Lohnrunde 2026

geschrieben von Enesa Sefedini | August 14, 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.

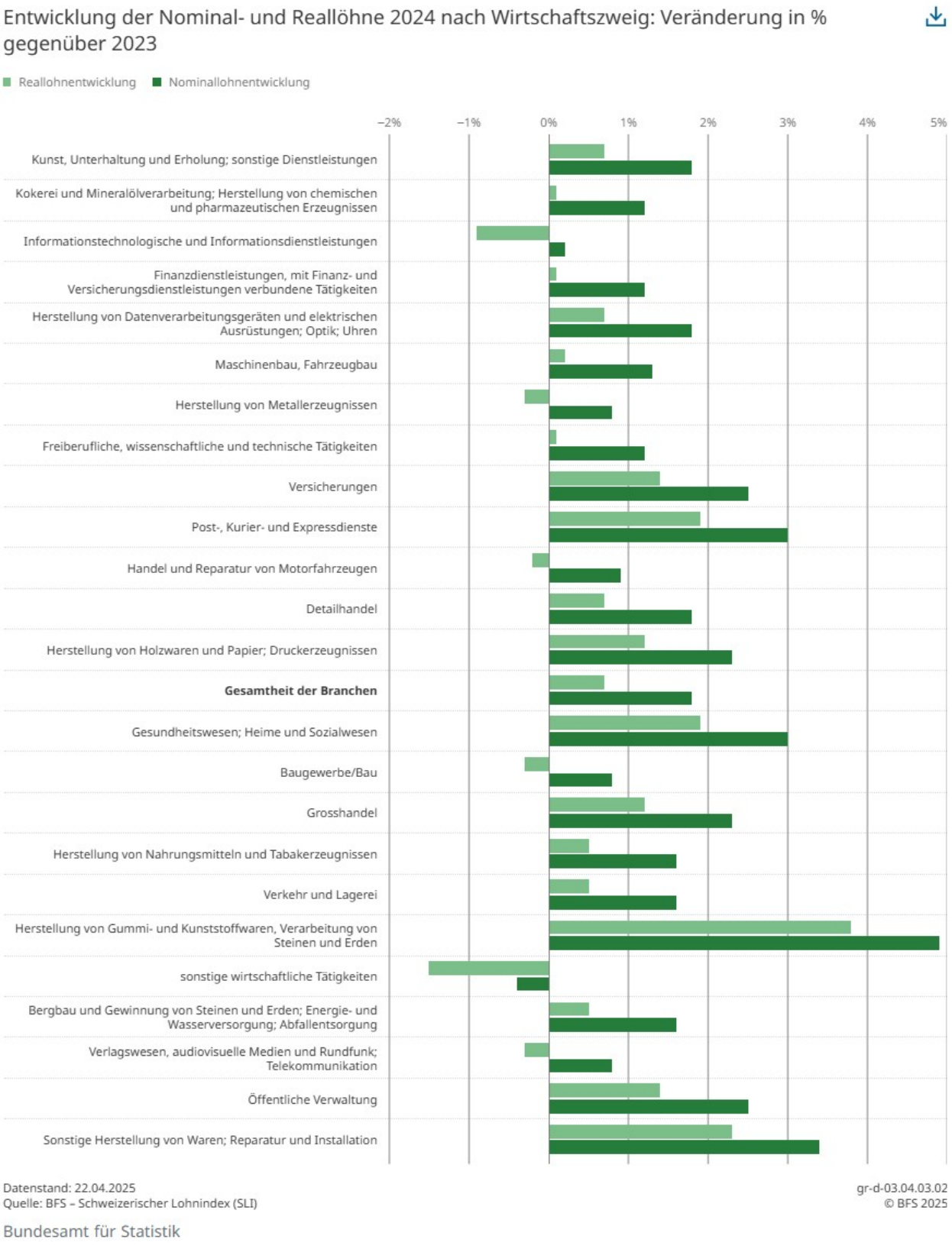
Laut UBS-Analyse werden bis 2030 rund 220’000 bis 250’000 Fachkräfte fehlen. Gemäss einer Studie von PWC werden allein in der öffentlichen Verwaltung bis 2030 rund 130’000 Fachkräfte fehlen – Tendenz steigend. Das ist eine hohe Zahl. Die bis dahin verfügbaren Werkzeuge mit künstlicher Intelligenz werden 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 | August 14, 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)

Aufhebungsvereinbarung – zehn Fragen und zehn Antworten

geschrieben von Dr. Michael Merker | August 14, 2025

Die Aufhebungsvereinbarung ist eine beliebte Alternative zur Kündigung. Sie ermöglicht flexible Lösungen und Vorteile für beide Parteien – birgt aber auch Risiken.

