Ergebnisse Lohnrunde 2026

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 15, 2026

Die Lohnrunde 2026 im öffentlichen Sektor (geprüft wurden nur die öffentlichen Arbeitgeber derjenigen Mitarbeitenden, die bei uns organisiert sind) fällt insgesamt verhalten aus. Eine Mehrheit der befragten Personalverbände berichtet zwar von einem Teuerungsausgleich – meist zwischen 0,1 und 0,3 Prozent –, doch spürbare Lohnerhöhungen bleiben die Ausnahme. Reallohnerhöhungen wurden nur vereinzelt gewährt. Stattdessen setzen viele Arbeitgeber auf individuelle Lohnmassnahmen oder punktuelle Anpassungen.

In einzelnen Fällen wurden zusätzliche finanzielle Belastungen ausserhalb der offiziellen Teuerung berücksichtigt, etwa steigende Krankenkassenprämien. Gleichzeitig zeigen mehrere Rückmeldungen, dass bestehende Rückstände bei der Teuerung weiterhin nicht ausgeglichen sind. Teilweise wurden sogar Zusatzleistungen reduziert.

Die Einschätzungen der Verbände fallen entsprechend gemischt aus: Zufriedene und unzufriedene Stimmen halten sich etwa die Waage. Für die nächste Lohnrunde überwiegt die Skepsis. Viele erwarten schwierige Verhandlungen und wenig Spielraum für substanzielle Verbesserungen.

Insgesamt zeigt sich: Die Lohnentwicklung im öffentlichen Sektor bleibt defensiv. Die Teuerung wird meist knapp nachvollzogen, doch eine nachhaltige Stärkung der Kaufkraft ist kaum erkennbar.

Kennzahl	Wert
Rückmeldende Verbände	26
Verbände mit Teuerungsausgleich	21
Median Teuerungsausgleich	0,2 %

Verbände mit individuellen Mitteln / Lohnentwicklungstöpfen	17
Homeoffice-Regelungen gemeldet	26
Zufriedenheit: ja / nein / teilweise / k.A.	9 / 9 / 4 / 7

Wie sich der Lohn und die weiteren Arbeitsbedingungen im Jahr 2026 (im Vergleich zum Jahr 2025 entwickelt haben

Tiefe generelle Lohnanpassungen – Schwerpunkt auf individuellen Anpassungen

Die Lohnumfrage zur Lohnrunde 2026 zeigt ein uneinheitliches, insgesamt aber eher verhaltenes Bild. Von 26 rückmeldenden Verbänden berichten 21 von einem Teuerungsausgleich. Die Spannweite reicht dabei von 0,1 bis 1,0 Prozent, der *Median liegt bei 0,2 Prozent*. Besonders häufig sind sehr kleine Anpassungen von 0,1 bis 0,3 Prozent. Höhere Ausgleiche von 0,5 Prozent oder mehr bleiben die Ausnahme. Das deutet darauf hin, dass die nominelle Teuerung zwar meist berücksichtigt wurde, ein spürbarer Lohneffekt für die grosse Mehrheit aber oft ausblieb.

Gut erkennbar (und wenig überraschend) ist zudem, dass generelle *Reallohnerhöhungen selten* sind. Wo über den Teuerungsausgleich hinaus Mittel gesprochen wurden, geschah dies oft nicht breit für alle, sondern gezielt: über individuelle Lohnmassnahmen, Leistungslohnsummen, Stufenanstiege oder die «Pflege» von Lohnsystemen. In mehreren Verwaltungen wurden zwar Töpfe für individuelle Entwicklungen eröffnet, gleichzeitig aber keine generelle Verbesserung der Löhne beschlossen. Das spricht für eine selektive Verteilungspolitik: Anstelle flächendeckender Aufwertungen werden knappe Mittel punktuell eingesetzt.

Uneinheitlichkeit als gemeinsamer Nenner

Einige Rückmeldungen zeigen exemplarisch, wie unterschiedlich dieselbe Ausgangslage interpretiert wird. In Biel wurde trotz

einer offiziell ausgewiesenen Jahresteuerung von 0,0 Prozent eine generelle Erhöhung von 0,5 Prozent beschlossen – ausdrücklich mit Verweis auf steigende Versicherungs- und Gesundheitskosten, die im LIK nicht enthalten sind.

Andere Verbände schildern das Gegenteil: In Chur wurde ein vorgesehener Teuerungsausgleich wegen Sparmassnahmen nicht genehmigt, in der Stadt Solothurn blieb es bei 0,1 Indexpunkten, während gleichzeitig zusätzliche Leistungen reduziert oder gestrichen wurden. In Basel-Stadt wiederum steht ein grösseres Lohnmassnahmenpaket im Raum, dessen Umsetzung sich politisch verzögert.

Nebenleistungen

Bei den Nebenleistungen fällt das Bild gemischt aus. Grösser angelegte neue Leistungen sind selten. Vereinzelt wurden Mobilitätsbeiträge, Familienzulagen, Treueprämien, Teambeiträge oder kleinere Vergünstigungen wie Gratiskaffee erwähnt. Gleichzeitig gibt es auch Fälle, in denen Zusatzleistungen gekürzt oder ganz abgeschafft wurden. Erstere Massnahmen sind für die Beschäftigten zwar relevant, sie ersetzen aber keine breit wirksame Lohnentwicklung.

Deutlich weiter ist der öffentliche Sektor beim Homeoffice. Praktisch alle Verbände melden inzwischen Regelungen dazu, wenn auch in sehr unterschiedlichem Umfang: von einem Tag pro Woche bis zu 50 oder 60 Prozent des Pensums, teils sogar weitgehend ohne starre Obergrenze. Das zeigt, dass sich flexible Arbeitsformen vielerorts etabliert haben – allerdings als arbeitsorganisatorische Normalisierung denn als eigentliches Entgegenkommen gegenüber den Mitarbeitenden.

