Sanitas bietet günstigste Prämie in der Grundversicherung

November 17, 2026

Gute Nachrichten für Mitglieder des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz: Gemäss einer aktuellen Studie von Deloitte bietet Sanitas in der Grundversicherung die günstigste Prämie.

Dank unseres Rahmenvertrags mit Sanitas profitieren Sie von attraktiven Vorzugskonditionen auf Zusatzversicherungen.

Ihre Vorteile:

- **Bis zu 14 % Rabatt:** Dank des Rahmenvertrags mit dem ZVÖP sparen Sie bei ausgewählten Zusatzversicherungen bis zu 14 Prozent.
- **100 Franken geschenkt:** Erhalten Sie 100 Franken bei Neuabschluss einer ambulanten oder stationären Zusatzversicherung.*
- **Auch für Familienangehörige:** Alle Vorteile gelten auch für Ihre im selben Haushalt lebenden Familienangehörige inklusive Ihrer Kinder (bis zum vollendeten 30. Altersjahr).
- **Günstigste Prämie in der Grundversicherung:** Gemäss Deloitte-Studie überzeugt Sanitas mit besonders attraktiven Prämien in der Grundversicherung.

Jetzt Vorteile prüfen

Erstellen Sie Ihr persönliches Angebot direkt online im Prämienrechner.

Gewinnchance sichern

Nutzen Sie zusätzlich die Gelegenheit, am Wettbewerb teilzunehmen. Mit etwas Glück gewinnen Sie attraktive Preise

wie einen Aufenthalt im Bürgenstock Resort Lake Lucerne, ein E-Bike, Wanderferien oder eine Sportuhr von Garmin.

Jetzt Gewinnchance sichern!

Bei Fragen erreichen Sie uns per E-Mail an kundenberatung@sanitas.com oder unter 058 344 55 55 (Mo – Fr, 9 – 18 Uhr). Bitte halten Sie Ihre Rahmenvertragsnummer K009289 bereit.

* 100% Rückforderung des ausgezahlten Incentives bei Vertragsauflösung in den ersten 3 Monaten oder bei Annullation. Der Incentive erfolgt nur bei erstmaligem Eintritt in die Zusatzversicherung.

Wissenswertes zu den Ladekosten eines Elektroautos

November 17, 2026

Wer sich ein Elektroauto oder ein Hybridfahrzeug kauft, sollte zuvor die Ladekosten berücksichtigen.

Tanken mit Benzin wird teurer und teurer. Viele überlegen sich daher, ein Elektroauto oder ein Plug-In-Hybridfahrzeug anzuschaffen. Bei der Berechnung der Gesamtkosten des Fahrzeugs sind die Ladekosten enorm wichtig. So gilt es eine ganze Liste von Faktoren einzubeziehen, welche die Ladekosten eines Elektroautos stark beeinflussen.

Ladeort: In der Regel lässt es sich daheim deutlich günstiger laden als an einer öffentlichen Ladestation.

Strompreis: Die Kosten pro Kilowattstunde (kWh) unterscheiden sich je nach Region und Stromanbieter. Vergleichen lohnt sich.

Zeitpunkt des Ladens: Einige Stromversorger bieten beispielsweise nachts günstigere Tarife an. So lassen sich die Ladekosten gezielt reduzieren.

Ladearten: Öffentliche Schnellladesäulen sind teurer, dafür ist die Ladezeit kürzer.

Ladekarten und Mitgliedschaften: Bei gewissen Ladestationen muss man Mitglied sein, zum Teil mit regelmässigen Gebühren. Dies sollte man vor dem Registrieren klären.

Hilfe bei den Anfangskosten?
Mit einer Ladestation in der eigenen Garage lassen sich langfristig Kosten sparen: Das Laden zuhause ist günstiger als an einer öffentlichen Ladestation – und meist deutlich preiswerter als Benzin oder Diesel. Allerdings entstehen beim Kauf und der Installation einer Heimladestation Anfangskosten. Eventuell lassen sich diese dank Subventionen der Gemeinde oder Wohnkantons senken.

Dank «Z Volt» spart man auch unterwegs
Grosse Preisunterschiede und undurchsichtige Tarife: Die Nutzung öffentlicher Ladestationen kann verwirrend sein. Deshalb hat Zurich Schweiz über ihre Tochtergesellschaft «Zurich Schweiz Services AG» mit der Lade-App «Z Volt» eine einfache Lösung ohne Abonnementsgebühren oder versteckte Kosten lanciert. Kundinnen und Kunden von «Z Volt» profitieren an allen Ladepunkten der Partner Amag, Agrola, Avia Volt, Electra und Migrol von attraktiven Einheitspreisen. Wer eine Zurich Autoversicherung hat und «Z Volt» benutzt, profitiert neu von 20 Rappen Rabatt pro Kilowattstunde europaweit an sämtlichen Ladestationen bis maximal 200 Franken pro Jahr.

Sonderkonditionen für Mitglieder
Mitglieder profitieren doppelt: mit Sonderkonditionen bei der Zurich Autoversicherung und damit auch gleichzeitig von einem Rabatt beim Ladeservice Z Volt bis zu CHF 200 pro Jahr. Mehr erfahren online

https://www.zurich.ch/de/partner/login?pac=dyXKSy6R).

Pikettdienst in der Personalwohnung: Wann zählt die Wartezeit als Arbeitszeit?

November 17, 2026

Wer Pikettdienst leistet, muss für einen Arbeitseinsatz zur Verfügung stehen. Doch zählt auch die Zeit ohne Einsatz als Arbeitszeit? Das Bundesgericht hat diese Frage im Fall einer Rettungssanitäterin beantwortet. Entscheidend sind die Interventionszeit und die Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung. Der Aufenthalt in einer Personalwohnung kann einem Aufenthalt im Betrieb gleichkommen.

Streit um mehr als 2000 Pikettstunden

Eine Rettungssanitäterin arbeitete seit Juni 2018 in einem Spital im Kanton Graubünden. Ihr Arbeitsvertrag sah ein Pensum von 80 Prozent auf der Grundlage einer 42-Stunden-Woche vor. Der Monatslohn betrug 5120 Franken.

Neben ihren Einsätzen im Rettungsdienst leistete die Mitarbeiterin Pikettdienst. Während dieser Zeit musste sie für Notfalleinsätze zur Verfügung stehen. Das Spital stellte ihr eine Personalwohnung zur Verfügung, in der sie sich während des Pikettdienstes aufhielt.

Die Rettungssanitäterin verlangte vom Spital eine Nachzahlung von rund 82’000 Franken. Ihre Forderung betraf unter anderem 2004 Pikettstunden aus den Jahren 2018 bis 2021. Nach ihrer

Auffassung handelte es sich bei diesen Stunden um Arbeitszeit. Einen Teil davon betrachtete sie als Überzeitarbeit, für die ein Lohnzuschlag von 25 Prozent geschuldet sei.
Das Obergericht des Kantons Graubünden gab der Mitarbeiterin recht. Es verpflichtete die Arbeitgeberin zur Zahlung von 79’285.60 Franken netto zuzüglich Zins. Die Arbeitgeberin erhob Beschwerde beim Bundesgericht.

Wann gilt Pikettdienst als Arbeitszeit?

Das Arbeitsgesetz und seine Verordnungen unterscheiden zwischen Pikettdienst innerhalb und ausserhalb des Betriebs.
Nach Art. 15 Absatz 1 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz zählt die gesamte Pikettzeit als Arbeitszeit, wenn der Pikettdienst im Betrieb geleistet wird. Dazu gehören auch Stunden ohne Einsatz. Die arbeitnehmende Person muss dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen und kann über diese Zeit nicht nach ihren eigenen Bedürfnissen verfügen.
Für Pikettdienst ausserhalb des Betriebs gilt eine andere Regel. Nach Art. 15 Absatz 2 wird die Zeit eines Arbeitseinsatzes einschliesslich des Arbeitswegs als Arbeitszeit angerechnet. Die Wartezeit ohne Einsatz zählt nach dieser Bestimmung nicht zur Arbeitszeit.
Hinter dieser Unterscheidung steht der Gedanke, dass Beschäftigte ausserhalb des Betriebs mehr Möglichkeiten zur Erholung und Freizeitgestaltung haben. Doch was gilt, wenn eine Person den Pikettdienst nicht am eigenen Wohnort verbringen kann?

