

KANTONSRATSPROTOKOLL

Sitzung vom 11. September 2023
Kantonsratspräsidentin Schmutz Judith

B 159 Revision Lohnsystem der Verwaltung; Entwurf Änderung Besoldungsordnungen für das Staatspersonal und für die Magistratspersonen / Finanzdepartement

Für die Staatspolitische Kommission (SPK) spricht Kommissionspräsident Peter Fässler.
Peter Fässler: Die Mitglieder der Staatspolitischen Kommission (SPK) wurden am 29. Juni 2023 von Regierungsrat Reto Wyss sowie von Andrea Amsler, Leiterin Rechtsdienst der Dienststelle Personal, über die Botschaft B 159 über die Revision des Lohnsystems der Verwaltung informiert. Anhand eines umfangreichen Fragenkatalogs seitens der Mitglieder sowie später nachgelieferten zusätzlichen Informationen konnten sich die Mitglieder der SPK tiefer mit der Materie auseinandersetzen. An ihrer Sitzung vom 24. August 2023 hat die SPK die Botschaft beraten. Es erfolgte nur eine Beratung. Der SPK war klar, dass die Beschlüsse ihrer Kommission und die des Kantonsrates zu dieser Botschaft weitreichende Konsequenzen für das Personal der kantonalen Verwaltung sowie für viele weitere Organisationen haben werden, die sich am Besoldungsmodell des Kantons Luzern orientieren. Daher erfolgte vor der eigentlichen Beratung der Botschaft eine erneute Fragerunde, damit Unklarheiten beseitigt werden konnten. In der Eintretensdebatte wurde klar, dass für die Kommission im Bereich der oberen Lohnklassen Handlungsbedarf besteht, damit der Kanton Luzern genügend qualifiziertes Fachpersonal rekrutieren kann. Die Kommission war sich auch einig, dass die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber gesteigert werden muss. In der Frage des Wies gingen die Meinungen allerdings auseinander. Bei welchen Punkten werden wir sicher in den Eintretensvoten der Fraktionen hören. Einzig in der Frage des Mindestlohnes waren sich die Fraktionen einig. Dem Antrag, den Mindestlohn von 50 400 auf 52 000 Franken zu erhöhen, wurde einstimmig zugestimmt. Damit würde der Mindestlohn von 4000 Franken nicht nur bei 12 Monatslöhnen, sondern auch bei 13 Monatslöhnen eingehalten, wie dies beim Kanton üblich ist. Auch der Regierungsrat opponierte nicht gegen diesen Beschluss. Weitere Anträge auf Veränderungen des Botschaftstextes wurden in der Kommission klar abgelehnt, oder sie wurden zurückgezogen. Ein Antrag auf Rückweisung der Botschaft wurde von der Kommission mit 10 zu 3 Stimmen abgelehnt. Ebenso wurde ein Antrag für eine Kommissionsmotion über einen neuen Absatz in der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal klar abgelehnt. In der Schlussabstimmung hat die Kommission der Vorlage mit 7 zu 6 Stimmen ganz knapp zugestimmt. Ich bitte Sie, dem Entscheid der Kommission zu folgen.

Für die Mitte-Fraktion spricht Beatrix Küttel.

Beatrix Küttel: In der heutigen Zeit, in der Fachkräftemangel herrscht, muss es das Ziel sein,

die Angestellten halten zu können und neue zu begeistern. In den vergangenen Jahren haben diverse Vorstösse im Parlament zu den Themen Verwaltungslöhne und Fachkräftesicherung gezeigt, dass beim Lohnsystem des Verwaltungspersonals an einigen Stellen Anpassungsbedarf besteht. Die vorliegende Botschaft greift die verschiedenen Forderungen aus dem Parlament auf und setzt sie in angemessener Form um. Ausserdem wurde die Botschaft mit den Vernehmlassungsantworten optimiert, und offene Fragen wurden geklärt. Für die Mitte-Fraktion ist es wichtig, dass die kantonale Verwaltung eine attraktive Arbeitgeberin ist, die marktgerechte und faire Löhne zahlt. In der aktuellen Situation des Fachkräftemangels ist es von grosser Bedeutung, dass der Kanton Luzern als hervorragender Arbeitgeber hervorsticht. Positiv erachten wir bei der Revision die Erhöhung des Mindestlohnes und die Erhöhung der Maximallöhne in den Lohnklassen, die einen Bedarf ausweisen. Die Revision bewirkt, dass sich alle Löhne dem Durchschnitt der Deutschschweizer Kantone annähern. Die Überprüfung aller Lohnklassen mit den Verwaltungslöhnen aller Deutschschweizer und Zentralschweizer Kantone hat gezeigt, dass bei den Kaderlöhnen der Lohnklassen 14 bis 18 Anpassungsbedarf besteht. In diesen Lohnklassen sind die Luzerner Löhne allesamt unter dem Mittelwert der Vergleichskantone. In den anderen Lohnklassen liegt die Verteilung im Durchschnitt der Vergleichskantone. Aus diesem Grund macht es aus unserer Sicht Sinn, dass die Lohnobergrenzen nur in den Lohnklassen 14 bis 18 erhöht werden. Ebenso nimmt die Revision die Mindestlohndebatte auf, die seit einigen Jahren im ganzen Land geführt wird. Durch die Erhöhung der minimalen Besoldung wird der geforderte Mindestlohn von 4000 Franken pro Monat nun in allen Lohnklassen erfüllt. Die Einführung einer Tendenzkurve statt der trägen Lohnbänder erachten wir als zielführendes Instrument. Die Löhne können so transparent dargestellt werden, und den Führungskräften wird damit die nötige Flexibilität bei der Neuanstellung von Führungskräften, aber auch bei der Lohnentwicklung der Mitarbeitenden ermöglicht. Die Anwendung einer Tendenzkurve ist aber neu im Lohnsystem. Aus diesem Grund erachten wir das Angebot von unterstützenden Tools seitens der Dienststelle Personal für alle Stellen, die mit dem Lohnsystem der Verwaltung arbeiten, als zwingend an. Wir vermerken positiv, dass der Kanton bei der Arbeitgeberattraktivität und insbesondere beim Lohnsystem mit gutem Beispiel vorangeht. Wir begrüssen diese Botschaft, da wir die Problematik bei der Rekrutierung von geeigneten Leitungspersonen in der Verwaltung sehen und darum die Erhöhung der Obergrenze bei den Kaderlöhnen unterstützen. Die Erhöhung des Mindestlohnes erachten wir als wichtige Massnahme, um der Problematik der Erwerbsarmut entgegenzuhalten. Aus diesen Gründen unterstützt die Mitte-Fraktion die vorliegenden Änderungen der Besoldungsordnung für das Staatspersonal und die Magistratspersonen und stimmt der Vorlage geschlossen zu.

Für die SVP-Fraktion spricht Isabelle Kunz-Schwegler.

Isabelle Kunz-Schwegler: Die SVP-Fraktion stellt einen Ablehnungsantrag. Mit der vorliegenden Botschaft soll das Lohnsystem der Verwaltung flexibler gestaltet werden, um im Deutschschweizer Vergleich weiterhin konkurrenzfähig zu sein. Mittels Anhebung des maximalen Lohnes soll sich der Kanton Luzern auf dem Arbeitsmarkt entsprechend positionieren können. Nebst der geplanten Erhöhung des Maximalwertes der oberen Lohnklassen wird auch der Minimalwert der untersten Lohnklassen angehoben. Die geplante Revision beinhaltet die Anpassung der Besoldung des Staatspersonals wie auch die Bestimmungen der Besoldung der Mitglieder des Regierungsrates, des Staatsschreibers oder der Staatsschreiberin sowie der Mitglieder des Kantonsgerichtes. Der Kanton Luzern möchte in allen Bereichen markt- und konkurrenzfähig sein. Aktuell sei es vor allem im Kaderbereich schwierig, Personal zu finden. Bei Absagen sei der Lohn der meistgenannte Punkt. Der Fachkräftemangel erschwere eine Besetzung zusätzlich. Der Fachkräftemangel hat in allen

Branchen Einzug gehalten. Eine Lohnrevision unter anderem auf den Fachkräftemangel abzustützen, ist keine nachhaltige Lösung. Steigende Kosten belasten die Bevölkerung, vor allem aber die untersten Einkommen. Nach Meinung der Regierung soll die Erhöhung der Gehälter zu keinen direkten Mehrkosten führen. Es werden dadurch keine unmittelbaren Lohnerhöhungen ausgesprochen, jedoch wird der Druck im Rahmen des Aufgaben- und Finanzplanes (AFP) deutlich steigen. Die Anhebung der Minimalwerte der Lohnklassen 1 bis 2 beurteilen wir als positiv und unterstützen das geplante Vorgehen. Jedoch lehnen wir eine Anpassung dieser Dimension bei den Lohnklassen 14 und höher ab. Die SVP-Fraktion tritt auf die Vorlage ein und lehnt sie ab. Unsere Haltung dazu erläutern wir beim entsprechenden Ablehnungsantrag genauer.

Für die FDP-Fraktion spricht Franz Räber.