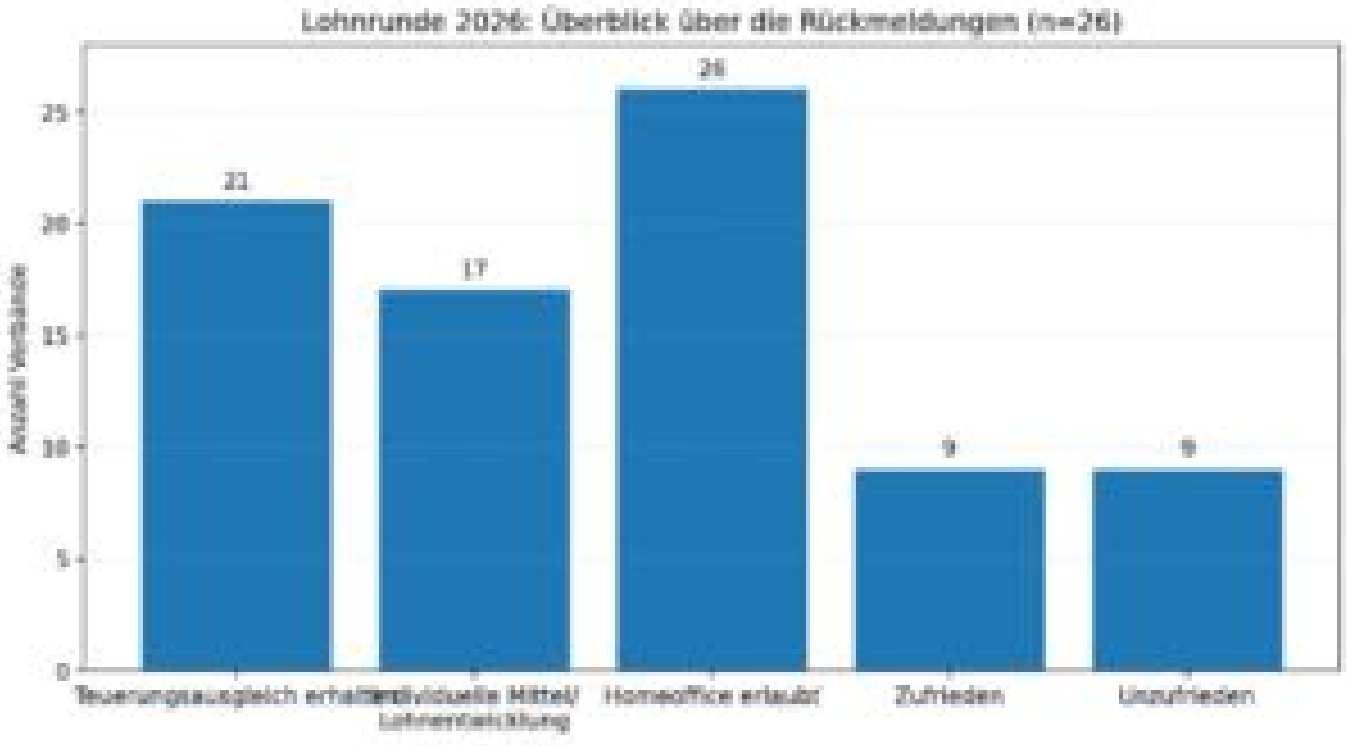
Zufriedenheit?

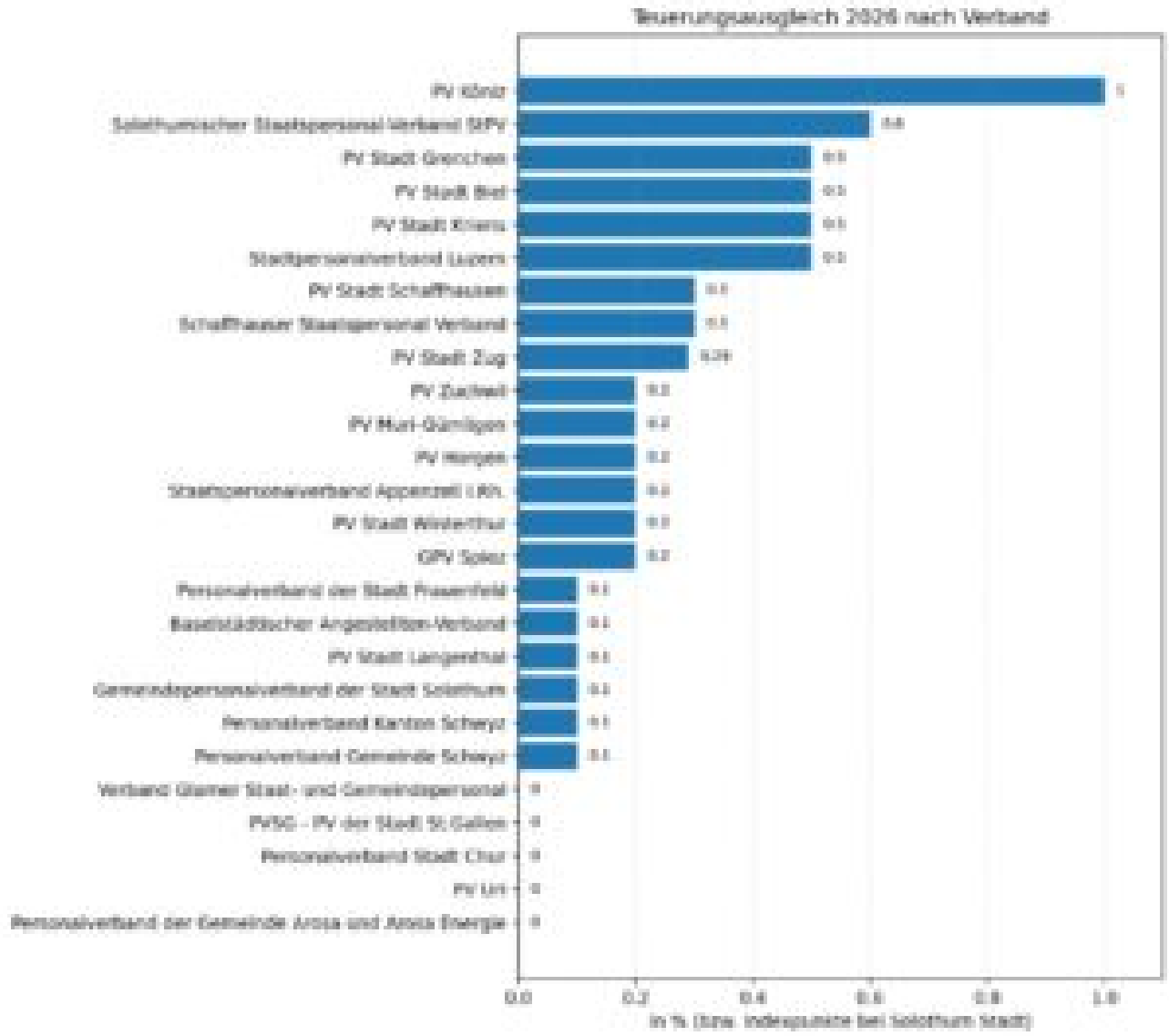
Die Zufriedenheit mit der Lohnrunde ist entsprechend gespalten. Neun Verbände äussern sich klar zufrieden, neun klar unzufrieden; hinzu kommen mehrere teilweise zufriedene oder nicht eindeutig zuordenbare Rückmeldungen. Wo Erwartungen formuliert wurden, lagen diese meist über dem Erreichten –

insbesondere beim Ausgleich älterer Teuerungsrückstände oder bei generellen Reallohnerhöhungen – aber das ist Teil der Verhandlungen und nicht weiter erstaunlich. Allerdings bleiben gerade diese Rückstände vielen Antworten ein wiederkehrendes Thema, auf das auch Öffentliches Personal Schweiz immer wieder hinweist. Es kann nicht sein, dass unterbliebener Teuerungsausgleich für immer und ewig nachgeschleppt wird, mit negativen Auswirkungen auch auf die Altersvorsorge.

