



Vernehmlassungsvorlage

zu den Entwürfen einer Änderung

- des Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz, SRL Nr. 51)
- der Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung, SRL Nr. 52)
- der Besoldungsordnung für das Staatspersonal (SRL Nr. 73)
- der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal (SRL Nr. 73a)
- der Besoldungsordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste (SRL Nr. 74)
- der Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste (SRL Nr. 75)

11. Mai 2010

Übersicht

Die vorliegende Revision des Personalrechts dient in erster Linie der Umsetzung der Motion M 325 von Walter Stucki namens der Planungs- und Finanzkommission (eröffnet am 1. Dezember 2008) über eine Neuregelung der Gesetzesvorgaben bei der Besoldungsanpassung für das Staatspersonal (Verzicht auf den Luzerner Index). Die Mindest- und Höchstansätze der Lohnklassen sollen vom Landesindex der Konsumentenpreise abgekoppelt werden. Die jährliche Anpassung der Lohnklassen erfolgt wie bisher im Ausmass des generell gewährten Anstiegs der Löhne, jedoch nicht mehr an den Luzerner Index gekoppelt, sondern mit einem Prozentsatz errechnet. Bei der Festlegung der generellen und individuellen Anpassungssätze berücksichtigt der Regierungsrat neu folgende Kriterien: die Erhaltung der Kaufkraft, die Lage auf dem Arbeitsmarkt, die Nominallohnentwicklung (tatsächliche Lohnentwicklung in Franken) und die finanziellen Möglichkeiten des Kantons. Diese Lösung verdeutlicht, dass die Lohnentwicklung und somit auch der Erhalt der Kaufkraft nicht durch die generellen Lohnerhöhungen allein, sondern zusammen mit den individuellen Lohnerhöhungen erreicht werden. Der Regierungsrat wird zu einer kontinuierlichen und verlässlichen Lohnpolitik verpflichtet.

Der Regierungsrat nimmt diese Revision zum Anlass, das Besoldungsrecht insgesamt neu zu formulieren. Die Revisionsvorlage enthält keine grundsätzliche Neukonzeption und führt auch zu keinen erheblichen Veränderungen von Rechten und Pflichten. Das Besoldungsrecht soll aber klarer, verständlicher und in einem kohärenteren System normiert werden.

Zudem werden Anliegen aus der Praxis aufgenommen. Die Rechtsstellung der Mitglieder von Kommissionen und ähnlichen Gremien soll vereinheitlicht und an Kriterien gebunden werden. Es wird weiter eine gesetzliche Grundlage für das Ausrichten von geldwerten Zusatzleistungen (sogenannte Fringe Benefits) geschaffen. Die geldwerten Zusatzleistungen können beispielsweise in Form von Gutscheinen ausgerichtet werden. Sie tragen zur Attraktivitätssteigerung des Kantons Luzern als Arbeitgeber bei.

Die Umsetzung der Anpassungen im Besoldungsbereich des Personalrechts des Kantons Luzern hat Änderungen in sämtlichen Personalrechtsgrundlagen (Personalgesetz, Personalverordnung, Besoldungsordnung für das Staatspersonal, Besoldungsverordnung für das Staatspersonal, Besoldungsordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste, Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste) zur Folge. Es werden in der vorliegenden Vernehmlassungsvorlage aus Gründen der Transparenz und der besseren Übersicht alle Erlassänderungen dargelegt. Es wird damit den Vernehmlassungsadressaten und –adressatinnen die Möglichkeit eingeräumt, zu allen Änderungen Stellung zu nehmen.

In der vorliegenden Teilrevision geht es um personalrechtliche Aspekte des Besoldungsrechts. Zurzeit sind Postulate aus den Bereichen Lohnentwicklung und Lohnsystem hängig. Diese Anliegen werden vorliegend nicht aufgenommen. Sie werden separat behandelt.

Die Kompetenz zur Änderung des Personalgesetzes und der Besoldungsordnungen obliegt dem Kantonsrat. Für die Änderung der Personalverordnung und der Besoldungsverordnungen ist der Regierungsrat zuständig. Zur Beratung im Kantonsrat werden in der Botschaft dann lediglich die Gesetzesänderung und die Änderungen der Besoldungsordnungen zum Beschluss unterbreitet werden. Die Verordnungsänderungen werden jedoch gestützt auf § 59 Absatz 4 des Kantonsratgesetzes der Kommission bei der ersten Beratung der Gesetzesänderung vorgelegt.

Inhaltsverzeichnis

I.	Ausgangslage	4
1.	Anforderungen an das Lohnsystem	4
2.	<i>Motion Stucki Walter vom 1. Dezember 2008 über eine Neuregelung der Gesetzesvorgaben bei der Besoldungsanpassung für das Staatspersonal (Verzicht auf den Luzerner Index)</i>	5
3.	<i>Ausblick und Handlungsbedarf im Besoldungsbereich</i>	5
II.	Revisionsbedarf	6
III.	Die Änderungen im Einzelnen	8
1.	<i>Personalgesetz (PG)</i>	8
2.	<i>Besoldungsordnung für das Staatspersonal (BO)</i>	10
3.	<i>Besoldungsordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste (BOL)</i>	11
4.	<i>Besoldungsverordnung für das Staatspersonal (BVO)</i>	11
5.	<i>Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste (BVOL)</i>	16
6.	<i>Personalverordnung (PVO)</i>	17
IV.	Auswirkungen	18
1.	<i>Finanzielle Auswirkungen</i>	18
2.	<i>Folgen für die Gemeinden</i>	18
3.	<i>Folgen für das Personal</i>	18
Anhang:	Erlasstexte	19

I. Ausgangslage

1. Anforderungen an das Lohnsystem

Die Lohnwerte des Staatspersonals und der Lehrpersonen sind an den Landesindex der Konsumentenpreise gekoppelt. Diese Anbindung hat in den letzten Jahren insbesondere bei den Personalorganisationen zu Missverständnissen in Form einer falschen Erwartungshaltung an einen vollen Teuerungsausgleich geführt. Vielfach forderten diese, dass die generelle Lohnanpassung direkt an die Kaufkraftentwicklung gekoppelt werden sollte. Dies hätte zur Folge, dass das Lohnniveau beim Kanton stärker als die durchschnittliche Lohnentwicklung in der Schweiz steigt, da neben der generellen Lohnanpassung in der Regel zugleich noch individuelle Lohnerhöhungen ausgerichtet werden. Eine solche Lösung würde dazu führen, dass die Lohnkosten sehr schnell steigen und auf Dauer nicht mehr finanzierbar wären. Dies zeigte sich im Kanton Luzern in den 90er-Jahren, als bereits ab 1994 laufend Systemeingriffe und –anpassungen vorgenommen werden mussten, um das Wachstum der Lohnkosten zu beschränken.

Der Regierungsrat hat deshalb im heutigen Lohnsystem, das im Jahr 2003 eingeführt wurde, die Steuerungsmöglichkeit über den sogenannten Luzerner Index gesucht und jeweils nur einen Teil der aufgelaufenen Teuerung als generelle Lohnanpassung gewährt. Dahinter steht die Erkenntnis, dass der Kaufkraftausgleich nicht nur durch generelle, sondern auch durch individuelle Lohnanpassungen erreicht wird.

Aufgrund der Tatsache, dass der Luzerner Index und der Landesindex der Konsumentenpreise nicht parallel verlaufen sind, hat sich in den Jahren 2003-2010 eine Differenz zwischen den beiden Indizes ergeben. Zurzeit liegt der Luzerner Index 3,5 Prozent hinter dem Landesindex der Konsumentenpreise zurück. Diese Differenz entspricht einem Betrag von 19,7 Millionen Franken.

Die heutige Bestimmung im Personalgesetz lautet: „Der Regierungsrat beschliesst zur Erhaltung der Kaufkraft jährlich über die Anpassung der Löhne. Er kann für die lineare und die individuelle Lohnentwicklung eine Quote festlegen“ (vgl. § 32 Abs. 5 Personalgesetz, PG; SRL Nr. 51).

Diese Regelung entspricht nicht mehr den Anforderungen an ein modernes Lohnsystem. Vielmehr muss das Lohnsystem folgenden Zielen genügen:

- Gewährleistung der internen Lohngerechtigkeit, so dass die Mitarbeitenden aufgrund der Funktion, Erfahrung und Leistung gerecht entlohnt werden;
- Gewährleistung der externen Lohngerechtigkeit, so dass ein marktkonformes Lohnniveau im Vergleich zum lokalen und zunehmend zum überregionalen Arbeitsmarkt erreicht wird;
- Wirtschaftliche Sicherheit für die Mitarbeitenden, so dass die Deckung der Lebenshaltungskosten ermöglicht wird;
- Steuerung der Personalkosten, so dass die Lohnentwicklung auf die finanziellen Möglichkeiten des Arbeitgebers abgestimmt wird.

Diese vielfältigen Zielsetzungen soll der Regierungsrat jeweils bei der Budgetierung und der Festlegung der Quote für die generellen und individuellen Lohnanpassungen berücksichtigen. Diese Lösung bietet Rechtssicherheit, verschiebt den Fokus vom Kaufkraftausgleich auf die Gesamtbetrachtung der Lohnentwicklung (generell und individuell) und entspricht der verbreiteten Praxis in der Privatwirtschaft.

2. Motion Stucki Walter vom 1. Dezember 2008 über eine Neuregelung der Gesetzesvorgaben bei der Besoldungsanpassung für das Staatspersonal (Verzicht auf den Luzerner Index)

Der Kantonsrat Walter Stucki reichte am 1. Dezember 2008 namens der Planungs- und Finanzkommission (PFK) die Motion M 325 über eine Neuregelung der Gesetzesvorgaben bei der Besoldungsanpassung für das Staatspersonal (Verzicht auf den Luzerner Index) ein. Er forderte den Regierungsrat auf, die gesetzlichen Grundlagen dahingehend zu verändern, dass bei den jährlichen Besoldungsanpassungen nicht mehr auf den Luzerner Lohn-Index zurückgegriffen werden muss. Die PFK verlangt folgenden Mechanismus zur Anpassung der Besoldung: "Der Kantonsrat beschliesst die Besoldungsordnungen und der Regierungsrat über die Anpassungen der Besoldungsklassen. Auf die Angabe der prozentualen Indexnachführung wird verzichtet. Der Regierungsrat orientiert sich bei der Anpassung der Lohnklassen neben der Erhaltung der Kaufkraft an der Lage auf dem Arbeitsmarkt, der Nominallohnentwicklung und den finanziellen Möglichkeiten des Kantons. Dabei legt er den linearen Anstieg der Lohnklassen und der berechtigten Löhne mit einem Prozentsatz (statt wie bisher mit dem Luzerner Index) fest. Zugleich beschliesst er den maximalen Prozentsatz der Lohnsumme für den individuellen Anstieg. Im regierungsrätlichen Beschluss ist festzuhalten, dass mit der Besoldungsanpassung alle Kaufkraftausgleiche bis zum Septemberindex des laufenden Jahres abgegolten sind".

In seiner Antwort auf die Motion M 325 sah der Regierungsrat vor, dem Kantonsrat eine Revision der Besoldungsbestimmungen im Personalgesetz zu unterbreiten und neu die von der PFK vorgeschlagenen Kriterien (Erhaltung der Kaufkraft, Lage auf dem Arbeitsmarkt, Nominallohnentwicklung, finanzielle Möglichkeiten des Kantons) aufzunehmen. Damit können dem Kantonsrat die Besoldungsordnungen ohne Index zum Beschluss vorgelegt werden. Der Regierungsrat soll in der Folge die Anpassung der Lohnklassen über einen Prozentsatz festlegen. Die Steuerungsmöglichkeit durch den Kantonsrat bliebe unverändert, da sich der Regierungsrat an die beschlossenen Budgetvorgaben halten müsse. Gleichzeitig wird beabsichtigt, weitere Anliegen aus dem Besoldungsbereich dem Kantonsrat vorzulegen.