Franz Räber: Die Vorlage ist ausgewogen. Wie schon bei der Vernehmlassung erwähnt, begrüsst die FDP-Fraktion die Überprüfung und die punktuelle Anpassung des aktuellen Lohnsystems ausdrücklich. Der Kanton Luzern muss auch weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber sein. Ein Teil dieser Attraktivität hängt mit der finanziellen Abgeltung zusammen, also dem Lohn. Die Arbeitgeberattraktivität hängt aus unserer Sicht aber nicht ausschliesslich vom Lohn ab, sondern massgeblich auch von nichtmonetären Faktoren. Für uns ist es zudem wichtig, was diese Anpassung des Lohnsystems im Zusammenhang mit den gesamten dauernd steigenden Personalkosten bedeutet, dies auch in Anbetracht der Tatsache der generellen Lohnerhöhung am 1. März 2023. Wir sind überzeugt, dass wir mit unseren Finanzen weiterhin sorgsam umgehen müssen. Bei der Überprüfung der Löhne des Kantons Luzern im Vergleich mit anderen Kantonen und Städten im Jahr 2021 wurden verschiedene Feststellungen gemacht, was zu den folgenden Veränderungen im Lohnsystem geführt hat: Die Löhne des Kantons Luzern sind im Bereich des Führungs- und Fachkaders grösstenteils konkurrenzfähig. Beim oberen Führungs- und Fachkader liegen die Luzerner Löhne aber etwa 10 Prozent unter den Löhnen der Deutschschweizer Kantone. Der ursprünglich geschaffene Entscheidungsspielraum bei der Lohnfestlegung ist heute praktisch ausgeschöpft. Darum begrüssen wir die Erhöhung der Minimalwerte der Lohnklassen 1 und 2. Ebenfalls begrüssen wir die Erhöhung der Maximalwerte der Lohnklassen 14 bis 18, auch aufgrund der aufgeführten Erkenntnisse aus der Lohndatenerhebung von Persuisse, bei der wir schweizweit mit unseren ausbezahlten Löhnen hinterherhinken, denn auch wir im Kanton Luzern sind auf ein Top-Führungs- und Fachkader angewiesen. Auch aus diesem Grund sind wir mit den vorgeschlagenen Anpassungen bei den Besoldungen der Magistratinnen und Magistraten und beim Kantonsgericht einverstanden und erachten auch diese Erhöhung als vertretbar. Die FDP-Fraktion begrüsst auch die punktuelle Flexibilisierung des Lohnsystems mit dem künftigen Verzicht auf das dreigeteilte Lohnband. Das starre Lohnband je Lohnklasse mit den 15 fixen Erfahrungsstufen und dem automatischen jährlichen Erfahrungszuwachs ist nicht mehr zeitgemäss und muss durch eine Tendenzkurve ersetzt werden. Die schlankere und zeitgemässere Tendenzkurve, wie sie bereits in den Kantonen Obwalden, Nidwalden, Schwyz, St. Gallen, Schaffhausen und ab 1. Januar auch im Kanton Zug eingesetzt wird, unterstützt die individuellere Berücksichtigung der Erfahrung zusammen mit dem Beurteilungs- und Fördergespräch. Diese Gespräche schaffen Transparenz und Sicherheit bei der Einschätzung der Leistung. Wir sind der Ansicht, dass mit dem vorliegenden Vorschlag die Entwicklungen seit den letzten punktuellen Anpassungen aufgenommen und die Vorgaben des Personalgesetzes vom 26. Juni 2001 erfüllt werden. Die Anpassungen bieten mehr Flexibilität für künftige Reaktionen. Das mehrfach aufgeführte Ziel, keine generelle Lohnerhöhung erzielen zu wollen, wird unserer Ansicht nach grossmehrheitlich erreicht. Die gesamte Lohnsituation, muss nach zwei bis drei Jahren nach Einführung des revidierten Lohnsystems

nochmals überprüft werden, damit festgestellt werden kann, ob die grundsätzlichen Ziele erreicht werden konnten und diese Revision somit auch eine Basis für die dringende Revision der Lehrerinnen- und Lehrerlöhne ist. Die FDP-Fraktion ist für Eintreten und stimmt der Vorlage einstimmig zu. Zu den Anträgen werden wir uns später äussern.

Für die SP-Fraktion spricht Maria Pilotto.

Maria Pilotto: Wir diskutieren heute über die Revision des Lohnsystems der öffentlichen Verwaltung des Kantons Luzern. Während es in anderen Parlamentsgeschäften eher um die Vorgabe von Rahmenbedingungen für Wirtschaft und Gesellschaft geht, agieren wir heute als direkte Arbeitgeberin von rund 6000 Menschen und als direkte Sozialpartnerin gegenüber verschiedenen Personalorganisationen, und das in einer Zeit, in welcher der Fachkräftemangel bei verschiedenen kantonalen Aufgaben schmerzlich zu spüren ist und die Teuerung, höhere Mieten sowie steigende Krankenkassenprämien viele Menschen belasten. Die vorliegende Botschaft zeigt auf, dass wir durch verpasste Entwicklungen des Systems in den oberen Lohnklassen eine grosse Differenz zu konkurrierenden Arbeitsstellen aufweisen. Dagegen möchte auch die SP-Fraktion etwas tun, denn der Kanton Luzern braucht gute Kaderkräfte, und Lohnverbesserungen sind eine nötige Massnahme zur Bekämpfung des Fachkräftemangels. Wir stehen jedoch vor zwei Herausforderungen: Einerseits haben wir auch in anderen Positionen einen Fachkräftemangel, bei denen wir heute über keine Lohnerhöhungen oder auch nur deren Möglichkeit diskutieren. Andererseits bekommt die Massnahme so – vor allem auf jene ausgerichtet, die noch nicht beim Kanton arbeiten – eine abwertende Komponente gegenüber den jetzigen Mitarbeitenden. Zu diesen müssen wir aber Sorge tragen. Die SP-Fraktion beurteilt die vorliegende Revision deshalb als zu unausgewogen. Sie verfehlt es, an attraktiven Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden zu arbeiten und den Lohn dabei als eine Komponente zu sehen. Was bedeutet die heutige Vorlage für die Mehrheit des Personals? Sie sieht, dass der Regierungsrat oder allenfalls ihre Vorgesetzten mehr Lohn erhalten. Für sie selbst plant die Regierung mit der Tendenzkurve den Wechsel auf ein neues Lohnsystem. Zusätzlich zur Einreihung in eine funktionsgerechte Klasse und Stufe und zur Beurteilung der persönlichen Leistung soll neu auch der Erfahrungszuwachs individuell beurteilt werden. So heisst es in der Botschaft: «Als Referenzmassstab soll dabei der durchschnittliche Erfahrungszuwachs einer konkreten Funktion innerhalb einer Dienststelle oder Organisationseinheit dienen.» Geht es dabei um die Anzahl der bearbeiteten Dossiers, die absolvierten Weiterbildungen oder die Bereitschaft, neue Aufgaben zu übernehmen? Das ist schlicht und einfach nicht klar. Für die Mitarbeitenden finden jedoch schon bald Gespräche für die nächste Lohnfestsetzung statt. Uns scheint es weder ein transparentes System noch ein verlässlicher Systemwechsel zu sein. Heute ist klar, dass ich mit einem Jahr Arbeit beim Kanton generell ein Jahr mehr Berufserfahrung habe. Mit der Tendenzkurve wird ein neues Kriterium dazu kommen, das auch von der Beurteilung meiner Vorgesetzten abhängt und somit mehr Aushandlungsspielraum beinhaltet. Fakt ist, dass dieser Spielraum nicht als solcher wahrgenommen wird – nicht von der SP-Fraktion, nicht von vielen kantonsnahen Organisationen und nicht von sämtlichen Sozialpartnern, die sich in der Vernehmlassung kritisch geäussert haben. Wir verändern also für die meisten Mitarbeitenden etwas am Lohnsystem, das sie als intransparent erachten und gegenüber dem sie somit kritisch eingestellt sind. Das sehen wir als keine gute Voraussetzung für die Umsetzung dieser Revision. Vor dem Hintergrund des Grundsatzes unseres Personalgesetzes, ein sozialpartnerschaftliches Verhalten zwischen Kanton und Personal anzustreben, ist es für uns absolut unverständlich, dass der Regierungsrat an der Tendenzkurve festhält. So etwas in einer Zeit des Fachkräftemangels und von Teuerungsdiskussionen trotz der

Vernehmlassungsergebnisse vorzuschlagen, sehen wir als schlechtes Zeichen. Deshalb werden wir uns mit der Rückweisung gegen die Tendenzkurve und für Verbesserungen für alle Mitarbeitenden einsetzen. In einem zweiten Anlauf sollen so die notwendigen Anpassungen der oberen Lohnklassen konstruktiv gelingen, aber mit einem Gesamtblick. Andere Punkte sind im Vergleich zur Vernehmlassung erfreulicher: Nebst den obersten Löhnen sollen auch die untersten angehoben werden. Faire Löhne sind uns insbesondere bei den tiefen Lohnklassen ein grosses Anliegen, dies auch im Kontext von Auslagerungen, bei denen wir die heute präsentierten Minimallöhne ebenfalls als Standard sehen. Die breite Unterstützung für fairere Minimallöhne freut uns sehr. Dies wird der Vorbildrolle des Kantons gerecht. Eine letzte Bemerkung: Die Revision des Lohnsystems für Lehrpersonen steht noch aus. Das ist ein dringend notwendiger Schritt. Die Aussage von Franz Räber, dass er die heute diskutierte Lohnrevision nach zwei bis drei Jahren evaluieren und danach die Revision des Lohnsystems für die Lehrpersonen angehen möchte, macht mir etwas Sorgen. Wir können nicht so lange damit warten. Kostenmässig wird dabei ein grosser Brocken auf uns zukommen, für eine Angleichung an das Marktlohniveau ist die Rede von rund 16 Millionen Franken. Ich hoffe, dass es damit nun zügig vorwärtsgeht, aber vor allem, dass die Revision von einer guten Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern begleitet wird und schlussendlich eine grosse Mehrheit die Verbesserungen mittragen kann. Um dieses System, über das wir heute diskutieren umsetzen zu können, benötigen wir tatsächlich mehr Mittel für die Löhne, Isabelle Kunz-Schwegler hat den AFP bereits angesprochen. Die SP-Fraktion ist für Eintreten und möchte die Vorlage mit der angekündigten Rückweisung so umsetzen, dass sie für das gesamte Personal verträglich ist. Wir werden die Botschaft ablehnen, wenn die Tendenzkurve und die unausgeglichene Erhöhungen nur für das Kaderpersonal bestehen bleiben.