Für die kommende Lohnrunde überwiegt denn auch die Skepsis. Viele Verbände rechnen mit schwierigen Verhandlungen, Sparprogrammen oder stagnierenden Lohnentwicklungen. Die Gesamtsicht lautet deshalb: Die Lohnrunde für das Jahr 2026 brachte in vielen Verwaltungen zwar eine leichte Bewegung, ins Gefüge, aber mehr auch nicht. Meist wurde die aktuelle Teuerung teilweise oder nur knapp ausgeglichen; echte, breit spürbare Verbesserungen bleiben punktuell.

Den Fragenkatalog sowie die Angaben der Mitgliederverbände finden Sie in der Tabelle.





Lohnrunde 2026

geschrieben von Enesa Sefedini | April 15, 2026

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.

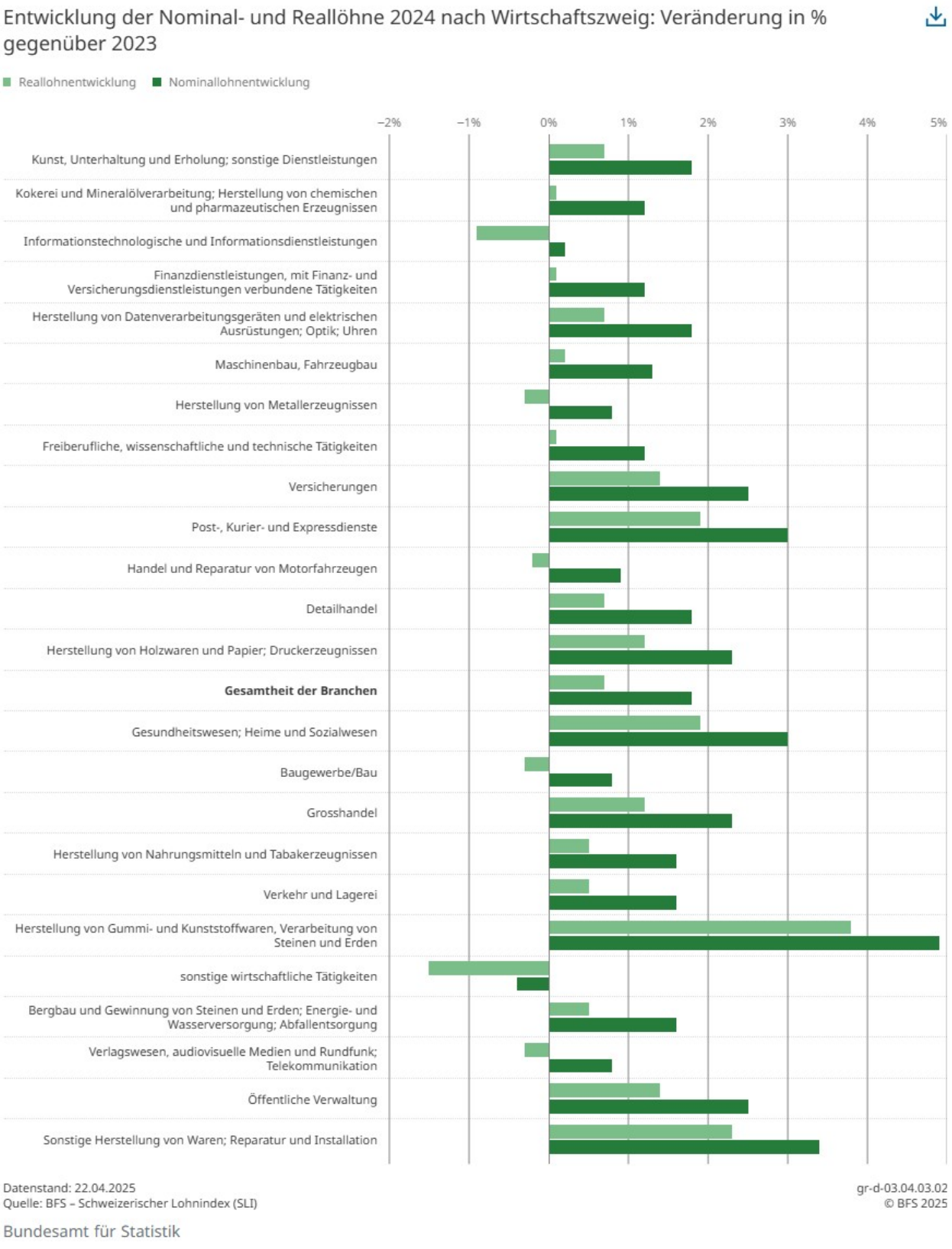
Laut UBS-Analyse werden bis 2030 rund 220’000 bis 250’000 Fachkräfte fehlen. Gemäss einer Studie von PWC werden allein in der öffentlichen Verwaltung bis 2030 rund 130’000 Fachkräfte fehlen – Tendenz steigend. Das ist eine hohe Zahl. Die bis dahin verfügbaren Werkzeuge mit künstlicher Intelligenz werden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

Lohnvergleich 2024

geschrieben von Robert Brawer | April 15, 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 | April 15, 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.

Bleibt am Ende des Monats noch etwas im Portemonnaie übrig?