Fünf Minuten bis zum Einsatz

Am Tag betrug die Interventionszeit fünf Minuten, in der Nacht zehn Minuten. Nach einer Zertifizierung des Rettungsdienstes im September 2021 verkürzten sich diese Fristen auf zwei Minuten am Tag und fünf Minuten in der Nacht.
Die Mitarbeiterin musste ihre Uniform tragen und sich für einen Einsatz bereithalten. Aufgrund der kurzen

Interventionszeiten konnte sie sich nur in einem engen Umkreis des Einsatzortes bewegen.
Die Personalwohnung war nicht ihre Privatwohnung. Küche und Badezimmer musste sie mit anderen Personen teilen. Auch das Bett wurde von verschiedenen Mitarbeitenden benutzt.
Das Obergericht sah darin Einschränkungen der Erholungs- und Freizeitmöglichkeiten. Die Rettungssanitäterin konnte weder ihren Haushalt führen noch ihre gewohnten sozialen Kontakte pflegen. Das Gericht stellte den Aufenthalt in der Personalwohnung einem Pikettdienst im Betrieb gleich.

Arbeitgeberin verweist auf Freizeitmöglichkeiten

Die Arbeitgeberin machte geltend, die Mitarbeiterin habe während des Pikettdienstes Möglichkeiten zur Erholung gehabt. Sie habe Serien anschauen, digitale Medien nutzen und soziale Kontakte über das Internet pflegen können. Besuche seien erlaubt gewesen. Auch Restaurants und Geschäfte in der Umgebung hätten Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung geboten. Wer sich in einer Personalwohnung aufhalte, müsse sich nicht um Haushalt, Garten oder Kinderbetreuung kümmern. Aus Sicht der Arbeitgeberin durfte der Aufenthalt dort nicht mit einem Aufenthalt im Betrieb gleichgesetzt werden.

Bundesgericht stellt die Einschränkungen in den Mittelpunkt

Das Bundesgericht folgte der Arbeitgeberin nicht. Für die Beurteilung sei nicht ausschlaggebend, welche Freizeitbeschäftigungen eine Arbeitgeberin für sinnvoll halte. Massgebend seien die tatsächlichen Möglichkeiten der betroffenen Person, ihre Freizeit zu gestalten und sich zu erholen.
Eine geteilte Personalwohnung biete nicht dieselbe Privatsphäre wie das eigene Zuhause. Der Kontakt mit Arbeitskollegen sei nicht mit dem Zusammensein mit

Familienmitgliedern oder Freunden gleichzusetzen. Auch digitale Kontakte könnten persönliche Begegnungen nicht ersetzen.
Das Bundesgericht berücksichtigte die kurzen Interventionszeiten. Wer innerhalb von zwei bis zehn Minuten für einen Einsatz bereitstehen müsse, könne seinen Aufenthaltsort und seine Freizeitgestaltung nur in engen Grenzen wählen. Es bestätigte die Einstufung der gesamten Pikettzeit als Arbeitszeit.

Warum eine Zeitgutschrift von zehn Prozent nicht genügte

Art. 8a Absatz 2 der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz sieht für bestimmte Pikettdienste mit einer Interventionszeit von weniger als 30 Minuten eine Zeitgutschrift von zehn Prozent der inaktiven Pikettzeit vor. Die Arbeitgeberin machte geltend, sie habe diese Gutschrift gewährt.
Das Bundesgericht wies das Argument zurück. Die Zehn-Prozent-Regel betrifft Pikettdienst ausserhalb des Betriebs. Muss der Pikettdienst aufgrund der kurzen Interventionszeit im Betrieb geleistet werden, zählt nach Art. 8a Absatz 3 die gesamte Pikettzeit als Arbeitszeit. Die Personalwohnung war im vorliegenden Fall einem Aufenthaltsort im Betrieb gleichzustellen.

Arbeitgeberin muss Nachzahlung leisten

Mit Urteil vom 24. August 2026 wies das Bundesgericht die Beschwerde der Arbeitgeberin ab. Damit blieb der Entscheid des Obergerichts des Kantons Graubünden bestehen. Die Arbeitgeberin muss der Rettungssanitäterin 79’285.60 Franken netto zuzüglich fünf Prozent Zins seit dem 1. August 2023 bezahlen. Hinzu kommen Gerichtskosten von 2000 Franken und eine Parteientschädigung von 3000 Franken.

Was bedeutet das Urteil für andere Betriebe und die öffentliche Hand

Der Entscheid ist auch für andere Arbeitsverhältnisse von Bedeutung, in denen Beschäftigte Pikettdienst mit kurzen Interventionszeiten leisten müssen. Dazu gehören Spitäler, Pflegeeinrichtungen und technische Bereitschaftsdienste.

Allerdings: Art. 15 Abs. 1 ArGV 1 gilt nicht für die öffentliche Verwaltung. Die Bestimmung gehört zu den Arbeits- und Ruhezeitvorschriften und nicht zum Gesundheitsschutz im Sinne von Art. 3a ArG, der auch für Mitarbeitende der öffentlichen Verwaltung anwendbar ist. Das Bundesgericht hat diese Frage entschieden. Nach Art. 2 Abs. 1 lit. a ArG sind die Verwaltungen des Bundes, der Kantone und der Gemeinden vom betrieblichen Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen. Eine Ausnahme von dieser Ausnahme enthält Art. 3a lit. a ArG: Die Vorschriften über den Gesundheitsschutz gelten auch für die öffentliche Verwaltung. Dazu gehören insbesondere:

– Art. 6 ArG: allgemeiner Gesundheitsschutz
– Art. 35 ArG: Gesundheitsschutz bei Mutterschaft
– Art. 36a ArG: Schutz bestimmter Arbeitnehmergruppen

Die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften nach Art. 9–28 ArG gehören hingegen nicht dazu. Dies gilt auch für die entsprechenden Bestimmungen der ArGV 1. Art. 15 Abs. 1 ArGV 1 bestimmt, dass Pikettdienst im Betrieb vollständig als Arbeitszeit zählt. Diese Regelung steht im zweiten Kapitel der ArGV 1 mit dem Titel «Arbeits- und Ruhezeiten». Dass die Anrechnung von Pikettdienst Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten haben kann, ändert (leider) nichts an ihrer rechtlichen Einordnung – was nicht überzeugt, aber vom Gesetzgeber gewollt ist. Das SECO hält in seiner Wegleitung zu Art. 3a ArG fest, dass die Bestimmungen von Art. 13 bis 42 ArGV 1 nicht über den Gesundheitsschutz auf die öffentliche Verwaltung ausgedehnt werden können.

Zahlreiche öffentliche Arbeitgeber verweisen in ihren Personalerlassen auf das Arbeitsgesetz als anwendbares kantonales oder kommunales Recht. Das ist zulässig. Besteht diese Verweisung, sind auch die Pikettbestimmungen anwendbar. Darüber hinaus gilt das Arbeitsgesetz in jedem Fall dann, wenn die öffentliche Verwaltung ihren Betrieb in Form einer Aktiengesellschaft betreibt oder jedenfalls dem Privatrecht unterstellt hat. Das ist vor allem bei Spitälern und vielen Energieversorgungsunternehmen der Fall. Hier sind die Bestimmungen zwingend und uneingeschränkt anwendbar. Bezüglich letzterer ist wiederum eine Ausnahme gegeben: Art. 2 Abs. 2 ArG erlaubt dem Bundesrat, Betriebe der öffentlichen Hand zu bezeichnen, für die das Arbeitsgesetz gilt. Art. 4 lit. a ArGV 1 der bundesrätlichen Verordnung erfasst unter anderem Betriebe zur Erzeugung, Umwandlung oder Übertragung von Energie (also die typischen lokalen Netzbetreiber) Deshalb gilt das ArG auch für öffentliche Energieversorgungsbetriebe, die nicht als AG organisiert sind. Über die Windungen des Arbeitsgesetzes und der Verordnungen dazu, die kaum noch verständlich sind, aber eigentlich für jedermann klar sein sollten, sei jetzt nur gesagt, dass eine klare Gesetzgebung eben auch eine Kunst ist, die der Gesetzgeber beherrschen sollte.

In sachverhaltlicher Hinsicht bedeutet das Urteil nicht, dass jeder Pikettdienst in einer Personalwohnung als Arbeitszeit zählt. Die Beurteilung hängt von den Umständen des Einzelfalls ab: Interventionszeit, Bewegungsfreiheit, Unterkunft und Möglichkeiten zur Erholung und Pflege sozialer Kontakte. Eine Personalwohnung ausserhalb des Betriebsgeländes kann einem Aufenthaltsort im Betrieb gleichgestellt werden. Arbeitgeber müssen Pikettregelungen anhand der tatsächlichen Arbeitsbedingungen prüfen. Die Bezeichnung als Personalwohnung reicht nicht aus, um die Pikettzeit als Freizeit einzustufen.