Im Folgenden werden zehn häufige Fragen zu Aufhebungsvereinbarungen beantwortet:

Was ist eine Aufhebungsvereinbarung?
Eine Aufhebungsvereinbarung ist ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit dem das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet wird. Der Vereinbarung müssen beide Parteien zustimmen – dies, im Gegensatz zur Kündigung, welche einseitig möglich ist.

Soll ich eine Aufhebungsvereinbarung unterzeichnen?
Die Motive für eine Aufhebungsvereinbarung sind unterschiedlich. Im Regelfall gilt:

– Das (Haupt-) Interesse des Arbeitgebers liegt darin, dass er das Anstellungsverhältnis ohne Risiko einer (aussergerichtlichen oder gerichtlichen) Auseinandersetzung über die ansonsten erforderliche Kündigung bzw. deren Folgen definitiv beenden kann.
– Das (Haupt-) Interesse des Arbeitnehmers liegt darin, dass er Vorteile gegenüber einer «normalen» Kündigung erlangen kann. Möglich sind Entschädigungszahlungen, die Verlängerung oder Abkürzung

der Kündigungsfrist, Abfindungen, Freistellung, Einfluss auf die Formulierung des Arbeitszeugnisses etc.

Vorsicht: Bei der Aushandlung einer Aufhebungsvereinbarung haben beide Parteien finanzielle Interessen und diese liegen diametral auseinander. Der Arbeitnehmer muss daher genau prüfen, ob ihm die Vereinbarung gegenüber einer Kündigung tatsächlich Vorteile bringt.

Klar ist, dass der Arbeitnehmer eine Aufhebungsvereinbarung nur unterzeichnen soll, wenn ihm diese gegenüber einer Kündigung tatsächlich (bedeutende) Vorteile bringt. Die Unterzeichnung einer Aufhebungsvereinbarung rein aus «Goodwill» bzw. zur Vermeidung von Diskussionen birgt Risiken (vgl. zu zwei Nachteilen die Antwort zur übernächsten Frage).

Muss ich die Aufhebungsvereinbarung sofort unterzeichnen?
Wenn die Aufhebungsvereinbarung vom Arbeitgeber vorgelegt wird, muss dem Arbeitnehmer gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung eine angemessene Überlegungsfrist zugestanden werden. Das Bundesgericht liess in einem Fall eine Frist von zwei Tagen genügen – zur eingehenden Prüfung der Vereinbarung (und ggf. zur Inanspruchnahme einer Beratung) sind in der Praxis längere Fristen üblich. Vor Ort sollte eine Aufhebungsvereinbarung jedenfalls nicht unterzeichnet werden – auch und gerade nicht auf Druck des Arbeitgebers.

Wann ist eine Aufhebungsvereinbarung ungültig?
Die bundesgerichtliche Rechtsprechung lässt sowohl für privatrechtliche als auch öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse eine einvernehmliche Auflösung zu. Eine Aufhebungsvereinbarung kann für den Arbeitnehmer aber einschneidende Folgen haben. Zwei Beispiele:

– Wird der Arbeitnehmer nach einer Kündigung krank, so verlängert sich die Kündigungsfrist um bis zu 180 Tage. Schliesst der Arbeitnehmer eine Aufhebungsvereinbarung und wird im Anschluss krank, gilt

dieser zeitliche Kündigungsschutz nicht.
– Eine Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen wird von der Arbeitslosenversicherung als Selbstkündigung qualifiziert. Wird in der Vereinbarung nicht (wahrheitsgetreu) festgehalten, dass der Arbeitgeber andernfalls (ohne Verschulden des Arbeitnehmers) die Kündigung ausgesprochen hätte, drohen bis zu 60 Einstelltage.

