



Revision Lohnsystem der Verwaltung

*Entwurf
Änderung Besoldungsordnungen für das
Staatspersonal und für die Magistratspersonen*

Zusammenfassung

Das Lohnsystem der Verwaltung soll flexibler gestaltet und der maximale Lohn an den Deutschschweizer Durchschnitt angeglichen werden, damit der Kanton Luzern auf dem Arbeitsmarkt mittelfristig konkurrenzfähig bleibt. Entsprechend der geplanten Erhöhung in den obersten Lohnklassen sollen auch das Minimum der untersten beiden Lohnklassen sowie der minimal ausgerichtete Lohn angehoben werden. Für die geplante Revision sind neben der Besoldungsordnung für das Staatspersonal die Bestimmungen über die Besoldung der Mitglieder des Regierungsrates, des Staatsschreibers oder der Staatsschreiberin sowie der Mitglieder des Kantonsgerichtes anzupassen.

Die Lohndatenerhebung der Schweizerischen Konferenz der Personalleiter/innen öffentlicher Verwaltungen im Jahr 2022 hat ergeben, dass die Löhne des Kantons Luzern bei Funktionen ausserhalb des Führungs- und Fachkaders im Vergleich mit anderen Kantonen und grösseren Städten in der Deutschschweiz weitgehend konkurrenzfähig sind. Beim oberen Führungs- und Fachkader zeigen sich jedoch negative Abweichungen von bis zu 10 Prozent. Auch der Maximallohn der Lohnklasse 18 liegt mit 220'223 Franken (Stand 1. März 2023) rund 9 Prozent unter dem Durchschnitt der Deutschschweizer Kantone.

Die monetären Defizite können derzeit nicht ausgeglichen werden, da der Entscheidungsspielraum für die betreffenden Funktionen bei der Lohnfestlegung praktisch ausgeschöpft ist. Mit der vorliegenden Revision soll die Grundlage dafür geschaffen werden, dass marktgerechte und somit konkurrenzfähige Lohnreihenungen und -entwicklungen gewährleistet werden können. Hierfür soll der finanzielle Spielraum ab der Lohnklasse 14 vergrössert und der Maximalwert der Lohnklasse 18 auf 235'869 Franken angehoben werden, was einer Erhöhung um 7,1 Prozent entspricht. Gleichzeitig soll der Minimalwert der Lohnklassen 1 und 2 um 10,2 Prozent beziehungsweise um 2,1 Prozent auf 46'116 Franken erhöht werden. Schliesslich soll der minimal ausgerichtete Lohn bei 50'400 Franken pro Jahr festgelegt werden.

Weiter soll das gesamte Lohnsystem punktuell angepasst werden, um bei der Lohnentwicklung mehr Perspektiven bieten zu können. Die Lohnfestlegung wird sich weiterhin auf die Kriterien Funktion, Erfahrung, Leistung, bewilligte Mittel sowie interne Quervergleiche und Lage auf dem Arbeitsmarkt stützen. Das Lohnband und der automatische jährliche Erfahrungsstufenzuwachs sollen hingegen aufgehoben und die 15 fixen Erfahrungsstufen flexibilisiert werden. Der Zuwachs der Erfahrung soll neu individuell berücksichtigt und das Lohnband durch eine Tendenzkurve ersetzt werden.

Die Erhöhung des Maximalwertes der Lohnklasse 18 führt dazu, dass sich die Löhne der Mitglieder des Regierungsrates, des Staatsschreibers beziehungsweise der Staatsschreiberin sowie der Mitglieder des Kantonsgerichtes automatisch erhöhen, da ihre Besoldung einem Prozentsatz des Maximums der Lohnklasse 18 entspricht. Diese automatische Erhöhung soll durch eine Anpassung der Besoldungs- und Spesenregelungen auf maximal 2589 Franken im Vergleich zur heutigen Besoldung beschränkt werden.

Nicht Teil der Revision ist das Lohnsystem der Lehrpersonen.

Inhaltsverzeichnis

1 Ausgangslage	4
2 Ziele der Revision	6
3 Übersicht über das geltende Lohnsystem der Verwaltung.....	7
4 Änderungen am Lohnsystem der Verwaltung	8
4.1 Erhöhung der Minimalwerte der Lohnklassen 1 und 2 sowie Erhöhung der Maximalwerte der Lohnklassen 14 bis 18	8
4.2 Erhöhung des minimal ausgerichteten Lohnes.....	9
4.3 Abschaffung des Lohnbandes und Einführung einer Tendenzkurve.....	9
4.4 Flexibilisierung der 15 fixen Erfahrungsstufen und Abschaffung des automatischen Erfahrungsstufenzuwachses	9
5 Änderung der Besoldung der Magistratinnen und Magistraten sowie des Staatsschreibers oder der Staatsschreiberin	10
5.1 Heutige Regelung	10
5.2 Änderungen betreffend die Mitglieder des Regierungsrates	10
5.3 Änderungen betreffend den Staatsschreiber oder die Staatsschreiberin	11
5.4 Änderungen betreffend die Mitglieder des Kantonsgerichtes.....	11
6 Ergebnis der Vernehmlassung	12
6.1 Grundhaltungen	12
6.1.1 Politische Parteien	12
6.1.2 Personalorganisationen und -verbände.....	13
6.1.3 Kantonsnahe Organisationen.....	13
6.1.4 Kantonsgericht	13
6.1.5 Gemeinden	13
6.2 Stellungnahme zu den kritisch angemerkten Punkten	13
6.2.1 Tendenzkurve	13
6.2.2 Minimal ausgerichteter Lohn	14
6.2.3 Erhöhung der Maximalwerte der Lohnklassen erst ab Lohnklasse 14	14
6.2.4 Erhöhung der Besoldung der Magistratspersonen.....	14
6.3 Wichtige Unterschiede zwischen Vernehmlassungsentwurf und Botschaft	15
7 Die Erlassentwürfe im Einzelnen	16
7.1 Besoldungsordnung für das Staatspersonal	16
7.2 Besoldungsordnung für die Magistratspersonen	17
8 Besoldungsverordnung für das Staatspersonal	18
8.1 Allgemeines	18
8.2 Tendenzkurve (§ 7).....	18
8.3 Lohnfestlegung und -entwicklung (§ 7a ff.).....	19
9 Strukturelle Lohnmassnahmen	20
10 Kosten und Auswirkungen.....	20
10.1 Kanton	20
10.2 Selbständige Anstalten und Körperschaften sowie Gemeinden	20
11 Inkrafttreten und Befristung.....	21
12 Antrag.....	21