Ausschlaggebend ist, welche Freiheit den Beschäftigten während der Wartezeit bleibt.

Der Entscheid überzeugt.

Bundesgericht, Urteil 1C_505/2025 vom 24. August 2026.

Protokoll Generalversammlung vom Montag, 11. Mai 2026, 18.00 Uhr

November 17, 2026

Bericht / Beschluss

Wie schon im Vorjahr führen wir unsere Generalversammlung an einem neuen Ort und wiederum mit einer anschliessenden Führung durch, heute im geschichtsträchtigen Gletschergarten Luzern. Nach den statutarischen Traktanden und der Führung durch die Felsenwelt des Gletschergartens, welche zirka 30 min. dauert, geniessen wir zusammen einen feinen Apéro-riche.

Der Präsident Peter Hofstetter heisst alle Teilnehmenden herzlich willkommen zur 110. Generalversammlung des SPVL. Er dankt für das zahlreiche Erscheinen und das Interesse.

Speziell begrüsst Peter Hofstetter heute folgende Gäste:
– Ehrenpräsident Toni Merz
– Vreni Grüter und Ruedi Meier, Co-Präsidentin/Präsident Pensioniertenverein Stadt Luzern
– Janine Düggelin, Geschäftsführerin Luzerner Staatspersonalverband
– Patrick Dittli, Personalchef der Stadt Luzern
– Ehrenmitglied Robert Bühler
– Urs Stauffer, Präsident Zentralverband Öffentliches Personal

Schweiz

Es haben sich wie üblich zahlreiche Mitglieder zur heutigen GV entschuldigt, namentlich erwähnt werden hier lediglich unser Ehrenpräsident Daniel Burri, unser Ehrenmitglied André Zumthurm sowie der Stadtrat von Luzern, welcher Personalchef Patrick Dittli delegiert hat.

Traktanden

Einige administrative Angaben:
Die Generalversammlung wird gemäss Statuten vom 12. Juni 1995 durchgeführt.

Gemäss Art. 12 findet die GV in der Regel in der ersten Jahreshälfte statt. Die Einladung muss einen Monat im Voraus erfolgen (Anfangs April 2026 erfolgt).
Über nicht traktandierte Geschäfte kann nicht Beschluss gefasst werden. Gemäss Art. 18 finden Wahlen und Abstimmungen durch einfaches Handmehr statt. Anträge seitens der Mitglieder sind keine eingegangen.

Die Teilnehmenden sind mit diesen formellen Angaben einverstanden und es erhebt niemand Einsprache.

Die diesjährige Generalversammlung wird nach der Traktandenliste gemäss Einladung durchgeführt.

Es sind heute 39 Aktivmitglieder und 26 Passivmitglieder anwesend.

Traktandenliste:
1. **Protokoll der Generalversammlung vom 19. Mai 2025**
2. **Jahresbericht des Vorstandes**
3. **Kassa- und Revisorenbericht**
4. **Budget 2026 (inkl. Festsetzung Mitgliederbeitrag 2027)**
5. **Ersatzwahl Vorstand und Vertrauensleute**
6. **Verabschiedung**
7. **Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten**

8. Verschiedenes

1. Protokoll der Generalversammlung vom 19. Mai 2025

Das Protokoll der letzten GV wurde von Peter Meier verfasst und ist im „ZV-Info“ 11/12 2025 digital erschienen sowie im Intranet publiziert worden. Der Präsident fragt an, ob jemand die Vorlesung des letztjährigen Protokolls wünscht. Dies ist nicht der Fall. Es gibt keine Fragen, Bemerkungen oder Korrekturen seitens der Mitglieder. Das Protokoll wird einstimmig genehmigt und verdankt.

2. Jahresbericht des Vorstandes

Präsident Peter Hofstetter zitiert das Wichtigste aus dem Jahresbericht 2025. Dieser wird im ZV-Info vom September 2026 publiziert und auch im Intranet der Stadt Luzern aufgeschaltet. Der Jahresbericht wird einstimmig genehmigt.

3. Kassa- und Revisorenbericht

Den Kassenbericht präsentiert der Kassier Jörg Moser. Die Jahresrechnung 2025 schliesst bei Aufwendungen von Fr. 28’635.17 und Erträgen von Fr. 33’280.– mit einem Mehrertrag von Fr. 4’644.83 ab. Das Eigenkapital vermehrt sich damit per Ende 2025 auf Fr. 48’799.81.
Die Rechnung 2025 wurde von den beiden Revisoren Katja Coray und Felix Baumann geprüft und gemäss Statuten für richtig befunden. Felix Baumann liest den Revisorenbericht vor. Auf Antrag der Rechnungsrevisoren wird die Rechnung von der Generalversammlung einstimmig genehmigt, verdankt und dem Vorstand Decharge erteilt. Herzlichen Dank für den Revisorenbericht an Katja Coray und Felix Baumann.

4. Budget 2026

Jörg Moser orientiert über das Budget 2026. Es sind Einnahmen von Fr. 34’800.– und Ausgaben von Fr. 33’000 geplant. Daraus resultiert ein budgetierter Mehraufwand von Fr. 1’800.00. Über das Budget muss gemäss Statuten nicht abgestimmt werden.
Die Mitgliederbeiträge bleiben für 2027 unverändert: Fr. 60.00 für Aktivmitglieder; Fr. 20.00 für Passivmitglieder.

5. Ersatzwahl Vorstand und Vertrauensleute

Ersatzwahl Vorstand
Jörg Moser hat seinen Rücktritt bereits vor einem Jahr angekündigt. Nun wurde mit Philine Renggli eine versierte Nachfolgerin gefunden. Philine stellt sich vor und wird anschliessend einstimmig zur Nachfolgerin von Jörg Moser gewählt.

Ersatzwahl Vertrauensleute
Matthias Sturm wird als neue Vertrauensperson für die Abteilung Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde gewählt. Es gibt noch ein paar wenige Vakanzen bei einzelnen Abteilungen (Stab SOSID, QUIN, Betreibungsamt). Der Vorstand bleibt hier dran bei der Suche nach Vertrauenspersonen für diese Abteilungen.

6. Verabschiedung

Jörg Moser wird verabschiedet. Jörg war 13 Jahre (seit 2013) im Vorstand. 2017 hat er das Amt als Kassier übernommen. Er war immer sehr aktiv, hilfsbereit und tüchtig auch bei Vorbereitungen von Anlässen und der Generalversammlung usw. Dafür bedankt sich der Vorstand herzlich bei Jörg auch mit einem Präsent. Jörg wird einstimmig zum Ehrenmitglied ernannt. Jörg Moser ist sichtlich überrascht und gerührt und bedankt sich seinerseits bei allen insbesondere beim Präsidenten Peter

Hofstetter für die jahrelange gute Zusammenarbeit beim Personalverband und auch im Beruf.

7. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten

Es sind keine Anträge zuhanden des Vorstandes eingegangen.

8. Verschiedenes

Grusswort Urs Stauffer, Präsident Zentralverband öffentliches Personal Schweiz

Urs Stauffer bedankt sich für die Einladung zur heutigen Hauptversammlung und überbringt die besten Grüsse und Wünsche vom Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz. Urs Stauffer bedankt sich beim Stadtpersonalverband Luzern für die bereits seit vielen Jahren andauernde Unterstützung und Zusammenarbeit mit dem Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz.

Auf nationaler Ebene steht zur Zeit ein Thema im Vordergrund: Es wird uns auf nationaler Ebene von Arbeitgeberverbänden und von der Politik vorgeworfen, dass die öffentlich Bediensteten in der Schweiz im Vergleich zu den Privatangestellten zu viel verdienen und damit Probleme im privaten Sektor schaffen.

2025 ist in unserem Verbandsgebiet trotz Null-Teuerung ein Lohnsummenwachstum von zirka 1 % erzielt worden, was als Erfolg bezeichnet werden kann.

Auch in den vergangenen Jahren haben wir gute Resultate erzielt.

Dies hat jetzt zur Folge, dass in erster Linie in den nationalen Gefässen wo wir vertreten sind, aber auch in den sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen zunehmend die Kritik an uns getragen wird, dass unser stetiges Vorantreiben von Verbesserungen bei den Anstellungsbedingungen im öffentlichen Sektor, wo unsere Verbände und wir von der Dachorganisation ZV zu den aktivsten in unserem Land gehören, zu einer grossen Diskrepanz im Vergleich zu den Anstellungsbedingungen im privaten Sektor führt.