Für die Grüne Fraktion spricht Gian Waldvogel.

Gian Waldvogel: Die Grüne Fraktion steht der vorliegenden Botschaft über die Revision des Lohnsystems der Verwaltung kritisch gegenüber. Selbstverständlich sollen beim Kanton die Grundlagen geschaffen werden, dass weiterhin eine marktgerechte und konkurrenzfähige Besoldung ausgerichtet werden kann. Die Angestellten des Kantons leisten im Interesse der Bevölkerung täglich wichtige Arbeit. Die öffentliche Hand soll, auch was die Vergütung betrifft, als Vorbild vorangehen. Wir begrüßen das primäre Ziel der Revision, die Attraktivität der kantonalen Verwaltung als Arbeitgeberin zu steigern, um neue Fachkräfte rekrutieren und binden zu können. Die Kommunikation scheint nicht gelungen zu sein. Das System der Tendenzkurve, ein Kernelement dieser Revision, musste mehrmals erklärt werden. Die Sozialpartner wurden nicht so ins Boot geholt, wie es eigentlich hätte sein sollen. Die Botschaft hält nicht, was sie verspricht, nämlich die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber zu verbessern, im Gegenteil, es droht eine Verschlimmbesserung. Besonders stossend ist, dass die Tendenzkurve gegen den Willen der Sozialpartner eingeführt werden soll. Arbeitgeberattraktivität kann nur mit dem Personal und nicht gegen dieses erreicht werden. Das aktuelle System mit den Lohnbändern und den Erfahrungsstufen schafft aus unserer Sicht Sicherheit und führt zu einer hohen Lohngerechtigkeit. Dieses System ist nicht starr, sondern es schafft Verbindlichkeit und Sicherheit, was wir uns von einem Arbeitgeber wie dem Kanton wünschen. Zu Recht sprachen sich alle Personalorganisationen gegen die Einführung der Tendenzkurve aus: die Arbeitsgemeinschaft Luzerner Personalverbände, der Luzerner Gewerkschaftsbund, der Luzerner Staatspersonalverband (LSPV), der Verband Luzerner Polizei sowie der Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD). Sie alle kritisieren die Einführung: Das System der Tendenzkurve sei zu wenig transparent und die daraus resultierende Gefahr von Ungleichbehandlung sowie die Lohndiskriminierung steige. Ebenso lehnt es die Grüne Fraktion ab, die Maxima nur bei den obersten Lohnklassen zu

erhöhen. Der gesamte Mittelbau wird ausgeklammert, und auch in den kommenden Jahren sind keine Anpassungen vorgesehen. Das ist ein völlig falsches Signal. Nur die obersten Spitzenkader dürfen längerfristig auf höhere Lohnmaxima hoffen. Die Vorlage ist deshalb ein Affront gegenüber den jetzigen Mitarbeitenden, die tagtäglich ihren Job erledigen. Entsprechend beantragen wir wie die SP-Fraktion die Rückweisung der Botschaft mit dem Auftrag, diese innert nützlicher Frist so zu überarbeiten, dass auf die Einführung einer Tendenzkurve verzichtet und die Lohnmaxima für alle erhöht werden. Wenn wir Mitarbeitende wollen, die im Dienste der gesamten Bevölkerung gute Leistungen erbringen, dann müssen wir auch entsprechend in sie investieren. Was nützen grosse Investitionen in Strassen, Schulgebäude, Polizeihauptquartiere oder Pläne für den Klima- und Umweltschutz, wenn wir gerade im Mittelbau keine Fachkräfte finden, die schliesslich diese Projekte umsetzen, die Jugendlichen unterrichten und unsere Gesetze umsetzen. Wenn wir jetzt nicht ins Personal investieren, kommt das die Bevölkerung letztlich viel teurer zu stehen. Wir schieben einfach nur die Investitionen auf. Zusammenfassend scheint diese Vorlage leider wieder ein Versuch, mit dem Kopf durch die Wand zu gehen und eine Reform durchzudrücken, und zwar gegen die eigenen Sozialpartner. Das ist besonders mit einer Vorlage, welche eigentlich die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber steigern soll, eine schlechte Strategie. Wir haben zwei konstruktive und klare Forderungen an die Regierung: Verzicht auf die Tendenzkurve, und zeigen Sie gegenüber allen Kantonsangestellten Wertschätzung. Auch in Zukunft soll eine positive Lohnentwicklung nach oben möglich sein. Falls diese Forderungen mit unserem Rückweisungsantrag erfüllt werden, reichen wir konstruktiv die Hand. Ansonsten folgen wir heute dem Ablehnungsantrag. Unser konstruktives Angebot steht, wir treten auf die Vorlage ein.

Für die GLP-Fraktion spricht Mario Cozzio.

Mario Cozzio: Die GLP-Fraktion setzt sich für eine faire Entlohnung der kantonalen Verwaltungsangestellten ein. Es ist uns ein zentrales Anliegen, dass der Kanton Luzern im interkantonalen Vergleich in allen Lohnklassen konkurrenzfähig bleibt, dies nicht zuletzt, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten und damit die Position des Kantons Luzern als Arbeitgeber zu stärken. Wir unterstützen deshalb die vorgesehenen Anpassungen der Lohnklassen, welche diese Ziele erreichen sollen. Der Einführung einer Tendenzkurve und der Möglichkeit, die Erfahrungsbewertung flexibler zu gestalten, stehen wir offen gegenüber. Wir verstehen diese Kurve als Mittelwert, welcher grafisch anders als bisher dargestellt ist, inhaltlich jedoch nicht grundsätzlich von den Lohnbändern divergiert. Der gewonnene Spielraum mittels Auswertung von Erfahrungswerten trägt unter anderem dazu bei, dass die Vergütungsstruktur der Verwaltungsangestellten etwas unternehmerischer ausgerichtet ist und damit Anreize für gute Leistungen geschaffen werden können. Entscheidend in der ganzen Neuerung ist jedoch, dass das Controlling professionell und transparent garantiert werden kann. Im Zusammenhang mit dieser Vorlage wollen wir es nicht unterlassen, auf die Dringlichkeit für ein zeitgemässes Lohnsystem für das Lehrpersonal hinzuweisen. Mein Postulat P 932 unterstreicht diese Notwendigkeit, und auch die Regierung sieht den Handlungsbedarf. Wir regen an, auch die Entlohnung der Lehrpersonen möglichst zeitnah unter die Lupe zu nehmen und konkrete Anpassungen vorzuschlagen. Unsere Unterstützung der Vorlage hing unter anderem davon ab, wie wir uns im Vergleich zu den anderen Kantonen in allen Lohnklassen positionierten, also auch in den Lohnklassen 3 bis 13. Nachdem klar aufgezeigt wurde, dass wir uns in diesem Bereich in einem konkurrenzfähigen Umfeld befinden, waren unsere Bedenken beseitigt. Transparente Vergleichsmöglichkeiten sind für eine faire und zukunftsgerichtete Entlohnung zentral. Daher sind wir überzeugt, dass wir uns als Kanton mit dieser Revision vollumfänglich mit den anderen Kantonen messen

können. Wichtig ist, dass wir die Situation auf dem Markt stets im Auge behalten und uns jeweils frühzeitig um Angleichungen kümmern, sofern diese angezeigt sind. Entsprechend treten wir auf die Vorlage ein und stimmen der Fassung zu, wie sie aus der Beratung der SPK hervorgegangen ist. Zu den Anträgen nehmen wir separat Stellung.