Die Motion wurde anlässlich der Kantonsratssitzung vom 10. März 2009 für erheblich erklärt. Die von der Motion betroffenen Erlasse wurden entsprechend überarbeitet und werden deshalb vorliegend den Adressatinnen und Adressaten zur Vernehmlassung unterbreitet.

3. Ausblick und Handlungsbedarf im Besoldungsbereich

Der Regierungsrat hat im April 2010 strukturelle Lohnmassnahmen 2011 und 2012 sowie Aufträge für mittelfristige Massnahmen im Besoldungsbereich beschlossen.

Diese Anpassungen sind nicht Bestandteil vorliegender Revision des Besoldungsrechts, sondern formulieren die Strategie im Lohnbereich, setzen gezielt kurzfristige Lohnmassnahmen um und bereiten mittelfristige Lohnmassnahmen vor. Da die Lohnmassnahmen in Teilbereichen vorgesehen sind, wird von strukturellen Massnahmen gesprochen.

Der Arbeitgeber Kanton Luzern weist aktuell ein unterdurchschnittliches Lohnniveau auf. Gegenüber den anderen Kantonen beträgt der Unterschied rund vier Prozent. Es ist dies die Folge der unterdurchschnittlichen Lohnanpassungen in den vergangenen Jahren. Im Kaderbereich wirken sich zudem die überdurchschnittlich gestiegenen Löhne auf dem Arbeitsmarkt aus.

In Teilbereichen bestehen Rekrutierungsprobleme von ausreichend qualifiziertem Personal. Zudem mehren sich die Zeichen für eine latente Unzufriedenheit der Mitarbeitenden wie der Führungsverantwortlichen mit der Situation im Besoldungsbereich.

Erforderlich wurde die Strategie gezielter struktureller Lohnmassnahmen, da eine generelle Anhebung des Lohnniveaus um vier Prozent Kosten in der Höhe von rund 40 Millionen Fran-

ken verursachen würde (inklusive die Anpassung der Beitragsleistungen an die Spitäler, die Hochschulen und die Universität sowie die Volksschulen). Damit liessen sich jedoch die Lohnprobleme nur teilweise lösen.

Es werden deshalb auf 2011 und 2012 Lohnmassnahmen zugunsten von Lehrpersonen der Sekundarstufe II (Gymnasial- und Berufsschullehrpersonen) sowie Polizeifunktionen der Luzerner Polizei umgesetzt. Mittelfristig ist das Lohnniveau der oberen Lohnklassen und die Funktionsumschreibungen in der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal nach zehn Jahren den zwischenzeitlich geänderten Anforderungen anzupassen.

II. Revisionsbedarf

Die Revision des Personalgesetzes dient in erster Linie der Umsetzung der Motion M 325 von Walter Stucki über eine Neuregelung der Gesetzesvorgaben bei der Besoldungsanpassung für das Staatspersonal (Verzicht auf den Luzerner Index). Sie wird aber auch zum Anlass genommen, weitere Anliegen (z.B. verständlichere Formulierungen in Personalgesetz und Besoldungsverordnung, Einführung einer gesetzlichen Grundlage für die Ausrichtung von nicht lohnrelevanten geldwerten Massnahmen [sog. Fringe Benefits]) aus dem Besoldungsbereich aufzunehmen. Diese Änderungen sind mehrheitlich rein formeller Art.

- **Neue Formulierung der jährlichen Lohnanpassung (Abschaffung Luzerner Index):**

Als zentrale Neuerung ist vorgesehen, dass die jährliche Lohnanpassung nicht mehr an den Landesindex der Konsumentenpreise respektive den Luzerner Index gekoppelt ist. Die Kompetenzregelung soll aber bestehen bleiben. Durch den Budgetbeschluss behält der Kantonsrat die Kontrolle über die gesamthaft gewährte Lohnentwicklung. Der Regierungsrat entscheidet über die Verwendung der bewilligten Lohnsumme und kann dabei generelle, individuelle und neu auch strukturelle Lohnanpassungen vorsehen. Der Kantonsrat und der Regierungsrat sollen eine kontinuierliche und verlässliche Lohnpolitik verfolgen. Diese Politik soll auf ein konkurrenzfähiges Lohnniveau im schweizerischen wie lokalen Arbeitsmarkt ausgerichtet sein. Der Regierungsrat wendet dabei folgende Kriterien an: die Erhaltung der Kaufkraft, die Lage auf dem Arbeitsmarkt, die Nominallohnentwicklung¹ und die finanziellen Möglichkeiten des Kantons. Aufgrund dieser verschiedenen Kriterien wird eine nachvollziehbare und auf Rechtssicherheit basierende Vorgehensweise zur jährlichen Lohnanpassung festgelegt. Durch die Tatsache, dass der Kanton Luzern bei der Festlegung der jährlichen Lohnerhöhung nicht mehr an einen starren Index gebunden ist, kann er mit Hilfe der neuen Kriterien die Lohnerhöhungen realitätsnaher steuern. Es soll gewährleistet sein, dass das Luzerner Lohnniveau mit dem Schweizerischen Lohnniveau Schritt halten kann. Die Einzelheiten zur generellen und individuellen Lohnanpassung werden in der jeweiligen Besoldungsverordnung aufgeführt.

Die Besoldungsordnung für das Staatspersonal vom 24. Juni 2002 soll totalrevidiert werden. Durch die Abschaffung des Luzerner Index werden die Lohnklassen nicht mehr an den Landesindex der Konsumentenpreise gekoppelt. Neu sollen die individuellen und generellen Lohnanpassungen aufgrund der im Personalgesetz formulierten Kriterien festgelegt werden. Die Minimal- und Maximalansätze werden aufgrund des aktuellen Standes festgesetzt. Die Werte kann der Regierungsrat jeweils um den im Rahmen der bewilligten Mittel gewährten generellen Prozentsatz der jährlichen Lohnanpassung erhöhen. Diesbezüglich soll auch die Besoldungsordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste angepasst werden.

Dem Anliegen der Motion von Walter Stucki namens der PFK wird wie folgt entsprochen:

¹ Die Nominallohnentwicklung zeigt die tatsächliche Entwicklung der Löhne in Franken, während die Reallohnentwicklung durch die Berücksichtigung der Kaufkraftentwicklung die teuerungsbereinigte Lohnentwicklung aufzeigt.

- Mit der Neufestsetzung der Minima und Maxima der Lohnklassen in den Besoldungsordnungen gilt die aufgelaufene Teuerung als abgegolten. Bei der Hochrechnung der Minimal- und Maximalansätze der Lohnklassen wurden lediglich die generell gewährten Lohnanpassungen berücksichtigt. Die Minimal- und Maximalwerte der Lohnklassen entsprechen dem Stand im Jahre 2010.
- Ab diesem Zeitpunkt (2010) werden die zwischenzeitlich und zukünftig gewährten generellen Lohnanpassungen aufgerechnet. Damit gelten alle Kaufkraftausgleiche als abgegolten.
- Da die Minimal- und Maximalwerte der Lohnklassen nur noch mit einem Prozentsatz hochgerechnet werden, ist ein Basisindex (Septemberindex) – wie vom Motionär vorgeschlagen – nicht notwendig.

- **Formelle Teilrevision des Besoldungsrechts:**

Mit der Revision des Personalrechts vom 1. Januar 2003 wurde ein modernes Lohnsystem eingeführt. Mit der Einführung wurde Neuland beschritten. Das Lohnsystem hat sich bewährt. In der Praxis hat sich aber gezeigt, dass gewisse Bestimmungen aus dem Besoldungsbereich unsystematisch abgefasst oder in sich nicht stimmig sind. Diese sollen angepasst (Bsp. § 32 Abs. 2 PG) oder aufgehoben (Bsp. § 32 Abs. 6 PG) werden.

Mit der geplanten Abschaffung des Luzerner Index und der Einführung der neuen Kriterien zur Lohnanpassung sind Änderungen der Besoldungsbestimmungen notwendig. Es wird deshalb im gleichen Zug eine formelle Teilrevision des Besoldungsrechts vorgenommen. Die Vorlage enthält keine grundsätzliche Neukonzeption des Besoldungsrechts und führt auch zu keinen erheblichen Veränderungen von Rechten und Pflichten des Personals. Das Besoldungsrecht soll aber klar, verständlich und in einem kohärenten System normiert werden.

Durch die vorliegende Revision wird die bisherige Kompetenzregelung zur Ausgestaltung des Lohnsystems beibehalten. Demgemäss umschreibt der Kantonsrat in den Besoldungsordnungen den Lohnrahmen (Mindest- und Höchstansätze) und das Klassensystem. Er regelt zudem das Grobraster für die Einstufungen, indem er die Funktionsgruppen umschreibt. Die Funktionen des Staatspersonals werden in der Besoldungsordnung neu vier Funktionsgruppen (vorher 3) zugeordnet. Der Regierungsrat bestimmt in den Besoldungsverordnungen die Details des Lohnsystems. Der Gesetzgeber gibt dabei den einzuhaltenden Rahmen im Personalgesetz und in der Besoldungsordnung vor.

Im Personalgesetz – und nicht mehr wie bis anhin in der Besoldungsverordnung – soll neu festgehalten werden, dass sich der Lohn für das Staatspersonal nach Funktion, Erfahrung und Leistung richtet. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt kann ergänzend berücksichtigt werden. Diese Änderung erfolgt, da die Kriterien zur Lohnfestlegung auf Stufe Personalgesetz zu regeln sind und nicht wie bis anhin in der Besoldungsverordnung. Dies dient der besseren Übersicht. Es wird eine gesetzliche Grundlage geschaffen, damit abweichende Kriterien zur Lohnfestlegung für bestimmte Angestelltengruppen (beispielsweise die Lehrpersonen) eingeführt werden können. Dies ist notwendig, da beispielsweise bei den Lehrpersonen die Leistungskomponente nicht lohnrelevant ist.

§ 32 PG soll übersichtlicher ausgestaltet werden. Die Absätze 3 und 6 von § 32 PG sollen aufgehoben werden, da sie in der Praxis nicht oder nicht in dieser Form umgesetzt werden konnten.

Die Grundsatzfragen der Vorschriften über die erstmalige Einreihung (§ 33 PG) und über die Lohnanpassung (§ 34 PG) sollen in anderer Form im Personalgesetz geregelt werden (§ 31 Abs. 2 PG, § 32 Abs. 4 PG). Die weniger wichtigen Wertungsfragen der §§ 33 und 34 PG werden in der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal geregelt.

- **Einführung von geldwerten Massnahmen:**

Es soll eine gesetzliche Grundlage für das Ausrichten von nicht lohnrelevanten geldwerten Zusatzleistungen (sogenannte Fringe Benefits) geschaffen werden. Geldwerte Massnahmen

sind Zusatzleistungen des Arbeitgebers, die nicht in Form von Geld ausgerichtet werden. Derartige Leistungen sind in grossen Teilen der Privatwirtschaft seit längerer Zeit üblich. Sie dienen der Personalgewinnung und –erhaltung und tragen zur Attraktivität des Arbeitgebers bei. Beispielsweise kommen eine verbilligte Verpflegung in Form von Essensgutscheinen, Beiträge an die Kosten eines Abonnements für den öffentlichen Verkehr, Gutscheine für Kino oder Museen, Beiträge an die Kosten eines Fitness-Abos, Beteiligung an Handy-Gebühren, verbilligte Mitgliedschaft bei Mobility oder Abgabe von Gratis-Kaffee in Betracht.