Diese Vorwürfe haben dieses Jahr an Heftigkeit zugenommen, besonders dort wo Arbeitgeberorganisationen aus dem privaten Sektor vertreten sind.
Man fordert von uns Vertretern von den Interessen der öffentlich Bediensteten ein Umdenken, Weg von unserem ewigen Streben nach materiellen Verbesserungen.
Gleichzeitig wird die Politik zu raschem Handeln aufgefordert insbesondere zur Senkung der Staatsquote auf allen Staatsebnen.
Man fordert ebenfalls Massnahmen bei den Löhnen sogenannte Lohndeckel.
Die Kritik an den Löhnen im öffentlichen Sektor stützt sich in erster Linie auf eine Studie des Instituts für Wirtschaftspolitik IWP von der Universität Luzern.
In der Studie wird darauf hingewiesen, das Angestellte im öffentlichen Dienst rund 12 % mehr verdienen, als Beschäftigte in der Privatwirtschaft nach Berücksichtigung von Faktoren wie Ausbildung, Alter und Berufserfahrung.
Schaut man das Ganze genauer an, stellt man fest, dass die Hauptdifferenz bei den tiefen Löhnen ausgewiesen wird mit 19 % insgesamt.
Bei den höheren Löhnen sind es zirka 4 % (bei den Privaten wurden Entgelte von Verwaltungsräten und teilweise CEO’s nicht eingerechnet in die Studie).
Die Stufenanstiege und Dienstaltersgeschenke stehen ebenfalls in der Kritik.
In der Studie kann man aber auch feststellen, dass vor allem Bundeslöhne verglichen wurden.
Wichtig ist festzustellen, dass vor allem im Tieflohnbereich die grössten Unterschiede zu Gunsten der öffentlich Bediensteten bestehen.
Dies ist mit Sicherheit nicht ein Problem des öffentlichen Sektors.
Hier muss sich der Private Sektor anstrengen und besser werden.
Man verlangt von uns im öffentlichen Sektor Qualität und Einsatzbereitschaft.

Dies erfordert auch bei uns auf allen Staatsebenen und Fachbereichen ein entsprechendes Qualitätsprofil.
Ebenfalls ist es eine Aufgabe des Staates, auch bei den Anstellungsbedingungen eine Vorbildfunktion auszuüben als moderner sozialer Arbeitgeber.
Diese Kritik ist aber indirekt auch ein Kompliment für die gute Arbeit von uns Arbeitnehmerorganisationen im Rahmen von der Sozialpartnerschaft.
Urs Stauffer macht im Weiteren darauf aufmerksam, dass in den Kantonen Zürich und Aargau politische Vorstösse unterwegs sind, die das Stellenwachstum im öffentlichen Sektor, ungeachtet des Leistungsvolumens, an das Bevölkerungswachstum binden wollen.
Selbstverständlich werden wir uns hier mit einem Gegen-Argumentarium zu Wort melden.
Urs Stauffer bedankt sich für die Aufmerksamkeit und wünscht ein erfolgreiches Verbandsjahr und zählt weiterhin auf unsere Unterstützung und Solidarität.

Peter Hofstetter, Präsident des Personalverbandes der Stadt Luzern bedankt sich bei Urs Stauffer.

Nachdem sich auf Anfrage von Peter Hofstetter niemand mehr zu Wort meldet, endet diese Sitzung. Mit dem Dank an alle Mitglieder und an die Gäste wird der offizielle Teil der Generalversammlung um 18.50 Uhr durch den Präsidenten geschlossen.

PK-Netz Tagung 28. Oktober 2026

November 17, 2026
Am letzten Mittwoch ging die jährliche PK-Netz Tagung über die

Bühne – die Tagung, die sich den Interessen der Versicherten verschrieben hat, genauso wie das PK-Netz auch. Das PK-Netz wird von 18 Mitgliederverbänden (Gewerkschaften und Personalverbänden) getragen und ist das wichtigste Netzwerk der Arbeitnehmenden in der beruflichen Vorsorge.

Rund 160 Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte, Gewerkschaftsvertretende sowie weitere Interessierte fanden den Weg nach Bern. Bereits in der pointieren Eröffnungsrede von **Christine Egerszegi-Obrist**, ehem. Ständerätin und Präsidentin Eidg. BVG-Kommission, ging es ums Eingemachte: Egerszegi-Obrist stellte klar, dass die berufliche Vorsorge selbstverständlich eine Sozialversicherung ist. Sie kritisierte die Akteurinnen und Akteure, die nicht müde werden, die berufliche Vorsorge entpolitisieren zu wollen und ging auf ihre Vorbehalte gegenüber mehr Wettbewerb in der 2. Säule ein. Gleichzeitig unterstrich sie die Richtigkeit der paritätischen Führung und dankte den anwesenden Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte für die Verantwortung, die sie in den Pensionskassen übernehmen.

Danach folgten zwei Fachreferate. **Olivier Deprez**, PK-Experte Deprez Experten, zerpflückte zuerst die freie PK-Wahl und liess es sich nicht nehmen, auch einen Marschalt bei den flexiblen Rentenmodellen zu fordern. **Livio Forlin**, PK-Experte c-alm, referierte über die Motive und Folgen einer Marktöffnung für die Pensionskassen. Eine zentrale Folge jeder Expansionsstrategie seien Wettbewerbskosten, die zwangsläufig entstünden. Da diese Kosten auch von den bisherigen Versicherten mitgetragen würden, sei Wachstum um jeden Preis nicht im Interesse der bisherigen Destinatäre. Die bisherigen Versicherten könnten nur profitieren, wenn das Wachstum die allgemeine Verwaltung pro Kopf stärker senke, als die Wettbewerbskosten sie erhöhten. Viele Kassen erhofften sich durch die Öffnung eine Strukturverbesserung und dem-entsprechend eine höhere Risikofähigkeit. Aber auch hier ginge die Rechnung nur auf, wenn diese die Verwässerung zu

kompensieren vermöge.

Im anschliessenden Podium wurde der Faden weitergesponnen: Wer profitiert von mehr Markt in der beruflichen Vorsorge? **Laurent Schläfli**, Präsident interpension, und **Emmanuel Ullmann**, Geschäftsführer PK Kanton Solothurn, sehen bei gesundem Wettbewerb und qualitativem Wachstum durchaus die Interessen der Versicherten gewahrt. Auch könne die Effizienz und Innovation gesteigert werden. Ullmann begründete «seine» Wachstumsstrategie u.a. mit dem Ziel einer Strukturverbesserung. **Helga Portmann**, Vorsitzende der Geschäftsleitung PK Stadt Zürich, ist hingegen skeptisch gegenüber der Marktöffnung (insb. von öffentlich-rechtlichen Pensionskassen). Neben den Broker- und Marketingkosten sieht sie ein Hauptproblem darin, dass Kassen auf eine kurzfristige Sicht wechseln, obwohl die 2. Säule ein Langfristgeschäft sei. Die PK Stadt Zürich verfolge deshalb keine Expansionsstrategie. Gemäss Portmann sähen sie so die Interessen der Versicherten besser geschützt. Eliane Albisser, PKNetz Geschäftsführerin, appellierte an die Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte, dass sie nicht leichtgläubig auf eine Expansionsstrategie setzen sollten, denn der Wettbewerb sei sehr aufgeheizt, die Wettbewerbskosten hoch und die Interessen insb. der bestehenden Versicherten könnten deswegen kaum gewahrt werden.