Guido Müller: Für mich kommt diese Botschaft gemäss dem Motto «Zwar gut gemeint, aber nicht zu Ende gedacht» daher. Wieso? Die heutige Problematik ist die Lohn-Preis-Spirale. Wir sprechen von Teuerung, Kaufkraftverlust usw. Diese Probleme erfordern dringendere Lösungen. Aber mit dieser Vorlage schrauben wir die Lohn-Preis-Spirale nach oben und heizen die Konkurrenzierung gegenüber dem Gewerbe an. Deshalb bin ich überrascht, dass sich die Personen aus dem Gewerbe nicht mehr dagegen wehren, wenn der Staat über finanzielle Mittel versucht, ihnen gutes Personal abzuwerben. Ein Beispiel aus der Praxis: Das Luzerner Kantonsspital (LUKS) hat entschieden, dem Pflegepersonal am Wochenende bessere Entschädigungen zu bezahlen. Ich finde das gut, aber was ist passiert? In der Stadt Luzern hat die SP einen Vorstoss eingereicht und erklärt, dass das LUKS damit den Altersheimen der Stadt das Personal abwerbe. Das dürfe nicht geschehen. Wir machen aber heute das Gleiche: Indem wir Ingenieure besser entlöhen, wechseln sie zum Kanton. Die Wirtschaft, die unternehmerisch denken muss, um ihre wirtschaftliche Leistung erbringen zu können, ist die Gestrafte und muss selbst schauen, wie sie geeignetes Personal findet. Mit dieser Vorlage heizen wir dieses Problem an. Da immer wieder das Argument vorgebracht wurde, die Verwaltungslöhne in den umliegenden Kantonen seien höher, habe ich einen Vergleich mit den Löhnen des Kantons Zug gemacht. Der Kanton Zug hat im Durchschnitt drei Tage weniger Ferien als der Kanton Luzern. Er bezahlt seinen Mitarbeitenden bei Krankheit und Unfall den Lohn maximal für ein Jahr zu 100 Prozent, ab dem zweiten Jahr zu 80 Prozent. Im Kanton Luzern gilt in diesem Fall während zwei Jahren eine volle Lohnfortzahlung. Diese Tatsachen werden einfach unter den Tisch gekehrt und ausgeblendet, obwohl sie dem Kanton sehr viele Kosten verursachen. Ich bitte Sie, sich also zu überlegen, was wir mit einer Zustimmung zu dieser Vorlage veranstalten. Zuletzt erlaube ich mir eine Bemerkung: Bekanntlich gehöre ich der SVP und nicht der SP an. Wenn ich höre, dass die Löhne infolge des Fachkräftemangels angehoben werden müssen, frage ich mich, ob es sich bei den Personen mit einem Einkommen zwischen 60 000 und 140 000 Franken nicht auch um Fachkräfte handelt.

Inge Lichtsteiner-Achermann: Ich mache keine persönliche Aussage als ehemalige Leiterin der Geschäftsstelle des LSPV, sondern eine wichtige Präzisierung an die Adresse von Gian Waldvogel: Im Rahmen der Vernehmlassung zu dieser Vorlage hat der LSPV Fragen gestellt. Diese Fragen wurden lösungsorientiert und klar beantwortet. Ich bitte Sie deshalb, zur Kenntnis zu nehmen, dass der LSPV nicht gegen die Vorlage ist, sondern ihr vollumfänglich zustimmt.

Melanie Setz Isenegger: In dieser Vorlage geht es nicht nur um Ingenieure, sondern, wie es auch Guido Müller gesagt hat, ebenfalls um Arbeitskräfte aus den mittleren Lohnbändern. Genau aus diesem Grund ist die SP-Fraktion gegen die Vorlage. Der Rückweisungsantrag von Maria Pilotto geht in die richtige Richtung. Guido Müller hat von den Spitalern gesprochen. Es ist unbedingt notwendig, dass die Spitäler ihre Bedingungen anpassen. Der Vorstoss, den die SP in der Stadt Luzern eingereicht hat, geht genau in diese Richtung. Die Kantonsspitäler, die eigentlich nicht mehr dem Kanton gehören, gehen voran. Das ist wichtig, um ein Signal zu setzen. Die Wirtschaft und die KMU können ihre Löhne ebenfalls anpassen, wenn der Kanton als Beispiel vorangeht. Der Kanton muss als Arbeitgeber konkurrenzfähig bleiben. Ich glaube nicht, dass der Wirtschaft deshalb viel Personal verloren geht. Es ist schade, dass sich der LSPV nicht der Kritik aller anderen Personalverbände angeschlossen hat. Ich bitte Sie, den

Rückweisungsantrag von Mario Pilotto zu unterstützen.

Für den Regierungsrat spricht Finanzdirektor Reto Wyss.

Reto Wyss: Ihr und unser Rat wollen den Kanton Luzern weiterbringen. Wir wollen ihn entwickeln und haben konkrete Vorstellungen. Wir diskutieren beispielsweise die Strategie der Regierung der nächsten vier Jahre. All diese Aufgaben können wir nur erfüllen, wenn wir über ausreichend qualifiziertes Personal verfügen. Dazu brauchen wir marktgerechte Löhne, die es uns ermöglichen, auf dem Arbeitsmarkt neues Personal zu rekrutieren und das bestehende Personal an den Kanton zu binden. Es nützt nichts, wenn wir die Augen vor der Realität verschliessen. Das aktuell geltende Lohnsystem des Kantons wurde vor 20 Jahren entwickelt. Zwischenzeitlich haben sich unsere Welt, unsere Gesellschaft und unsere Wirtschaft massgeblich weiterentwickelt. Deshalb ist es wichtig, dass wir dieser Entwicklung Rechnung tragen. Wir haben die Situation analysiert und schlagen Ihnen punktuelle Anpassungen vor. Diese punktuellen Anpassungen führen eben nicht zu der von Guido Müller erwähnten Lohn-Preis-Spirale, sondern wir sind der Meinung, dass wir mit diesen punktuellen Massnahmen ausreichend reagieren, um unsere Arbeitgeberattraktivität aufrechterhalten zu können. Nebst dem Lohnmaximum, das mit der Anpassung revidiert werden soll, wird auch der Minimallohn auf 4000 Franken mal 13 erhöht. Mit dieser Anpassung wird der Minimallohn um mehr als 10 Prozent korrigiert. Das ist eine gute, klare Geste und ein deutliches Signal. Jene Kantone in der Schweiz, die in der jüngsten Vergangenheit ihre Lohnsysteme angepasst haben, haben allesamt ein ähnliches System gewählt, wie wir es mit der Tendenzkurve tun. Das sind die Kantone Obwalden, Nidwalden, Schwyz, St. Gallen, Schaffhausen und auf den 1. Januar 2024 auch der Kanton Zug. Wenn ich höre, dass man sich über mangelnde Transparenz beschwert, muss ich Sie schon fragen, welches Lohnsystem transparenter ist als jenes der öffentlichen Hand. Ich kenne kaum eines. Die von uns sichergestellte Transparenz ist vorbildlich und exemplarisch. Es gibt ausgelagerte Einheiten und Gemeinden, die sich an unser Lohnsystem halten. Wir werden alles dafür tun, diese mit entsprechendem Informationsmaterial zu bedienen oder Schulungen durchzuführen. Die Lohnschere, also das Verhältnis vom minimalen zum maximalen Lohn, wird mit dieser Vorlage verkleinert. Heute ist die Lohnschere bei 4,8, zukünftig liegt sie bei 4,5. Die Einreihungskriterien für das Personal bleiben gleich. Die Tendenzkurve stellt bei guter Leistung und entsprechendem Erfahrungszuwachs eine idealtypische Lohnentwicklung dar. Sie entspricht der mittleren Entwicklung im Lohnband, wie wir sie heute schon kennen. Die Revision führt also nicht zu einem grundsätzlichen Systemwechsel, sondern es sind relativ marginale Anpassungen. Zum Schluss zur Lohntransparenz und zur Lohngerechtigkeit: Bereits bisher und auch zukünftig gibt es ein professionelles Controlling, das sicherstellt, dass wir auch zukünftig faire Löhne bezahlen. Man darf feststellen, dass die Lohnvergleichsanalyse von 2021 beim Verwaltungspersonal des Kantons Luzern bei einer Toleranz von 5 Prozent eine ungeklärte Lohndifferenz von 0,7 Prozent ausgewiesen hat. Ich glaube, das ist wahrlich ein sehr gutes Zeugnis, das dem Kanton Luzern als Arbeitgeber ausgestellt wurde. Darauf können und wollen wir aufbauen. Ich bitte Sie, auf die Vorlage einzutreten.

Der Rat tritt auf die Vorlage ein.

Antrag Maria Pilotto: Rückweisung der Botschaft B 159; Revision Lohnsystem der Verwaltung. Begründung: Die in der Botschaft vorgesehene Umstellung des Lohnsystems von Lohnbändern auf Tendenzkurven führt zu grösserer Intransparenz der Lohnentwicklung für die Mitarbeitenden der Verwaltung. Die Rückweisung der Botschaft erfolgt deshalb mit dem Auftrag an den Regierungsrat, die Botschaft innert nützlicher Frist so zu überarbeiten, dass auf die Einführung der Tendenzkurven verzichtet wird. Aus Gründen der Ausgewogenheit ist auf eine einseitige Erhöhung der Maxima für die Lohnklassen 14 bis 18 zu verzichten und die

Maxima aller Lohnklassen zu erhöhen.

Für die Staatspolitische Kommission (SPK) spricht Kommissionspräsident Peter Fässler.

Peter Fässler: Der Antrag ist der SPK vorgelegen und mit 10 zu 3 Stimmen abgelehnt worden.

