seit zwei Jahren allen Mitgliedern genau diesen Rechtsschutz. Das Modell ist erfolgreich.

Deshalb gilt: Wir machen das Arbeitsleben unserer Mitglieder sicherer!
Es ist nicht der Regelfall, klar, aber es kommt vor und trifft den Einzelnen hart: Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber. Der Arbeitgeber greift (zu Recht) auf seinen eigenen internen Rechtsdienst zu oder finanziert externe Anwälte.

Auf der anderen Seite aber steht der Mitarbeitende – unser Mitglied –, der häufig unerwartet in eine arbeitsrechtliche

Auseinandersetzung hineingezogen wird und einem gut ausgerüsteten, wehrhaften Arbeitgeber gegenübersteht. Angesichts der wirtschaftlichen Folgen, die eine juristische Auseinandersetzung nach sich ziehen kann, wird er ohne Support schon früh aufgeben müssen.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) war und ist überzeugt: ein Personalverband muss über Rechtsschutz zugunsten seiner Mitglieder verfügen. Die Einführung des *Rechtsschutzes für alle* wurde vor zwei Jahren an der Delegiertenversammlung mit sehr grossem Mehr angenommen.

Rechtsschutz auf dem Prüfstand

Nach zwei Jahren ist die Zeit, das Paket zu prüfen. Hat es sich bewährt?

Das ist der Fall. Die Versicherung wird lebhaft in Anspruch genommen und die Rückmeldungen sind positiv. Trotz der zahlreichen Fälle (zwischen 30-50 pro Jahr) ist es gelungen, die Kosten im Griff zu behalten mit der Folge, dass keine Anpassungen der Tarife nötig wurden. Unsere Zusammenarbeit mit den von den Verbänden ausgesuchten spezialisierten Anwälten ist ausserordentlich gut und reibungslos. Das ist nicht selbstverständlich und freut uns für die Mitglieder und unsere über die ganze Schweiz verteilten Personalverbände.

Festzustellen ist überdies: Die Zusammenarbeit mit der AXA-ARAG ist ausgezeichnet; schnelle Rückmeldungen, kundenorientierte Schadenerledigung – keine Differenzen, das freut uns sehr.

Als der Rechtsschutz für alle beschlossen wurde, haben wir gehofft, dass es so kommt. Aber im Voraus sicher sein konnte man nicht. Insbesondere die Einschätzung der Kosten, aber auch die Anzahl der Fälle und die positive Erledigungsquote waren offen.

Die Geschäftsleitung bedankt sich auch bei den Präsidien und den Vorständen der angeschlossenen Personalverbände für die

aktive Mitwirkung. Eine gewisse Triage bei der Vermittlung von Rechtsschutzfällen ist nötig, um die Kosten tief zu halten und denjenigen von unseren Kolleginnen und Kollegen Hilfe zukommen zu lassen, die sie auch tatsächlich brauchen.

Damit sind wir ein starkes Kollektiv – das nicht im Regen steht!

Die Geschäftsleitung
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz

Neuer Vertragspartner ab Januar 2026

geschrieben von Enesa Sefedini | Februar 20, 2026
Leapmotor startete offiziell im Januar 2026 in der Schweiz, importiert durch die Emil Frey Gruppe, mit einem Fokus auf erschwingliche Elektroautos.

Nach der Vorstellung an der Auto Zürich 2024 wurden zwei Modelle – der Kleinstwagen T03 und das SUV C10 – über 16 Standorte eingeführt. Die Marke positioniert sich durch ein starkes Preis-Leistungs-Verhältnis und strategische Unterstützung von Stellantis.

Das Ziel von Leapmotor in der Schweiz ist es, Elektromobilität durch wettbewerbs-fähige Preise zugänglich zu machen.



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

geschrieben von Dr. Michael Merker | Februar 20, 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).