Nach der Mittagspause ging es weiter mit zwei Fachreferaten zu Chancen und Risiken des technologischen Wandels. **Prof. Dr. Michael Siegenthaler**, Leiter Forschungsbereich Arbeitsmarkt am KOF Institut, zeigte wie KI den Arbeitsmarkt bereits sichtbar verändert hat. Da KI gut ist beim Programmieren, Schreiben, Übersetzen, Recherchieren und Klassifizieren, sei bei KIexponierten Berufen die Arbeitslosigkeit bereits spürbar gestiegen. Die KI beträfe damit viele Berufe (z.B. Softwareentwicklung, Marketing, Kommunikation), die bisher Digitalisierungsgewinner waren. Gleichzeitig wachse die Beschäftigung weiter, KI dürfte also zu Produktivitätsgewinnen

führen, das Ausmass sei aber noch unklar. In welchem Ausmass die Gewinne schlussendlich bei den Löhnen ankommen ebenfalls. Zum Einfluss von KI im Anlageprozess referierte **Luca Tonizzo**, Managing Director bei PPCmetrics. Vor allem aktive und illiquide Anlagen sollten in Zukunft günstiger werden, da die ressourcenintensiven Prozesse wie das Screening, Titelanalysen oder Investment Reviews durch KI unterstützt werden können. Allerdings unterstrich Tonizzo mehrfach, dass in der Summe keine Mehrrendite entstehe, sondern sich möglicherweise einfach die Gewinner veränderten. Auch bei den Auswirkungen des technologischen Wandels auf die Geschäftsstellen der Pensionskassen wurden ähnliche Punkte hervorgehoben: **Daniela Thalmann**, CEO comPlan, und **Mario Bertschi**, Leiter Vorsorge PUBLICA, versprechen sich vor allem eine deutliche Effizienzsteigerung bei den Prozessen. Ziel soll neben Kostensenkungen auch eine qualitative Verbesserung sein. Automatisierte Prozesse seien weniger fehleranfällig.

Nach der Kaffeepause richtete sich der Blick auf anstehende Revisionen der Altersvorsorge. **Mathieu Erb**, Vizedirektor BSV, stellte die Massnahmen für die 2. Säule im Rahmen der AHV2030 und Ansatzpunkte für die nächste BVG-Reform vor. **Edith Siegenthaler**, Geschäftsleiterin Travail.Suisse, sprach im anschliessenden Gespräch mit Erb über die umstrittene Massnahme der Anhebung des frühesten Altersrücktritts von 58 auf 63. Es wurde deutlich, dass die Gewerkschaften diese Massnahme nur mit umfangreichen Ausnahmen mittragen können (vgl. Vernehmlassungsantwort PK-Netz). Denn Weiterarbeiten setze Gesundheit und Beschäftigungsmöglichkeiten voraus, und diese sind heute für gewisse Branchen schlicht nicht gegeben. Bei der nächsten BVG-Reform stehen bekanntlich Anpassungen im Fokus, die sich auf die Funktionsweise des Systems stützen. Siegenthaler deponierte im Namen der Gewerkschaften bei Erb, dass insb. beim Wettbewerb zwischen den Vorsorgeeinrichtungen endlich Massnahmen ergriffen werden müssten, um die langfristigen Interessen der Versicherten zu gewahren (Stichwort Fehlanreize beim aktuellen Entschädigungsmodell der

Brokerinnen und Broker, Verwässerung, etc.).

Zum Abschlusspodium traten **Samira Marti**, SP-Nationalrätin und Co-Fraktionspräsidentin, **Regine Sauter**, FDP-Nationalrätin und Präsidentin SGK-N, **Lukas Müller-Brunner**, Direktor ASIP, und **Jordi Serra**, Präsident PK-Netz, auf die Bühne. Zuerst wurde über die Anhebung des frühesten Altersrücktritts von 58 auf 63 diskutiert. Marti trägt die Harmonisierung grundsätzlich mit – aber nur mit griffigen flankierenden Massnahmen für schutzbedürftige Arbeitnehmende -, weil es der Realität der Versicherten entspreche, die 1. & 2. Säule zusammen zu betrachten. Wichtigstes Argument für die Anhebung ist für Marti allerdings die Tatsache, dass es sich nur sehr gut Verdienende leisten könnten, sich ein paar Jahre vor dem Referenzalter pensionieren zu lassen. Sauter sah dies diametral anders. Jede Säule müsse für sich funktionieren und deshalb dürfe es auch unterschiedliche Regeln geben – was übersetzt heisst: Möglichst viel Flexibilität bei der vorzeitigen Pensionierung in der 2. Säule und gleichzeitig höheres Referenzalter (bei der AHV).

Zu guter Letzt gingen die Wogen hoch bei der Diskussion zur Motion Bürgin (Motion 25.4253), die eine Reduktion des max. versicherbaren Lohnes von 900’000 Fr. auf 450’000 Fr. fordert. Die Gesprächsrunde fand sich richtigerweise direkt in einer Diskussion zu Steueroptimierung in der 2. Säule wieder. Serra, grosser Fan der Motion, verwies auf den Grundsatz der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und damit darauf, dass bei einem max. versicherbaren Lohn von 900’000 Fr. das steuerbefreite Einkaufspotenzial der Superreichen *ad absurdum* geführt werde. Mit der Motion Bürgin könne immerhin etwas Gegensteuer gegeben werden, auch wenn es nur wenige betreffe. Für Müller-Brunner und Sauter ist die Reduktion des max. versicherbaren Lohnes das falsche Instrument, um etwas gegen Steueroptimierungsexzesse in der beruflichen Vorsorge zu machen. Darüber hinaus adressierte Müller-Brunner auch fachliche Kritik an der Motion: Für

mittlere und tiefe Einkommen seien die Löhne von Topverdienerinnen und -verdiener im Bestand von Interesse, da Risikobeiträge und Verwaltungskosten zum Teil einkommensabhängig berechnet würden. Sauter und Müller-Brunner zeigten aber beide Offenheit gegenüber einer Diskussion um Anpassungen im Steuerrecht. Konkret für Einschränkungen bei den Einkäufen, auch wenn Müller-Brunner betonte, dass der allergrösste Teil der Einkäufe legitim sei. Marti streckte daraufhin sofort die Hand in Richtung Sauter aus, um im Parlament gemeinsam etwas zu machen. Offen bleibt, ob Sauter in ihrer noch verbleibenden Zeit im Nationalrat da tatsächlich mitmacht. Für Marti ist zentral, dass es keinen Vorsorgeschutz für die Top-1%-Verdienenden braucht. Die heutigen Steueroptimierungsexzesse schadeten dem Vertrauen gegenüber der 2. Säule und die Steuerausfälle müssten die Politik interessieren: «Wenn wir reformfähig bleiben wollen, müssen wir das Vertrauen und die Glaubwürdigkeit in die 2. Säule stärken.» Die Motion Bürgin wäre ein erster Schritt in diese Richtung. Das Geschäft kommt als nächstes in den Ständerat, der Nationalrat hatte im Frühjahr der Motion knapp zugestimmt.

Die Tagung wurde mit der Verabschiedung von Jordi Serra beendet. Jordi Serra ist seit der Gründung beim PK-Netz aktiv – von 2010 bis 2023 als Vizepräsident und seit Februar 2023 als PK-Netz-Präsident. Er hat sich entschlossen, das Präsidium per 1. Januar 2027 weiterzugeben. Er bleibt dem PK-Netz aber dankenswerterweise als PK-Netz-Beirat erhalten. Eliane Albisser würdigte Jordi Serras Arbeit und seine sehr hohe Fachexpertise mit persönlichen Worten und dankte ihm herzlich für sein jahrelanges Engagement für die Versicherten. Daniel Lampart wurde von den PK-Netz-Mitgliederverbänden bereits zum neuen PK-Netz-Präsidenten gewählt. Er wird sein Amt am 1. Januar 2027 antreten.

Hier finden Sie weitere Fotos.

Nächste PK-Netz Tagung: Donnerstag, 28. Oktober 2027 in Bern

Lohnvergleich 2026

November 17, 2026

Wie steht Ihre Entlöhnung im Vergleich zu anderen Kantonen und Gemeinden da? Der aktuelle Lohnvergleich des ZV für das Jahr 2026 gibt Ihnen einen Überblick über die Besoldungen vergleichbarer Funktionen und ermöglicht Ihnen eine einfache Orientierung im Lohnvergleich.

Einige Kantone gewährten auch dieses Jahr einen Teuerungsausgleich, oft auch individuelle Lohnanpassungen beziehungsweise Stufenanstiege.
Bei Kantonen, die mit Lohnbändern arbeiten, sind die Lohnanstiege nicht strikt mit den Arbeitsjahren verknüpft. Deshalb können nur selten Angaben zu den Löhnen nach 11 Jahren gemacht werden. Auch Kantone ohne Lohnbänder arbeiten vielfach mit sich überschneidenden Lohnklassen, sodass eine strikte Zuordnung von Funktion und Lohneinstufung nicht immer möglich ist. Die Löhne sind nur annähernd vergleichbar, da die konkreten Einstufungen, die Anrechnung von Erfahrungsjahren und die verschiedenen Zulagen von Kanton zu Kanton variieren. Die Löhne des Polizeikorps des Kantons Zürich wird wiederum in einer separaten Tabelle zusammengestellt. Neu ist eine detaillierte Lohntabelle für Fachangestellte Gesundheit nach Lohnklassen. Die Tabellen für Assistenzärztinnen und Assistenzärzte, Oberärztinnen und Oberärzte sowie Chefärztinnen und Chefärzte beruhen auf einer Internetrecherche. In diesen wie auch in den übrigen Fällen handelt es sich lediglich um eine Annäherung an die Lohnverhältnisse; die Angaben können fehlerhaft sein. Für eine genaue Auskunft zu Ihrem Lohn wenden Sie sich bitte an Ihren Arbeitgeber.

Gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) betrug die

durchschnittliche Jahresteuerung 2025 0,2 %. Im August 2026 lag der Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) 0,2 % über dem Stand des Vorjahresmonats.

Die Löhne der Lehrerinnen und Lehrer wurden der Besoldungsstatistik des L^{CH} entnommen.
Für die Richtigkeit der Daten wird keine Gewähr übernommen.

Für Hinweise auf Fehleintragungen bin ich dankbar; diese können anschliessend korrigiert werden.

Die Tabelle finden Sie hier: -> Lohnvergleich 2026

Robert Brawer

Fachtagung Brunnen 2026: Referate und Referierende

November 17, 2026
Zur Person:
Christian Wernli ist Leiter Öffentliche Verwaltungen Nordwestschweiz bei der BDO AG und begleitet seit vielen Jahren Städte, Gemeinden und öffentlich-rechtliche Organisationen in Fragen der Organisation, Personalführung und Governance. Zuvor war er selbst in der öffentlichen Verwaltung tätig und verbindet dadurch die Perspektiven von Verwaltung und Privatwirtschaft. Als Projektleiter des schweizweit etablierten BDO-Gehaltsvergleichs für Städte und Gemeinden verfügt er über vertiefte Kenntnisse des Arbeitsmarktes und der Lohnsysteme im öffentlichen Sektor.

Referat:
Anstellungskonditionen öffentliche Hand vs. Privatwirtschaft
Der Fachkräftemangel stellt öffentliche Verwaltungen und private Unternehmen gleichermassen vor grosse Herausforderungen. Anhand aktueller Erkenntnisse aus Rekrutierungsprozessen und dem BDO-Gehaltsvergleich zeigt Christian Wernli auf, wie sich die öffentliche Hand im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende positioniert und welche Faktoren neben dem Lohn die Arbeitgeberattraktivität entscheidend beeinflussen.

-> Referat: „Anstellungskonditionen: Öffentliche Hand vs. Privatwirtschaft“

Zur Person:
Lic. iur. Luc Humbel arbeitet als Rechtsanwalt in seiner Kanzlei Miotti Humbel Brunner AG in Brugg. Er berät und vertritt Mandanten schwerpunktmässig im öffentlichen Personal- sowie im Raumplanungs- und Baurecht. Er war mehrere Jahre Präsident am Arbeitsgericht in Baden, ist Lehrbeauftragter an der Fachhochschule Nordwestschweiz und Leiter der Tagung zum öffentlichen Personalrecht der Universität St. Gallen und der Ostschweizer Fachhochschule.

Referat:
Administrativuntersuchungen in der öffentlichen Verwaltung
Obwohl die Bedeutung von Administrativuntersuchungen in der Praxis stetig wächst, ist ihre gesetzliche Verankerung dünn gesät. Der föderalistische Charakter des öffentlichen Rechts wird jedoch durch allgemein gültige Verfahrensrechte überlagert, die zwingend zu berücksichtigen sind. Neben einem Überblick über den aktuellen Stand der Gesetzgebung bietet das Referat einen Einblick in die Praxis sowie in die wichtigsten Verfahrensgrundsätze.

-> Referat: „Administrativuntersuchungen“

Zur Person:
Prof. Dr. Sibylle Olbert-Bock ist Leiterin des Instituts für Personalmanagement und Organisation (PMO) an der FHNW sowie Dozentin für Leadership und Human Ressource Management.

Mit langjähriger Erfahrung in HR- und Führungsfragen und -projekten – u. a. bei Michelin, am KIT (Karlsruher Institut für Technologie), an der OST und an weiteren Hochschulen sowie als Expertin von Innosuisse – verbindet sie Praxiswissen mit wissenschaftlicher Expertise und Innovation.

Ihre Forschung fokussiert auf Digitalisierung/AI in HR, HR-Governance, organisationalem Lernen und neuen Arbeitskulturen.

-> Referat: „Einsatz von KI im Bewerbungsverfahren – auf was muss der Bewerber / die Bewerberin / das HR achten?“

Zur Person:
Andreas Christen ist Volkswirt und leitet beim Amt für Arbeit des Kantons Zürich die Abteilung Arbeitsmarktbeobachtung & Kooperationen. Gemeinsam mit seinem Team verantwortet er Analysen zum Arbeitsmarkt im Kanton Zürich sowie – im Rahmen von AMOSA – in den Ostschweizer Kantonen, in Zug und im Aargau. Jüngste Publikationen befassten sich mit dem Einsatz von KI bei der Stellensuche und den Auswirkungen von KI auf

den Arbeitsmarkt.

Referat:
Der Arbeitsmarkt im Wandel – was bedeutet das für die Berufslandschaft?
Das Referat zeigt auf, wie sich die Berufsstruktur in der Schweiz über die Zeit verändert hat: Welche Berufe und Berufsgruppen haben an Bedeutung gewonnen, welche verloren? Zudem wird der Frage nachgegangen, ob sich bereits erste Anzeichen für Auswirkungen von KI auf dem Arbeitsmarkt erkennen lassen.

-> Referat: „Der Arbeitsmarkt im Wandel – was bedeutet das für die Berufslandschaft?“

Zur Person:
Lic. oec. publ. Mexhit Ademi ist Geschäftsführer der Human Capital Academy in Baden, einer Schweizer Unternehmensberatung, die auf Vergütungsmanagement spezialisiert ist. Er hat Betriebswirtschaft an der Universität Zürich studiert und war mehrere Jahre Berater bei der Hay Group, wo er Job-Grading-Modelle und Vergütungssysteme

für Schweizer Unternehmen aller Branchen entwickelt hat. Danach führte er als Head of Compensation & Benefits die Vergütungsfunktion einer Schweizer Grossfirma. Heute berät er Gemeinden, Verbände, öffentliche Betriebe und KMU bei Funktionsbewertung, Lohnmodellen und Lohnbenchmarks.

Referat:
Übersicht über die verschiedenen Einreihungssysteme und was Vor- und Nachteile in der praktischen Anwendung sind
Für die Einreihung von Funktionen stehen verschiedene Systeme zur Verfügung, von der summarischen Einschätzung bis zu analytischen Verfahren. Sie unterscheiden sich im Aufwand, in der Nachvollziehbarkeit und darin, wie gut sie einer Überprüfung standhalten. Der Vortrag gibt eine Übersicht über die gängigen Systeme und zeigt anhand der praktischen Anwendung, wo ihre Stärken und ihre Grenzen liegen. Besonderes Augenmerk liegt auf den Anforderungen der öffentlichen Hand: Gleichbehandlung und die Frage, was ein System leisten muss, damit eine Einreihung auch im Streitfall begründbar bleibt.

-> Referat: „Einreihungssysteme im Vergleich“

Zur Person:
Prof. Dr. Markus Gmür ist Professor für NPO-Management und Direktor des Verbandsmanagement Instituts (VMI) der Universität Freiburg i.Ü. Das Institut widmet sich seit 50 Jahren der Forschung und Weiterbildung zur Professionalisierung von Verbänden, Vereinen, Stiftungen und Genossenschaften – kurzum Organisationen, die mehr als nur Gewinnziele verfolgen und zivilgesellschaftliche Beiträge leisten.

Referat:
Mitgliederwerbung für Personalverbände – wie macht man es mit Erfolg?
Verbände müssen den Member Value zur Attraktivität und Bindungskraft für die Mitglieder im Spannungsfeld von kollektiver Identität und individuellem Nutzen immer wieder prüfen und nachjustieren. Das verlangt eine offene Einstellung, einen analytischen Blick und ein Verständnis für komplexe Zusammenhänge.