Gemäss konstanter bundesgerichtlicher Rechtsprechung darf eine Aufhebungsvereinbarung nicht nur dem Arbeitgeber Vorteile bringen. Sie bedarf (auch) einer Rechtfertigung durch die Interessen des Arbeitnehmers. Es muss sich um einen «echten Vergleich» handeln, in welchem beide Parteien Zugeständnisse machen.

Welche Folgen hat eine ungültige Aufhebungsvereinbarung?
In der Lehre besteht Uneinigkeit darüber, ob die Parteien in die Lage zurückzuversetzen sind, in der sie ohne den Abschluss des Aufhebungsvertrags wären oder ob das Arbeitsverhältnis trotz Ungültigkeit der Aufhebungsvereinbarung aufgehoben bleibt.

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist eine unzulässige Aufhebungsvereinbarung nichtig. Die Nichtigkeit führt dazu, dass für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Kündigung erforderlich ist. Wenn die Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen wurde, nachdem bereits eine Kündigung ausgesprochen worden war, entfaltet diese frühere Kündigung ihre Wirkung. Wurde jedoch vor dem Aufhebungsvertrag keine Kündigung ausgesprochen, muss die Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist nachgeholt werden.

Was muss bei der Vereinbarung einer Freistellung beachtet werden?
Mit der Aufhebungsvereinbarung vereinbaren die Parteien häufig, dass der Arbeitnehmer für die restliche Dauer des

Arbeitsverhältnisses freigestellt wird. Die Freistellung entbindet einen Arbeitnehmer während deren Dauer bei voller Lohnzahlung von der Pflicht zur Arbeitsleistung. Eine solche Freistellung ist zulässig. Zu empfehlen sind folgende Ergänzungen:

– **Ferien- und Überstundenguthaben**: Es ist zu vereinbaren, ob und ggf. zu welchem Teil Ferien- und Überstundenguthaben durch die Freistellung abgegolten werden. Im Sinne einer Faustregel gilt, dass 1/3 der Freistellungsdauer zur Kompensation von Ferien zur Verfügung steht. Höhere Ferien- und Überstundenguthaben sind zu entschädigen. Das Bundesgericht betonte jedoch stets die Relevanz des Einzelfalls.

– **Anrechnung neuer Verdienst**: Es ist zu vereinbaren, ob und mit welchen Folgen der Arbeitnehmer bereits während der Freistellungsdauer eine neue Stelle antreten darf. Üblich ist, dass ein allfällig während des restlichen Anstellungsverhältnisses erzieltes Einkommen an die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers angerechnet wird.

Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abgangsentschädigung?
Die Antwort ergibt sich aus dem einschlägigen Personalerlass. Abgangsentschädigungen bzw. Abfindungen sind in Personalerlassen (teilweise, teilweise aber auch nicht) für den Fall einer unverschuldeten Kündigung nach einer bestimmten Anzahl Dienst- und Altersjahre vorgesehen. Damit besteht auch eine (implizite oder explizite) Grundlage für eine Abgangsentschädigung im Falle einer unverschuldeten einvernehmlichen Auflösung.

Daneben kann sich ein Anspruch auf eine Entschädigung («Pönale») ergeben, wenn die Kündigung des Arbeitgebers rechtswidrig bzw. missbräuchlich war (oder wäre).

Kann eine Aufhebungsvereinbarung während einer Sperrfrist geschlossen werden?
Das Bundesgericht hat mehrfach bestätigt, dass

Aufhebungsverträge auch während einer bereits bestehenden Sperrfrist gültig geschlossen werden können, also z.B. während Krankheit oder Schwangerschaft, sofern damit nicht die Umgehung des Kündigungsschutzes bezweckt werden soll. Bei laufender Sperrfrist misst das Bundesgericht die Zulässigkeit eines Aufhebungsvertrags ebenfalls daran, ob dem Arbeitnehmer angemessener Ersatz – als Ausgleich für die Rechte, auf die verzichtet werden – zugesprochen wird. In diesem Fall hat der Arbeitgeber erhebliche Leistungen zu erbringen bzw. erhebliche Zugeständnisse zu machen.