Maria Pilotto: Aus Sicht der SP-Fraktion ist das vorliegende Revisionspaket nicht ausgewogen. Wir erhöhen per 1. März 2024 effektiv die Löhne des Regierungsrates und anderer Magistratspersonen und ermöglichen höhere Löhne für Kadermitarbeitende, aber für die Mehrheit des Personals sehen wir mit der Tendenzkurve lediglich eine Verschlimmbesserung vor. Die Tendenzkurve zu erklären, ist schwierig, da der Erfahrungszuwachs anders bemessen wird. Zudem entsteht ein erheblicher Aushandlungsspielraum ohne klare Grundlagen. Dadurch sehen wir die Gleichbehandlung der Mitarbeitenden gefährdet. Der Nutzen von zusätzlicher Flexibilität und Individualität ist für uns nicht gegeben. Das bestehende Lohnsystem ist bereits genügend flexibel und individuell, auch wenn es schon in die Jahre gekommen ist. Wenn man das neue System nicht versteht, führt das zu erheblicher Unzufriedenheit. 14 Personalverbände sammeln aktuell Unterschriften, um die aufgelaufene Teuerung mit einer generellen Erhöhung von 3,5 Prozent auszugleichen. Wir können die Bedürfnisse des Personals nicht einfach übergehen. Die Regierung tut die Einwände zur Tendenzkurve so ab, als hätten wir das System nicht verstanden. Aber wenn es der Regierung nicht gelingt, das System in der Vernehmlassung und in der Botschaft zu erklären, taugt es wohl beim Einsatz in den Dienststellen kaum. Eine solche Unruhe möchten wir mit dieser Vorlage nicht riskieren. Diese Unzufriedenheit kumuliert sich bei kantonsnahen Organisationen, die über kein Kader in den Stufen 14 bis 18 verfügen. Sie haben lediglich ein neues Lohnsystem, aber keine zusätzlichen Lohnmittel. Für sie ist die Umsetzung nochmals schwieriger. Deshalb beantragt die SP-Fraktion die Rückweisung der Vorlage mit dem Auftrag, auf die Tendenzkurve zu verzichten und alle Lohnklassen zu erhöhen. Wir stellen uns nicht gegen die Erhöhung der Maxima in den Kaderstufen, sondern setzen uns für eine ausgeglichene Vorlage ein. Da unser Rat aufgrund der Rechtsgrundlage keinen direkten Einfluss auf das Lohnsystem hat, scheint uns die Rückweisung am sinnvollsten. Damit können wir uns auf die wirklich wichtigen Massnahmen wie die Erhöhung der Maxima im Sinn der Konkurrenzfähigkeit und die Erhöhung der tiefsten Löhne starkmachen. So kann die Vorlage umgehend wieder in unseren Rat gebracht werden. Tragen wir der breiten Kritik und dem Unverständnis der Tendenzkurve jetzt Rechnung und setzen uns für wichtige Teile einer attraktiven Lohnpolitik ein. Ich bitte Sie, dem Rückweisungsantrag zuzustimmen.

Für den Regierungsrat spricht Finanzdirektor Reto Wyss.

Reto Wyss: Ich bitte Sie im Namen der Regierung, den Rückweisungsantrag abzulehnen. Im Rückweisungsantrag wird primär auf die Intransparenz hingewiesen. Wie ich in meinem Eintretensvotum gesagt habe, ist die Intransparenz beim Lohnsystem der öffentlichen Hand ein etwas schwieriges Argument, wenn ich es mit der tatsächlichen Transparenz vergleiche. Wir haben – was ja legitim ist – gewisse politische Differenzen. Genau dazu ist die heutige Debatte gedacht, nämlich um die Differenzen ausdiskutieren und nicht, um die Vorlage zurückzuweisen. Führen Sie also bitte heute die Diskussion und fällen Sie Entscheide.

Der Rat lehnt den Antrag mit 85 zu 25 Stimmen ab.

Antrag Maria Pilotto und Gian Waldvogel zu § 1 Abs. 1 Besoldungsordnung für das Staatspersonal: Die Maximalwerte der Lohnklassen werden so angepasst, dass das bisherige Verhältnis der Maximalwerte zueinander bestehen bleibt, aber alle um 7,1 Prozent angehoben werden (entsprechend der in der Botschaft für die Lohnklasse 18 vorgesehenen Erhöhung).

Für die Staatspolitische Kommission (SPK) spricht Kommissionspräsident Peter Fässler.

Peter Fässler: Der SPK ist ein ähnlich lautender Antrag vorgelegen. Teile des ursprünglichen Bemerkungstextes sind in den Antrag eingeflossen, die Tabelle ist jedoch unverändert. Der ursprüngliche Antrag ist mit 10 zu 3 Stimmen abgelehnt worden.

Maria Pilotto: Die Anpassungen der Lohnklassen 14 bis 18 sind Pendenzen, die sich über mehrere Jahre, ja fast Jahrzehnte aufgestaut haben. Die SP-Fraktion begrüsst es deshalb, dass man diese Pendenzen in Angriff nimmt. Doch wir haben auch in anderen Lohnklassen und Funktionen einen akuten Fachkräftemangel. Deswegen beantragen wir die Erhöhung der Lohnmaxima für alle Lohnstufen. Das ist etwas, das nur unser Rat tun kann. Nur unser Rat kann heute diese zukunftsweisende Entscheidung fällen, damit wir auch für die Zukunft gerüstet sind und diese Maxima in den heute vielleicht noch durchschnittlich unauffälligen Lohnklassen erhöhen können. Mit dem vorliegenden Antrag soll das Gesamtgefüge wie bisher bestehen bleiben. Der vorgesehene Anstieg der Kaderlöhne geht steil nach oben, je höher die Lohnklasse ist. Das ist für das Gesamtpersonal nicht verständlich. Man könnte einwenden, dass für das Personal der Lohn gefühlt sinkt, wenn im neuen System in der Tendenzkurve ein tieferer Prozentsatz enthalten ist. Aber ich glaube, wenn man es den Lohnklassen 14 bis 18 zumutet, dass sie das neue System und ihre Lage des Lohnes verstehen, sollten das auch die anderen können, zumal das Personal und die Führungskräfte ja gut begleitet werden sollen. Von der Anpassung der Besoldungsordnung sind auch zahlreiche andere Arbeitgeberinnen betroffen, etwa Gemeinden oder kantonsnahe Organisationen. Die kantonsnahen Organisationen haben sich in der Vernehmlassung dahingehend geäußert, dass die Löhne in allen Lohnklassen ab der Lohnklasse 2 erhöht werden sollen. Mit diesem Antrag kann dem Rechnung getragen werden. Mit diesem Antrag reagieren wir nicht nur in den Lohnklassen 14 bis 18, sondern revidieren das Gesamtsystem, mit dem wir auch in die Zukunft gehen können. Ich bitte Sie, dem Antrag zuzustimmen.

Gian Waldvogel: Diese Vorlage sollte zukunftsweisend sein und die Attraktivität des Kantons gesamthaft sicherstellen. Nun legt man eine Revision vor, in der nur die obersten 400 Spitzenkader bei der Lohnentwicklung nach oben berücksichtigt werden. Die anderen Lohnklassen sind davon ausgenommen, bis auf den Mindestlohn, der angehoben wird, was wir sehr begrüßen. Das ist für die Menschen mit einem so tiefen Lohn essenziell. Die meisten Stellen mit einem so tiefen Lohn wurden jedoch ausgelagert. Guido Müller hat gefragt, ab wann man von Fachkräften spricht. Sind es nur die Angestellten in den obersten Lohnklassen? Wer ist das Gebälk in diesem Kanton? Wer leistet tagtäglich harte Arbeit, damit die Gesetze durchgesetzt werden können und die Dienstleistungen funktionieren? Diese vielen Tausenden von Angestellten werden bei dieser Revision nicht berücksichtigt. Das ist keine nachhaltige Entwicklung für die Zukunft. Wir benötigen einen Spielraum, damit auch in diesen Lohnklassen eine Anpassung nach oben möglich ist. Diese Investitionen sind notwendig, ansonsten wird der Kanton bald vor einem Problem stehen und eine erneute Revision vornehmen müssen. Das ist weder nachhaltig noch verantwortungsbewusst und gegenüber dem Personal der Lohnklassen 3 bis 13 nicht fair. Es ist doch enttäuschend, zumal die Angestellten ein System erhalten, bei dem sie viel mehr für eine Lohnanpassung infolge ihrer Treue kämpfen müssen. Das wird sicher zu grösseren Problemen führen. Ich bitte Sie, dem Rückweisungsantrag zuzustimmen, damit allen Mitarbeitenden ein Entwicklungspotenzial aufgezeigt werden kann.

Franz Räder: Ich bin mir nicht sicher, ob diese Vorlage von linker Seite mit einer allgemeinen Lohnerhöhung verwechselt wird. Allgemeine Lohnerhöhungen können wir über den AFP beschliessen. Zudem gab es für die Verwaltung im März 2023 eine allgemeine Lohnerhöhung. Das hat aber meiner Meinung nach nichts mit den Minimal- und

Maximalwerten zu tun, von denen wir heute sprechen. Wenn wir aber von diesen Maximal- und Minimalerhöhungen sprechen, müssen auch die Prozentzahlen korrigiert werden. Wenn jemand heute auf der Skala 100 Prozent hat und dann die Minimal- und Maximalwerte verändert werden, hat er danach bei gleichem Lohn nur noch 93 Prozent und wahrscheinlich das Gefühl, etwas falsch gemacht zu haben oder dass der Kanton mit der Leistung nicht mehr zufrieden ist. Deshalb muss der Kanton wieder auf 100 Prozent gehen. Diese Frage haben wir diskutiert. Mir war es wichtig zu wissen, was das den Kanton kosten würde. Uns wurde die Summe von etwa 27 Millionen Franken genannt, wenn Korrekturen für die gesamte Verwaltung vorgenommen würden. Nach Betrachtung des AFP ist wohl aber allen klar, dass diese 27 Millionen Franken im Moment nicht drinliegen. Bei den Minimal- und Maximalwerten haben wir gezielte Anpassungen vorgenommen. Dabei handelt es sich um jene Bereiche, in denen wir im Vergleich zu den anderen Kantonen nicht mehr zeitgemäss sind, nämlich in den Lohnklassen 1 und 2 sowie 14 bis 18. Die FDP-Fraktion ist für diese Anpassungen, aber für keine weiteren.