Der Regierungsrat des Kantons Luzern an den Kantonsrat

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen mit dieser Botschaft den Entwurf einer Änderung der Besoldungsordnungen für das Staatspersonal und für die Magistratspersonen.

1 Ausgangslage

Das Personalgesetz (PG) vom 26. Juni 2001 (SRL Nr. [51](#)) hält fest, dass der Kantonsrat und der Regierungsrat eine kontinuierliche und verlässliche Lohnpolitik verfolgen, die auf ein konkurrenzfähiges Lohnniveau ausgerichtet ist (§ 30a [PG](#)). Das aktuelle Lohnsystem der Verwaltung wurde mit der Totalrevision des Personalrechts im Jahr 2003 eingeführt und hat sich im Grundsatz bewährt. Per 1. Januar 2012 erfolgte eine partielle Revision, mit welcher der Luzerner Index (automatisierte Anpassung an die Teuerung) abgeschafft und der Minimal- und der Maximalwert des Lohnsystems neu bei 40'688 beziehungsweise 214'175 Franken festgesetzt wurde. Seit dieser Revision hat unser Rat drei generelle Lohnerhöhungen beschlossen, in deren Rahmen die Lohnbänder um 0,8 (2012), 0,5 (2019) und 1,5 Prozent (2023) angehoben wurden. Nach diesen generellen Lohnmassnahmen beträgt der Minimalwert der Lohnklasse 1 seit 1. März 2023 41'837 Franken und der Maximalwert der Lohnklasse 18 220'223 Franken.

Das Lohnsystem der Verwaltung des Kantons Luzern zeigt im Vergleich mit anderen Deutschschweizer Kantonen seit Jahren negative Abweichungen beim Lohnmaximum (Maximalwert der obersten Lohnklasse) von rund 9 Prozent. Bei einzelnen Kantonen wie zum Beispiel Aargau, Basel-Stadt und Zürich liegt die tatsächliche Abweichung viel höher und beträgt im Jahr 2023 bis zu 50 Prozent. Diese Abweichungen bestehen schon seit Längerem, doch eine Anpassung wurde im Zuge der Sparmassnahmen in den vergangenen Jahren (Leistungen und Strukturen I und II, [Botschaften B 55](#) vom 23. Oktober 2012 und [B 120](#) vom 11. September 2014 sowie Konsolidierungsprogramm KP17, [Botschaft B 39](#) vom 19. April 2016) wiederholt zurückgestellt. Weiter wird der im Kanton Luzern vorhandene Spielraum bei der Lohnfestsetzung durch das geltende Lohnband und den automatischen Erfahrungsstufenzuwachs zusätzlich eingeschränkt.

Ein marktgerechtes Lohnniveau ist eine wichtige Voraussetzung für die Rekrutierung und die Bindung von Mitarbeitenden. Mit dessen Hilfe kann gewährleistet werden, dass offene Stellen angemessen besetzt und die strategischen und operativen Ziele der Verwaltung von leistungsfähigen und motivierten Mitarbeitenden professionell umgesetzt werden. Gemäss der Erhebung der Schweizerischen Konferenz der Personalleiter/innen öffentlicher Verwaltungen (Persuisse) im Jahr 2022 sind die Löhne des Kantons Luzern im Vergleich zu denjenigen der Kantone und der grösseren Städte in der Deutschschweiz ausserhalb des Führungs- und Fachkaders weitgehend konkurrenzfähig. Beim oberen Führungs- und Fachkader zeigen sich hingegen negative Abweichungen von bis zu 10 Prozent. Dass die Löhne beim Kanton Luzern nicht mehr in allen Bereichen markt- und konkurrenzfähig sind, zeigt sich

auch daran, dass die Besetzung von Führungs- und Fachfunktionen immer schwieriger wird. Stellen müssen teilweise mehrmals ausgeschrieben werden und als Grund für eine Absage wird oft der Lohn genannt.