Muss auch das Arbeitszeugnis geregelt werden?
Die Klausel «auf Wunsch hin wird dem Arbeitnehmer ein wohlwollendes Arbeitszeugnis ausgestellt» bringt dem Arbeitnehmer keine Vorteile – im Gegenteil: Der Anspruch auf ein wohlwollendes Arbeitszeugnis besteht bereits von Gesetzes wegen. Es empfiehlt sich, den Wortlaut (inkl. Schlusssatz) des Arbeitszeugnisses in der Vereinbarung zu regeln. Dadurch lassen sich nachträgliche Diskussionen vermeiden – und das ist das Ziel einer Aufhebungsvereinbarung.

Was ist eine Saldoklausel?
Mit einer Saldoklausel (z.B. «Mit der Erfüllung dieser Vereinbarung sind die Parteien per Saldo aller gegenseitigen Ansprüche auseinandergesetzt») bestätigen die Parteien, dass sie keine weiteren Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mehr haben. Die Klausel ist für beide Parteien wichtig, schafft Rechtssicherheit und verhindert nachträgliche Diskussionen. Umso wichtiger ist aber, dass der Arbeitnehmer prüft, ob mit der Vereinbarung sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geregelt wurden (z.B. auch Ferien- oder Überstundenguthaben).

Gesundheit am Arbeitsplatz – Wir alle können etwas dafür tun!

geschrieben von Enesa Sefedini | August 14, 2025

Wir verbringen einen grossen Teil unseres Lebens bei der Arbeit. Umso wichtiger ist es, dass wir uns dort wohlfühlen. Ein gesunder Arbeitsplatz macht nicht nur den Körper, sondern auch den Kopf fit – und sorgt dafür, dass wir mit mehr Energie und Freude durch den Tag gehen.

Kleine Dinge, die viel bewirken

– **Mehr Bewegung**: Einfach mal aufstehen, sich strecken oder ein paar Schritte gehen – das tut gut und macht den Kopf frei.
– **Den Körper schonen**: Ein bequemer Stuhl, ein gut eingestellter Bildschirm und eine entspannte Haltung sind wichtig für Rücken und Nacken.
– **Pausen machen**: Wer sich zwischendurch Zeit zum Durchatmen nimmt, kann sich besser konzentrieren und bleibt länger fit.
– **Miteinander reden**: Ein freundliches Wort und ein gutes Miteinander machen den Arbeitstag gleich leichter.
– **Gut essen und trinken**: Ein Glas Wasser mehr und ein kleiner gesunder Snack geben neue Energie.

Warum das zählt

Wir alle wollen gesund und ausgeglichen bleiben – bei der Arbeit und auch danach. Schon kleine Veränderungen können den Unterschied machen. Jeder von uns kann dazu beitragen.

Gemeinsam für mehr Wohlbefinden

Gesundheit am Arbeitsplatz ist Teamarbeit. Wenn wir alle ein bisschen darauf achten, wird der Arbeitsalltag angenehmer –

für uns selbst und für alle um uns herum.

Teste dich selbst!
Möchtest du wissen, wie gesund dein Arbeitsplatz wirklich ist? Dann mach den Check! Dort findest du einfache Fragen, mit denen du herausfinden kannst, was schon gut läuft – und wo du vielleicht noch etwas verbessern kannst.

Bericht zur Mitgliederversammlung 2025

geschrieben von MLaw Steven Hürlimann | August 14, 2025

Rund 70 Mitglieder und Gäste nahmen an der diesjährigen Mitgliederversammlung des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV) teil, welche am 5. Juni 2025 im Universitätsspital Basel stattfand.

Der statutarische Teil der Mitgliederversammlung, durch welchen – wie üblich – BAV-Präsident **Dr. Gregor Thomi** gekonnt führte, dauerte rund eine Stunde. Sämtliche Anträge des Vorstandes wurden – grösstenteils einstimmig – angenommen. Dies bedeutet im Einzelnen:

Das Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung 2024, der Jahresbericht 2024 sowie die Jahresrechnung 2024 wurden genehmigt und dem Vorstand wurde von der Mitgliederversammlung Décharge erteilt. Der eingetretene Jahresverlust 2024 wurde auf die neue Rechnung vorgetragen. Ebenfalls genehmigt wurde das Budget 2025.