-> Referat: „Mitgliederwerbung für Personalverbände – wie macht man es mit

Erfolg?“

Zur Person:
Daniel Michel hat nach einer kaufmännischen Berufslehre die gymnasiale Matura auf dem zweiten Bildungsweg absolviert und im Anschluss einen BA in Politikwissenschaft an den Universitäten Genf und Bern und einen MA in European Studies an der Universität Basel abgeschlossen. Seit 2024 leitet er im SECO das Ressort Arbeitsmarktaufsicht. Zuvor arbeitete er während mehreren Jahren als stellvertretender Sektionschef Sektorielle Angelegenheiten in der Abteilung Europa des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten EDA. Auslanderfahrung sammelte er während seiner Tätigkeit als JI-Berater / Botschaftsrat bei der Mission der Schweiz bei der Europäischen Union in Brüssel. Davor arbeitete er als Fachreferent Zulassung Arbeitsmarkt im Staatssekretariat für Migration SEM.

Referat:
Lohnschutz: Ein Blick auf das Verhandlungsergebnis mit der EU und die inländischen Lohnschutzmassnahmen
Der Lohnschutz ist Bestandteil des Pakets zur «Stabilisierung und Weiterentwicklung der Beziehungen Schweiz – EU (Bilaterale

III)». In den Verhandlungen einigte sich die Schweiz mit der EU auf ein dreistufiges Absicherungskonzept zum Schutz der in der Schweiz geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen. Mit zusätzlichen inländischen Massnahmen bleibt das aktuell geltende Lohnschutzniveau erhalten. Das Referat beleuchtet das Verhandlungsergebnis und die 14 inländischen Lohnschutzmassnahmen.

-> Referat: „Lohnschutz: Ein Blick auf das Verhandlungsergebnis mit der EU und die inländischen Lohnschutzmassnahmen“

Zur Person:
Prof. Dr. Monika Waldis hat an der Universität Zürich in Erziehungswissenschaften promoviert und leitet seit 2026 die Abteilung Politische Bildung und Geschichtsdidaktik der PH FHNW am Zentrum für Demokratie Aarau. Gemeinsam mit ihrem Team beschäftigt sie sich unter anderem mit Fragen der Online-Partizipation und Digital Citizenship. Sie ist Herausgeberin und Autorin verschiedener wissenschaftlicher Beiträge zu diesen Themen sowie Mitautorin des Berichts «Politische Bildung und Desinformation», der im September 2026 vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI veröffentlicht wurde.

Referat:

Wie soll ich mich heute informieren? Herausforderungen der digitalen Öffentlichkeit im Zeitalter von KI

Die digitale Transformation und der Einsatz Künstlicher Intelligenz verändern, wie wir uns informieren, Wissen erwerben und über gesellschaftliche und politische Fragen austauschen. Informationen sind leichter zugänglich und die Möglichkeiten zur Beteiligung an öffentlichen Debatten vielfältiger geworden. Gleichzeitig erschweren algorithmische Auswahlmechanismen, KI-generierte Inhalte und gezielte Manipulation die Orientierung. Das Referat beleuchtet die Glaubwürdigkeit von Informationen, das Vertrauen in Medien und den Einfluss grosser Technologieunternehmen. Es geht der Frage nach, wie wir uns fundiert informieren, kritisch urteilen und selbstbestimmt am öffentlichen Diskurs teilnehmen können und welche Herausforderungen sich daraus für die demokratische Meinungsbildung ergeben.

-> Referat: „Wie soll ich mich heute informieren? Herausforderungen der digitalen Öffentlichkeit im Zeitalter von

KI“

Zur Person:
Dr. iur. Corinne Saner ist selbständige Rechtsanwältin und Notarin in Olten sowie Mitglied der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im öffentlichen Recht, im Strafrecht und im Notariat. Sie verfügt über mehr als 20 Jahre Berufserfahrung, unter anderem als Gerichtsschreiberin am Obergericht und als Amtschreiber-Stellvertreterin. Sie berät und vertritt ihre Klientschaft aussergerichtlich sowie vor Gericht und bringt langjährige Erfahrung aus der Politik und der Verbandsarbeit mit.

Referat:
Rechtsprechung im öffentlichen Dienstrecht 2025/2026
Das Referat gibt einen Überblick über ausgewählte Entscheide des Bundesgerichts und des Bundesverwaltungsgerichts zum öffentlichen Dienstrecht. Behandelt werden die Anrechnung von Pikettdienst als Arbeitszeit, die Auflösung von Arbeitsverhältnissen während der Probezeit sowie die Anforderungen an Arbeitszeugnisse und Kündigungen. Anhand konkreter Fälle erläutert Corinne Saner die Bedeutung

sachlicher Kündigungsgründe, des rechtlichen Gehörs und der Verhältnismässigkeit. Sie zeigt auf, welche Folgen rechtliche Mängel haben können und welche Hinweise sich daraus für die Beratung durch Personalvertretungen ergeben.

-> Referat: „Rechtsprechung im öffentlichen Dienstrecht“

Wo stehen wir in der Lohnrunde 2027?

November 17, 2026

Teuerung ausgleichen, Reallöhne erhöhen und alte Lohnrückstände endlich korrigieren: Für die Lohnrunde 2027 spricht vieles für eine generelle und dauerhafte Lohnerhöhung von mindestens 2,5 Prozent. Wo Kantone, Städte oder Gemeinden in früheren Jahren auf den vollständigen Teuerungsausgleich verzichtet haben, muss zusätzlich ein verbindlicher Abbau dieser Rückstände verlangt werden. Individuelle Stufenanstiege dürfen dabei nicht als generelle Lohnerhöhungen verkauft werden.

Die Ausgangslage für die Lohnverhandlungen 2027 hat sich in den vergangenen Monaten verändert. Noch vor kurzem rechneten viele öffentliche Arbeitgeber mit einer ausgesprochen tiefen Teuerung gegen 0. Inzwischen ist der Landesindex der Konsumentenpreise im September 2026 gegenüber dem Vorjahr um 1,0 Prozent gestiegen; im August waren es 0,8 Prozent. Das SECO prognostiziert zwar für das Jahresmittel 2026 und 2027 weiterhin eine Inflation von je 0,6 Prozent. Jahresdurchschnitt und aktuelle Jahresteuerung sind nicht direkt vergleichbar. Die jüngste Entwicklung zeigt aber, wie

unsicher Budgetannahmen von lediglich 0,5 oder 0,6 Prozent inzwischen sind.

Hinzu kommt eine Belastung, die im offiziellen Teuerungsindex gar nicht vollständig sichtbar wird: Die Krankenkassenprämien steigen 2027 im Schweizer Durchschnitt um 5,0 Prozent. Für Erwachsene erhöht sich die mittlere Prämie um 22.80 Franken pro Monat auf 487.60 Franken. Krankenkassenprämien sind bewusst nicht Bestandteil des Landesindexes der Konsumentenpreise. Das Bundesamt für Statistik weist aber ausdrücklich darauf hin, dass die steigenden Prämien das verfügbare Einkommen der Haushalte belasten und deshalb beispielsweise in Lohnverhandlungen berücksichtigt werden können.

Die drei Lohnforderungen

Was muss 2027 kommen?

- **Erstens braucht es den vollständigen Teuerungsausgleich.** Er ist keine Reallohnerhöhung, sondern verhindert lediglich, dass ein gleich hoher Frankenlohn weniger wert wird. Wer 1 Prozent Teuerung nur zu 0,5 Prozent ausgleicht, kürzt den Reallohn um rund 0,5 Prozent. Der Teuerungsausgleich sollte deshalb generell, dauerhaft und auf der Lohnskala erfolgen. Entscheidend ist zudem, dass nicht eine Monate alte Prognose massgebend bleibt, wenn die effektive Teuerung bis zum Abschluss der Verhandlungen höher liegt.
- **Zweitens braucht es eine echte Reallohnerhöhung.** Der öffentliche Dienst darf nicht von der allgemeinen Lohn- und Wohlstandsentwicklung abgekoppelt werden. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund weist darauf hin, dass die Produktivität während des vergangenen Jahrzehnts stärker gestiegen ist als die Löhne. Gesamtwirtschaftlich stiegen die Reallöhne 2025 zwar deutlich um 1,6 Prozent. Der Reallohnindex lag mit 99,2 Punkten auf Basis 2020 aber immer noch unter dem Niveau

von 2020. Eine Reallohnerhöhung von rund einem Prozent ist deshalb für 2027 gut begründbar.
Sie ist zudem personalpolitisch notwendig: Kantone, Städte und Gemeinden konkurrieren bei IT-Fachleuten, Pflegepersonal, Ingenieurinnen, Sozialarbeitenden, Lehrpersonen, Polizei und vielen weiteren Berufsgruppen mit privaten und anderen öffentlichen Arbeitgebern.