Die folgende Abbildung zeigt die Abweichung des mittleren Lohnniveaus des Kantons Luzern im Vergleich zu den Kantonen und zu den grösseren Städten in der Deutschschweiz:

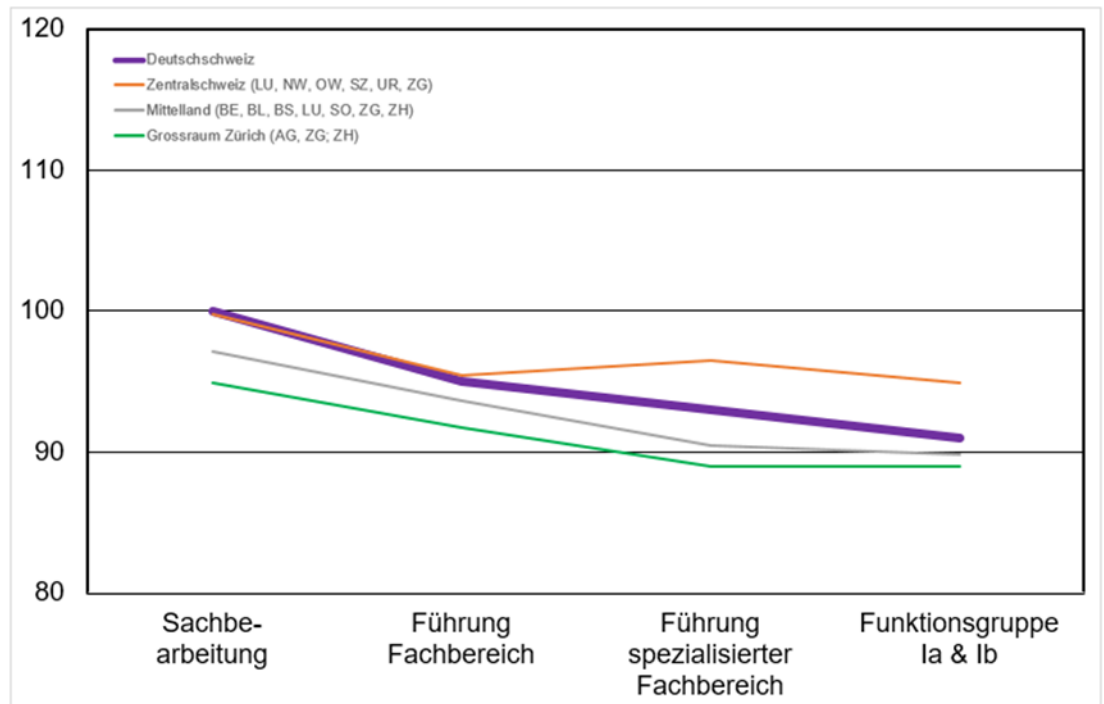


Abb. 1: Vergleich mittleres Lohnniveau des Kantons Luzern mit den Kantonen und grösseren Städten in der Deutschschweiz (Quelle: Persuisse-Lohndatenerhebung 2022)

Erläuterung: Die y-Achse der Grafik zeigt die Abweichung vom Vergleichsmarkt, wobei 100 die absolute Übereinstimmung bedeutet. Die violette Linie zeigt das Marktlohnniveau aller Kantone und der grösseren Städte der Deutschschweiz an. Die grüne, die graue und die orange Linie zeigen sodann nicht mehr die gesamte Deutschschweiz, sondern einzelne wirtschaftliche Grossräume im Vergleich mit dem Kanton Luzern. Auch hier zeigt sich eine negative Abweichung, die jedoch unterschiedlich stark ausgeprägt ist.

Der Kanton Luzern steht nicht nur mit anderen Kantonen in Konkurrenz. Qualifiziertes Personal wird auch aus der Privatwirtschaft rekrutiert. Eine Analyse des durch die Dienststelle Personal beauftragten Beratungsunternehmens Kienbaum AG hat gezeigt, dass der Kanton Luzern unter Berücksichtigung der Gesamtvergütung (Lohn plus variable Vergütungsbestandteile) ab Lohnklasse 14 kaum noch Möglichkeiten hat, sich in Bezug auf die Besoldung als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Der Kanton Luzern liegt dabei klar unterhalb des Medians des Deutschschweizer Marktes, wie die nachfolgenden Abbildungen der Funktionen «Projektleitung» sowie «ICT-Sicherheitsbeauftragte/r Expertenstufe» exemplarisch zeigen.

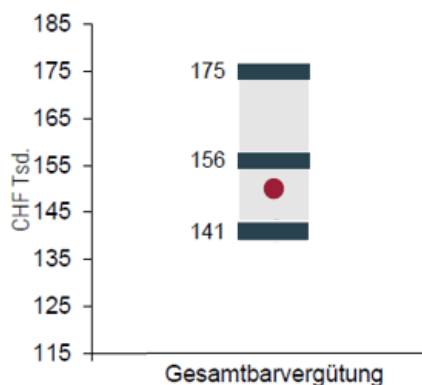


Abb. 2: Vergleich Gesamtvergütung Projektleitung (Quelle: Benchmarkvergleich Kienbaum AG, 2021)

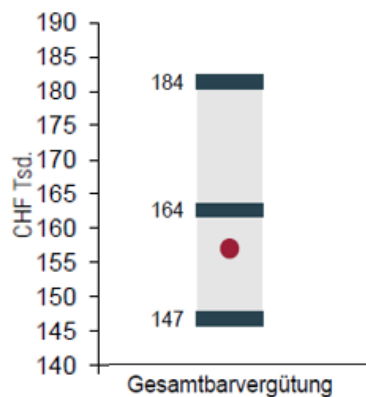


Abb. 3: Vergleich Gesamtvergütung ICT-Sicherheitsbeauftragte/r Expertenstufe (Quelle: Benchmarkvergleich Kienbaum AG, 2021)

Erläuterung: Der rote Punkt stellt die Gesamtvergütung der ausgewählten Funktion beim Kanton Luzern dar, während der hellgraue Bereich die Lohnbandbreite und der dunkle Balken in der Mitte den Medianwert in der Privatwirtschaft darstellen.