Des Weiteren hat die Mitgliederversammlung den Vorstand zur teilweisen Auflösung des Aktionsfonds I zwecks Deckung des

eingetretenen Verlusts ermächtigt. Dr. Gregor Thomi erläuterte den anwesenden Mitgliedern, dass der Jahresverlust 2024 insbesondere auf Mehrausgaben in verschiedenen Bereichen (es wird alles immer teurer), welche sich summieren, sowie offene Mitgliederbeiträge in Höhe von über CHF 15’000 zurückzuführen ist. Im Rechnungsjahr 2021 hat der BAV noch einen Gewinn gemacht. Im Jahr 2022 stand jedoch der Jubiläumsanlass an, der über CHF 30‘000 kostete. Der Vorstand war sich damals bewusst, dass der Verband dadurch im Jahr 2022 einen Verlust einfahren wird, befand es aber für wichtig und angezeigt, dass der BAV sein 125-jähriges Jubiläum ordentlich feiert. Der Vorstand hat sich damals vorbehalten, zu einem späteren Zeitpunkt – wenn nötig – auf den Aktionsfonds I des Verbandes zurückzugreifen, um ein allfälliges Defizit zu decken. Der Aktionsfonds I wurde über Jahrzehnte geäufnet, mit dem Zweck, Kapital für spezielle Aktionen und Anlässe zur Verfügung zu haben.

Um den finanziellen Negativtrend zu stoppen und die Existenz des Verbandes in der heutigen Form zu sichern und langfristig zu gewährleisten, hat der Vorstand diverse weitere Massnahmen eingehend geprüft und schliesslich beschlossen. Im Vordergrund stand dabei, dass beim Leistungsangebot des Verbandes keinerlei Abstriche gemacht werden sollen. Der BAV soll sich weiterhin im bisherigen Umfang in die Sozialpartnerschaft einbringen können und nach wie vor einen qualitativ hochwertigen, unentgeltlichen Rechtsschutz für die Mitglieder anbieten können.

Der Vorstand hat beschlossen, die Digitalisierung voranzutreiben und gleichzeitig Geld einzusparen. Ab dem Jahr 2026 wird die Einladung für die Mitgliederversammlung sowie weitere Verbandskorrespondenz nur noch elektronisch verschickt. Dies bedeutet, dass der Jahresbericht künftig zwar weiterhin professionell gestaltet, aber nicht mehr gedruckt wird. Mit dem Verzicht, den Jahresbericht zu drucken und den wegfallenden Porti sowie weiteren Druckkosten lassen sich jährlich mehrere tausend Franken einsparen. Die Mitglieder

sind aufgefordert, dem Sekretariat ihre aktuelle E-Mail-Adresse mitzuteilen. Für Mitglieder, die keine E-Mail-Adresse haben, wird sich eine Lösung finden. Ebenso wird sich eine Lösung für Mitglieder finden, welche die Korrespondenz zwingend noch per Post erhalten wollen.

Der Verband versucht laufend auch in anderen Bereichen, Kosten einzusparen, sofern damit kein Qualitätsverlust verbunden ist. Es werden beispielweise günstigere Alternativen für bestehende Software-Lösungen geprüft. BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi konstatierte, dass der Verband trotz der eingeleiteten Sparmassmassnahmen nicht um eine Mitgliederbeitragserhöhung herumkommt. Die Mitgliederbeiträge wurden seit dem Jahr 2013 nicht mehr erhöht. Seither sind jedoch die allgemeinen Kosten, etwa für Dienstleistungen, Infrastruktur und Kommunikation, kontinuierlich gestiegen. Der Lohn der Aktivmitglieder wurde in den letzten Jahren laufend an die gestiegene Teuerung angepasst; der Mitgliederbeitrag beim BAV hingegen nicht. Gleichzeitig befinden sich die Mitgliederbeiträge des BAV im Vergleich zu anderen lokalen Personalverbänden auf einem deutlich tieferen Niveau. Um der Entwicklung Rechnung zu tragen, schlug der Vorstand eine moderate Anpassung der Mitgliederbeiträge vor:

– *Aktivmitglieder*: Erhöhung um CHF 25 pro Jahr (somit rund CHF 2.00 pro Monat)
– *Pensionierte Mitglieder / Lehrlinge*: Erhöhung um CHF 15 pro Jahr (somit CHF 1.25 pro Monat)

Die Mitgliederversammlung folgte dem Vorstand und beschloss für das Jahr 2026 folgende Mitgliederbeiträge:

– *Aktivmitglieder*: CHF 185.00
– *Pensionierte Mitglieder / Lehrlinge*: CHF 95.00

Diese Beitragserhöhung wird es dem Verband ermöglichen, entspannter in die Zukunft zu schauen und das aktuelle, attraktive Leistungsangebot aufrechtzuerhalten.