- **Mitglieder von Kommissionen und ähnlichen Gremien:**

Die Rechtsstellung der Mitglieder von Kommissionen und ähnlichen Gremien soll vereinheitlicht werden. Mitglieder von ähnlichen Gremien sind beispielsweise die Präsidentin der Schlichtungsbehörde für Miete und Pacht oder ein Ersatzrichter des Obergerichts. Diese Vereinheitlichung ist notwendig, da es sich in der Praxis gezeigt hat, dass ein Rechtsgleichheitsproblem besteht und kein Abgrenzungskriterium der beiden Kategorien vorhanden ist. Die Mitglieder von ähnlichen Gremien sollen wie die Kommissionsmitglieder grundsätzlich nur noch Anspruch auf Vergütung ihrer Arbeitsleistung und auf Spesenersatz haben. Weitere Ansprüche sollen nur entstehen, wenn diese pro Kalenderjahr ein Pensum von mehr als 180 Stunden leisten.

III. Die Änderungen im Einzelnen

1. Personalgesetz (PG)

§ 30a PG: Lohnpolitik

In diesem neu eingeführten Gesetzesparagraf wird die Lohnpolitik des Kantons definiert. Kantonsrat und Regierungsrat verfolgen eine kontinuierliche und verlässliche Lohnpolitik. Kontinuierlich und verlässlich meint, dass die Löhne bei guter Konjunkturlage nicht sprunghaft ansteigen und im Gegenzug bei schlechter Konjunkturlage trotzdem Lohnerhöhungen möglich sind.

Der Kanton Luzern ist bestrebt, fähiges und qualifiziertes Personal anzustellen. Dies ist nur möglich, wenn sich auch der Lohn des Personals im Vergleich zu anderen Kantonen und der Privatwirtschaft auf einem konkurrenzfähigen Niveau bewegt.

§ 31 PG: Besoldung

Das Lohnsystem für das Staatspersonal stellt sicher, dass die Löhne anforderungsgerecht (aufgrund der Funktion einer Lohnklasse zugeordnet), erfahrungsgerecht (nutzbare Erfahrung) und leistungsgerecht sind. Zusätzlich kann die Lage auf dem Arbeitsmarkt bei der Lohneinreihung ergänzend berücksichtigt werden. All dies war bisher auf Stufe Besoldungsverordnung geregelt und soll neu auf Gesetzesstufe normiert werden.

Der Regierungsrat kann für bestimmte Angestelltengruppen wie zum Beispiel für Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste andere Kriterien zur Bestimmung der Lohnhöhe vorsehen. So erfolgt für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste die Lohneinreihung aufgrund der Funktion (z.B. „Lehrperson für das Obergymnasium und das Kurzzeitgymnasium“) und der Erfahrungsjahre, die in Stufen umgesetzt werden.

§ 32 PG: Lohn

Der bisherige § 32 PG soll neu eine klarere Struktur erhalten und übersichtlicher werden. Im Folgenden werden der Begriff Lohnklasse und die Aufgaben von Kantonsrat und Regierungsrat im Zusammenhang mit dem Lohnsystem erläutert. Der Begriff und die Aufgaben erfahren durch die vorliegende Revision keine Änderung. Es werden jedoch neue Kriterien zur Anpassung der Löhne eingeführt.

- Lohnklassen

§ 32 PG beinhaltet die Grundnormierung des Lohnsystems. Das Lohnsystem baut auf Lohnklassen auf. Jede im Kanton ausgeübte Funktion (berufliche Tätigkeit) wird einer bestimmten Lohnklasse zugewiesen. Die Zuweisung erfolgt wie bisher gemäss den Grundanforderungen der Funktion beziehungsweise aufgrund folgender Kriterien: Art und Umfang der Aufgaben, Ausbildung und Erfahrung, Kompetenzen, Arbeitsbedingungen und die Lage auf dem Arbeitsmarkt.

Die Lohnklassen sind als Lohnbänder ausgestaltet. Die Lohnhöhe innerhalb des Lohnbandes richtet sich nach der Erfahrung und der Leistung der einzelnen Angestellten (vgl. § 7 Besoldungsverordnung für das Staatspersonal, BVO; SRL Nr. 73a). Dies geschieht allerdings nur im Rahmen der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel.

- Aufgaben des Kantonsrats

Dem Kantonsrat obliegt die Grobsteuerung des Lohnsystems.

Der Kantonsrat trifft in der Besoldungsordnung die wichtigsten normativen Entscheide. Er bestimmt die Lohnklassen sowie die Mindest- und Höchstansätze der Löhne in jeder Lohnklasse. Weiter ordnet er den Lohnklassen die Funktionsgruppen zu. Damit definiert der Kantonsrat die Eckpfeiler des Lohnsystems. Er bestimmt die Bandbreite der Löhne und die Struktur (Lohnklassen, Funktionsgruppen).

Der Kantonsrat entscheidet im Weiteren über die Entwicklung der Lohnsumme. Zwar kann er (im Rahmen von Leistungsauftrag mit Globalbudget) nicht mehr über das Personalbudget bestimmen. Er kann aber im Rahmen der Budgetdebatte Vorgaben über die allgemeine Lohnentwicklung machen und die Lohnsumme dadurch zuverlässig steuern.

- Aufgaben des Regierungsrats

Dem Regierungsrat obliegt die Detailnormierung des Lohnsystems. Er erlässt die Personalverordnung und die Besoldungsverordnungen mit den Anhängen. Die Aufgaben des Regierungsrates werden auf Gesetzesstufe kohärenter und verständlicher dargelegt. Es wird aufgezeigt, aufgrund welcher Vorgaben der Funktionsraster mit den Funktionsumschreibungen und den dazugehörigen Lohnklassen festgelegt wird (§ 32 Abs. 2 PG). Weiter wird in einer Gesetzesdelegation dargelegt, dass der Regierungsrat die Lohnklassen ausgestaltet sowie für die Grundsätze der Lohnfestlegung und der Lohnentwicklung zuständig ist (§ 32 Abs. 3 PG).

Der Regierungsrat trifft sodann wichtige strategische Entscheidungen im Bereich der Lohnentwicklung. Er entscheidet, ob die vom Kantonsrat bewilligten Mittel für individuelle, generelle oder neu strukturelle Lohnanpassungen eingesetzt werden. Er berücksichtigt dabei die neu einzuführenden Kriterien: das Ziel der Erhaltung der Kaufkraft, die Lage auf dem Arbeitsmarkt, die Nominallohnentwicklung und die finanziellen Möglichkeiten des Kantons (§ 32 Abs. 4 PG).

Der bisherige § 32 Absatz 3 PG wurde in der Praxis noch nie angewendet. Er wird deshalb aufgehoben. Ebenso wurde der bisherige § 32 Absatz 6 PG in der Praxis so nicht umgesetzt.

§§ 33 und 34 PG: Einreihung, Lohnanpassung

§§ 33 und 34 PG sollen aufgehoben werden. Die Vorschriften über die erstmalige Einreihung und die Lohnanpassungen enthalten einerseits Detailnormierungen, welche neu in der Besoldungsverordnung geregelt werden. Dabei handelt es sich nicht um wichtige Wertungsfragen, die vom Kantonsrat politisch entschieden werden müssen. Andererseits enthalten sie

Grundsatzfragen, welche in anderer Form im Personalgesetz geregelt werden (§ 31 Abs. 2 PG, § 32 Abs. 4 PG).

§ 36 PG: Nicht lohnrelevante Leistungen

§ 36a PG: Zulagen im Rahmen des Rechnungsabschlusses

Der bisherige § 36 PG war zu eng formuliert. Es wird neu in § 36 PG die Grundlage für die Ausrichtung von sogenannten Fringe Benefits geschaffen. Dies sind Zusatzleistungen des Arbeitgebers, die nicht in Geld bestehen. Für einen öffentlichen Arbeitgeber stehen dabei Angebote mit einem optimalen Kosten-Nutzen-Verhältnis im Vordergrund, die den gesundheitspolitischen, umweltpolitischen oder kulturellen Zielsetzungen Rechnung tragen (Beiträge an die Kosten eines Abonnements des öffentlichen Verkehrs, verbilligte Verpflegung in Form von Essensgutscheinen, vergünstigte Sportmöglichkeiten, vergünstigte Kino- und Museums-eintritte usw.). Derartige Leistungen sind in grossen Teilen der Privatwirtschaft seit längerer Zeit üblich. Sie dienen der Personalgewinnung und –erhaltung und tragen zur Attraktivität des Arbeitgebers bei. Damit dieses Instrument genutzt werden kann, ist eine gesetzliche Grundlage zu schaffen.

Geringfügige respektive unregelmässige Naturalleistungen sind meist von der Steuer- und Sozialversicherungspflicht befreit und schaffen somit keinen zusätzlichen Administrationsaufwand.

Es soll neu ein § 36a PG geschaffen werden. Diese Neuerung ist im Zusammenhang mit der Leistungszulage (§ 35 Absatz 2 PG) zu betrachten. Die Leistungszulage ist an spezielle Voraussetzungen gebunden. Damit aber auch eine flächendeckende Anerkennung möglich ist, wird eine Grundlage zur Gewährung von einmaligen Zulagen geschaffen. Derart zugesprochene Zulagen belasten die Rechnung nur während eines Kalenderjahres und fallen danach weg. Im Gegensatz zu einer generellen Lohnanpassung haben einmalige Zulagen keine Langzeitwirkung. Sie eignen sich als einmalige, aber motivierende Zeichen der Anerkennung für das Personal.

2. *Besoldungsordnung für das Staatspersonal (BO)*

§ 1 BO: Lohnskala

Nach dem heutigen Recht sind die Mindest- und Höchstansätze der Lohnklassen an den Landesindex der Konsumentenpreise gebunden. Aufgrund der Umsetzung der Motion M 325 von Walter Stucki namens der PFK über eine Neuregelung der Gesetzesvorgaben bei der Besoldungsanpassung für das Staatspersonal (Verzicht auf den Luzerner Index) soll diese Bindung nun entfallen. Neu sollen die individuellen und die generellen Lohnanpassungen aufgrund der im Personalgesetz (§ 32 Absatz 4 PG) formulierten Kriterien festgelegt werden.

Die Minimal- und Maximalansätze der Lohnklassen werden dem aktuellen Stand angepasst. Damit sind alle Kaufkraftausgleiche bis zum Inkrafttreten der Revision abgegolten. Anstelle der Indexierung soll der Regierungsrat die Minimal- und Maximalwerte der Lohnklassen im Rahmen der generellen Lohnanpassungen erhöhen können. Dabei ist die Exekutive jedoch nicht frei. Einerseits kann die Erhöhung nur im Rahmen der vom Kantonsrat bewilligten Mittel erfolgen. Andererseits hat sich der Regierungsrat an die ihm gesetzlich vorgegebenen Kriterien (Erhaltung der Kaufkraft, Lage auf dem Arbeitsmarkt, Nominallohnentwicklung, finanzielle Möglichkeiten des Kantons) zu halten.