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 15, 2026

Kaum schien die Covid-19 Pandemie zumindest vorübergehend überwunden, da kamen bereits der Kriegsausbruch in der Ukraine und die globale Energiekrise. Folge davon ist eine Inflationsrate, wie sie die Schweiz seit 1993 nicht mehr gesehen hat. Mit einer Teuerung von 2.9% steht die Schweiz im europäischen Vergleich zwar gut da, aber auch hierzulande sind die Preisanstiege merklich spürbar. Vor diesem Hintergrund erstaunt es nicht, dass die Lohnverhandlungen keine einfache Angelegenheit waren. Die Ergebnisse sind durchzogen: Zufriedenheit auf der einen Seite, grosse Unzufriedenheit auf der anderen. Der Rücklauf der Umfrage war dieses Mal so hoch wie noch nie – es haben fast alle unsere Verbände die Fragen beantwortet; unser Bild der Lage ist damit repräsentativ. Das Positive vorab: Fast alle Mitgliederverbände meldeten Anpassungen der Löhne an die Teuerung. Was aber als angemessene Erhöhung akzeptiert werden kann, darüber gingen die Meinungen erheblich auseinander – die Meinungen zwischen unseren Personalverbänden und den Arbeitgebern.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat im Vorfeld der Lohnrunde für das Jahr 2023 (im Jahr 2022) einen Teuerungsausgleich von 3% sowie eine Reallohnerhöhung von 2% gefordert. Die Auswertung der Rückmeldungen aus unseren Mitgliederverbänden zeigt: Es wurde in der Regel ein

Teuerungsausgleich gewährt, dieser Betrug im Durchschnitt allerdings nur knapp 2%. Reallohnerhöhungen gab es nur in Einzelfällen.

Vorab zu den Begrifflichkeiten, damit die Umfrage richtig verstanden werden kann:

- *Teuerungsausgleich* meint die nominelle Erhöhung des Lohnes mit dem Zweck, den durch die Teuerung bedingten Kaufkraftverlust auszugleichen.
- *Reallohnerhöhung* meint die nominelle Erhöhung des Lohnes mit dem Ergebnis, dass die Kaufkraft gesteigert wird; dies bedingt, dass die Teuerung vorab voll ausgeglichen wird; wird sie nicht voll ausgeglichen, kann auch keine Reallohnerhöhung vorliegen oder nur dann, wenn die separat ausgewiesene «Reallohnerhöhung» prozentual höher ist als die Differenz bis zum vollen Teuerungsausgleich. An diese Begrifflichkeit halten sich die Arbeitgeber nicht immer, bei der Umfrage ist gelegentlich vom teilweisen Ausgleich der Teuerung und einer gleichzeitigen Reallohnerhöhung die Rede, was irreführend ist.
- *Generelle Lohnerhöhung* meint die nominelle Erhöhung des Lohnes für alle, also unabhängig von der persönlichen Leistung des Einzelnen. Bei generellen Lohnerhöhungen werden die Lohnbänder um die Lohnerhöhung angehoben. Hier sind Differenzierungen möglich, in dem nur die untere oder nur die obere Grenze des Lohnbandes oder nur die Lohnbänder einzelner Funktionen oder Berufsgruppen angehoben werden.
- *Strukturelle Lohnerhöhung* meint die nominelle Erhöhung des Lohnes einzelner Mitarbeitender oder Gruppen von Mitarbeitenden aus speziellen Berufsgruppen, die im Branchenvergleich zu tief entschädigt werden (was der Arbeitgeber regelmässig daran merkt, dass er die Stellen nicht mehr besetzen kann).
- *Erhöhung der Lohnsumme* meint die finanziellen Mittel, um

die nominell nach oben korrigierten Löhne finanzieren zu können; die Erhöhung der Lohnsumme in Prozent und der Teuerungsausgleich / die Reallohnerhöhung müssen sich nicht decken, weil etwa Rotationsgewinne ebenfalls zur Finanzierung beitragen können. Teilweise wird zwischen der Lohnsumme für die generelle Lohnerhöhung und jener für die individuelle Lohnerhöhung differenziert, teilweise nicht.

- *Individuelle Lohnerhöhung* meint die Erhöhung des Lohnes gestützt auf die individuelle Leistungsbeurteilung. Dabei handelt es sich im Grundsatz nicht um eine Lohnerhöhung, da die bessere Qualifikation und Leistung entschädigt werden und nicht etwa für dieselbe Leistung mehr bezahlt wird. Das Durchlaufen des Lohnbandes bei guter Leistung vom Minimum in die Nähe des Maximums führt zwar zu einer Erhöhung des nominellen Lohnes, aber gestützt auf die Erfahrung und Leistungsfähigkeit des Mitarbeitenden oder der Mitarbeitenden und nicht etwa deshalb, weil der Arbeitgeber für die gleiche Leistung mehr bezahlen will. Die individuelle Lohnentwicklung wurde in der Lohnumfrage gleichwohl nachgefragt, weil die öffentlichen Arbeitgeber Einsparungen häufig bei der Festsetzung der Lohnsumme für die Leistungslöhne (zu Unrecht) realisieren. Weil es begrifflich weit verbreitet ist, wird auch die individuelle Lohnentwicklung als «Lohnerhöhung» bezeichnet und nicht, wie eigentlich richtig, als Lohnentwicklung.
- *DAZ oder Dienstalterszulagen-System:* das DAZ-System (früher die Regel, heute die Ausnahme) ist das gleiche wie die individuelle Lohnerhöhung mit dem einzigen Unterschied, dass dies faktisch automatisiert erfolgt und nicht gestützt auf eine detaillierte Leistungsbeurteilung des Einzelnen; gleichwohl ist auch bei der DAZ eine gute Leistung erforderlich, andernfalls die Lohnentwicklung nicht gewährt wird.
- *Ausgleich von Rückständen* meint die in den letzten Jahren nicht voll ausgeglichene Teuerung.

Die Fragestellungen in unserer Lohnumfrage waren teilweise redundant. Das erfolgte absichtlich, um Missverständnisse bei den Begrifflichkeiten zu erkennen. Aus den Umfrageergebnissen sieht man, dass gelegentlich zwischen Teuerungsausgleich, genereller Lohnerhöhung und Reallohnerhöhung unterschieden wird. Das ist gestützt auf die Begrifflichkeit nicht unbedingt notwendig, wurde aber beibehalten, damit die Überlegungen hinter der Lohnrunde des Arbeitgebers erkennbar bleiben. Ein Beispiel: Wer einen Teuerungsausgleich erhält, bei dem liegt eine generelle Lohnerhöhung vor (Anhebung der Lohnbänder), aber keine Reallohnerhöhung, wenn der Teuerungsausgleich nicht mehr als die volle Teuerung abdeckt.

Ergebnisse aus den Mitgliederverbänden

Teuerung
Lediglich fünf Mitgliederverbände meldeten den volle Teuerungsausgleich (zwischen 2.9 – 3.5%). Bei diesem Ergebnis ist zu berücksichtigen, dass der Zeitpunkt, in welchem die Teuerung bestimmt wird, nicht einheitlich ist. Ob der massgebliche Stichtag im Oktober oder Dezember liegt, kann sich ganz wesentlich auf den Teuerungsausgleich, genauer die nominelle Lohnerhöhung in Prozent, auswirken. Der Grossteil der Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst (soweit von unseren Mitgliederverbänden abgedeckt) erhält etwas über 2%.