Beatrix Küttel: Mit dem jährlich möglichen Teuerungsausgleich, den die Regierung festlegt und den unser Rat über das Budget genehmigt, ist jedes Jahr eine Lohnerhöhung möglich. Der vorliegende Antrag fordert eine grundsätzliche Lohnerhöhung für alle. Das ist aufgrund der Vergleichsdaten nicht angezeigt und würde über das Ziel hinausschiessen. Deshalb lehnt die Mitte-Fraktion den Antrag ab.

David Roth: Als Gewerkschaftssekretär habe ich schon zahlreiche Überarbeitungen von Lohnsystemen begleitet. Dabei habe ich nie eine Gesamtüberarbeitung eines Lohnsystems erlebt, bei welcher nur bei den obersten Lohnklassen und dem oberen Kader Handlungsbedarf bestanden hat. Es ist meiner Meinung nach nicht statthaft, beim Regierungsrat und seinen Untergebenen Massnahmen auszulösen und Potenzial zu ermöglichen. Es geht hier um Potenzial. Scheinbar hat Franz Räber etwas verwechselt. Die Anpassung des Lohnsystems hat nicht, wie von Franz Räber beschrieben, direkte Kosten zur Folge, sondern es geht darum, den Angestellten zu zeigen, dass sie Potenzial haben, und zwar allen Angestellten und nicht nur jenen, die im Umkreis des Regierungsrates arbeiten oder selber Regierungsrat oder Regierungsrätin sind. Es ist Augenwischerei, wenn Sie vom Mindestlohn sprechen. Wir alle wissen, dass beispielsweise die Stellen von Personen, die für die Gebäudereinigung beim Kanton zuständig sind und tiefe Löhne beziehen, ausgelagert wurden. Das ist der Punkt. Sie betreiben Kosmetik. Ich bin der Letzte, der gegen die Eingrenzung der Lohnbandbreite ist. Aber Sie betreiben Augenwischerei, indem Sie sagen, dass Sie oben und unten ansetzen. Oben verändern Sie reales Potenzial, aber unten ist wahrscheinlich fast niemand davon betroffen. Deshalb ist es keine ausgewogene Revision. In keiner der von mir begleiteten Unternehmungen fand die Führung, dass die Stimmung verbessert wird, wenn nur oben Veränderungen stattfinden. Es war allen bekannt, dass die ganze Belegschaft von der Revision eines Lohnsystems betroffen ist und der Bedarf erkannt werden muss und es entsprechende Veränderungen braucht. Alles andere vermiest die Stimmung und ist ungerecht. Ich bitte Sie, dem Antrag zuzustimmen.

Melanie Setz Isenegger: Wenn nur beim oberen Kader eine Anhebung erfolgt, besteht die Gefahr einer Mittelverschiebung nach oben, was auch bei den Personalverbänden dem Wunsch nach Gerechtigkeit und gegen Willkür widerspricht. Das Problem wird sich gerade in Zeiten von knappen finanziellen Ressourcen akzentuieren. Franz Räber hat es angetönt: Sie wollen gar nicht mehr ermöglichen. Die Löhne werden nicht, wie von Beatrix Küttel erklärt, sofort angepasst, sondern ein Minimum und ein Maximum sollen möglich sein. Warum das nur beim obersten Kader so sein soll, leuchtet uns nicht ein. Die Lohnklassen 4 bis 13 machen aber den Grossteil der Verwaltungsangestellten aus, und diese bilden das unverzichtbare

Rückgrat, um den Leistungsauftrag der öffentlichen Hand zu erfüllen und die Bedürfnisse der ganzen Bevölkerung zu befriedigen. Bitte stimmen Sie dem Antrag zu.

Isabelle Kunz-Schwegler: Die SVP-Fraktion lehnt den Antrag ab, da er aus finanzpolitischer Sicht nicht vertretbar ist. Individuelle Lohnerhöhungen von 7 Prozent sind für alle Lohnklassen berücksichtigt. Eine Anpassung aller Lohnklassen belastet zudem den AFP und wird für den Kanton eine grosse Herausforderung für die Zukunft darstellen.

Urban Sager: Wir sind nicht gegen die Anpassung der Kaderlöhne. Wir können die Argumentation der Regierung nachvollziehen, wonach es schwierig ist, entsprechende Fachkräfte halten zu können. Im Gespräch mit Dienststellenleitenden oder generell mit Angestellten stellt man aber fest, dass die Löhne nicht nur beim Kader ein Problem sind. Wir haben nicht nur einen Fachkräftemangel, sondern einen Arbeitskräftemangel. Deshalb muss man nicht nur bei den von der Regierung vorgeschlagenen Lohnklassen etwas ändern, sondern bei allen. Dem Kanton fehlt es in allen Lohnklassen an Personal. Zudem muss der Kanton kompetitive Löhne bezahlen, um das Personal weiterhin halten zu können. Darum geht es beim vorliegenden Antrag. Der Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel besteht auf allen Stufen, und nicht nur, wie von der Regierung ausgeführt, beim Kader. Deshalb braucht es eine grundsätzliche Änderung. Diese hat aber keine direkte Wirkung auf den AFP. Nur der Regierungsrat und allenfalls die höheren Kader erfahren eine direkte Lohnerhöhung. Bei allen anderen geht es um die Möglichkeit einer Lohnerhöhung. Das ist eine einmalige Chance, weil entsprechende Lohnmassnahmen schrittweise vollzogen und mit dem AFP in Einklang gebracht werden können und nicht 20 oder 30 Millionen Franken auf einmal in die Hand genommen werden müssen. Bitte stimmen Sie dem Antrag zu.

Mario Cozzio: Bei der Vorlage geht es darum, in allen Lohnklassen konkurrenzfähig zu bleiben. In der obersten und der untersten Lohnklasse ist der Kanton nicht konkurrenzfähig. In den anderen ist er es. Für den Arbeitskräftemangel gibt es wahrscheinlich noch andere Gründe. Laut Urban Sager zielt der Antrag nicht darauf ab, das Maximum der obersten Lohnklasse nicht zu erhöhen. Gemäss vorliegendem Antrag wird aber die Lohnklasse 18 als einzige nicht erhöht. Die GLP-Fraktion lehnt den Antrag ab.

Maria Pilotto: Mit der Ablehnung des Rückweisungsantrags haben Sie dem System Ihr Vertrauen ausgesprochen. Sie vertrauen darauf, dass dieses System funktioniert und wir die Lohnklassen 14 bis 18 erhöhen können. Beim Antrag geht es darum, das Vertrauen in das System für alle Lohnklassen zu bestätigen.

Für den Regierungsrat spricht Finanzdirektor Reto Wyss.

Reto Wyss: Wir sollten uns nochmals vor Augen führen, worum es bei der Vorlage geht, nämlich um die Marktfähigkeit und um nichts anderes. Deshalb wollen wir die Lohnmaxima in jenen Bereichen dem Deutschschweizer Durchschnitt angleichen, wo wir heute nicht marktfähig sind. Der Kanton Luzern beabsichtigt mit dieser Vorlage nicht, das Maximum der Besoldung in der öffentlichen Hand über den Durchschnitt der Deutschschweizer Kantone anzuheben und damit die Lohnentwicklung zu fördern. Ich verstehe es, dass das aus gewerkschaftlicher Sicht ein Anliegen sein kann, aber aus unserer Sicht es das nicht. Wir wollen einfach konkurrenzfähig sein. Ich bitte Sie deshalb, den Antrag abzulehnen.

Der Rat lehnt den Antrag mit 81 zu 26 Stimmen ab.

Antrag Maria Pilotto zu § 1 Abs. 2 Besoldungsordnung für das Staatspersonal: Der minimal ausgerichtete Lohn für in Klassen eingereihte Funktionen beträgt grundsätzlich 58 500 Franken. Der Regierungsrat regelt die Ausnahmen.

Für die Staatspolitische Kommission (SPK) spricht Kommissionspräsident Peter Fässler.

Peter Fässler: Dieser Antrag ist der SPK nicht vorgelegen.

Maria Pilotto: Die Einigkeit der SPK für faire Löhne nehmen wir erfreut zur Kenntnis. Das

zeigt, dass der stete Druck für einen würdigen Lohn für kantonale Angestellte Wirkung zeigt und ins gemeinsame Bewusstsein rückt. Wir sehen das auch als Zeichen für klare Lohnstandards bei Auslagerungen. Unser Rat möchte mit dem Zeichen für höhere Minimallöhne seine Rolle als Vorbild stärken. In diesem Sinn gehen wir mit dem vorliegenden Antrag einen Schritt weiter und beantragen einen Minimallohn von 4500 Franken mal 13. Dies ist auch der Konsens des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. Das ist in Anbetracht der stark steigenden Lebenshaltungskosten ein fairer Lohn. Auch wenn die Sorgen zunehmend im Mittelstand ankommen, sind die Preiserhöhungen bei den tiefen Löhnen am schmerzlichsten. Hier müssen wir Verantwortung übernehmen. Ein Minimallohn von 4500 Franken für Angestellte der kantonalen Verwaltung ist ein klares Zeichen dafür, dass wir diese Arbeitnehmenden auch berücksichtigen und ihnen ein würdiges Leben ermöglichen. Damit können wir unserer Rolle als hervorragender Arbeitgeber auch tatsächlich gerecht werden. Ich bitte Sie, dem Antrag zuzustimmen.