- **Drittens müssen frühere Lohnrückstände aufgearbeitet werden.** Das ist etwas anderes als der Teuerungsausgleich 2027. Wenn ein Arbeitgeber beispielsweise in einem früheren Jahr bei 2 Prozent Teuerung nur 1 Prozent ausgeglichen hat, bleibt dieser Reallohnverlust bestehen – auch wenn er im Folgejahr die neue Teuerung vollständig ausgleicht. Deshalb braucht jeder Kanton und jede grössere Stadt eine transparente Rechnung: Wie hoch war die kumulierte Teuerung seit 2021, wie hoch waren die tatsächlich gewährten generellen Lohnerhöhungen und welcher Rückstand bleibt?
  Dass solche Rückstände real sind, bestätigen inzwischen selbst Arbeitgeber. Der Kanton Bern hält in seinen Finanzunterlagen fest, dass die Personalverbände den in früheren Jahren nicht vollständig gewährten Teuerungsausgleich nachholen wollen. Der Aargauer Regierungsrat geht noch weiter: Für 2027 beantragt er für das kantonale Personal zusätzlich zur regulären Lohnentwicklung einen Lohnausgleich von 1,3 Prozent, ausdrücklich um den Rückstand aus früheren Lohn-Nullrunden abzubauen.

Die richtige Forderung: 2,5 Prozent generell

Für 2027 sollte der öffentliche Dienst deshalb 2,5 Prozent generelle und dauerhafte Lohnerhöhung fordern. Darin enthalten sind der vollständige Ausgleich der laufenden Teuerung, ein

Anteil zur Wiederherstellung verlorener Kaufkraft und eine echte Reallohnverbesserung.

Wo ein nachweisbarer grösserer Rückstand aus früheren Jahren besteht, reicht diese Forderung nicht. Dort sollte zusätzlich ein Nachholbetrag oder ein verbindlicher mehrjähriger Abbauplan verlangt werden. Je nach Vorgeschichte eines Kantons oder einer Gemeinde kann die berechtigte Gesamtforderung damit auch bei 3 Prozent oder darüber liegen.

Wichtig ist eine weitere Abgrenzung: Individuelle Lohnanstiege, Erfahrungsstufen und Beförderungen sind keine Alternative zu generellen Lohnerhöhungen. Sie gehören zum normalen Lohnsystem. Wer mehr Erfahrung sammelt, zusätzliche Verantwortung übernimmt oder in einer Lohnkurve aufsteigt, erhält nicht deshalb einen Teuerungsausgleich. Öffentliche Arbeitgeber neigen dazu, generelle und individuelle Massnahmen zu einer grossen Prozentzahl zusammenzurechnen. Gewerkschaften und Personalverbände sollten diese Rechnung nicht übernehmen.

Auch Einmalzahlungen sind nur zweite Wahl. Sie können in einer ausserordentlichen Situation sinnvoll sein, erhöhen aber den Grundlohn nicht und wirken deshalb in den Folgejahren weder auf den Lohn noch auf spätere prozentuale Lohnerhöhungen gleich stark. Vorrang haben dauerhafte generelle Anpassungen der Lohnskalen.

Was andere Verbände verlangen

Mit einer Forderung von mindestens 2,5 Prozent würde sich der öffentliche Dienst keineswegs ausserhalb der aktuellen Schweizer Lohnrunde bewegen. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund fordert für 2027 **generelle Lohnerhöhungen von 2,5 Prozent**. Er begründet dies mit der Teuerung, den Krankenkassenprämien, dem Nachholbedarf bei den Reallöhnen und der Produktivitätsentwicklung. Travail.Suisse fordert **2 Prozent generell**.

Der Personalverband transfair verlangt in seinen Service-public-Branchen für 2027 im Durchschnitt ebenfalls **rund 2 Prozent**. Für das Bundespersonal beträgt die Forderung 1,5 Prozent; transfair begründet sie ausdrücklich mit der aktuellen und der in den vergangenen Jahren nicht vollständig ausgeglichenen Teuerung. Im Bereich Post/Logistik wurde inzwischen eine Forderung von rund **2,2 Prozent** beschlossen.

Die Bandbreite der gewerkschaftlichen Forderungen liegt damit momentan ungefähr zwischen 2 und 2,5 Prozent. Für öffentliche Arbeitgeber mit einem ausgewiesenen Lohnrückstand spricht allerdings vieles für höhere Forderungen.

Was Kantone bereits für 2027 planen

Interessant ist der Blick auf die Arbeitgeberseite. Im **Kanton Zürich** sind für 2027 0,6 Prozent Teuerungsausgleich und 0,8 Prozent individuelle Lohnentwicklung vorgesehen. Allerdings werden die individuellen 0,8 Prozent vollständig aus sogenannten Rotationsgewinnen finanziert – wenn ältere, höher entlöhnte Mitarbeitende ausscheiden und durch tiefere eingestufte Personen ersetzt werden. Die Lohnsumme erhöht sich dadurch nicht. Aus Arbeitnehmersicht dürfen die beiden %-Zahlen somit nicht zusammengerechnet werden. «1,4 Prozent» deshalb nicht mit einer generellen Lohnerhöhung von 1,4 Prozent gleichzusetzen.

Der **Kanton Bern** hatte im Finanzplan für 2027 insgesamt 1,8 Prozent für Kantonspersonal und Lehrkräfte vorgesehen. Darin enthalten sind 0,5 Prozent Teuerungsausgleich sowie 1,3 Prozent für den individuellen Gehaltsaufstieg; von diesem werden wiederum 0,8 Prozent durch Rotationsgewinne finanziert. Auch hier zeigt sich: Die publizierte Gesamtzahl sagt wenig darüber aus, wie stark die Löhne aller Mitarbeitenden tatsächlich steigen.

Bemerkenswert ist der **Kanton Aargau**. Er plant für Personal und Lehrpersonen eine durchschnittliche Lohnerhöhung von 0,9

Prozent. Für das kantonale Personal soll zusätzlich ein Lohnausgleich von 1,3 Prozent erfolgen, um Rückstände aus früheren Nullrunden zu korrigieren. Der Aargau liefert damit ein schönes und wichtiges Argument für andere Verhandlungen: Nicht gewährte frühere Lohnerhöhungen sollen nicht einfach verschwinden, sondern können und sollen später korrigiert werden.

Basel-Stadt budgetiert für 2027 einen Teuerungsausgleich von 0,6 Prozent. Gleichzeitig hat der Regierungsrat ein strukturelles Lohnmassnahmenpaket vorbereitet, das ab 2027 jährlich rund 20,6 Millionen Franken kosten soll. Unter anderem sollen Einstiegslöhne angehoben und Zulagen für Schichtarbeit verbessert werden. Begründet wird dies ausdrücklich mit Fachkräftemangel und Rückständen gegenüber anderen Arbeitgebern des Service public.

Lohnpolitik ist auch Personalpolitik

Natürlich unterscheiden sich die finanziellen Möglichkeiten von Kanton zu Kanton und von Gemeinde zu Gemeinde. Eine Forderung darf deshalb die Finanzlage des jeweiligen Arbeitgebers nicht ignorieren. Umgekehrt darf ein ausgeglichenes Budget nicht zum einzigen Kriterium der Lohnpolitik werden. Der Staat muss seine Aufgaben erfüllen können. Dafür braucht er genügend qualifiziertes Personal.

Eine Lohnerhöhung nicht einfach ein zusätzlicher Kostenblock. Unbesetzte Stellen, hohe Fluktuation, Überlastung, krankheitsbedingte Ausfälle und permanente Rekrutierungen kosten ebenfalls Geld und verschlechtern gleichzeitig die Qualität des Service public. Wo Kantone gleichzeitig Steuern senken, Überschüsse ausweisen oder erhebliche Reserven besitzen, ist zudem schwer zu begründen, weshalb ausgerechnet beim Personal dauerhaft Zurückhaltung gelten soll.

Die Leitlinie für die Lohnrunde 2027 sollte deshalb klar sein: **voller Teuerungsausgleich, mindestens ein Prozent echte**

Reallohnerhöhung und ein verbindlicher Abbau alter Lohnrückstände. Individuelle Lohnschritte kommen zusätzlich dazu. Eine generelle Forderung von 2,5 Prozent ist unter den heutigen Bedingungen weder überzogen noch symbolisch. Sie ist eine sachlich begründbare Untergrenze für einen öffentlichen Dienst, der seine Kaufkraft sichern, konkurrenzfähig bleiben und die Leistungen seiner Mitarbeitenden angemessen honorieren will.

Die Geschäftsleitung
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz