Jahresbericht 2025

geschrieben von Urs Stauffer | März 20, 2026

Zudem: Öffentliches Personal Schweiz hat in den beiden letzten Jahren erhebliche Sparmassnahmen unternommen, um Ausgaben und Einnahmen im Lot zu halten. Er hat unter anderem die Digitalisierung weiter vorangetrieben – dies alles mit dem Ziel, sich ab 2025 wieder in ruhigeren finanziellen Gewässern zu bewegen. Trotzdem war ein Verlust im mittleren fünfstelligen Bereich budgetiert. Wir haben unser Ziel übertroffen! Die Rechnung ist ausgeglichen und der Einsatz hat sich gelohnt. Doch es bleibt noch mehr zu tun. Schnelle Entscheide bei kostengünstigen Strukturen sind für den ZV gefragt. Daran sind wir. Auch bei den Leistungsträgern des ZV, die sich engagieren, müssen neue Wege gefunden werden. Wir müssen uns verjüngen, und zwar schnell. – Das war bereits im letzten Jahr der Wunsch, hier steht die Umsetzung noch aus.

Die Einführung des Rechtsschutzes für alle, ein intensives Vorhaben der letzten Jahre, war aufwändig, ist aber erfolgreich vollzogen. Die Digitalisierung unserer ZV-Info auch.

„Politische“ Themen

Fachkräftemangel

Der drohende Fachkräftemangel war Thema der letzten Jahre. Öffentliches Personal Schweiz hat sich in dieser Frage engagiert, das Thema in Weiterbildungsveranstaltungen bearbeitet und zu den Problemen publiziert. Allerdings: in den letzten Monaten zeichnete sich ab, dass der Fachkräftemangel nicht die Entwicklung nimmt, die man noch vor zwei Jahren prognostiziert hatte. KI und die damit verbundene Effizienzsteigerung scheint in den nicht handwerklichen Berufen dazu zu führen, dass der Fachkräftemangel etwas an Bedeutung verloren hat, insbesondere bei den akademischen Berufen überwiegen nicht mehr die offenen Stellen die Zahl der

Arbeitsuchenden.

Das ist eine zwiespältige Entwicklung, da der Arbeitnehmermarkt für den Arbeitnehmenden eine gute Sache ist, auf der anderen Seite ist der Mangel an geeigneten, fähigen Kolleginnen und Kollegen in Dienst unerfreulich, da die Arbeitsqualität sinkt und die Arbeitslast steigt – denn: die Erfüllung öffentlicher Aufgaben ist nicht freiwillig, sie muss erledigt werden. Fehlen die Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, lastet der Druck übermässig auf den verbleibenden Mitarbeitenden in der öffentlichen Verwaltung. Und das darf nicht sein.

KI und die Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst

Öffentliches Personal Schweiz beschäftigt sich bereits seit zwei Jahren intensiv mit den Herausforderungen, wie sie KI an die öffentliche Verwaltung stellt. Das Thema wurde in zwei Weiterbildungsveranstaltungen (Fachtagung Brunnen) intensiv vorgestellt und diskutiert. Nach jeder Veranstaltung dachte man, das nächste Mal müssen neue Themen her, aber weit gefehlt: Die Entwicklung ist derart rasend schnell, dass der Weiterbildungstakt von einem Jahr den Anforderungen schon nicht mehr genügt, von unnötigen Wiederholungen kann deshalb keine Rede sein.

Die öffentliche Verwaltung ist an das Amtsgeheimnis gebunden. Der Beizug von KI ohne entsprechende Schutzmassnahmen ist deshalb nicht möglich. Die Kantone haben deshalb begonnen, ihre eigene KI-Cloud zu bilden und den Mitarbeitenden zur Erledigung ihrer Arbeiten zur Verfügung zu stellen. Das funktioniert bis anhin eher mässig, die Datenlage erlaubt keine Höchstleistungen. Es ist schwierig abzuschätzen, mit welchen konkreten Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst zu rechnen ist. Aber seien wir ehrlich: Die Entwicklung ist derart schnell und bringt bereits heute erstaunliche Resultate, dass ohne Zweifel damit gerechnet werden muss, dass sich die Arbeitslast, die Arbeitsqualität und die Stellenprofile im öffentlichen Dienst erheblich ändern werden.

Wir sind gefragt, diese Entwicklung genau anzuschauen und bei der Umgestaltung des öffentlichen Dienstes seriös und nicht überhastet vorzugehen.