Für den Regierungsrat spricht Finanzdirektor Reto Wyss.

Reto Wyss: Ich kann im Prinzip die gleiche Begründung vortragen wie beim vorherigen Antrag. Unser Anliegen ist es, uns an das Deutschschweizer Mittel anzugleichen. All jene, die nicht der SPK angehören, dürfte der Schweizer Durchschnitt interessieren. Im Kanton Zürich liegt das Minimum bei 45 420 Franken, das Maximum bei 284 503 Franken. Im Kanton Basel-Stadt liegt das Minimum bei 46 845 Franken, das Maximum bei 338 650 Franken. Im Kanton Aargau liegt das Minimum bei 36 287 Franken, das Maximum bei 94 070 Franken. Der Kanton Luzern ist mit dieser Vorlage sowohl beim Minimum mit 52 000 Franken als auch beim Maximum mit 235 000 Franken sehr ausgewogen. Ich bitte Sie, den Antrag abzulehnen.

Der Rat lehnt den Antrag mit 84 zu 25 Stimmen ab.

Antrag Gian Waldvogel zu § 1a (neu) Abs. 3 Besoldungsordnung für die Mitglieder der obersten Verwaltungs- und Gerichtsbehörden und für den Staatsschreiber: Bei Auslandsreisen werden die Kosten für Verpflegung und Übernachtung sowie die Kosten für Bahnreisen ab der Grenze oder die Kosten für Flugreisen gegen Vorlage der Belege vergütet. Für Flüge in Europa werden in der Regel die Kosten für Economy Class und für Interkontinentalflüge die Kosten für Business Class vergütet. Für Kurzstreckenflüge bis zu 1500 Kilometern Streckenlänge werden keine Kosten vergütet.

Für die Staatspolitische Kommission (SPK) spricht Kommissionspräsident Peter Fässler.

Peter Fässler: Dieser Antrag ist der SPK vorgelegen und mit 10 zu 3 Stimmen abgelehnt worden.

Gian Waldvogel: Mit ist es sehr wohl bewusst, dass dieser Antrag vor allem symbolischer Natur ist. Meiner Meinung nach sollten die Magistratspersonen des Kantons keine Kurzstreckenflüge unternehmen. Man kann sagen, dass man für 1500 Kilometer einige Zeit benötigt, wenn man diese nicht mit dem Flugzeug zurücklegen kann. Man muss aber trotzdem als Vorbild vorangehen und eine Verhaltensänderung an den Tag legen. Gerade in der Mobilität muss man Verzicht üben. Die Regierung sollte hier mit gutem Beispiel vorangehen. Falls es sich um ein wichtiges Treffen handelt, das aber weit entfernt stattfindet, besteht immer noch die Möglichkeit, online daran teilzunehmen, beispielsweise via Zoom. Falls das nicht möglich ist, verzichtet man in diesem Fall auf das Treffen oder reist mit dem Zug an. Während der Reise mit dem Zug kann bis zu einem gewissen Grad sogar gearbeitet werden. Kurzstreckenflüge sind mittel- und langfristig nicht haltbar. Diese Aussage zu vermitteln, ist auch Aufgabe des Regierungsrates, zumal wir gemeinsam den Klimaplan verabschiedet haben. Das bedeutet auch, dass wir handeln und entsprechend konsequent sein müssen.

Mario Cozzio: Wir haben soeben den symbolischen grünen Antrag gehört, nun folgt der

realistische, pragmatische grüne Hammer. 1500 Kilometer entsprechen etwa der Distanz nach Oslo oder Kopenhagen. Ich gehe davon aus, dass die Luzerner Regierung nicht oft an so weit entfernten Staatsbesuchen teilnimmt. Zudem kann ich mir auch als Grünliberaler nicht vorstellen, für einen halbtägigen Staatsbesuch eine doppelt so lange Anreise mit dem Zug in Kauf zu nehmen. Selbst ich würde in diesem Fall mit dem Flugzeug anreisen, weil es mehr Sinn macht, auch aus Kostengründen. Die Zeit, die der Regierungsrat in diesem Fall untätig im Zug verbringen würde, müssten wir übrigens auch bezahlen. Die GLP-Fraktion lehnt den Antrag ab.

Franz Räber: Ich kann mich dem Votum von Mario Cozzio anschliessen, ausser dass ich statt von Oslo oder Kopenhagen von Wien ausgegangen bin. Für die Reise nach Wien benötigt man für die Zugfahrt mindestens zwei Tage. Natürlich kann man auch im Zug arbeiten, aber das ist nicht dasselbe wie im Büro. Wir sollten realistisch bleiben und die günstigere und schnellere Variante wählen. Ich bin gespannt zu hören, wie oft eine solche Reise in den letzten zwölf Jahren überhaupt vorgekommen ist. Die FDP-Fraktion lehnt den Antrag ab.

Maria Pilotto: Die SP-Fraktion versteht diese Ergänzung als Zeichen des kantonalen Kaders als Vorbild für die Umsetzung klimafreundlicher Geschäftsmobilität. Diese wird uns in den kommenden Jahren mit dem neuen Verwaltungsgebäude ohne Parkplätze und der Klimastrategie ohnehin auch als personalpolitisches Aushandlungsfeld beschäftigen. Wenn wir von untätiger Zeit im Zug sprechen, haben wir ein Problem, unsere Klimaziele auch für die kantonale Verwaltung umzusetzen. Die SP-Fraktion stimmt dem Antrag zu.

Für den Regierungsrat spricht Finanzdirektor Reto Wyss.

Reto Wyss: Wir haben den Klimabericht tatsächlich gemeinsam verabschiedet, und das Thema Nachhaltigkeit ist der Regierung ein grosses Anliegen. Es gibt aber Situationen, in denen Flugreisen fast unumgänglich sind. Sie dürfen darauf vertrauen, dass wir sehr gut und kritisch prüfen, wann das erforderlich ist und wann nicht. Ich habe in den vergangenen zwölf Jahren als Vertreter des Kantons noch keine Flugreise für die Teilnahme an einer Sitzung im Ausland gemacht. Ich glaube, das trifft auch auf meine Kolleginnen und Kollegen zu. Ich bin überzeugt, eine Flugreise wird, wenn überhaupt, nur sehr zurückhaltend in Anspruch genommen. Letztlich sind wir der Meinung, dass wir die gleiche Spesenvergütung haben sollten wie unser Personal. Dort würde der Antrag übrigens nicht greifen. Ich bitte Sie, den Antrag abzulehnen.

Der Rat lehnt den Antrag mit 87 zu 26 Stimmen ab.

Antrag Isabelle Kunz-Schwegler: Ablehnung.

Für die Staatspolitische Kommission (SPK) spricht Kommissionspräsident Peter Fässler.

Peter Fässler: Der SPK ist kein Ablehnungsantrag vorgelegen, sondern wir sind direkt zur Schlussabstimmung gekommen.

Isabelle Kunz-Schwegler: Mit der Vorlage soll das Lohnsystem der Verwaltung flexibler gestaltet werden, um im Deutschschweizer Vergleich weiterhin konkurrenzfähig zu sein. Nebst der geplanten Erhöhung des Maximalwertes der oberen Lohnklassen wird auch der Minimalwert der untersten beiden Lohnklassen angehoben. Die SVP-Fraktion würdigt die Anhebung des minimalen Lohnes bei den untersten Lohnklassen auf 52 000 Franken pro Jahr. Eine Anhebung der Maximalwerte der oberen Lohnklassen lehnen wir ab. In diesem Zusammenhang gilt es auch, die Lohnnebenleistungen in die Gesamtbetrachtung mit einzubeziehen, wie beispielsweise 14 bezahlte Feiertage, 5 Tage besoldeter Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit, die Möglichkeit eines Sabbaticals, 100 Prozent Lohnfortzahlung bei Krankheit während maximal 730 Tagen, besondere Sozialzulagen bis 250 Franken pro Monat sowie weitere. Mit der Anhebung der Löhne in den obersten

Lohnklassen wird das Abwerben von Mitarbeitenden angekurbelt. So fehlen diese wiederum an einem anderen Ort und leisten keinen Beitrag zur Behebung des Fachkräftemangels. Für Löhne, wie sie beim Kanton heute schon bezahlt werden, muss in der Privatwirtschaft eine herausragende Qualifikation erfüllt sein. Gerade KMU können sich solche Gehälter nicht leisten. Alle Löhne der betroffenen Lohnklassen müssen zeitnah überprüft und angepasst werden, was zu indirekten Mehrausgaben führen und auch die Gemeinden ohne eigenes Personalreglement belasten wird. Die SVP-Fraktion hat sich bereits bei der Vernehmlassung ablehnend geäußert. Wir haben unsere Haltung nicht geändert und lehnen die Vorlage deshalb geschlossen ab.