Schlechter dran sind vor allem die Mitarbeitenden in den Berner Gemeinden, weil sich Letztere am Kanton Bern orientieren; 1% Teuerungsausgleich in Köniz oder 0.5% Teuerungsausgleich in Muri oder gar kein Teuerungsausgleich in Langenthal (weil das Budget nicht genehmigt wurde) sind doch eher ernüchternde Resultate. Sie sind auch dafür verantwortlich, dass der Schnitt über alle Kantone, Städte und Gemeinden, soweit bei Öffentliches Personal Schweiz organisiert, nur knapp 2% beträgt.

Wird nur ein Teuerungsausgleich von 2% gewährt (und die Teuerung damit nicht vollständig ausgeglichen), steigt zwar

der nominelle Lohn, in Tat und Wahrheit handelt es sich aber um eine Reallohnkürzung, weil der Lohn, den unsere Mitglieder erhalten, teuerungsbedingt weniger Kaufkraft hat. Dies darf man trotz des Schnitts von 2% Teuerungsausgleich nicht vergessen. Als gelungen kann man die Lohnrunde 2023 damit nicht bezeichnen.

Reallohnerhöhung

Wesentlich schlechter sieht es bei den Reallohnerhöhungen aus – also den nominellen Erhöhungen des Lohnes über den Teuerungsausgleich hinaus. Hier wurde nur in Einzelfällen von den Arbeitgebern nachgelegt. Das ist insoweit nicht erstaunlich, weil die hohe Teuerung bereits zu einer deutlichen Anhebung der Lohnsumme führen musste und Lohnanpassungen von 5% offenbar als politisch nicht vermittelbar empfunden wurden. Man mag dafür Verständnis haben; auf der anderen Seite haben die Sparrunden in den letzten Jahren dazu geführt, dass die Löhne stagnierten und die öffentliche Hand heute Schwierigkeiten hat, ihre Stellen zu besetzen. Einen besseren Indikator dafür, dass eine Reallohnerhöhung angezeigt ist, gibt es kaum. Eine Reallohnerhöhung im kommenden Jahr 2024 setzt voraus, dass die im Jahr 2023 nicht voll ausgeglichene Teuerung vorab in den Löhnen nachgeführt wird. Wer Rückstände im Teuerungsausgleich nicht in das Lohnniveau einbaut, kann im Umfang diese Differenz nicht von einer Reallohnerhöhung sprechen. Das wird in der nächsten Runde ein Hauptthema sein und darauf müssen wir fokussieren.

Individuelle Lohnentwicklung

Etwas besser sieht es bei der individuellen Lohnentwicklung aus. Diejenigen Mitarbeitenden, die in ein automatisiertes Stufenanstiegssystem (DAZ) eingebunden sind, erhielten, wie gesetzlich zwingend vorgesehen, eine nominelle «Lohnerhöhung». Die Prozente lagen hier bei 0.4 bis 1.4, abhängig vom jeweiligen Lohnsystem. Auch bei den Mitarbeitenden, die der individuellen Leistungsbeurteilung unterliegen, wurden diese

Lohnerhöhungen, gute Leistung vorausgesetzt, gewährt.

Das ist nun weniger erstaunlich. Die individuelle Anpassung des Lohnes gestützt auf die Leistungsbeurteilung ist die in den Personalgesetzen und Personalordnungen vorgesehene Lohnentwicklung. Diese ist auszurichten, will man das Lohnsystem nicht unterlaufen. Wie bei den Begrifflichkeiten gesagt, handelt es sich bei diesen Anpassungen des Lohnes nicht um eine eigentliche «Lohnerhöhung», sondern um die funktionsgerechte Entschädigung des Einzelnen (seine Arbeit in der jeweiligen Funktion ist gestützt auf den Erfahrungszubau und damit auch die Erhöhung der Effizienz mehr wert, was entschädigt wird; es ist nicht so, dass er für dieselbe Arbeit mehr Lohn erhält).

Generelle Lohnerhöhung?
In den Umfragen war gelegentlich die Rede davon, dass zwar kein Teuerungsausgleich gewährt wurde, aber eine generelle Lohnerhöhung. Die Differenzierung erscheint uns nicht richtig; der Teuerungsausgleich ist eine generelle Lohnerhöhung, d. h., der Kaufkraftverlust wird bei allen Mitarbeitenden durch die Anhebung der Lohnbänder ganz oder teilweise ausgeglichen. Wenn einzelne Arbeitgeber auf eine Differenzierung verzichten und argumentieren, mit der generellen Lohnerhöhung sei teilweise ein Teuerungsausgleich beabsichtigt, teilweise eine Reallohnerhöhung, so entspricht dies nicht der finanziellen Realität: solange die generelle Lohnerhöhung die effektive Teuerung nicht ausgleicht, liegt ein teilweiser Teuerungsausgleich vor, egal wie man dem sagt, sicher aber keine Reallohnerhöhung.

Krankenkassenprämien
Noch ein Wort zu den Krankenkassenprämien: Die Krankenkassenprämien werden in der Zusammensetzung des Warenkorbs nicht berücksichtigt – ein anhaltendes Ärgernis, dass wir bisher nicht beseitigen konnten. Im Jahr 2023 wird die mittlere Monatsprämie CHF 334.70 betragen, was einem Anstieg von 6.6% im Vergleich zum letzten Jahr entspricht.

Dies hat zur Konsequenz, dass nicht einmal beim vollen Ausgleich der Teuerung die Kaufkraft erhalten bleibt; dies ist nur dann der Fall, wenn eine effektive Reallohnerhöhung auch diese Kostensteigerung mitauffängt.

Zusätzliche Leistungen
Bei den zusätzlichen Leistungen ist insgesamt ein Abbau zu erkennen, oder wie es ein Personalverband ausdrückt: wir kämpfen jährlich gegen den Abbau, nicht etwa für einen Aufbau. Einen Strauss von Massnahmen meldete der Kanton Schwyz, nicht mit allem ist das Personal glücklich, aber einzelne Anpassungen wie der mögliche Einkauf von zusätzlichen Ferien sind durchaus interessant.

Wir regen an, dass Sie durch die Tabelle schauen oder scrollen, um einen Eindruck von diesen Lohnnebenleistungen zu bekommen. Die Ergebnisse der Lohnrunde 2023 finden Sie hier.