Löhne

Erstmals seit Jahren wird in der Schweiz davon gesprochen, dass die Löhne im öffentlichen Dienst die Privatwirtschaft übermässig konkurrenzieren. Forderungen nach Lohnsenkungen (insbesondere auf Bundesebene) sind die Folge. Das Ganze ist nicht nur oder jedenfalls nicht in erster Linie eine Frage fehlender finanzieller Mittel (Überschüsse statt prognostizierter Verluste sind auf kantonaler Ebene tatsächlich regelmässig anzutreffen), sondern zu einem guten Teil auf den Druck aus der Privatwirtschaft zurückzuführen. Diese nämlich hatte Mühe, so jedenfalls wird das behauptet, mit den Löhnen im öffentlichen Dienst mitzuhalten. Daraus wird ziemlich eilig der Schluss gezogen, die Löhne im öffentlichen Dienst seien zu hoch und seien herabzusetzen.

Doch ist das so einfach? Das glauben wir nicht. Die Sache ist wesentlich differenzierter zu sehen: die den Babyboomer-nachfolgenden Generationen suchen mehr Sinn in der Arbeit als den blossen finanziellen Erfolg. Diese Feststellung ist keine Wertung, weder für die eine noch die andere Generation. Aber die Entwicklung zeigt, dass junge Menschen öfters dort arbeiten möchten, wo es für sie Sinn macht. Sinnhaftigkeit der Aufgaben findet man in der öffentlichen Verwaltung gut. Auch hier: selbstverständlich bietet auch die Privatwirtschaft Tätigkeitsfelder, die sehr wichtig sind und die sehr viel Sinn machen – aber die Erzielung von Gewinn ist eben doch ein erheblicher Treiber, der mit den Zielen des einzelnen Mitarbeitenden in Konflikt stehen kann.

Deshalb glauben wir: die Attraktivität im öffentlichen Dienst ist nicht eine Frage des Geldes, sondern der Qualität der Arbeit, die man hier findet.

Veranstaltungen

Delegiertenversammlung Glarus

2025 wurde zum vierten Mal die Delegiertenversammlung als *halbtägige Veranstaltung* durchgeführt. Ziel der Geschäftsleitung und des Vorstands war es, mit einem attraktiven Programm viele Delegierte für die Teilnahme gewinnen zu können. Der Tagungsort Glarus bot hierfür eine gute Voraussetzung: Klein, aber fein, Glarus ist eine Reise wert: der kompakte Ortskern mit einigen historischen Gebäuden, die Landsgemeinde-Stätte als Ort der gelebten direkten Demokratie, das politische Zentrum und die Verwaltung, die Kirche mit den markanten Türmen, der Park beim Bahnhof, das eigene Kunsthaus, die Spezialitätenlädeli wie das Glarussell oder die Markthalle mit den Glarner Tüechli, der berühmten Glarner Pastete und dem Ziger – das alles umgeben von einer wunderbaren, bergigen Landschaft. Der Tagungsort im Landratssaal erwies sich als Volltreffer, ausgestattet mit allen technischen Hilfsmitteln, gediegen und würdig gestaltet, genau der richtige Rahmen für die morgendliche Vorstandssitzung und den Empfang und Tagungsort für die etwas über 60 Delegierten der dem ZV angeschlossenen Verbände. OK-Präsident Peter Stengele eröffnete die Tagung sehr treffend mit dem ersten Vers des Gedichts über das Glarnerland:

Üsers Ländli isch nu chli,
aber schü, was will mä meh
chänd ihr liäbä Lüüt ämal
und es gfall üch überall.

Als Vertreter der Regierung waren Regierungsrat und gleichzeitig Landesstatthalter Dr. Markus Heer sowie der Präsident der Gemeinde Glarus Nord, Fridolin Staub, anwesend.

Fachtagung in Brunnen

Es war eine seht gut besuchte Fachtagung des ZV in Brunnen. Gegen 100 Personen trafen sich zur Fachtagung in Brunnen zu unserem Traditionsanlasses. Und sie wurden nicht enttäuscht.