Maria Pilotto: Anders als die SVP-Fraktion hat die SP-Fraktion den Handlungsbedarf bei den Kaderlöhnen klar erkannt und diesen auch unterstützt. Die Lösungen für den Kanton Luzern müssen aber ausgewogen sein. Der Weg mit der Tendenzkurve und die einseitigen Erhöhungen der Maxima in den oberen Lohnklassen ist für uns ein personalpolitisches Experiment, das wir im heutigen Kontext von Fachkräftemangel und steigenden Lebenshaltungskosten auf allen Stufen nicht mittragen können. Deswegen lehnen wir die Vorlage ab. Leider sind wir mit unserem Rückweisungsantrag als konstruktiven Vorschlag gescheitert, da uns aber die personalpolitischen Arbeitsbedingungen für das kantonale Personal ein grosses Anliegen sind, werden wir die Umsetzung des neuen Systems weiterhin kritisch begleiten.

Gian Waldvogel: Die Grüne Fraktion wollte für eine konstruktive Anpassung dieser Vorlage die Hand reichen. Leider sind Sie unseren Anträgen nicht gefolgt. Wir finden, dass die Vorlage nicht ausgewogen ist. Wir folgen deshalb leider dem Ablehnungsantrag der SVP-Fraktion. Wir wären aber offen für eine ausgewogene Lösung. Wir sehen den Handlungsbedarf nach oben. Trotzdem kann es nicht sein, dass nur das oberste Kader sowie der Regierungsrat und die Magistratspersonen mehr Lohn erhalten und alle anderen nicht. Zwar haben wir nun auch einen Mindestlohn definiert, faktisch profitiert aber praktisch niemand davon, weil diese Stellen bereits vor längerer Zeit ausgelagert wurden. Unter diesem Aspekt können wir der Vorlage nicht zustimmen.

Beatrix Küttel: Bei einer Ablehnung werden die Erhöhung des Mindestlohnes und die notwendigen Anpassungen der Kaderlöhne nicht umgesetzt oder um einige Zeit verzögert. Beides sind aber Forderungen, die im Parlament schon seit längerer Zeit diskutiert werden. Eine Ablehnung würde die Konkurrenzfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber schmälern. Aus den genannten Gründen lehnt die Mitte-Fraktion den Antrag ab.

Franz Räber: Punktuelle Lohnanpassungen sind wichtig und beim Kanton zwingend notwendig. Genau solche punktuellen Anpassungen sind auch in der Wirtschaft und bei den KMU an der Tagesordnung. Das ist so. Ich bin überzeugt, dass die Privatwirtschaft noch genügend andere bewegliche Möglichkeiten gegenüber dem Kanton ausspielen kann, damit sie als Arbeitgeberin attraktiv bleibt. Wenn es nur der Lohn ist, müssen wir darüber diskutieren, wie die Privatwirtschaft heute betrieben wird. Der Kanton hat weniger Möglichkeiten. Die FDP-Fraktion lehnt den Ablehnungsantrag ab. Denken Sie daran, eine Ablehnung wird die Arbeitgeberattraktivität des Kantons nicht verbessern.

Mario Cozzio: Ich schliesse mich dem Votum von Franz Räber an. Auch wenn Sie mit der Beratung der Vorlage nicht zufrieden sind, mit einer Ablehnung erreichen Sie gar nichts. Auch die punktuell notwendigen kleinen Anpassungen können nicht erfolgen. Eine andere Möglichkeit wäre, im Nachgang an die Beratung einen entsprechenden Vorstoss einzureichen. Wenn Sie aber pragmatisch und konsensorientiert sind, sollten Sie der Vorlage zustimmen. Die GLP-Fraktion lehnt den Ablehnungsantrag ab.

Daniel Rüttimann: In der Vorlage sowie in den Diskussionen wurde offensichtlich und gut

nachvollziehbar dargelegt, dass der Kanton in den oberen Lohnklassen unterdurchschnittlich aufgestellt ist. Somit sind punktuelle Lohnanpassungen notwendig. Auch bei den Lohnklassen 1 und 2 sind die vorgeschlagenen Verbesserungen richtig. In den nächsten Jahren plant der Kanton viele Projekte. Dafür benötigen wir ausgewiesene Fachkräfte. Mit dieser Vorlage können wir die Grundlage dazu schaffen. Die Botschaft ist ausgewogen und realistisch und gibt Spielraum für die Entwicklung des Kantons.

David Roth: Was Sie jetzt hier gezimmert haben, kann man aus Sicht der SP-Fraktion der Bevölkerung des Kantons und vor allem dem Staatspersonal nicht zumuten. Sie haben häufig über die AFP-Relevanz gesprochen. Diese Vorlage hat vor allem in fünf Dimensionen eine AFP-Relevanz. Diese fünf Dimensionen befinden sich in diesem Saal und sitzen vorne auf der Bank. Sie passen primär die Löhne der Regierungsratsmitglieder an. Ich bin überrascht, dass Sie vor allem diesbezüglich die Wettbewerbsfähigkeit des Kantons bezweifeln. Sollten wir zu wenig Fachkräfte für diesen Teil der Verwaltung finden, kann ich Ihnen versichern, dass die SP genügend davon hat. Sie zeigen aber, dass Sie sich vor allem um die Regierung und um die Personen rund um die Regierung kümmern. Sie kümmern sich aber nicht um die Fachkräfte, die den anderen Funktionsstufen angehören. Fachkräftemangel herrscht nicht nur in den gut bezahlten Positionen, sondern in allen Lohnklassen. Sie geben diesen Lohnklassen nicht nur kein Potenzial, sondern Sie setzen ein falsches Zeichen und kümmern sich nicht um diese Personen. Die Vorlage führt zu einer tieferen Arbeitgeberattraktivität des Kantons, deshalb ist ein Nein richtig. In der Politik bedeutet ein Nein nicht das Ende, sondern immer der Anfang von etwas Neuem. Entsprechend können Sie die Vorlage getrost ablehnen. Bezüglich Mindestlohn braucht es übrigens auch einen Anfang für etwas Neues. Deshalb werden wir einen Vorstoss über einen Mindestlohn von 4500 Franken einreichen.

Melanie Setz Isenegger: Auch die Personalverbände erkennen den Bedarf und stützen insbesondere den Mindestlohn. Es kann aber nicht sein, dass sich die Möglichkeiten der Maximallöhne auf einzelne Lohnklassen beschränken. Die SP-Fraktion hat einen Rückweisungsantrag gestellt, auf den Sie nicht eingehen wollten. Die Argumentation der SVP-Fraktion kann ich leider nicht nachvollziehen. Es ist auch nötig, den Mitarbeitenden durchgehend Löhne zu ermöglichen, die sie für ihre wichtige Arbeit zugunsten der Gesellschaft verdienen. Ich möchte mich deutlich von den Ablehnungsargumenten der SVP-Fraktion distanzieren. Die Vorlage ist unausgewogen, und es besteht die Gefahr der Intransparenz. Deshalb lehne ich die Vorlage ab.

Für den Regierungsrat spricht Finanzdirektor Reto Wyss.

Reto Wyss: Dieser Ablehnungsantrag bedeutet konkret, dass wir uns bei der Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität an Ort und Stelle bewegen und das Thema vertagen. Selbstverständlich würde die Regierung das Thema vermutlich aufnehmen und Ihrem Rat eine revidierte Version vorschlagen. Wir haben heute ja gehört, wo die politischen Realitäten liegen. Das Festhalten am heutigen System würde dazu führen, dass wir jene Parameter, die vor 20 Jahren festgelegt wurden, für eine weitere Zeit, mindestens aber für ein Jahr einfrieren. Das scheint mir nicht adäquat zu sein. Ich erlaube mir eine Antwort auf die Intervention von David Roth. Ich glaube, Sie haben den Sinn für die Realität doch etwas verloren, wenn Sie sagen, dass es ausschliesslich darum geht, den Lohn der Regierung anzupassen. Realität ist doch, dass das überhaupt nicht im Zentrum steht, sonst hätten wir die Prozentzahlen nicht so angepasst, dass diese Anpassung minimalisiert, um nicht zu sagen praktisch vernachlässigt werden kann. Wir haben die Realität im Auge behalten. Die Anpassung wird einzig und allein von der Situation bei den Fach- und Führungskadern in unserer Verwaltung getrieben. Dort gilt es, den Anschluss an die Deutschschweiz nicht zu verlieren. Ich stelle auch eine gewisse Inkonsequenz fest. Es kann nicht sein, dass man immer wieder betont, dass die Projekte

vorangetrieben werden müssen und man erwarte, dass es vorwärtsgehe, aber wenn es darum geht, die erforderlichen Fachleute zu rekrutieren, steht man auf dem Schlauch. Das ist nicht konsequent. So werden wir die anstehenden Investitionen, die Bauvorhaben, sei dies im Infrastruktur- oder Hochbau, nicht vorantreiben können, von der Informatik brauche ich gar nicht erst zu reden. Ich bitte Sie, den Ablehnungsantrag abzulehnen.

Der Rat lehnt den Antrag mit 60 zu 55 Stimmen ab.

In der Schlussabstimmung stimmt der Rat der Änderung der Besoldungsordnung für das Staatspersonal, wie sie aus der Beratung hervorgegangen ist, mit 60 zu 55 Stimmen zu.