Homeoffice nach Covid-19
Während der Coronapandemie haben die meisten Arbeitgeber Homeoffice angeordnet oder ermöglicht. Öffentliches Personal Schweiz wollte von den Mitgliederverbänden wissen, ob und wie viel Homeoffice nun – unabhängig von Covid-19 – erlaubt ist. Die Rückmeldungen waren durchaus positiv. Es scheint so, dass Homeoffice an einzelnen Tagen zum Regelfall wird und niemanden mehr aufregt (bis offenbar auf 2 Gemeinden, die Homeoffice nicht zulassen). Die Regelung im Einzelfall (wann, wie viele Tage) wird der individuellen Absprache überlassen. Das ist vernünftig. Beschränkungen sind erkennbar, der überwiegende Teil unserer Mitglieder darf zwischen 20% und 40% von zu Hause aus arbeiten.

Aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt
Die Arbeitslosenquote liegt gemäss SECO aktuell bei 2.2%. Damit ist die Quote gegenüber dem Vorjahr deutlich zurückgegangen, mehr noch, sie erreichte einen neuen 20-Jahres-Tiefststand. Besorgniserregend (aber erwartet) ist, dass der Fachkräftemangel in der Schweiz weiter zunimmt. Laut

Jobradar waren im vierten Quartal 264‘069 Stellen unbesetzt. Für Arbeitgeber wird es schwieriger, gut qualifiziertes Personal zu finden. Für qualifizierte und erfahrene Arbeitnehmer ist dieser «Arbeitnehmer-Markt» von Vorteil, sie können sich die neue Stelle aussuchen und sie entscheiden, für wen sie arbeiten möchten.

Fazit und Ausblick auf die kommende Lohnrunde
Die arbeitgebenden Kantone, Städte und Gemeinden haben unseren Mitgliedern einen Teuerungsausgleich von knapp 2% zugestanden. Das ist, gestützt auf die Zahlen, weniger als die Teuerung selbst. Damit hat ein Reallohnabbau stattgefunden, das lässt sich nicht schönreden. Dieser Abbau ist, im Durchschnitt, nicht erheblich, aber gleichwohl ein Abbau. Auf die Schulter klopfen können sich die Arbeitgeber dafür nicht.

Reallohnerhöhungen gab es, bis auf wenige Ausnahmen, keine. Das ist nicht gut, weil die Sparrunden in den letzten Jahren dazu geführt haben, dass das Lohnniveau in der öffentlichen Verwaltung über alles gesehen nicht berauschend ist. Natürlich, es gibt Ausnahmen, aber im Durchschnitt gesehen wird die öffentliche Hand Schwierigkeiten haben, den Personalbestand zu halten.

Die nächste Lohnrunde will vorbereitet sein. Wir werden erheben müssen, welcher Anteil der Teuerung nicht ausgeglichen wurde; dieser ist im Rahmen der Lohnrunde 2024 einzufordern, zuzüglich der bis dahin wieder aufgelaufenen Teuerung und zuzüglich der abermals unterbliebenen Anhebung der Löhne im Sinn einer echten Reallohnerhöhung.

Wir bleiben dran und melden uns in den nächsten Monaten mit Empfehlungen.

Geschäftsleitung,
Öffentliches Personal Schweiz

Muss der Gürtel tatsächlich enger geschnallt werden?

geschrieben von Urs Stauffer | April 15, 2026

Das vergangene Jahr war geprägt von der anhaltenden Coronapandemie, diese wirkte sich auch auf die Lohnverhandlungen aus. Trotz wirtschaftlichen Aufschwungs fiel die Lohnentwicklung beim öffentlichen Personal bescheiden aus. An der diesjährigen Erhebung von Öffentliches Personal Schweiz haben sich erneut viele Mitgliederverbände beteiligt – dies ist nicht selbstverständlich, belegt aber das Interesse an den Abklärungen. Wir danken allen Verbänden für ihren unermüdlichen Einsatz während dieser herausfordernden Zeit. Zu den Resultaten:

Noch zu Beginn der Pandemie war schnell die Rede davon, dass alle nun bei den Löhnen sparen müssen, insbesondere das öffentliche Personal. Diese prognostizierten Sparrunden sind nicht eingetreten. Das ist zumindest aus der Perspektive 2020 erstaunlich. Allerdings: Das öffentliche Personal hat die ihm auferlegten Pflichten trotz widriger Umstände vollumfänglich erfüllt, sei es nun vor Ort oder im Homeoffice. Dies mag dazu beigetragen haben, dass negative Lohnrunden untertrieben sind und wir gestützt auf unsere Umfrageergebnisse immerhin bei rund 10% Reallohnerhöhungen zur Kenntnis nehmen dürfen.

BIP-Wachstum in der Schweiz

Für das vergangene Jahr erwartete die Expertengruppe des Bundes ein reduziertes BIP-Wachstum von 3,0%. Gemäss den vorliegenden provisorischen Ergebnissen des Bundes wuchs das BIP 2021 immerhin um 3,6%. Damit erholte sich die Schweizer Wirtschaft verhältnismässig rasch nach dem pandemiebedingten Einbruch von 2020 (–2,6%). Sparrunden waren nicht angezeigt.

Öffentliches Personal Schweiz hat im Vorfeld der Lohnrunde für das Jahr 2022 (im Jahr 2021) eine Reallohnerhöhung von 1% gefordert. Diese Empfehlung hat sich teilweise verwirklicht, grossmehrheitlich aber nicht. Das ist nicht ganz erstaunlich, weil die Folgen der pandemiebedingten wirtschaftlichen Einbussen in der Privatwirtschaft auch zu Zurückhaltung bei Lohnerhöhungen im öffentlichen Dienst führten. Immerhin: ein Rückbau fand nicht statt.

Aus der Umfrage wird (wie auch schon in anderen Jahren) die Tendenz zu individuellen statt generellen Lohnerhöhungen klar ersichtlich. Dass das eine glückliche Entwicklung ist, mag bezweifelt werden. Die Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst haben im letzten Jahr hervorragende Arbeit geleistet – dies unter teilweise widrigen Bedingungen. Es wäre deshalb nur fair, nicht nur Einzelne dafür zu belohnen, sondern alle Mitarbeitenden.

Teuerung und Steuererhöhungen

Die Teuerung in der Schweiz betrug im vergangenen Jahr 0,6%. Dies geht aus den Zahlen des Bundesamtes für Statistik (BFS) hervor. Die durchschnittliche Jahresteuerung 2021 ist insbesondere auf höhere Preise für Erdölprodukte und auf höhere Wohnungsmieten zurückzuführen – und es sei einmal mehr erwähnt, dass bei der Zusammensetzung des Warenkorbs die stets steigenden Krankenkassenprämien immer noch nicht berücksichtigt werden, was das Bild nach Auffassung von Öffentliches Personal Schweiz nun seit Jahren nachhaltig verfälscht. Mit 0,6% liegt die Jahresteuerung 2021 damit deutlich höher als noch im Vorjahr mit – 0,7%. Im Januar 2022 war der Anstieg der Inflation gar so hoch wie seit 13 Jahren nicht mehr.

Sinkende Einnahmen, steigende Schulden und drohende Steuererhöhungen: Die Coronapandemie und Steuerreformen sollen sich negativ auf die Finanzen des öffentlichen Arbeitgebers auswirken. Zu diesem Thema hat der Schweizerische

Städteverband zusammen mit PwC Schweiz eine Umfrage lanciert. Schweizer Kantone und Städte/Gemeinden gehen für die Jahre 2020 und 2021 von deutlich sinkenden Steuereinnahmen aus. Ab 2022 rechnen die Teilnehmenden wieder mit einem Anstieg der Steuereinnahmen und mit einer Normalisierung der Ertragssituation. Allerdings wird für die kommenden Jahre mit einem substanziellen Schuldenwachstum (Kantone mit + 36%, Städte mit + 72% von 2019 bis 2023) gerechnet. Bei den Kantonen sollen die Schulden sprunghaft ansteigen, bei den Städten/Gemeinden eher kontinuierlich.

Welche Auswirkungen dies auf die kommende Lohnrunde haben wird, ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehbar. Allerdings wird die Situation genau zu beobachten sein: Die Behauptung, es sei stündlich mit erheblichen Ertragseinbrüchen zu rechnen, weshalb das öffentliche Personal den Gürtel enger schnallen und sich an den Mindererträgen mit Lohnsenkungen beteiligen müsse, sind so alt wie die Lohnrunden selbst.

Ergebnisse bei den Mitgliederverbänden

Obwohl im Jahr 2021 die Teuerung 0,6% betrug, meldeten nur gerade sechs Verbände einen Ausgleich der Teuerung. Das ist nicht gut und führt dazu, dass real eben effektiv weniger Geld beim Einzelnen vorhanden ist. Diese Tatsache kann man nun beim besten Willen nicht als Erfolg verbuchen. Daran ändert auch nichts, dass einzelne Verbände eine generelle Reallohnerhöhung für die Mitarbeitenden zwischen 0,2 und 1% melden konnten.

23 Verbände gaben bekannt, dass Mitarbeitende individuell eine Leistungslohnerhöhung zwischen 0,2 und 1,2% erhalten haben. Dagegen ist nichts einzuwenden, allerdings sind diese individuellen Leistungslöhne bzw. die Erhöhungen letztlich wenig aussagekräftig, da wenig über die Verteilung dieser Leistungslöhne bekannt ist.

Immerhin folgt aus der Umfrage, dass entgegen anfänglichen Befürchtungen die Lohnsummen wegen Covid-19 nicht gekürzt

wurde und auch keine bereits zugesagte Lohnrunde (Erhöhung) ausgesetzt wurde. Das tönte Ende 2020 und anfangs 2021 noch ganz anders.

Etwas grosszügiger scheinen die Arbeitgeber bei der Gewährung zusätzlicher (kleiner) Leistungen zu sein; 25% der Verbände meldeten zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers – sei dies ein Vaterschaftsurlaub bis zu acht Wochen, die kostenfreie Benützung der Bibliothek/Ludothek, Beteiligung an den NBU-Beiträgen, günstigere Mobile-Abos oder (Wieder-)Einführung von Anerkennungsprämien. Nur vereinzelt wurden Leistungen gestrichen oder neue Parkplatzgebühren eingeführt bzw. erhöht. Es wird bei diesen Anpassungen in der Hauptsache darum gehen, die Attraktivität des Arbeitgebers zu erhöhen, um Rekrutierungsschwierigkeiten zu begegnen. Diese sind nicht erst seit wenigen Monaten bekannt, ausgeschriebene Stellen können des Öfteren mangels geeigneter Bewerber oder Bewerberinnen nicht besetzt werden. Diese Situation wird auf die Länge dazu führen, dass sich für unsere Verbände die Lohnverhandlungen etwas einfacher gestalten werden.

Covid-19 und Homeoffice

Die Coronapandemie hat Öffentliches Personal Schweiz veranlasst, die Lohnumfrage etwas auszudehnen und auf das Thema Homeoffice zu erweitern. Die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, ist zwar kein Lohnbestandteil, kann aber die Arbeits- und Lebensqualität beeinflussen.

Ergeben hat sich: Ausnahmslos alle Arbeitgeber haben, so die Verbände, Homeoffice angeordnet oder zumindest ermöglicht. Das geschah natürlich nicht ganz freiwillig, die Bundesvorgaben im Rahmen der Coronapandemie haben den entscheidenden Beitrag zu dieser Entwicklung geleistet.

Unerfreulich ist allerdings, dass sich unsere Mitglieder in der Regel selbst organisieren mussten, was die Infrastruktur betraf, und zudem keinerlei Entschädigung für die

Zurverfügungstellung von Arbeitsplatz, teils Arbeitsgeräten (Mobiltelefone), erhalten haben. Der öffentliche Arbeitgeber hätte nun genügend Zeit gehabt, sich diesbezüglich etwas zu überlegen und die Mitarbeitenden monetär oder zumindest infrastrukturell zu unterstützen. Öffentliches Personal Schweiz wird sich in den nächsten Monaten mit diesem Thema auseinandersetzen und Standards entwickeln müssen, die vom öffentlichen Arbeitgeber bei der Umsetzung von Homeoffice beachtet werden sollten. Denn: die Ausnahmesituation «Arbeiten von zu Hause» wird für viele zur Normalität werden, zumindest an ein bis zwei Tagen pro Woche.

Ausblick auf die kommende Lohnrunde

Es ist schwierig, eine Prognose für die kommende Lohnrunde zu treffen. Auch die Verbände sind sich diesbezüglich uneins. Einige zeichnen ein eher düsteres Bild, andere sehen eine positive Entwicklung und wiederum andere können zurzeit noch keine Angaben dazu machen.

Es bleibt abzuwarten, ob mögliche Steuerausfälle und steigende Schulden Einfluss auf die Lohnentwicklung beim öffentlichen Dienst haben werden. Die Entwicklung auf der Ertragsseite ist allerdings nur ein Kriterium, anhand dessen eine Lohnentwicklung prognostiziert werden kann. Viel entscheidender dürfte sein, dass der öffentliche Dienst nach wie vor qualifizierte Fachkräfte benötigt und diese in einem kompetitiven Umfeld nur dann erhältlich sind, wenn auch der Lohn stimmt. Von daher darf sich der öffentliche Dienst heute nicht mehr nur in der Rolle eines Bittstellers sehen, sondern es ist mehr Selbstbewusstsein angezeigt.

Den Fragenkatalog sowie die Angaben der Mitgliederverbände finden Sie in der Tabelle. Dank an alle, die mitgemacht haben!*

*** Die Ergebnisse eines Verbandes erstrecken sich jeweils über zwei Seiten.**

Urs Stauffer,
Präsident Öffentliches Personal Schweiz

Wertschätzung zeigen: 1 % mehr Lohn

geschrieben von Urs Stauffer | April 15, 2026

Die Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes erbringen ausgezeichnete Dienstleistungen. Das ist unbestritten, sei es in der Schweiz, sei es im Ausland. Keine Anpassungen des Lohns, mehr Arbeit durch weniger Mitarbeitende sind das Gegenstück. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) sagt: Das stimmt so nicht mehr. Eine Lohnerhöhung von 1 % ist eine Notwendigkeit.

Die Ausgangslage für die Lohnverhandlungen 2018 hat sich nicht gebessert. Budgetdiskussionen sind seit Jahren von Sparplänen geprägt und unsichere Zukunftsaussichten erschweren die Verhandlungsgespräche. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) fordert trotzdem Verbesserungen bei den Anstellungsbedingungen für das öffentliche Personal. Die Mitarbeitenden der öffentlichen Verwaltung erbringen hervorragende Dienstleistungen im Service public unter erschwerten Bedingungen und sind ein entscheidender Faktor für den Wirtschaftsstandort Schweiz. Es braucht engagierte und motivierte Mitarbeitende und gute Anstellungsbedingungen.

Klar ist, dass die Ausgangslage für Lohnverhandlungen bei jedem Verband unterschiedlich ist. Dies muss berücksichtigt werden. Je nach Situation erachtet es Öffentliches Personal Schweiz (ZV) als gerechtfertigt eine Erhöhung der Lohnsumme von 1 % sowie einen Ausgleich der Teuerung zu fordern. Dabei sollten insbesondere Arbeitnehmende, deren Jahreslohn unter

CHF 100 000 liegt, ab dem Jahr 2018 eine Lohnerhöhung von 1 % erhalten. Dies auch im Wissen darum, dass ein Grossteil der Mitglieder in den letzten Jahren mit Nullrunden leben mussten.

Teuerung und Krankenkassenprämien

Für das Jahr 2017 prognostiziert das Bundesamt für Statistik eine Teuerung von 0.5% für das Jahr 2018 in der Höhe von 0.2%. Im Hinblick auf die vielerorts ausgebliebene Lohnentwicklung in den letzten Jahren muss für 2018 die Teuerung in jedem Fall ausgeglichen werden.

Zu berücksichtigen sind in den Lohnverhandlungen zusätzlich die stetig steigenden Krankenkassenprämien. Da diese nicht in den Teuerungsindex eingerechnet werden, müssen sie fairerweise entweder beim Teuerungsausgleich berücksichtigt werden oder allen Mitarbeitenden ein frankenmässiger Beitrag zugesprochen werden.

Bleiben sie bei Lohnverhandlungen unberücksichtigt, verfügen die Betroffenen Ende des Monats über weniger Lohn in ihrem Portemonnaie als im Jahr zuvor.

Vaterschaftsurlaub, zusätzliche freie Tage

Es gibt weitere Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen zu verbessern:

- **Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von mindestens fünf Tagen:**
  Väter wünschen sich mehr Zeit für ihre Kinder und zwar von Geburt an. Ein Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen – der nach Möglichkeit flexibel bezogen werden kann – muss Minimalstandard sein.
- **Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle:**
  Der Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewinnt seit Jahren an Bedeutung. Väter

möchten sich aktiver ins Familienleben einbringen, Mütter möchten gerne in einem Teilzeitpensum weiterarbeiten. Flexible Arbeitszeitmodelle helfen, den Wünschen beider Elternteile besser gerecht zu werden, und die Organisation von Kinderbetreuung und Arbeit besser organisieren zu können.

- **Möglichkeit, unbezahlten Urlaub (Sabbatical) zu beziehen:**
  Was spricht eigentlich gegen einen unbezahlten Urlaub? Die Arbeitgeber tun sich hier schwer. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) versteht das nicht. Natürlich, man muss sich organisieren, aber eine gewisse Flexibilität dient dann letztlich dem Erhalt guter Mitarbeitender, ihrer Gesundheit und Leistungsfähigkeit – ohne Kosten für den Arbeitgeber!
- **Zusätzliche Ferientage bzw. mindestens 5 Wochen Ferien:**
  5 Wochen Ferien sind mittlerweile Standard. Von dieser Regelung profitieren beide Seiten, denn für die Arbeitgeberseite ist es klar ein Vorteil bei der Rekrutierung von neuem Personal.
- **Reduktion der Arbeitszeit:**
  Es wird in weniger Zeit (noch) mehr geleistet; die Schweiz ist Arbeitszeiten-Spitzenreiter. Wenn schon kein Geld mehr zur Verfügung steht, kann stattdessen die Arbeitszeit gesenkt werden; man wird sich dann auch Gedanken machen müssen, welche Aufgaben der öffentliche Dienst nicht mehr erfüllen soll.
- **Zusätzliche Brückentage oder die Gewährung von zusätzlichen halben Freitagen** (z.B. 24. oder 31. Dezember):
  Zusätzliche Brückentage und/oder die Gewährung von zusätzlichen halben Freitagen, zum Beispiel an Weihnachten oder Silvester, dürften organisatorisch problemlos umsetzbar und auch hinsichtlich der zu erledigenden Arbeiten vertretbar sein.
- **Unterstützung im Bereich Weiterbildung:**
  Es ist zwingend, sich weiterzubilden. Weiterbildung ist

ein Recht und eine Pflicht. Viele Arbeitgeber haben Mühe, diese Weiterbildung als das zu sehen, was sie ist – ein Muss für den Erhalt guter Dienstleistungen. Hier ist mehr vom Arbeitgeber zu erwarten.

Schlussbemerkungen

Der öffentliche Dienst ist vielseitig und interessant. Es ist nicht erstaunlich, dass in jedem Bereich der öffentlichen Verwaltung engagierte, motivierte und interessierte Fachleute zu finden sind. Es ist nur fair, für diesen Einsatz moderne Arbeitsbedingungen zu bieten.