2 Ziele der Revision

Das Lohnsystem der Verwaltung hat sich grundsätzlich bewährt. Es soll deshalb nur punktuell angepasst werden, damit durchgehend eine marktgerechte und konkurrenzfähige Besoldung ausgerichtet werden kann. Berufseinsteigerinnen und -einstiegern, Leistungsträgerinnen und -trägern sowie qualifizierten Führungs- und Fachkräften sollen Lohnentwicklungsperspektiven geboten werden können, die ihren Entscheid, für den Kanton Luzern zu arbeiten, begünstigen. Durch die abgestufte Erhöhung der Maximalwerte der Lohnklassen 14 bis 18 bis zum absoluten Maximum von 235'869 Franken, die Abschaffung des Lohnbandes und des automatischen jährlichen Erfahrungsstufenzuwachses sowie die Flexibilisierung der 15 fixen Erfahrungsstufen in allen Lohnklassen soll der Spielraum für die Lohnentwicklung vergrößert und der Zuwachs der Erfahrung individuell berücksichtigt werden können. Die bewährten Kriterien für die Lohneinreihung und -entwicklung (Funktion, Erfahrung, Leistung, bewilligte Mittel sowie interne Quervergleiche und die Lage auf dem Arbeitsmarkt) sollen beibehalten werden. Die Sicherstellung der Lohngleichheit soll weiterhin durch die bestehenden Richtlinien und Tools sowie mittels Unterstützung der Führungskräfte durch die Dienststelle Personal gewährleistet werden. Zusätzlich soll sie durch die Einführung eines Controllings weiter gestärkt werden. Gleichzeitig mit der Erhöhung der Maximalwerte ab Lohnklasse 14 sollen die Minimalwerte der Lohnklassen 1 und 2 auf 46'116 Franken sowie der minimal ausgerichtete Lohn auf 50'400 Franken angehoben werden.

Die Anpassung des Lohnsystems der Verwaltung führt nicht zu einer automatischen Erhöhung der Löhne der Verwaltungsmitarbeitenden. Eine solche generelle Erhöhung ist nicht das Ziel der Revision. Vielmehr soll zusätzlich mit strukturellen Lohnmassnahmen gemäss § 10 Absatz 1b der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal (BVO) vom 24. September 2002 (SRL Nr. [73a](#); Besoldungsverordnung) gezielt bei denjenigen Gruppen von Mitarbeitenden angesetzt werden, bei denen das Lohnniveau signifikant vom Durchschnitt der Deutschschweizer Kantone abweicht und/oder das aktuelle Lohnniveau die Rekrutierung stark erschwert (vgl. Ausführungen in Kap. 9).

Nicht Teil dieser Revision ist das Lohnsystem der Lehrpersonen. Dieses wird gesondert analysiert, um einen allfälligen Revisionsbedarf zu bestimmen.

3 Übersicht über das geltende Lohnsystem der Verwaltung

Das bestehende Lohnsystem der Verwaltung kennt 18 Lohnklassen, denen alle beruflichen Tätigkeiten gemäss den Anhängen 1 und 2 der Besoldungsverordnung zugeordnet sind. Einzelne Tätigkeiten können dabei – um den Anforderungsprofilen und der Komplexität der effektiven Stellen gerecht zu werden – mehreren Lohnklassen zugeteilt sein. Jeder Lohnklasse ist ein Lohnband zugewiesen, das sich aus einem Funktionsanteil, einem Erfahrungsanteil und einem Leistungsanteil ergibt. Der Funktionsanteil beinhaltet die Grundanforderungen und entspricht dem Minimalwert der jeweiligen Lohnklasse. Mit dem Erfahrungsanteil, der in 15 Erfahrungsstufen unterteilt ist, wird die nutzbare Erfahrung der Mitarbeitenden berücksichtigt. Der Leistungsanteil berücksichtigt die Leistung der Mitarbeitenden. Durch den Leistungsanteil wird das Lohnband mit einem unteren Rand (90 %), einem mittleren Verlauf (100 %) und einem oberen Rand (110 %) versehen, wobei der untere Rand dem Funktionsanteil plus dem Erfahrungsanteil entspricht. Bei guter Leistung folgt der Lohn der Mitarbeitenden dem mittleren Verlauf (vgl. zum Ganzen die §§ 6 und 7 [BVO](#)).

Der effektive Lohn der Mitarbeitenden wird innerhalb des Lohnbandes durch die zuständige Behörde festgelegt. Die Höhe richtet sich dabei nach der der Funktion zugewiesenen Lohnklasse, nach der nutzbaren Erfahrung und nach der Leistung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin sowie den bewilligten Mitteln. Interne Quervergleiche und die Lage auf dem Arbeitsmarkt können ergänzend berücksichtigt werden (§ 7a [BVO](#)). Bei der erstmaligen Einreihung ins Lohnsystem werden alle beruflichen und ausserberuflichen Erfahrungen berücksichtigt, die für die Funktion nutzbar sind. Anstelle der gemessenen Leistung tritt die Leistungserwartung (§ 8 [BVO](#)). Spätestens zwölf Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses wird die erstmalige Lohneinreihung überprüft und allenfalls angepasst (§ 9 [BVO](#)).

Nach der erstmaligen Einreihung und deren Überprüfung erfolgen die Lohnanpassungen im Rahmen der von unserem Rat bewilligten Mittel entweder durch eine generelle Lohnerhöhung, durch strukturelle Lohnanpassungen oder individuell (§ 10 [BVO](#)). Bei der individuellen Lohnanpassung, die jeweils am 1. März in Kraft tritt, legt die zuständige Behörde (in der Regel die Dienststellenleitung) unter Berücksichtigung der für die Lohnfestlegung massgebenden Kriterien gemäss § 7a [BVO](#) die Anpassung für jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin individuell fest. Für die Bewertung der Leistung wird dabei auf die Beurteilung im Rahmen des Beurteilungs- und Fördergesprächs abgestützt, während sich die nutzbare Erfahrung gemäss § 7 Absatz 1b [BVO](#) in der Regel automatisch um eine Stufe erhöht. Eine Abweichung von diesem automatischen Erfahrungsstufenzuwachs ist nur möglich, wenn die effektive Beschäftigungsdauer den Zuwachs nicht rechtfertigt. Zu beachten ist, dass weder der Beurteilungswert aus dem Beurteilungs- und Fördergespräch noch der Zuwachs der nutzbaren Erfahrung gemäss § 7 Absatz 1b [BVO](#) einen Anspruch auf Lohnerhöhung begründen. Vielmehr legt die zuständige Behörde die individuelle Lohnanpassung im Rahmen der bewilligten Mittel und unter Berücksichtigung der individuellen Situation fest. Unterstützung erhält sie dabei von der Dienststelle Personal, damit eine rechtsgleiche Anwendung der Kriterien gemäss Besoldungsverordnung sichergestellt ist.

4 Änderungen am Lohnsystem der Verwaltung

4.1 Erhöhung der Minimalwerte der Lohnklassen 1 und 2 sowie Erhöhung der Maximalwerte der Lohnklassen 14 bis 18

Das zentrale Element der geplanten Revision ist die Erhöhung der Maximalwerte ab Lohnklasse 14, da ab hier der Entscheidungsspielraum bei der Lohnfestlegung und -entwicklung praktisch ausgeschöpft ist. Eine marktgerechte und konkurrenzfähige Lohneinreihung und -entwicklung ist für die in diesen Lohnklassen eingereihten Funktionen ohne Anpassung der Maximalwerte der Lohnklassen in vielen Fällen nicht mehr möglich. Gleichzeitig soll in den untersten beiden Lohnklassen eine Erhöhung stattfinden, indem die Minimalwerte der Lohnklassen 1 und 2 angehoben werden. Wenn bei den oberen Lohnklassen Verbesserungen erfolgen, sollen auch die untersten Lohnklassen profitieren.

Das absolute Lohnmaximum und somit das Maximum der Lohnklasse 18 soll von heute 220'223 Franken (Stand 1. März 2023) auf 235'869 Franken erhöht werden, was einem Anstieg um 7,1 Prozent entspricht. Die Maximalwerte ab Lohnklasse 14 sollen zwischen 4,4 Prozent bei der Lohnklasse 14 und 6,4 Prozent bei der Lohnklasse 17 angehoben werden, sodass es nicht zu allzu grossen Sprüngen zwischen den Lohnklassen kommt. Der Minimalwert der Lohnklasse 1 soll um 10,2 Prozent und jener der Lohnklasse 2 um 2,1 Prozent auf 46'116 Franken erhöht werden.

Nach erfolgter Erhöhung des absoluten Minimums und des absoluten Maximums des Lohnsystems der Verwaltung präsentiert sich die Lohnkurve wie folgt:

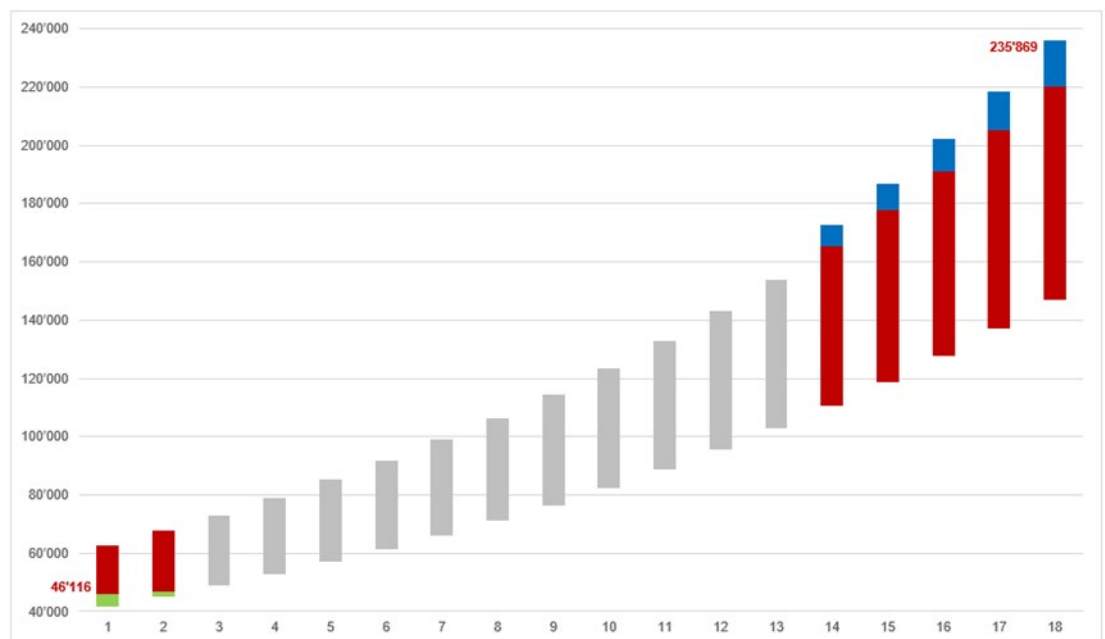


Abb. 4: Schematische Darstellung der Lohnkurve nach der Erhöhung des absoluten Minimums und des absoluten Maximums

Erläuterung: Die Abbildung zeigt – schematisch dargestellt – die Lohnkurve der Lohnklassen 1 bis 18. Der grüne Teil bei den Lohnklassen 1 und 2 zeigt die Erhöhung der Minimalwerte dieser Lohnklassen im Vergleich zum aktuellen Minimalwert auf, während der blaue Teil bei den Lohnklassen 14 bis 18 die Erhöhung der Maximalwerte veranschaulicht.

Die Minimal- und Maximalwerte der Lohnklassen legen lediglich den Rahmen der Lohneinreihungen innerhalb einer Lohnklasse fest, während sich die einzelnen Löhne der Angestellten bei guter Leistung entlang des mittleren Verlaufs der Lohnklassen (heutiges System) beziehungsweise entlang der Tendenzkurve (zukünftiges System) bewegen. Das absolute Lohnmaximum wird auch in Zukunft nur im Einzelfall erreicht werden.

4.2 Erhöhung des minimal ausgerichteten Lohnes

Das absolute Lohnminimum entspricht dem Minimalwert der Lohnklasse 1. Davon zu unterscheiden ist der in § 1 Absatz 2 [BO](#) festgelegte minimal ausgerichtete Lohn. Dieser legt – unabhängig von den Minimalwerten der Lohnklassen – einen Jahreslohn fest, der für in Lohnklassen eingereihte Funktionen in keinem Fall unterschritten werden darf. Der Mindestlohn bezweckt die Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insbesondere schützt es sie vor Armut trotz Erwerbstätigkeit. Da sich die Löhne bei guter Leistung entlang des mittleren Verlaufs der Lohnklassen (heutiges System) beziehungsweise entlang der Tendenzkurve (zukünftiges System) bewegen und diese nicht beim Minimalwert einer Lohnklasse ansetzen, sind die effektiv ausgerichteten Löhne in der Praxis immer höher als der Minimalwert einer Lohnklasse. Der Ansatz des minimal ausgerichteten Lohnes soll mit der vorliegenden Revision von heute 46'116 Franken um 9,2 Prozent auf 50'400 Franken erhöht werden. Dies entspricht einem Lohn von 4200 Franken pro Monat (inkl. Anteil 13. Monatslohn).

4.3 Abschaffung des Lohnbandes und Einführung einer Tendenzkurve

Es hat sich gezeigt, dass das Lohnband die Lohnentwicklung teilweise behindert, da insbesondere Leistungsträgerinnen und -träger nur innerhalb dieses Bandes gefördert werden können, obwohl das Maximum der Lohnklasse noch nicht erreicht ist. Das Lohnband soll deshalb abgeschafft und durch eine Tendenzkurve ersetzt werden. Die idealtypische Lohnentwicklung bei guter Leistung und durchschnittlichem Erfahrungszuwachs soll sich neu anhand dieser Tendenzkurve beschreiben lassen. Dabei wird das System der 18 Lohnklassen, denen alle beruflichen Tätigkeiten gemäss den Anhängen 1 und 2 der Besoldungsverordnung zugeordnet sind, beibehalten. Auch die 15 Erfahrungsstufen gelten weiterhin, sollen aber neu in Viertelschritte unterteilt werden dürfen, damit der Erfahrungszuwachs individuell berücksichtigt werden kann (vgl. weitere Ausführungen in Kap. 8.2).

An den Kriterien für die Lohneinreihung und -entwicklung soll nichts geändert werden, denn diese haben sich bewährt. Neu werden sich die Kriterien Erfahrung und Leistung in der Tendenzkurve anstatt im Lohnband widerspiegeln. Bei der Lohneinreihung und -entwicklung werden weiterhin die bewilligten Mittel sowie interne Quervergleiche und die Lage auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen sein.

Auch die Richtlinien und Tools zur Unterstützung der Führungskräfte bei der Lohnfestlegung sowie die Begleitung und Beratung durch die Dienststelle Personal sollen beibehalten werden. Mit der Einführung eines zentralen Controllings kann die Lohngerechtigkeit trotz einer etwas grösseren Flexibilität weiterhin nicht nur sichergestellt, sondern noch verstärkt werden.

4.4 Flexibilisierung der 15 fixen Erfahrungsstufen und Abschaffung des automatischen Erfahrungsstufenzuwachses

Die 15 fixen Erfahrungsstufen sowie der automatische Erfahrungsstufenzuwachs haben sich in der Praxis nur teilweise bewährt, da in diesem System die individuelle

Entwicklung zu wenig berücksichtigt wird. Während die Leistung für die Lohnentwicklung individuell beurteilt und berücksichtigt wird, nimmt die Erfahrung jährlich automatisch um eine Stufe zu. Dies führt heute dazu, dass teilweise Lohnentwicklungen gewährt werden müssen, die nicht gerechtfertigt sind. Denn die höhere Erfahrungsstufe führt dazu, dass der gleiche Lohn nach der Erhöhung der Erfahrungsstufe – relativ gesehen – tiefer im Lohnband liegt und somit eine tiefere Leistung suggeriert. Der Erfahrungszuwachs soll deshalb zukünftig nicht mehr standardisiert berücksichtigt, sondern individuell bewertet und angerechnet werden. Um dies zu ermöglichen, sind die bislang fixen Erfahrungsstufen in Viertelschritte zu unterteilen (vgl. Ausführungen in Kap. 8.3).

5 Änderung der Besoldung der Magistratinnen und Magistraten sowie des Staatsschreibers oder der Staatsschreiberin

5.1 Heutige Regelung

Die Höhe der Besoldung der Mitglieder unseres Rates, des Staatsschreibers oder der Staatsschreiberin sowie der Mitglieder des Kantonsgerichtes entspricht einem Prozentsatz des Maximalwertes der Lohnklasse 18 und beträgt je nach Dienstalter 112 bis 120 Prozent (Mitglieder unseres Rates), 101 bis 109 Prozent (Staatsschreiber/in) und 99 bis 107 Prozent (Mitglieder des Kantonsgerichtes). Ohne Anpassung der Besoldungsordnung für die Mitglieder der obersten Verwaltungs- und Gerichtsbehörden und für den Staatsschreiber vom 11. September 1989 (SRL Nr. [72](#)) würde sich die Besoldung bei diesen Funktionen um 7,1 Prozent erhöhen, was einem Anstieg von bis zu 18'775 Franken entsprechen würde. Die Besoldungsordnung soll deshalb dahingehend angepasst werden, dass die durch die Anpassung der Lohnklasse 18 automatisch eintretende Besoldungserhöhung für diese Funktionen bedeutend geringer ausfällt.

Nebst der Besoldung haben die Mitglieder unseres Rates sowie der Staatsschreiber oder die Staatsschreiberin Anspruch auf pauschalen Ersatz für Klein- und Repräsentationsspesen sowie auf Reiseentschädigung in der Höhe von 24'000 Franken beziehungsweise 12'000 Franken pro Jahr. Ohne Anpassung der Besoldungsordnung würde dies mit der geplanten Erhöhung der Lohnklasse 18 zu einer maximalen Gesamtvergütung (Besoldung plus Spesen) von 307'043 Franken (Mitglieder unseres Rates) beziehungsweise 269'097 Franken (Staatsschreiber/in) führen. Die Mitglieder des Kantonsgerichtes haben keinen Anspruch auf pauschale Spesenentschädigung, sodass ihre Gesamtvergütung der Besoldung gemäss Besoldungsordnung entspricht.

5.2 Änderungen betreffend die Mitglieder des Regierungsrates

Was die Besoldung der Mitglieder unseres Rates betrifft, befindet sich der Kanton Luzern im Kantonsvergleich lediglich auf Rang 16. Bei der Gesamtvergütung (Besoldung plus Spesen) hingegen liegt der Kanton Luzern im Mittelfeld der Schweizer Kantone. Mit der Revision des Lohnsystems der Verwaltung soll deshalb der Spesenanspruch neu in die Besoldungsordnung aufgenommen und die Berechnung der Besoldung dahingehend angepasst werden, dass die Erhöhung des Maximums der Lohnklasse 18 nur zu einem geringfügigen automatischen Anstieg der Gesamtvergütung der Mitglieder unseres Rates führt. Entsprechend sollen die Prozentsätze, gemäss denen sich die Besoldung der Mitglieder unseres Rates berechnet, auf 110 bis 118 Prozent gekürzt und nur noch pauschale Spesen in der Höhe von 12'000

Franken in der Besoldungsordnung festgelegt werden. Dies führt zu einer zukünftigen Gesamtvergütung von maximal 290'325 Franken, was einer Erhöhung um maximal 2057 Franken entspricht. Mit dieser neuen Gesamtvergütung wird der Kanton Luzern im Kantonsvergleich weiterhin im Mittelfeld angesiedelt sein.

Gesamtvergütung heute	Gesamtvergütung neu	effektive Erhöhung
270'650–288'268 Fr.	271'456–290'325 Fr.	806–2057 Fr.

Tab. 1: Gesamtvergütung (Besoldung plus Spesen) der Mitglieder des Regierungsrates heute und nach der geplanten Revision

Die Zulage für das Präsidium soll weiterhin bei 8 Prozent der Lohnklasse 18 belassen werden. Die absolute Erhöhung dieser Zulage auf der Basis des neuen Maximums der Lohnklasse 18 beträgt 1252 Franken und ist als nicht erheblich zu betrachten.

5.3 Änderungen betreffend den Staatsschreiber oder die Staatsschreiberin

Die für die Mitglieder unseres Rates vorgesehenen Änderungen der Gesamtvergütung sollen in ähnlichem Umfang auch für den Staatsschreiber oder die Staatsschreiberin umgesetzt werden. Dies bedeutet, dass die Besoldung neu 97 bis 105 Prozent der Lohnklasse 18 betragen und ein Anspruch auf Spesen in der Höhe von 6000 Franken in der Besoldungsordnung geregelt werden soll. Das führt zu einer zukünftigen Gesamtvergütung von maximal 253'662 Franken, was einer Erhöhung um maximal 1619 Franken entspricht.

Gesamtvergütung heute	Gesamtvergütung neu	effektive Erhöhung
234'425–252'043 Fr.	234'793–253'662 Fr.	368–1619 Fr.