Erster (erneuter) Themenschwerpunkt war KI. Es wurde allen

klar: Wir müssen uns auseinandersetzen mit den digitalen Entwicklungen und bei der KI im Speziellen. Ihre Anwendung bietet Chancen, bedarf aber auch der bewussten und aufmerksamen Anwendung, um ihren Nutzen entfalten zu lassen. Und ihre Entwicklung ist rasant und unaufhaltsam und wird uns auf Dauer begleiten oder, wie es eine Referentin treffend ausführte: «Die KI ist gekommen, um zu bleiben.» Deshalb: Führe KI dorthin, wo du sie willst, war die Kernaussage. Voraussetzung dafür ist, dass man die richtigen Prompts mit den entsprechenden Rahmenbedingungen setzt. Oder wie es die Referentin sagte: «Du wählst zwischen geschlossenen und offenen, zwischen transformativen und generativen Prompts: klar überprüfbare Antworten bei den einen Prompts, keine eindeutigen Antworten, aber Öffnung für verschiedene Sichtweisen und Interpretationen bei den andern, Umwandlung von Inhalten bei den dritten transformativen Prompts und Generierung von neuen Inhalten, kreativen Schöpfungen und Erweiterung von Bestehendem. Lass dich bei all dem nicht durch Irrwege der KI hinters Licht führen. KI baut auf Wahrscheinlichkeiten auf und halluziniert dementsprechend immer wieder. Prüfe mit den Quellen, ob die Wahrscheinlichkeit effektiv die Wahrheit in sich hat.»

Online überzeugend auftreten, Datenschutz und KI, die aktuelle Rechtsprechung im öffentlichen Personalrecht und die Entwicklung der Berufsbilder in der öffentlichen Verwaltung waren weitere Themen einer Tagung mit überzeugenden Referentinnen und Referenten.

Die Fachtagung in Brunnen bietet aber jeweils nicht nur eine hervorragende Möglichkeit zur Weiterbildung, sondern sie ermöglicht auch das Kennenlernen anderer Teilnehmenden und den Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen, sei es während den Pausen, beim Abendessen oder beim anschliessenden gemütlichen Zusammensein. Engagement bedeutet nicht immer nur Arbeit, sondern kann und soll auch Vergnügen sein.

Mit Freude hat die Geschäftsleitung gesehen, dass auch viele

jüngere Mitglieder den Weg nach Brunnen gefunden haben. Wir hoffen, dass sich dieser Trend 2026 fortsetzen wird. Wir werden mit einem attraktiven Programm unseren Teil dazu beitragen.

Rechtsberatung

Die personalrechtliche Beratung der Mitgliedverbände und Einzelmitglieder wurde im Berichtsjahr, wie nicht anders zu erwarten war, häufig in Anspruch genommen. Im Zentrum standen dabei Lohnfragen und zahlreiche Verfahren bezüglich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Öffentliches Personal Schweiz versucht wie bis anhin, kleinere Anfragen schnell und unbürokratisch am Telefon zu beantworten. Oftmals genügen diese Auskünfte zum Lösen von Problemen und ist kein Verfahren gegen den Arbeitgeber notwendig.

Leider war auch 2025 zu erkennen, dass der Rechtsschutz trotzdem erheblich in Anspruch genommen werden musste. Differenzen in der Besoldung und ein hartes Vorgehen einzelner Arbeitgeber gegen Mitarbeitende, die den Leistungsansprüchen nicht genügen sollen, waren die Hauptthemen. In diesen Fällen wird gleichwohl versucht, eine Einigung, wenn auch unter Beteiligung der Schlichtungsstelle, herbeizuführen. Die Vertretung ist hier sinnvoll, weil der Arbeitgeber in aller Regel mit personalrechtlich qualifiziertem Personal in die Auseinandersetzung einsteigt und letztlich auch nicht persönlich betroffen ist. Unsere Rechtsschutzversicherung bringt den Mitgliedern die nötige Unterstützung und Sicherheit.

Vernetzung mit anderen Dachorganisationen

Um sich auf nationaler Ebene Gehör zu verschaffen sowie kantonal und kommunal Einfluss geltend zu machen, braucht es die Vernetzung mit anderen Dachorganisationen aus dem Personalbereich. Die Ebenrainkonferenz, verbunden mit dem Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund, sind die Grundpfeiler für Öffentliches Personal Schweiz, um darauf ihr Netzwerk aufzubauen und zu verfestigen. Die zahlreichen

Einladungen zu informativen und gewinnbringenden Partner-Events bilden dazu eine hervorragende Möglichkeit.

Auch auf internationaler Ebene ist der ZV aktiv: Der regelmässige Austausch mit unseren Kolleginnen und Kollegen des Verbandes von Baden-Württemberg ist jedesmal befruchtend. Dazu bietet unsere europäische Dachorganisation CESI hochinteressante Veranstaltungen, die thematisch letztlich auch uns betreffen und an denen der ZV dann und wann teilnimmt. Unsere Mitgliedschaft bei der CESI ist durch das zwischen der EU-Kommission und der Schweiz zu verhandelnde EU-Dossier von besonderer Bedeutung, da je nach Verhandlungsresultat Auswirkungen bis auf die kantonale und kommunale Ebene zu erwarten sind. Die CESI als, wie der ZV, politisch unabhängige Dachorganisation, pflegt auf europäischer Ebene die politischen Kanäle zu allen Entscheidungsträgern.

Lohnvergleich 2024

geschrieben von Robert Brawer | März 20, 2026

Wie schon im vergangenen Jahr gewährten die meisten Kantone einen Teuerungsausgleich, oft auch individuelle Lohnanpassungen, bzw. Stufenanstiege.

Bei Kantonen, die mit Lohnbänder arbeiten, sind die Lohnanstiege nicht strikt mit den Arbeitsjahren verknüpft, deshalb können oft keine 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.

Neu werden einige 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.

Das Bundesamt für Statistik (BFS) errechnete im August für das Jahr 2024 eine Steigerung des Landesindex für Konsumentenpreise (LIK) von 1.1% 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-2024.

Für die Korrektheit der Daten wird keine Gewähr übernommen.

Die Tabelle dazu finden Sie hier: 2024 Lohnvergleich ZV

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

Robert Brawer

Lohnrunde 2025 – Teuerung und

Flexibilität

geschrieben von Andreas Cabalzar | März 20, 2026

Das SECO prognostiziert für 2025 ein Wirtschaftswachstum von 1,7%. Die Inflation soll sich auf 1,1% senken. Diese Teuerung ist auszugleichen, damit kein Lohnrückbau die Folge ist. Teuerung, die in den letzten Jahren nicht voll ausgeglichen wurde, ist ebenfalls auszugleichen. Um die Konkurrenzfähigkeit (Fachkräftemangel) zu erhalten, ist eine Reallohnerhöhung Thema. Die Erhöhung muss sich an der Differenz der eigenen Löhne zu anderen vergleichbaren Funktionen bemessen.

Ergänzend ist Kreativität bei den Arbeitsbedingungen dringend nötig. Angesprochen sind Ferien, Arbeitszeit und Arbeitszeitflexibilität – hier sind Verbesserungen ein klares Plus bei der Gewinnung neuer Mitarbeitender.

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. 1,1 %, dann ist die nominelle Anhebung des Lohns um diese 1,1% keine Lohnerhöhung. Es wird nur der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses vereinbarte Lohn wertmässig weitergeführt. Gemäss einer Studie von PWC werden in der öffentlichen Verwaltung bis 2030 ca. 130‘000 Fachkräfte fehlen. Die bis dahin verfügbaren Werkzeuge mit künstlicher Intelligenz werden nicht alle fehlenden Arbeitnehmenden ersetzen können. Daher droht ein Leistungsabbau. Will sich die öffentliche Verwaltung richtig positionieren, und daran haben die Mitarbeitenden ebenfalls ein Interesse, dann müssen die Anstellungsbedingungen stimmen.

Wenn Sie das Thema KI in der Verwaltung interessieret, empfehlen wir Ihnen eine Teilnahme an der diesjährigen Fachtagung in Brunnen vom 07. bis 08. November: Hier klicken für das Programm.



Lohnrunde 2023 für das Jahr 2024 – ein Rückblick Im Gegensatz zum schweizerischen Durchschnitt kann unter Mitwirkung der Sozialpartner (u.a. öffentliches Personal Schweiz ZV) der öffentliche Dienst mit einem Reallohnzuwachs von 1,5% gegenüber 2022 aufwarten. Das ist gut. Jeder Personalverband ist gehalten, zu prüfen, ob «sein» Arbeitgeber an diesen Zubau beigetragen hat oder nicht. Je nachdem muss die Forderung für eine Reallohnerhöhung tiefer oder höher ausfallen, das lässt sich nicht über alle öffentlichen Arbeitgeber gleich beantworten. Gesamtschweizerisch und über alle Sektoren hinweg haben sich die Nominallöhne (der Vergleich von Nominallöhnen ist der Vergleich der zahlenmässigen Höhe der Löhne zum Beispiel 2023 mit 2024 ohne Herausrechnung der Teuerung) gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) gegenüber dem Vorjahr durchschnittlich um 1,7% erhöht. Der Anstieg des Preisniveaus, ausgelöst durch zahlreiche Faktoren (z.B. Energie, Wohnkosten, aber ohne Krankenkasse), führte Ende Jahr zu einer Teuerung von +2,1%, was unter Einbezug dieser durchschnittlichen Jahresteuerung bei den Reallöhnen zu einem Rückgang um durchschnittlich 0,4% führte. In der öffentlichen Verwaltung sah es besser aus. **Teuerung** Im Fokus der Lohnforderungen muss zunächst die Teuerung stehen. Diese muss ausgeglichen werden

und kann nicht als Lohnerhöhung qualifiziert werden; sie stellt sicher, dass man wertmässig gleichviel verdient, wie dies im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Die Teuerung ist deshalb zu prognostizieren; da die Teuerung nur für die Zukunft ausgeglichen wird (und keine nachträgliche Entschädigung erfolgt, was ja auch nicht ausgeschlossen wäre), ist nicht zurückhaltend zu prognostizieren. Zurzeit wird eine Teuerung von 1,1% für das Jahr 2025 prognostiziert.

Die Lohnrunde 2025 kann nicht ohne Berücksichtigung der vorangegangenen Lohnrunden erfolgen. Das bedeutet: wurde die vorjährige Teuerungen 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.



Reallohnerhöhung Die ausgeglichene hohe Teuerung ist kein Argument gegen eine Reallohnerhöhung. Diese beiden Zahlen sind streng auseinanderzuhalten. Wer lediglich von einer «Lohnerhöhung» spricht und nur den Ausgleich der Teuerung meint, drückt sich nicht korrekt aus. Nach Auffassung der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist nach Jahren des Rückbaus 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 konkurrenzfähig sein, d. h. (auch) mit der Privatwirtschaft mithalten können. Die Graphik hiervor zeigt, dass die öffentliche Hand im vergangenen Jahr teilweise Reallohnerhöhungen vorgenommen hat. Jeder Verband hat beim Arbeitgeber seiner Mitglieder zu prüfen, ob er im vergangenen Jahr Reallohnerhöhungen gewährt hat oder nicht. Je nachdem und abhängig von der Höhe ist eine entsprechende Forderung zu konkretisieren. Dies kann nur individuell geschehen.



Nicht nur Geld, auch Flexibilitäten und Weiterbildung Parallel zur Entschädigung wird man sich Anderes überlegen müssen, um die Attraktivität des Arbeitsplatzes zu schärfen.

Lohnnebenleistungen, kürzere Arbeitszeiten, andere Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit, Arbeitsort und andere Flexibilisierungen sind anzubieten. 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. Der öffentliche Arbeitgeber wird sich zudem an die Arbeit machen müssen, um die Lohnbänder anzupassen. Es genügt nicht, den Lohn über alle Mitarbeitenden zu erhöhen, es ist das Lohngefüge insgesamt – ausgedrückt in den Lohnbändern –anzuheben. Erst so behält man die vom Gesetzgeber gewünschten Entwicklungsmöglichkeiten des einzelnen Mitarbeiters oder der einzelnen Mitarbeiterin bei und kann die gute Leistung mit einer Lohnentwicklung und die schlechte Leistung mit keiner Lohnentwicklung abgelten. **Unsere Empfehlung** – Ausgleich der prognostizierten Nachführung nicht ausgeglichener Teuerung der letzten Jahre. – Reallohnerhöhung (nach Prüfung der konkreten Situation beim jeweiligen Arbeitgeber) – Rückgängig machen von Sparmassnahmen, die in der Vergangenheit zu Lasten des Personals umgesetzt wurden (nach Prüfung der konkreten Situation beim jeweiligen Arbeitgeber) – Erhöhung der Flexibilität bei den Arbeitsbedingungen. – Mehr Ferien und Möglichkeit, Ferien zu «kaufen» – Reduktion der Arbeitszeit

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Lohnrunde 2025. Bei Fragen stehen wir Ihnen jederzeit beratend zur Seite.

Ihre Geschäftsleitung Öffentliches Personal Schweiz