§ 2 BO: Funktionsgruppen

Den Funktionen des Staatspersonals werden neu vier Funktionsgruppen (vorher drei) zugeordnet. Das oberste Führungskader der Verwaltung, der Gerichte und der Strafverfolgungsbehörden gehört der Funktionsgruppe Ia an (Lohnklassen 14-18), währenddem das obere

Fach- und Führungskader der Gerichte und der Strafverfolgungsbehörden sowie die Sonderfunktionen der Funktionsgruppe Ib (Lohnklassen 14-16) zugeordnet werden. Es hat sich in der Praxis gezeigt, dass die Mitglieder der Funktionsgruppe I aufgrund der vielfältigen Funktionen differenziert betrachtet werden müssen. Bisher wurde innerhalb der Funktionsgruppe I zwischen Funktionen, welche vom Regierungsrat gewählt wurden und solchen Funktionen, welche nicht vom Regierungsrat gewählt wurden, unterschieden. Neu enthält die Funktionsgruppe Ia das oberste Kader der kantonalen Verwaltung (Leiterinnen und Leiter von grossen und bedeutenden Dienststellen), der Gerichte und der Strafverfolgungsbehörden. Das oberste Führungskader wurde ausgeweitet, damit zukünftige Funktionen (Bsp. Oberstaatsanwalt bzw. Oberstaatsanwältin) darunter subsumiert werden können. Der Oberstaatsanwalt oder die Oberstaatsanwältin wird vom Kantonsrat gewählt und der Generalsekretär oder die Generalsekretärin der zweitinstanzlichen Gerichte wird vom zukünftigen Kantonsgericht gewählt. Dies hat zur Folge, dass das Unterscheidungskriterium, ob jemand vom Regierungsrat gewählt wird oder nicht, dahinfällt. Der Regierungsrat bestimmt in Anhang 2 BVO die Zuordnung der Funktionen zur Funktionsgruppe Ia. Für die oberen Fach- und Führungskader der Gerichte, der Strafverfolgungsbehörden und die Sonderfunktionen wird neu eine eigene Funktionsgruppe Ib gebildet. Das obere und mittlere Führungskader sowie das obere Fachkader bilden die Funktionsgruppe II (Lohnklassen 8-16). Die Fachangestellten und die Angestellten ohne Kaderfunktionen (bisher übriges Personal) werden weiterhin der Funktionsgruppe III zugeordnet (Lohnklassen 1-10).

§ 3 BO: Besoldungsverordnung

Diese Regelung existierte bereits in der bisherigen Besoldungsordnung für das Staatspersonal. Sie wird in der totalrevidierten Besoldungsordnung beibehalten.

3. *Besoldungsordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste (BOL)*

§ 1 BOL: Lohnskala

Die in § 1 Besoldungsordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste vorgenommenen Änderungen entsprechen jenen von § 1 der Besoldungsordnung für das Staatspersonal.

§ 3 BOL: Auszahlung der Besoldung

Die Auszahlung der Löhne wird neu in § 3 Absatz 1 BVO geregelt. Diese Bestimmung findet auch auf die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste Anwendung (vgl. § 2 Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste). Folglich kann § 3 BOL aufgehoben werden.

4. *Besoldungsverordnung für das Staatspersonal (BVO)*

§ 2 BVO: Anpassung der Löhne zur Erhaltung der Kaufkraft

Die Bindung an den Landesindex der Konsumentenpreise entfällt. Die Bestimmung ist im Zug der Umsetzung der Motion M 325 von Walter Stucki namens der PFK über eine Neuregelung der Gesetzesvorgaben bei der Besoldungsanpassung für das Staatspersonal (Verzicht auf den Luzerner Index) aufzuheben.

§§ 3 und 4 BVO: Lohnauszahlung und Abrechnungen, Zahlungen

In einem neu formulierten § 3 BVO werden die Lohnauszahlung und die Abrechnungen geregelt. § 4 BVO wird aufgehoben. Die Regelungen betreffend Zahlungsmodalitäten (z.B.

Zeitpunkt der Zahlungen) sollen neu auf Weisungsstufe von der Dienststelle Personal erlassen werden. Die Dienststelle Personal besitzt aufgrund von § 55 Absatz 1 der Personalverordnung eine diesbezügliche Weisungsbefugnis. Die Änderung hat keine materiellen Auswirkungen. Sie dient ausschliesslich der Vereinfachung.

§ 6 Absatz 4 BVO: Zuordnung der beruflichen Tätigkeiten

Aufgrund der Aufteilung der bisherigen Funktionsgruppe I in die Funktionsgruppen Ia und Ib musste § 6 Absatz 4 BVO neu formuliert werden. Die Funktionsgruppen Ia und Ib beinhalten Mitglieder, die entweder von einem gesetzgebenden Organ (bspw. Staatsanwalt), vom Regierungsrat (bspw. Dienststellenleiterin) oder von einem Gericht (bspw. Grundbuchinspektorin) gewählt werden. Berufliche Tätigkeiten der Funktionsgruppen Ia und Ib werden vom Regierungsrat einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet.

§§ 7 – 14 BVO: Allgemeines

§§ 7 - 9 BVO ersetzen die bisherigen §§ 7 -12 BVO. Es findet keine materielle Änderung statt. Die Definition des Lohnbandes (§ 7 BVO), die Lohnfestlegung (§ 7a BVO), die erstmalige Einreihung in das Lohnsystem (§ 8 BVO) und die Überprüfung der erstmaligen Einreihung (§ 9 BVO) werden besser strukturiert, übersichtlicher gestaltet und in einer verständlicheren Sprache abgefasst.

Die §§ 10 – 12a BVO behandeln die Lohnanpassungen. Neu können Löhne strukturell angepasst werden. Es wird neu dargelegt, wann eine Funktionsänderung vorliegt.

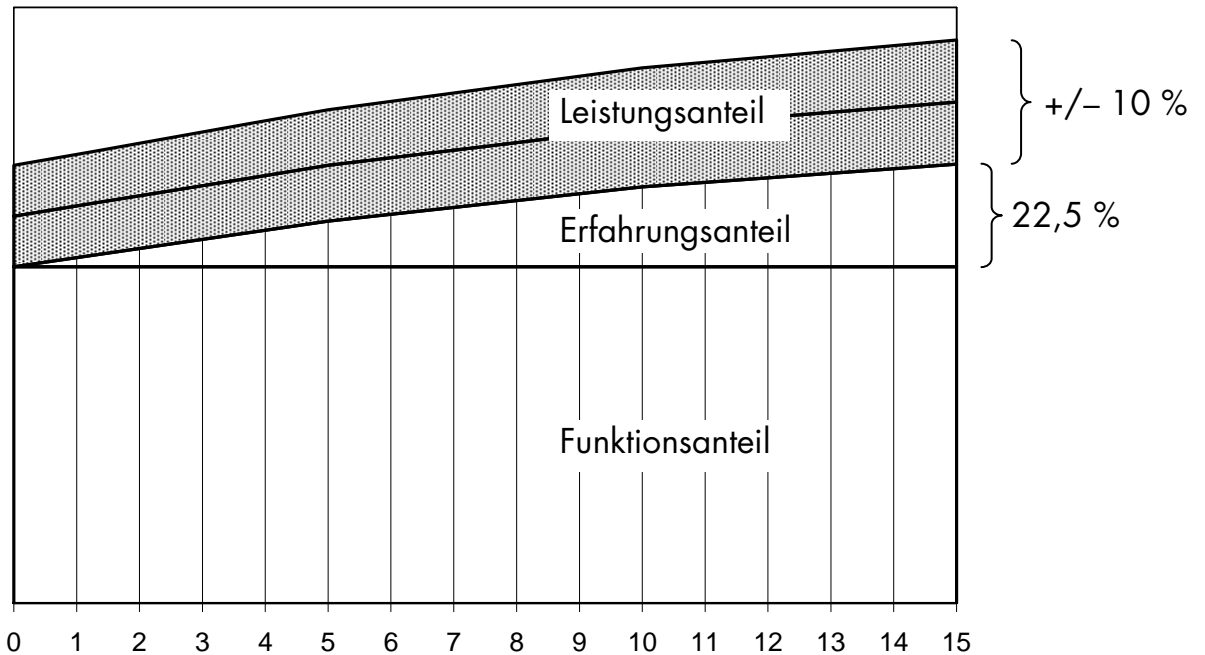
Die §§ 13a – 14 BVO machen eine klare Definition der heute bestehenden Zulagen. Die ausserordentliche Zulage zur Gewinnung oder Erhaltung und die Leistungszulage werden neu in §§ 13a respektive 14 BVO geregelt.

Im Folgenden wird auf die einzelnen Paragraphen näher eingegangen.

§ 7 BVO: Lohnband

An der Regelung des Lohnbands werden keine materiellen Veränderungen vorgenommen. Die neue Formulierung dient ausschliesslich der Verständlichkeit des Instruments.

Das Lohnband kann grafisch wie folgt dargestellt werden:



§ 7a BVO: Lohnfestlegung

Die zuständige Behörde legt die Löhne aufgrund folgender Parameter fest:

- Lohnklasse, der die ausgeübte Funktion zugewiesen ist;
- Leistung und Erfahrung des oder der Angestellten (Position im Lohnband);
- bewilligte Mittel, die der zuständigen Behörde für die individuellen Lohnanpassungen zur Verfügung stehen.

Das System funktioniert jedoch nicht rein mechanistisch. Vielmehr hat die zuständige Behörde einen gewissen Ermessensspielraum. Sie berücksichtigt bei der Lohnfestlegung zusätzlich interne Quervergleiche und die Lage auf dem Arbeitsmarkt. Allerdings muss sie ihr Ermessen pflichtgemäss und rechtsgleich ausüben.

Sollte der oder die Angestellte mit einem Lohnentscheid nicht einverstanden sein, kann er oder sie innert zehn Tagen (heute: zwanzig Tage) ein Gespräch mit der zuständigen Behörde verlangen. Die Einführung einer kürzeren Frist begründet sich damit, dass in den Bestimmungen der Personalverordnung („XIII. Zuständigkeit und Verfahren“) die Frist von bisher zwanzig Tagen, um einen personalrechtlichen Entscheid zu verlangen, auf zehn Tage verkürzt wurde (vgl. § 67 Abs. 4 PVO). Da in der Rechtsordnung einheitliche Fristen gelten sollten, wird die Frist in der BVO ebenfalls gekürzt.

§ 8 BVO: Erstmalige Einreihung in das Lohnsystem

§ 9 BVO: Überprüfung der erstmaligen Einreihung

Die erstmalige Einreihung ist zwangsläufig mit gewissen Unsicherheiten behaftet. Die Lohnfestlegung muss deshalb spätestens ein Jahr nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Leistungsbeurteilung im Rahmen des Beurteilungs- und Fördergesprächs überprüft und unter Umständen angepasst werden (§ 9 BVO).

Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger können wie bisher für höchstens drei Jahre in Lohn-Unterklassen eingereiht werden.

§ 10 BVO: Lohnanpassungen, Übersicht

In § 10 BVO werden die Formen von möglichen Lohnanpassungen aufgelistet.

Die zuständige Behörde kann eine individuelle Lohnanpassung nur im Rahmen der ihr zur Verfügung stehenden Mittel anordnen. Fehlen ausreichende Mittel, unterbleibt eine individuelle Lohnanpassung trotz grösserer Erfahrung und allenfalls besserer Leistung der oder des Angestellten.

§ 11 BVO: Strukturelle Lohnanpassungen

Die Möglichkeit zur Gewährung von strukturellen Lohnanpassungen ist neu. Diese Grundlage wurde eingeführt, da bei gewissen Angestelltengruppen aus Arbeitsmarktgründen oder aus Gründen der Rechtsgleichheit strukturelle Lohnanpassungen notwendig sind.

§ 12 BVO: Individuelle Lohnanpassung

Im Rahmen der vom Kantonsrat bewilligten Mittel entscheidet der Regierungsrat, wie viele Prozente der Lohnsumme für die individuelle und für die generelle Lohnanpassung zur Verfügung stehen. Die entsprechenden Beträge werden auf die zuständigen Behörden aufgeteilt, die sie aufgrund der Kriterien von § 7a BVO auf die einzelnen Angestellten verteilen. Für die Bewertung der Leistung ist der Beurteilungswert gemäss dem Beurteilungs- und Fördergespräch massgebend.

