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

geschrieben von Enesa Sefedini | Dezember 16, 2025

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

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

Durchschnittlicher Anstieg der Effektivlöhne um 1,2%

2025 betrug das Effektivlohnwachstum im Sekundärsektor 1,4% und im Tertiärsektor 1,2%. Der Gesamtdurchschnitt liegt bei 1,2%. Die Lohnanpassungen nach Wirtschaftsabschnitt sehen wie folgt aus: Baugewerbe (+1,7%), Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (+1,6%), Erziehung und Unterricht (+1,5%), Verkehr und Lagerei (+1,5%), Gesundheits- und Sozialwesen (+1,2%), Information und Kommunikation (+1,1%), Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen (+1,1%), Erbringung von sonstigen

wirtschaftlichen Dienstleistungen (+1,1%) und Verarbeitendes Gewerbe (+1%).

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

Durchschnittliche Erhöhung der Mindestlöhne um 1%
Die in den wichtigsten GAV festgelegten Mindestlöhne wurden 2025 um 1% angehoben (2024: 2%; 2023: 1,9%; 2022: 0,6%; 2021: 0,2%). Nahezu 1 780 000 Personen sind einem GAV unterstellt, in dem normative Bestimmungen festgehalten und Mindestlöhne vereinbart wurden.
Das Mindestlohnwachstum betrug im Sekundärsektor 0,8% und im Tertiärsektor 1,2%. In den Wirtschaftsabschnitten fielen die Lohnanpassungen wie folgt aus: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (+1,6%), Erbringung von sonstigen Dienstleistungen wie Wäscherei und chemische Reinigung, Frisör- und Kosmetiksalons (+1,6%), Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (+1,6%), Beherbergung und Gastronomie (+1,1%), Verarbeitendes Gewerbe (+0,8%), Baugewerbe (+0,8%), Verkehr und Lagerei (+0,7%), Gesundheits- und Sozialwesen (+0,6%), Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen (+0,4%), Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (+0,4%).

Aus Gründen der Lesbarkeit wurden die Werte in der Medienmitteilung gerundet.

-> Medienmitteilung<-

Solothurner Regierung crasht den GAV

geschrieben von Dr. Corinne Saner | Dezember 16, 2025

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

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

Innovatives Personalrecht von gestern

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

Pensionierung und Vollzug des Staatspersonalgesetzes.

Die Arbeiten am GAV dauerten 4 Jahre und vereinten personalrechtliche Bestimmungen aus über 140 Verordnungen in einem einzigen Erlass. Schon die Vereinheitlichung und Straffung des Personalrechts in einem einzigen Erlass war ein verdienstvolles Unterfangen. Die damals geschaffene Struktur hat sich bis heute gehalten. Ein allgemeiner Teil beinhaltet Bestimmungen, die für alle gelten. Dazu ist der Arbeitgeber aufgrund des Gleichbehandlungsgebotes verpflichtet. In 9 besonderen Teilen werden branchenspezifische Besonderheiten einzelner Bereiche geregelt, z.B. die besonderen Arbeitszeiten im Spital, wo an sieben Tagen in der Woche rund um die Uhr gearbeitet wird, oder die Entschädigung für das Halten von Diensthunden bei der Polizei.

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

Das Aus ?

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

Über die Gründe für die GAV-Kündigung kann man nur spekulieren. Die verlorene Einflussmöglichkeit des Parlaments und das Bedürfnis der Spitäler AG, ihre finanziellen Probleme u.a. mit Anpassungen im Personalrecht zu richten, haben dem GAV letztlich wohl das Genick gebrochen.

Enttäuschender Angestelltentag

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

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

Trumpismus à la Soleure

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

Wenig vertrauensbildend wirkte auch die Aussage von Regierungsrat Hodel, dass der gekündigte GAV weitergelten

werde, bis neues Personalrecht geschaffen sei. Wer § 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