Für den Vorstand und den Beirat des BAV endete mit der Mitgliederversammlung vom 5. Juni 2025 eine dreijährige Amtsdauer. Gemäss Art. 9 der Statuten des BAV gehören die Wahl des Vorstandes – mit Ausnahme des Sekretärs – und die Wahl des Verbandspräsidenten sowie des Beirats zu den Aufgaben der Mitgliederversammlung. Erfreulicherweise haben sich sämtliche aktuellen Vorstandsmitglieder bereit erklärt, sich für eine weitere Amtsperiode zur Wahl zu stellen. Sie wurden von der Mitgliederversammlung mit Dr. Gregor Thomi als Verbandspräsidenten für eine neue dreijährige Amtsperiode in globo wiedergewählt. Dem Vorstand ist es gelungen, Susanne Handschin als zusätzliches Vorstandsmitglied zu gewinnen. Susanne Handschin ist seit knapp zehn Jahren Mitglied im BAV und hat rund 30 Dienstjahre beim Kanton Basel-Stadt. Sie wurde von der Mitgliederversammlung durch Akklamation gewählt. Der **Vorstand*** des BAV setzt sich nun wie folgt zusammen:

Dr. Gregor Thomi	Präsident
Prof. Dr. Anne Eckert	Vizepräsidentin
Sandra Haas	Kassierin / Ressort Finanzen
Dr. Markus Dürrenberger	Ressort Versicherungen / Ressort Universität
Christian Heim	Ressort Personalrecht
Werner Weisskopf	Ressort Public Relations / Ressort Spitäler
Patrizia Bardelli	
Haci Akgül	
Paula Vicentini	
Susanne Handschin	

* Der Verbandssekretär hat im Vorstand Sitz und Stimme.

Ebenso hat die Mitgliederversammlung die bisherigen Mitglieder des Beirates in globo für die Amtsdauer 2025 bis 2028 wiedergewählt. Der wiedergewählte **Beirat** setzt sich wie folgt zusammen:

Thomas Mohler	Präsident
Roger Chitvanni	
Michèle Runco	
Michel Vogel	
Stipan Bonic	

Als Revisorinnen für das Rechnungsjahr 2025 wurden von der Mitgliederversammlung die BAV-Mitglieder **Leila Trenkle** und **Oliver Meury**, als Ersatzrevisorin bzw. Ersatzrevisor die BAV-Mitglieder **Cornelia Kilchherr-Richter** und **Robert Zimmermann**, gewählt.

Besonders gefreut hat die Verantwortlichen des BAV, dass auch in diesem Jahr diverse Gäste und ein Ehrenmitglied der Mitgliederversammlung beiwohnten: Von Seiten des Kantons Basel-Stadt nahm der Leiter von HR Basel-Stadt, **Dr. Samir Stroh**, an der Mitgliederversammlung teil. Die Angestelltenvereinigung Region Basel (arb) war durch den ehemaligen Präsidenten **Christoph Plattner** vertreten. Als Repräsentant des Beamtenbund Tarifunion, Regierungsbezirksverbandes Freiburg, war der Vorsitzende **Markus Eichin** zugegen. Seitens der Ehrenmitglieder des BAV war der frühere BAV-Präsident **Dr. Christoph Meier** anwesend.

Nach dem offiziellen Teil bot sich den anwesenden Verbandsmitgliedern und Gästen beim traditionellen Essen Gelegenheit für einen Austausch untereinander und mit den Vorstandsmitgliedern.

KONTAKTMÖGLICHKEITEN BAV

Adresse: St. Alban-Vorstadt 21,
4052 Basel
Telefon: 061 272 45 11
E-Mail: info@bav-bs.ch
Website: www.bav-bs.ch