Eine individuelle Lohnanpassung wird nicht vorgenommen, wenn Angestellte im laufenden Jahr weniger als sechs Monate Arbeit geleistet haben oder während die Kündigungsfrist läuft. Erstere Regel wurde eingeführt, weil eine aussagekräftige Leistungsbeurteilung nicht vorgenommen werden kann, wenn jemand nur während der Hälfte des Jahres gearbeitet hat.

Falls Angestellte mit einer individuellen Lohnanpassung nicht einverstanden sind, können sie diese Entscheidung analog dem beschriebenen Vorgehen gemäss § 7a Absatz 3 BVO anfechten.

§ 12a BVO: Funktionsänderung

Eine Funktionsänderung unterscheidet sich qualitativ von einer (normalen) Funktionsentwicklung, da sie einen Stellenwechsel oder eine wesentliche Änderung des Aufgaben- und Verantwortungsbereichs voraussetzt. Es erfolgt eine Neueinreihung in die Lohnklasse, die der neuen Funktion entspricht.

§ 13a BVO: Ausserordentliche Zulage zur Gewinnung oder Erhaltung

Bei einer unbefristet zugesprochenen ausserordentlichen Zulage zur Gewinnung oder Erhaltung ist eine jährliche Überprüfung durch die zuständige Behörde erforderlich. Eine ausserordentliche Zulage zur Gewinnung oder Erhaltung kann zugesprochen werden, wenn Stellen (Bsp. hochspezialisierte Funktion oder sehr qualifizierte Führungskraft) nicht besetzt werden können, da der Kanton aufgrund der Lohnsystematik für diese keinen marktkonformen Lohn zusprechen kann.

§ 14 BVO: Leistungszulage

Gute Leistungen werden grundsätzlich durch die Leistungskomponente im Lohn (d. h. durch die entsprechende Positionierung im Lohnband) abgegolten. Durch die Leistungszulagen kann die zuständige Behörde vor allem sehr gute Leistungen anerkennen, die bei besonde-

ren Gelegenheiten erbracht wurden. Es sind zwei Szenarien erwähnt, welche die Zusprennung einer Leistungszulage rechtfertigen.

Die Leistungszulage gemäss Absatz 1a belohnt besonders anforderungs- und erfolgreiche Projektarbeit.

Die Leistungszulage gemäss Absatz 1b anerkennt ausserordentlich gute Leistungen, die nicht bereits mit der individuellen Lohnanpassung abgegolten sind. Auch hier geht es um Anerkennung von sehr guter Leistung, die bei besonderen Gelegenheiten erbracht wurde. Der zuständigen Behörde wird bewusst ein grosses Ermessen eingeräumt.

Die Leistungszulage gemäss Absatz 1a kann während des Kalenderjahrs gesprochen werden. Die Leistungszulage gemäss Absatz 1b wird per 1. Januar zugesprochen. Der entsprechende Betrag wird den Mitteln belastet, die der Regierungsrat für die individuelle Lohnanpassung festgelegt hat.

§ 21 BVO: Vergütung für besondere Arbeitsleistungen und Kommissionstätigkeit

Die Rechtsstellung der Mitglieder von Kommissionen und ähnlichen Gremien soll vereinheitlicht werden. Die Anhänge 4 (Vergütung für besondere Arbeitsleistungen gemäss § 21 der Besoldungsverordnung) und 6 (Vergütung für Kommissionstätigkeiten gemäss § 21 der Besoldungsverordnung) der BVO werden deshalb aufgehoben. Inhaltlich werden sie in den Anhang 3 BVO integriert. Die gesetzliche Grundlage bildet § 5 der Personalverordnung (vgl. Kommentar zu § 5 PVO). Folglich kann § 21 BVO, in dem der Verweis auf die Anhänge 4 und 6 der BVO geregelt ist, aufgehoben werden.

Anhänge 2, 3 und 5 BVO

In Anhang 2 BVO werden die Funktionen der Funktionsgruppen Ia und Ib aufgeführt. Es wird dabei nicht mehr zwischen den vom Regierungsrat gewählten Funktionen und den nicht vom Regierungsrat gewählten Funktionen unterschieden. Die Funktionsgruppe Ia enthält neu auch Mitglieder, welche nicht vom Regierungsrat gewählt werden (Bsp. Oberstaatsanwalt, Generalsekretärin der Gerichte 2. Instanz).

Im Rahmen der Einführung einer eidgenössischen Zivil- und Strafprozessordnung wird das Gerichtswesen im Kanton Luzern – voraussichtlich per 1. Januar 2011 – neu organisiert. Im Hinblick auf die neue Organisation wird das Gesetz über die Organisation der Gerichte und Behörden in Zivil- und Strafverfahren (OGB) erlassen. Dabei werden verschiedene Funktionen, welche bisher in Anhang 3 BVO aufgeführt sind, abgeschafft (bspw. Ersatzrichter oder –richterinnen der Amtsgerichte und des Kriminalgerichts) oder in ein festes Anstellungsverhältnis überführt (Bsp. Vizepräsident oder Vizepräsidentin des Arbeitsgerichts). Diese im Hinblick auf die Einführung des OGB geplanten Änderungen werden vorliegend jedoch nicht behandelt. Sie werden mit einem separaten Geschäft bereits zu einem früheren Zeitpunkt – voraussichtlich per 1. Januar 2011 – eingeführt.

Ein Teil des Anhangs 5 BVO wird zurzeit im Hinblick auf die Einführung des OGB revidiert. Die Amtsstatthalterämter werden abgeschafft und es wird keine Geschäftsleitung der Staatsanwälte mehr geben. Damit fallen deren Funktionszulagen dahin. Diese Änderungen werden vorgezogen und separat bereits mit dem Inkrafttreten des OGB eingeführt. Sie sind damit nicht Gegenstand der vorliegenden Revision. Die erstinstanzlichen Gerichte heissen neu Bezirksgerichte. Die Standorte Sursee und Entlebuch fallen mit Einführung des OGB weg. Diese geplanten Änderungen werden vorliegend nicht behandelt, sondern in Form einer separaten Vorlage – voraussichtlich per 1. Januar 2011 – geändert.

5. Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste (BVOL)

§ 2 BVOL: Rechtsverweis

Die Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste (BVOL) enthält keine abschliessende Regelung. Sie verweist für zahlreiche Gebiete auf die BVO. Die Revision der BVO führt zur Anpassung der BVOL. Neu anwendbar sind auf die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste § 3 BVO (Lohnauszahlung und Abrechnungen), § 11 BVO (strukturelle Lohnanpassungen), § 13a BVO (ausserordentliche Zulage zur Gewinnung oder Erhaltung) und § 14 Absatz 1a BVO (Leistungszulage bei besonders anforderungs- und erfolgreicher Projektarbeit).

§ 3 BVOL: Generelle Lohnanpassung

Die Bindung der Löhne an den Landesindex der Konsumentenpreise wird aufgehoben. § 3 BVOL muss entsprechend angepasst werden.

§ 4 BVOL: Zahlungen

Die Lohnauszahlungen sollen sich neu nach § 3 BVO richten (vgl. neuer Verweis in § 2 BVOL). Die Regelungen betreffend Zahlungsmodalitäten (z.B. Zeitpunkt der Zahlungen) sollen neu auf Weisungsstufe von der Dienststelle Personal erlassen werden. § 4 BVOL kann somit aufgehoben werden.

§ 6 Absatz 3a BVOL: Einreihung der Lehrpersonen

Lehrpersonen können unter gewissen Voraussetzungen in eine Lohn-Unterklasse eingereiht werden (wenn sie bspw. nicht über die entsprechende Ausbildung für ihre Funktion verfügen). Entfällt der Grund für die tiefere Einreihung, kann die Lehrperson neu eingereiht werden. Da die zuständige Behörde vom veränderten Sachverhalt jedoch in der Regel keine Kenntnis hat, kann sie nicht von Amtes wegen handeln. Die Neueinreihung erfolgt deshalb nur auf Gesuch und nur mit Wirkung für die Zukunft. Letzteres soll Nachforderungen ausschliessen.

§ 7 Absätze 3 und 4 BVOL: Lohnstufen und Lohnstufenänderungen

Neu wird kein Lohnstufenanstieg gewährt, wenn die Lehrperson im laufenden Schuljahr für das Gemeinwesen während weniger als sechs Monaten Arbeit geleistet hat. Für die Lehrpersonen gilt die analoge Regelung wie beim Staatspersonal.

§ 8 Absatz 1 BVOL: Aussetzen des Besoldungsanstiegs

Im Rechtsverweis in § 2 BVOL wird neu auf § 11 BVO (Strukturelle Lohnanpassungen) verwiesen. Da die strukturellen Lohnanpassungen für Lehrpersonen damit bereits im Rechtsverweis geregelt sind, kann der bisherige § 8 Absatz 1 BVOL aufgehoben werden.

Da § 8 Absatz 1 BVOL wegfällt, ist die bisherige Überschrift („Lohnstufenkorrekturen“) nicht mehr aussagekräftig. Sie wird durch eine neue Überschrift ersetzt.

6. Personalverordnung (PVO)

§ 5 PVO: Mitglieder von Kommissionen und ähnlichen Gremien

Nach heutigem Recht gibt es drei Gruppen von besonderen Arbeitsverhältnissen, die nach einem Zeittarif abgerechnet werden. Diese Gruppen sind in den Anhängen der BVO geregelt:

- Im Anhang 3 BVO: Stundenlöhne gemäss § 3 BO (z. B. Steuerkommissionen, Schlichtungsbehörden, Ersatz- und Fachrichter der Gerichte);
- Im Anhang 4 BVO: Vergütung für besondere Arbeitsleistungen gemäss § 21 BVO (z. B. Gefängnisarzt oder -ärztin);
- Im Anhang 6 BVO: Vergütung für Kommissionstätigkeiten gemäss § 21 BVO.

Die Personen, die Stundenlöhne gemäss Anhang 3 BVO oder Vergütungen für besondere Arbeitsleistungen gemäss Anhang 4 BVO beziehen, haben nach heutiger Praxis die gleichen Nebenrechte wie andere Teilzeit-Angestellte (Lohnfortzahlung, Ferienentschädigung, Abfindung, besondere Sozialzulage, Dienstaltersgeschenk). Im Gegensatz dazu haben die Kommissionsmitglieder nur Anspruch auf die Vergütung ihrer Arbeitsleistung und auf Spesenersatz. Weitere vermögensrechtliche Ansprüche bestehen nicht (§ 5 Abs. 1 PVO). Diese Regelung ist nicht unproblematisch. Zunächst besteht ein Rechtsgleichheitsproblem. Es fehlt ein sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung der Personen, die Vergütungen gemäss Anhang 6 BVO einerseits und Anhang 3 BVO beziehungsweise 4 BVO andererseits beziehen. Sodann besteht ein Abgrenzungsproblem. Das Kriterium der Kommissionstätigkeit ist nicht eindeutig. Eine solche kann sowohl nach Anhang 3 BVO als auch nach Anhang 6 BVO vorliegen.

Um diese Abgrenzungsproblematik zu umgehen, sollen nach dem Revisionsvorschlag die Anhänge 3, 4 und 6 BVO im neuen Anhang 3 BVO (Entschädigung für Mitglieder von Kommissionen und ähnlichen Gremien) zusammengefasst werden. Es mag zwar gewöhnungsbedürftig sein, dass beispielsweise ein Amtsarzt oder eine Amtsärztin als Mitglied eines ähnlichen Gremiums bezeichnet wird. Es lässt sich jedoch nur durch eine Vereinigung der bisherigen Anhänge 3, 4 und 6 zu einem revidierten Anhang 3 BVO Rechtsgleichheit zwischen diesen Personen herstellen. Alle Mitglieder von Kommissionen und ähnlichen Gremien werden gleich behandelt. Daraus ergibt sich, dass die Mitglieder von Kommissionen und ähnlichen Gremien grundsätzlich Anspruch auf die Vergütung ihrer Arbeitsleistung und auf Spesenersatz haben. Weitere vermögensrechtliche Ansprüche bestehen nicht. Im Weiteren haben sämtliche Mitglieder von Kommissionen und ähnlichen Gremien die gleichen Rechte wie die anderen nebenamtlichen Angestellten (z.B. Lohnfortzahlung, Ferienentschädigung, Abfindung, besondere Sozialzulage, Dienstaltersgeschenk), wenn sie im Kalenderjahr ein Arbeitspensum von mehr als 180 Stunden leisten. Die Zahl von 180 Stunden entspricht ungefähr einem Pensum von 10 Prozent (d.h. ausgehend von 2076 Stunden/Jahr abzüglich Ferien).

Das Abgrenzungskriterium ist das Arbeitspensum. In aller Regel arbeiten Mitglieder von Kommissionen und ähnlichen Gremien nur mit unregelmässigen Kleinstpensum. Daraus resultieren bescheidenste Nebeneinkünfte, die für die Existenzsicherung und für den Lebensstandard der betreffenden Personen keine Rolle spielen. Weiter besteht bei unregelmässigen Tätigkeiten in Kleinstpensum kein enges Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den Angestellten. Folglich hat der Kanton auch nicht die gleichen Fürsorgepflichten. Es handelt sich um ein Dienstverhältnis sui generis.

§ 62 Absatz 1 PVO: Durchführung des Gesprächs

In § 62 Absatz 1 PVO muss der Verweis auf § 10 BVO angepasst werden, da der bisherige § 10 BVO inhaltlich nicht mehr gleich lautet wie der neue § 10 BVO.

§ 66 Absatz 1 PVO: Zuständige Behörde für die Wahl, die Beendigung und die Umgestaltung

Die bisherige Funktionsgruppe I wird in die Funktionsgruppen Ia und Ib aufgesplittet (vgl. die Ausführungen zu § 2 BO). Der Regierungsrat ist für die Mitglieder der Funktionsgruppe Ia für die Wahl, die Beendigung und die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses zuständig. Dies gilt aber nicht für die zukünftigen Funktionen eines Generalsekretärs des Gerichtswesens oder eines Oberstaatsanwalts resp. -anwältin. Diese sind zwar Mitglied der Funktionsgruppe Ia, werden aber aufgrund von Spezialerlassen vom Gericht respektive vom Kantonsrat gewählt.

IV. Auswirkungen

1. *Finanzielle Auswirkungen*

Falls Fringe Benefits vom Regierungsrat eingeführt würden, könnte dies geringe Mehrbelastungen zur Folge haben. Diese werden aber wohl nicht von erheblichem Ausmass sein. Die Attraktivität des Kantons Luzern als Arbeitgeber kann damit mit geringem finanziellem Aufwand gesteigert werden. Durch die höheren Ansätze für die Kommissionspräsidenten und -präsidentinnen ist mit Mehrkosten von ungefähr 10'000 Franken pro Jahr zu rechnen.

Ansonsten hat die Revision des Besoldungsrechts keine direkten finanziellen Auswirkungen. Die Abkopplung der generellen Lohnanpassung vom Landesindex der Konsumentenpreise beziehungsweise vom Luzerner Index führt zu keinen Mehrkosten. Schliesslich sind auch die weiteren Änderungen kostenneutral. Es geht in erster Linie um Neuformulierungen, die eine bessere Verständlichkeit und Transparenz des Lohnsystems zum Ziel haben.

2. *Folgen für die Gemeinden*

Die Revision des Besoldungsrechts hat keine direkten Auswirkungen auf die Gemeinden. Zwar findet das kantonale Personalrecht auch auf die Gemeinden Anwendung, soweit sie keine eigenen, abweichenden Vorschriften erlassen haben. Die Budgetvorgaben des Kantonsrats und die Entscheide des Regierungsrats zur individuellen oder generellen Lohnanpassung finden aber auf die Gemeinden keine Anwendung.

3. *Folgen für das Personal*

Die Aufnahme der Kriterien zur Festlegung der Höhe der generellen und individuellen Lohnanpassung ins Recht und die Abkopplung der Mindest- und Höchstansätze der Lohnklassen vom Landesindex der Konsumentenpreise verbessert die Transparenz und soll dazu beitragen, Missverständnissen vorzubeugen. Es wird klar festgelegt, aufgrund welcher Kriterien die Löhne jährlich angepasst werden. Dadurch steigt für das Personal die Rechtssicherheit. Die klarere Struktur des Lohnsystems soll gewährleisten, dass das Besoldungsrecht für das Personal besser verständlich ist. Die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für das Ausrichten von geldwerten Zusatzleistungen bringt für das Personal einen positiven Effekt.

Anhang: Erlasstexte

Nr. 51

Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz)

Änderung vom

Der Kantonsrat des Kantons Luzern,

nach Einsicht in die Botschaft des Regierungsrates vom,

beschliesst:

I.

Das Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz) vom 26. Juni 2001 wird wie folgt geändert:

§ 30a *(neu)* *Lohnpolitik*

Der Kantonsrat und der Regierungsrat verfolgen eine kontinuierliche und verlässliche Lohnpolitik, welche auf ein konkurrenzfähiges Lohnniveau ausgerichtet ist.

§ 31 *Absätze 1 sowie 2 (neu)*

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf Besoldung. Sie besteht aus dem Lohn und aus allfälligen Zulagen.

² Der Lohn richtet sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung. Der Arbeitsmarkt kann ergänzend berücksichtigt werden. Der Regierungsrat kann für bestimmte Angestelltegruppen andere Kriterien vorsehen.

§ 32 *Lohn*

¹ Der Kantonsrat legt in der Besoldungsordnung die Lohnklassen sowie deren Mindest- und Höchstansätze fest. Er ordnet den Lohnklassen die Funktionsgruppen zu.

² Der Regierungsrat legt den Funktionsraster mit den Funktionsumschreibungen und den dazugehörigen Lohnklassen fest. Dabei berücksichtigt er Art und Umfang der Aufgaben, Ausbildung und Erfahrung, Kompetenzen, Arbeitsbedingungen sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt.

³ Der Regierungsrat regelt die Ausgestaltung der Lohnklassen sowie die Grundsätze der Lohnfestlegung und der Lohnentwicklung.

⁴ Der Regierungsrat kann im Rahmen der bewilligten Mittel generelle, individuelle oder strukturelle Lohnanpassungen vorsehen. Er berücksichtigt dabei die Erhaltung der Kaufkraft, die

Lage auf dem Arbeitsmarkt, die Nominallohnentwicklung und die finanziellen Möglichkeiten des Kantons.

§ 33

wird aufgehoben.

§ 34

wird aufgehoben.

§ 36 *Nicht lohnrelevante Leistungen*

Der Regierungsrat kann nicht lohnrelevante geldwerte Massnahmen und Leistungen vorsehen.

§ 36a *(neu)*
Zulagen im Rahmen des Rechnungsabschlusses

Bei gutem Rechnungsabschluss kann der Kantonsrat den Angestellten einmalige Zulagen gewähren.

II.

Die Änderung tritt am xxxxxx in Kraft. Sie unterliegt dem fakultativen Referendum.

Luzern,

Im Namen des Kantonsrates

Der Präsident:

Der Staatsschreiber:

Nr. 52

Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung)

Änderung vom

Der Regierungsrat des Kantons Luzern

auf Antrag des Finanzdepartementes

beschliesst:

I.

Die Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung) vom 24. September 2002 wird wie folgt geändert:

§ 5 *Mitglieder von Kommissionen und ähnlichen Gremien*

¹ Mitglieder von Kommissionen und ähnlichen Gremien haben Anspruch auf Entschädigung ihrer Arbeitsleistung und auf Spesenersatz. Weitere vermögensrechtliche Ansprüche bestehen nicht, soweit ihr Arbeitspensum im Kalenderjahr nicht mehr als 180 Stunden beträgt. Bei höherem Arbeitspensum haben sie die gleichen Rechte wie Angestellte.

² Der Anspruch auf Entschädigung entfällt für Mitglieder, die als Interessenvertreterinnen oder -vertreter gewählt sind. Spesen werden ihnen nur in Ausnahmefällen vergütet.

³ Ist nichts anderes bestimmt, werden Mitglieder von Kommissionen und ähnlichen Gremien auf eine Amtsdauer von vier Jahren gewählt. Die Bestimmungen über die Beendigung aus Altersgründen gemäss § 22 des Personalgesetzes sind nicht anwendbar.

⁴ Sie werden im Stundenlohn gemäss Anhang 3 der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal entschädigt.

⁵ Gehört die Kommissionstätigkeit zum Aufgabenbereich der oder des Angestellten, gilt die Teilnahme als Arbeitszeit und es besteht kein Anspruch auf Entschädigung.

§ 62 *Absatz 1*

¹ Die vorgesetzte Person führt jährlich sowie vor Ablauf der Probezeit mit der oder dem Angestellten ein Beurteilungs- und Fördergespräch durch. Gestützt auf dieses Gespräch legt sie einen Beurteilungswert, der sich aus der Entwicklung der persönlichen Leistung, der Zielerreichung und dem Verhalten zusammensetzt, fest.

§ 66 *Absatz 1*

¹ Der Regierungsrat ist im Sinn von § 66 Unterabsatz a des Personalgesetzes für die Wahl, die Beendigung und die Umgestaltung der Arbeitsverhältnisse der Angestellten der Funktionsgruppe Ia zuständig.

II.

Die Änderung tritt am xxxxxx in Kraft. Sie ist zu veröffentlichen.

Luzern,

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

Der Staatsschreiber:

Nr. 73

Besoldungsordnung für das Staatspersonal

vom xxxxxx

Der Kantonsrat des Kantons Luzern,

gestützt auf § 32 Absatz 1 des Personalgesetzes vom 26. Juni 2001,
nach Einsicht in die Botschaft des Regierungsrates vom...,

beschliesst:

I. Besoldungsordnung

§ 1 Lohnskala

¹ Der Lohn wird im Rahmen folgender Lohnklassen festgelegt:

Klasse	Minimum	Maximum
1	Fr. 40 365	Fr. 60 435
2	Fr. 43 594	Fr. 65 270
3	Fr. 47 082	Fr. 70 492
4	Fr. 50 850	Fr. 76 134
5	Fr. 54 917	Fr. 82 224
6	Fr. 59 150	Fr. 88 561
7	Fr. 63 704	Fr. 95 379
8	Fr. 68 600	Fr.102 708
9	Fr. 73 889	Fr.110 627
10	Fr. 79 581	Fr.119 150
11	Fr. 85 698	Fr.128 309
12	Fr. 92 301	Fr.138 195
13	Fr. 99 225	Fr.148 561
14	Fr.106 669	Fr.159 707
15	Fr.114 662	Fr.171 674
16	Fr.123 151	Fr.184 383
17	Fr.132 262	Fr.198 026
18	Fr.141 912	Fr.212 474

² Die Minimal- und Maximalwerte der Lohnklassen entsprechen dem Stand im Jahre 2010. Der Regierungsrat kann diese Werte im Rahmen der bewilligten Mittel durch generelle Lohnanpassungen erhöhen.

³ Der Regierungsrat kann für die in Lohnklassen eingereihten beruflichen Tätigkeiten eine minimal ausgerichtete Besoldung festlegen.

§ 2 *Funktionsgruppen*

Es gelten folgende Funktionsgruppen

Funktionsgruppe	Stufen	Klassen
Ia	Oberstes Führungskader der Verwaltung, der Gerichte und der Strafverfolgungsbehörden	14 – 18
Ib	Oberes Fach- und Führungskader der Gerichte und der Strafverfolgungsbehörden, Sonderfunktionen	14 – 16
II	Oberes und mittleres Führungskader, oberes Fachkader	8 – 16
III	Fachangestellte und Angestellte ohne Kaderfunktion	1 – 10

§ 3 *Besoldungsverordnung*

Der Regierungsrat kann für Dienstverhältnisse gemäss § 1 Absatz 3 des Personalgesetzes eine Besoldung ohne Zuordnung zu einer Lohnklasse festlegen. Dabei darf das Maximum der obersten Lohnklasse nicht überschritten werden. Vorbehalten bleibt die Gewährung von Zulagen gemäss § 35 des Personalgesetzes.

II. Schlussbestimmungen

§ 4 *Aufhebung bisherigen Rechts*

Die Besoldungsordnung für das Staatspersonal vom 24. Juni 2002 wird aufgehoben.

§ 5 *Inkrafttreten*

Der Regierungsrat beschliesst das Inkrafttreten der Besoldungsordnung. Diese ist zu veröffentlichen.

Luzern,

Im Namen des Kantonsrates

Der Präsident:

Der Staatsschreiber:

Nr. 73a

Besoldungsverordnung für das Staatspersonal

Änderung vom ...

Der Regierungsrat des Kantons Luzern,

gestützt auf die §§ 25 Absatz 4, 27, 32, 35, 37 Absatz 2, 38, 41, 42 Absatz 4, 81 Absatz 1 des Personalgesetzes vom 26. Juni 2001, auf Antrag des Finanzdepartementes,

beschliesst:

I.

Die Besoldungsverordnung für das Staatspersonal vom 24. September 2002 wird wie folgt geändert:

§ 2

wird aufgehoben.

§ 3 *Lohnauszahlung und Abrechnungen*

¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt, zwei davon im Monat November.

² Werden der Lohn, die Vergütung oder die Spesen aufgrund der tatsächlich entstandenen Aufwendungen berechnet, hat die oder der Angestellte die entsprechenden Abrechnungen und Belege nach den Weisungen der zuständigen Behörde spätestens ein Jahr nach der Aufwendung einzureichen.

§ 4

wird aufgehoben.

§ 6 *Absatz 4*

⁴ Anhang 2 zu dieser Verordnung nennt die beruflichen Tätigkeiten der Funktionsgruppen Ia und Ib und enthält die Kriterien für die Einreihung im Einzelfall. Berufliche Tätigkeiten der Funktionsgruppen Ia und Ib, die Gruppen von Angestellten betreffen, deren Wahl durch ein gesetzgebendes Organ oder durch die Gerichte erfolgt, sind einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet.

§ 7 *Lohnband*

Für jede Lohnklasse besteht ein Lohnband mit drei Komponenten:

- a. Der Funktionsanteil berücksichtigt die Grundanforderungen der Funktion. Er entspricht dem Mindestlohn der entsprechenden Lohnklasse.
- b. Der Erfahrungsanteil berücksichtigt die nutzbare Erfahrung der Angestellten. Er beträgt maximal 22,5 Prozent des Funktionsanteils. Es bestehen 15 degressiv zunehmende Erfahrungsstufen. In der Regel erhöht sich die nutzbare Erfahrung jedes Kalenderjahr um eine Stufe. Funktionsanteil und Erfahrungsanteil bilden den unteren Verlauf des Leistungsbandes.

- c. Der Leistungsanteil berücksichtigt die Leistung der Angestellten. Die Leistung wird gemäss §§ 62 ff. der Personalverordnung gemessen. Die leistungsabhängige Abweichung beträgt je nach Beurteilungswert höchstens +/- 10 Prozent vom mittleren Verlauf des Leistungsbandes.

§ 7a *(neu)*
 Lohnfestlegung

¹ Die zuständige Behörde legt die Löhne innerhalb des Lohnbandes fest. Die Höhe des Lohnes richtet sich grundsätzlich nach

- a. der Lohnklasse, der die ausgeübte Funktion zugewiesen ist;
- b. der Leistung und der Erfahrung des oder der Angestellten;
- c. den bewilligten Mitteln.

² Interne Quervergleiche und die Lage auf dem Arbeitsmarkt können ergänzend berücksichtigt werden.

³ Angestellte, die mit einem Lohnentscheid nicht einverstanden sind, können innert 10 Tagen seit der Mitteilung schriftlich ein Gespräch mit der zuständigen Behörde verlangen. Die zuständige Behörde begründet den Lohnentscheid in der Regel mündlich. Führt das Gespräch zu keiner Einigung, kann der oder die Angestellte die schriftliche Ausfertigung des Entscheides verlangen.

§ 8 *Erstmalige Einreihung in das Lohnsystem*

¹ Die zuständige Behörde setzt den Lohn beim Beginn des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Kriterien gemäss § 7a fest, wobei an die Stelle der gemessenen Leistung die Leistungserwartung tritt.

² Die berufliche und ausserberufliche Erfahrung wird berücksichtigt, soweit sie für die Funktion nutzbar ist. Berücksichtigt werden insbesondere

- a. berufliche Erfahrung aus gleicher oder ähnlicher Funktion,
- b. frühere berufliche Erfahrung bei Wiedereinstieg in den Beruf,
- c. ausserberufliche Erfahrung wie namentlich aus Familienarbeit oder Freiwilligenarbeit.

³ Angestellte, die neben der für die Funktion geforderten beruflichen Aus- und Weiterbildung keine oder wenig nutzbare Erfahrung ausweisen, können für höchstens drei Jahre in Lohnklassen unterhalb der für die Funktion vorgesehenen Lohnklasse eingereiht werden.

§ 9 *Überprüfung der erstmaligen Einreihung*

Spätestens zwölf Monate seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses ist die Lohnfestlegung gemäss § 8 nach Durchführung eines Beurteilungs- und Fördergesprächs zu überprüfen und allenfalls anzupassen.

§ 10 *Lohnanpassungen, Übersicht*

¹ Der Lohn der Angestellten kann angepasst werden:

- a. durch eine vom Regierungsrat beschlossene generelle Lohnanpassung (§ 32 Absatz 4 Personalgesetz);
- b. durch strukturelle Lohnanpassungen (§ 11);
- c. durch eine individuelle Lohnanpassung (§ 12);
- d. durch eine Funktionsänderung (§ 12a).

² Die Angestellten haben keinen Rechtsanspruch auf Lohnerhöhungen. Lohnerhöhungen werden nur im Rahmen der vom Regierungsrat bewilligten Mittel gewährt. Generelle und individuelle Lohnanpassungen treten mit Wirkung auf den 1. Januar in Kraft.

§ 11 *Strukturelle Lohnanpassungen*

¹ Strukturelle Lohnanpassungen gelten für bestimmte Gruppen von Angestellten. Sie werden vom Regierungsrat im Rahmen des geltenden Rechts angeordnet.

² Strukturelle Lohnanpassungen können vorgenommen werden, wenn es sich aufgrund der Arbeitsmarktlage, der internen Quervergleiche oder wegen veränderter beruflicher Anforderungen zeigt, dass die Löhne für eine bestimmte Gruppe von Angestellten nicht mehr angemessen sind.

§ 12 *Individuelle Lohnanpassung*

¹ Die zuständige Behörde entscheidet in Anwendung der Kriterien gemäss § 7a jährlich über die individuellen Lohnanpassungen.

² Die Lohnanpassung von Angestellten, die von einem gesetzgebenden Organ gewählt werden, richtet sich ausschliesslich nach der Entwicklung der nutzbaren Erfahrung.

³ Eine individuelle Lohnanpassung wird nicht vorgenommen

- a. wenn der oder die Angestellte für das Gemeinwesen im laufenden Kalenderjahr während weniger als sechs Monaten Arbeit geleistet hat;
- b. während der Kündigungsfrist.

§ 12a *(neu)* *Funktionsänderung*

Eine Funktionsänderung setzt einen Stellenwechsel oder eine wesentliche Änderung des Aufgaben- und Verantwortungsbereichs voraus. Es erfolgt eine Neueinreihung in die der neuen Funktion entsprechende Lohnklasse.

§ 13a *(neu)* *Ausserordentliche Zulage zur Gewinnung oder Erhaltung*

Wird die ausserordentliche Zulage zur Gewinnung oder Erhaltung unbefristet zugesprochen, prüft die zuständige Behörde jährlich, ob die entsprechenden Voraussetzungen noch erfüllt sind.

§ 14 *Leistungszulage*

¹ Die Leistungszulage wird insbesondere ausgerichtet für

- a. besonders anforderungs- und erfolgreiche Projektarbeit,
- b. ausserordentlich gute Leistungen, die nicht bereits mit der individuellen Lohnanpassung abgegolten sind.

² Leistungszulagen gemäss Unterabsatz a können jederzeit ausgerichtet werden. Diejenigen gemäss Unterabsatz b erfolgen jährlich zum Zeitpunkt der individuellen Lohnanpassung. Sie sind Bestandteil der vom Regierungsrat für individuelle Lohnanpassungen gesprochenen Mittel.

§ 21

wird aufgehoben.

II.

Die Änderung tritt am xxxxxx in Kraft. Sie ist zu veröffentlichen.

Luzern,

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

Der Staatsschreiber:

Anhang 2

Einreihung der Funktionsgruppen Ia und Ib in die Lohnklassen

1. Berufliche Tätigkeiten der Funktionsgruppe Ia (oberstes Führungskader der Verwaltung, der Gerichte und der Strafverfolgungsbehörden gemäss § 2 der Besoldungsordnung für das Staatspersonal vom xxxxxx)

2. Berufliche Tätigkeiten der Funktionsgruppe Ib (oberes Fach- und Führungskader der Gerichte und der Strafverfolgungsbehörden, Sonderfunktionen gemäss § 2 der Besoldungsordnung für das Staatspersonal vom xxxxxx)

3. Bewertungskriterien für die Einreihung in Lohnklassen

Anhang 3

Entschädigung für Mitglieder von Kommissionen und ähnlichen Gremien gemäss § 5 der Verordnung zum Personalgesetz und Stundenlöhne gemäss § 3 der Besoldungsordnung

Die Entschädigung für Mitglieder von Kommissionen und ähnlichen Gremien gemäss § 5 der Verordnung zum Personalgesetz werden wie folgt festgelegt:

1. Generelle Regelung

Präsident oder Präsidentin	Fr. 60.00/Std.
Kommissionen mit Entscheidkompetenz	Fr. 50.00/Std.
Kommissionen mit beratender Tätigkeit	Fr. 40.00/Std.
Aufsichtskommissionen, Prüfungskommissionen	Fr. 40.00/Std.

Die Höhe des Stundenansatzes richtet sich nach der Art der Kommissionstätigkeit, welche durch die Wahlbehörde bei der Kommissionsbestellung festzulegen ist. Es können pauschale Entschädigungen festgelegt werden.

2. Besondere Regelung

Finanzdepartement	
- Präsident oder Präsidentin der Steuerkommission für die Veranlagung der juristischen Personen, der Kollektiv- und Kommanditgesellschaftler/-gesellschaftlerinnen und der Selbständigerwerbenden (ohne Landwirtschaft)	Fr. 83.00/Std.
- Mitglieder der Steuerkommission für die Veranlagung der juristischen Personen, der Kollektiv- und Kommanditgesellschaftler/-gesellschaftlerinnen und der Selbständigerwerbenden (ohne Landwirtschaft)	Fr. 62.00/Std.
- Präsident oder Präsidentin der Schlichtungsstelle gemäss Personalgesetz	Fr. 83.00/Std.
- Mitglieder der Schlichtungsstelle gemäss Personalgesetz	Fr. 62.00/Std.
Justiz- und Sicherheitsdepartement	
- Präsident oder Präsidentin der Schlichtungsbehörde	Fr. 83.00/Std.
- Vizepräsident oder Vizepräsidentin der Schlichtungsbehörde	Fr. 73.00/Std.
- Mitglieder der Schlichtungsbehörde	Fr. 62.00/Std.
- Präsident oder Präsidentin des Einigungsamtes	Fr. 83.00/Std.
- Vizepräsident oder Vizepräsidentin und Mitglieder des Einigungsamtes	Fr. 62.00/Std.
- Arzt oder Ärztin für die Haft- und Untersuchungsanstalt Grosshof	Gemäss geltendem Krankentariff
- Arzt oder Ärztin für die Strafanstalt Wauwilermoos	Gemäss geltendem Krankentariff
Gesundheits- und Sozialdepartement	
- Amtsarzt oder -ärztin sowie deren Stellvertretung für die Erstellung des Jahresberichts und die Teilnahme an Sitzungen	Fr. 93.00/Std.
- Amtstierarzt oder -tierärztin und deren Stellvertretung für amtliche Tätigkeiten und Sitzungen	Fr. 93.00/Std.
- Schatzungsexperte oder -expertin in der Tierseuchenbekämpfung	Fr. 52.00/Std.
- Präsident oder Präsidentin der Schlichtungsstelle nach dem Gesetz über soziale Einrichtungen	Fr. 83.00/Std.

- Mitglieder der Schlichtungsstelle nach dem Gesetz über soziale Einrichtungen	Fr. 62.00/Std.
- Mitglieder der Fachkommission gemäss Psychotherapeutenverordnung, die nebst dieser nicht vollamtlich und auch nicht in regelmässiger Teilzeitarbeit beim Staat beschäftigt sind (für besondere Arbeiten ausserhalb der Sitzungen)	Fr. 73.00/std.
- Bieneninspektor oder -inspektorin für amtliche Tätigkeiten inklusive Sitzungen mit Ausnahme des Ausstellens von Verkehrsscheinen	Fr. 42.00/Std.
- Hilfskräfte des Bieneninspektors oder der Bieneninspektorin für Tätigkeiten gemäss § 11 Abs. 3 der kantonalen Tierseuchenverordnung	Fr. 32.00/Std.
- Fürsorgearzt oder Fürsorgeärztin der Sozialberatungszentren	Gemäss geltendem Krankentariff
Bau-, Umwelt- und Wirtschaftsdepartement	
- Präsident oder Präsidentin der Kostenverteilerkommission für Landzusammenlegungen	Fr. 62.00/Std.
- Sekretär oder Sekretärin der Kostenverteilerkommission für Landzusammenlegungen	Fr. 57.00/Std.
- Sekretär oder Sekretärin der Schätzungskommission für die Zusammenlegung von Land und Wald	Fr. 57.00/Std.
Gerichte	
- Ersatzrichter oder -richterin des Obergerichts	Fr. 104.00/Std.
- Mitglieder und Ersatzmitglieder der Aufsichtsbehörde über die Rechtsanwälte	Fr. 104.00/Std.
- Mitglieder und Ersatzmitglieder der Aufsichtsbehörde über die Urkundspersonen	Fr. 104.00/Std.
- nebenamtlicher Fachrichter oder nebenamtliche Fachrichterin des Verwaltungsgerichts	Fr. 104.00/Std.
- Ersatzrichter oder -richterin des Verwaltungsgerichts	Fr. 104.00/Std.
- Ersatzrichter oder -richterin des Kriminalgerichts	Fr. 68.00/Std.
- Ersatzrichter oder -richterin der Amtsgerichte	Fr. 68.00/Std.
- Mitglieder und Ersatzmitglieder der Jugendgerichte, die nicht vollamtlich und auch nicht in regelmässiger Teilzeitarbeit einem Amtsgericht angehören	Fr. 68.00/Std.
- Vizepräsident oder Vizepräsidentin des Arbeitsgerichts	Fr. 78.00/Std.
- Fachrichter oder Fachrichterin des Arbeitsgerichts	Fr. 68.00/Std.
- Mitglieder der kantonalen Schätzungskommission nach Enteignungsgesetz	Fr. 104.00/Std.
- Sekretär oder Sekretärin der kantonalen Schätzungskommission nach Enteignungsgesetz	Fr. 68.00/Std.
- Präsident oder Präsidentin der Kommission für bäuerliches Erbrecht	Fr. 62.00/Std.
- Mitglieder der Kommission für bäuerliches Erbrecht	Fr. 52.00/Std.

Die Stundenansätze entsprechen dem Stand im Jahre 2010. Der Regierungsrat kann diese Werte im Rahmen der bewilligten Mittel durch generelle Lohnanpassungen erhöhen.

Anhang 5

Funktionszulagen gemäss § 13 Absatz 4 der Besoldungsverordnung

Funktionszulagen für die Geschäftsleitung

Die Angestellten haben Anspruch auf die nachstehenden Funktionszulagen:

- | | |
|--|-------------------|
| - Geschäftsleitung der Amtsgerichte Luzern-Stadt
und Luzern-Land | Fr. 6190.00 /Jahr |
| - Geschäftsleitung der Amtsgerichte Hochdorf, Sursee
und Willisau | Fr. 3100.00 /Jahr |
| - Obmann oder Obfrau der Regierungsstatthalter/
-statthalterinnen | Fr. 2170.00 /Jahr |

Die Funktionszulagen entsprechen dem Stand im Jahre 2010. Der Regierungsrat kann diese Werte im Rahmen der bewilligten Mittel durch generelle Lohnanpassungen erhöhen.

Die mit diesen Arbeiten allenfalls verbundenen Mehr- und Überstunden sind mit der Funktionszulage abgegolten.

Nr. 74

Besoldungsordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste

Änderung vom

Der Kantonsrat des Kantons Luzern,

nach Einsicht in die Botschaft des Regierungsrates vom...,

beschliesst:

I.

Die Besoldungsordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste vom 2. Mai 2005 wird wie folgt geändert:

§ 1 Lohnskala

¹ Der Lohn wird im Rahmen folgender Lohnklassen festgelegt:

Klasse	Minimum	Maximum
1	Fr. 40 365	Fr. 60 435
2	Fr. 41 980	Fr. 62 853
3	Fr. 43 594	Fr. 65 270
4	Fr. 45 338	Fr. 67 881
5	Fr. 47 082	Fr. 70 492
6	Fr. 48 966	Fr. 73 312
7	Fr. 50 850	Fr. 76 134
8	Fr. 52 883	Fr. 79 179
9	Fr. 54 917	Fr. 82 224
10	Fr. 57 034	Fr. 85 393
11	Fr. 59 150	Fr. 88 561
12	Fr. 61 427	Fr. 91 970
13	Fr. 63 704	Fr. 95 380
14	Fr. 66 153	Fr. 99 043
15	Fr. 68 600	Fr. 102 708
16	Fr. 71 245	Fr. 106 667
17	Fr. 73 889	Fr. 110 627
18	Fr. 76 735	Fr. 114 888
19	Fr. 79 581	Fr. 119 150
20	Fr. 82 640	Fr. 123 729
21	Fr. 85 698	Fr. 128 309
22	Fr. 89 000	Fr. 133 252
23	Fr. 92 301	Fr. 138 195
24	Fr. 95 762	Fr. 143 378
25	Fr. 99 225	Fr. 148 561
26	Fr. 102 946	Fr. 154 133
27	Fr. 106 669	Fr. 159 707
28	Fr. 110 665	Fr. 165 690

29	Fr. 114 662	Fr. 171 674
30	Fr. 118 906	Fr. 178 028
31	Fr. 123 151	Fr. 184 383
32	Fr. 127 707	Fr. 191 204
33	Fr. 132 262	Fr. 198 026
34	Fr. 137 087	Fr. 205 250
35	Fr. 141 912	Fr. 212 474

² Die Minimal- und Maximalwerte der Lohnklassen entsprechen dem Stand im Jahre 2010. Der Regierungsrat kann diese Werte im Rahmen der bewilligten Mittel durch generelle Lohnanpassungen erhöhen.

§ 3

wird aufgehoben.

II.

Der Regierungsrat beschliesst das Inkrafttreten. Die Änderung ist zu veröffentlichen.

Luzern,

Im Namen des Kantonsrates

Der Präsident:

Der Staatsschreiber:

Nr. 75

Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste

Änderung vom

Der Regierungsrat des Kantons Luzern,

auf Antrag des Bildungs- und Kulturdepartements,

beschliesst:

I.

Die Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste vom 17. Juni 2005 wird wie folgt geändert:

§ 2 *Rechtsverweis*

Auf das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen sind insbesondere die folgenden Bestimmungen der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal anzuwenden:

§ 3	über die Lohnauszahlung und Abrechnungen,
§ 5	über den anteilmässigen Besoldungsanspruch
§ 11	über die strukturellen Lohnanpassungen
§ 13a	über die ausserordentliche Zulage zur Gewinnung oder Erhaltung
§ 14 Abs. 1a	über die Leistungszulage (besonders anforderungs- und erfolgreiche Projektarbeit)
§ 15	über die besondere Sozialzulage,
§ 20	über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge,
§§ 22–30	über den Spesenersatz,
§ 32	über die Abfindung,
§ 33	über das Dienstaltersgeschenk,
§ 35	über die Leistungen im Todesfall,
§ 36	über den Bezug der Sozialversicherungsprämien,
§ 37	über die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung,
§ 38	über die Abtretung und Verpfändung von Besoldungsforderungen.

§ 3 *Generelle Lohnanpassung*

Die vom Regierungsrat beschlossene generelle Lohnanpassung erfolgt auf den 1. Januar eines Kalenderjahres.

§ 4

wird aufgehoben.

§ 6 *Absatz 3a (neu)*

^{3a} Fällt der Grund für die tiefere Einreihung gemäss Absatz 2 oder 3 weg, können die Lehrpersonen und Dozierenden auf Antrag hin eine Neueinreihung verlangen. Diese erfolgt auf den der Gesuchseinreichung folgenden Monat.

§ 7 *Absätze 3 und 4*

³ Erfüllt die Lehrperson die in der Funktionsumschreibung umschriebenen Anforderungen nicht, verfügt die zuständige Behörde den Lohnstufenstillstand. Ein Lohnstufenanstieg wird nicht vorgenommen, wenn die Lehrperson im laufenden Schuljahr für das Gemeinwesen während weniger als sechs Monaten Arbeit geleistet hat.

⁴ Der Lohnstufenanstieg erfolgt auf Beginn des Schul- beziehungsweise Studienjahres.

§ 8 *Sachüberschrift und Absatz 1*

Aussetzen des Besoldungsanstiegs

Absatz 1 wird aufgehoben.

II.

Die Änderung tritt am xxxxxx in Kraft. Sie ist zu veröffentlichen.

Luzern,

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

Der Staatsschreiber:

Anhang 2

Funktionszulagen und besondere Entschädigungen

A. Volksschulen

unverändert

B. Kantonale Schulen

Die Funktionszulagen betragen für:

<i>Sonderfunktionen an Kantonsschulen</i>	pro Klasse und Jahr	Fr. 1390.00
<i>Sonderfunktionen an Berufsfachschulen</i>	pro Klasse und Jahr	Fr. 695.00

Die Schulleitung ist für die Verwendung dieser Mittel verantwortlich. Es sind darin alle schulbezogenen Funktionszulagen für Sonderfunktionen enthalten.

Der Wert dieser Funktionszulagen entspricht dem Stand im Jahre 2010. Der Regierungsrat kann diese Werte im Rahmen der bewilligten Mittel durch generelle Lohnanpassungen erhöhen.

Fahrtkostenvergütung für Stellvertreterinnen und Stellvertreter:

unverändert