Tab. 2: Gesamtvergütung (Besoldung plus Spesen) des Staatsschreibers oder der Staatsschreiberin heute und nach der geplanten Revision

5.4 Änderungen betreffend die Mitglieder des Kantonsgerichtes

Die aktuelle Höhe der Besoldung der Mitglieder des Kantonsgerichtes entspricht dem Niveau der Deutschschweizer Kantone. Um aber die interne Lohngerechtigkeit unter den Magistratspersonen weiterhin zu wahren, soll die maximale Besoldung der Mitglieder des Kantonsgerichtes ebenfalls in ähnlichem Umfang angepasst werden wie diejenige der Mitglieder unseres Rates. Die Besoldung soll für sie neu 93 bis 101 Prozent der Lohnklasse 18 betragen. Diese Änderung führt zu einer zukünftigen Besoldung von maximal 238'228 Franken, was einer Erhöhung um maximal 2589 Franken entspricht.

Besoldung heute	Besoldung neu	effektive Erhöhung
218'021–235'639 Fr.	219'358–238'228 Fr.	1337–2589 Fr.

Tab. 3: Besoldung der Mitglieder des Kantonsgerichtes heute und nach der geplanten Revision

Weiter soll in der Besoldungsordnung die geltende Praxis festgehalten werden, dass die Mitglieder des Kantonsgerichtes Anspruch auf Spesen gemäss den §§ 22–30 [BVO](#) haben.

In der Besoldungsordnung sind zusätzlich Zulagen für das Präsidium (7 % der Lohnklasse 18, aktuell: 15'416 Franken), das Vizepräsidium (3 % der Lohnklasse 18, aktuell: 6607 Franken) sowie das Abteilungspräsidium (2 % der Lohnklasse 18, aktuell: 4404 Franken) vorgesehen. Diese Zulagensätze sollen beibehalten werden, da deren absolute Erhöhung auf der Basis des neuen Maximums der Lohnklasse 18 1095, 469 beziehungsweise 313 Franken beträgt und somit als nicht erheblich zu betrachten ist.

6 Ergebnis der Vernehmlassung

Das Vernehmlassungsverfahren zum Entwurf des revidierten Lohnsystems dauerte von Ende Juni bis Mitte Oktober 2022. Zur Vernehmlassung eingeladen waren:

- alle im Kantonsrat vertretenen politischen Parteien,
- die Personalorganisationen Arbeitsgemeinschaft Luzerner Personalorganisationen, Luzerner Gewerkschaftsbund, Luzerner Lehrerinnen- und Lehrerverband, Luzerner Staatspersonalverband, Verband Luzerner Polizei und Zentralschweizer Verband des Personals öffentlicher Dienste,
- alle Einwohnergemeinden des Kantons Luzern und der Verband Luzerner Gemeinden,
- die kantonsnahen Organisationen Gebäudeversicherung, Hochschule Luzern, Luzerner Pensionskasse, Lustat Statistik Luzern, Pädagogische Hochschule Luzern, Sozialversicherungszentrum Luzern, Universität Luzern und Verkehrsverbund Luzern,
- die Zentralschweizer BVG- und Stiftungsaufsicht,
- die Interkantonale Polizeischule Hitzkirch,
- das Kantonsgericht Luzern,
- alle Departemente und die Staatskanzlei.

Es gingen insgesamt 44 Vernehmlassungsantworten ein. Vier Eingeladene haben ausdrücklich auf eine inhaltliche Stellungnahme verzichtet.

6.1 Grundhaltungen

6.1.1 Politische Parteien

Die FDP und die GLP unterstützen die Revision in allen Punkten. Mit Blick auf die Wichtigkeit der Judikative schlägt die FDP zudem vor, eine weniger starke Kürzung der Prozentsätze bei der Berechnung der Besoldung der Mitglieder des Kantonsgerichtes vorzunehmen. Die Grünen/Jungen Grünen bemängeln, dass die Lohnschere zwischen den Spitzenkaderpositionen und einem übergrossen Teil der Mitarbeitenden mit der Revision grösser werde. Sie regen an, auch die Lohnklassen 3 bis 13 zu berücksichtigen und kritisieren den zu tiefen Mindestlohn der Lohnklassen 1 und 2. Die Tendenzkurve in der dargelegten Form lehnen sie ab. Die Mitte unterstützt die Revision, da dadurch die Konkurrenzfähigkeit des Kantons gesteigert werden könne. Aus ihrer Sicht wird das System einfacher und pragmatischer. Hingegen spricht sie sich gegen eine automatische Lohnerhöhung für Mitglieder des Kantonsgerichtes aus und beurteilt die zusätzliche Belastung des Aufgaben- und Finanzplanes (AFP) und den Zeitpunkt der Revision kritisch. Die SP steht der Revision kritisch gegenüber. Die Erhöhung der Lohnmaxima erachtet sie dort als nachvollziehbar, wo nachweislich Rekrutierungsschwierigkeiten bestehen, lehnt sie jedoch ab, solange der Mindestlohn weiterhin so tief bleibt. Kritisch beurteilt sie die Abschaffung des Lohnbandes und die Einführung einer Tendenzkurve, da infolge fehlender Transparenz Lohndiskriminierung und -ungleichheit befürchtet werden. Die SVP lehnt die

geplante Revision mit Ausnahme der Anpassungen in den Lohnklassen 1 und 2 ab und empfiehlt, auf die Revision zu verzichten.

6.1.2 Personalorganisationen und -verbände

Von den Personalorganisationen und -verbänden haben die Arbeitsgemeinschaft Luzerner Personalverbände, der Luzerner Gewerkschaftsbund, der Luzerner Lehrerinnen- und Lehrerverband, der Luzerner Staatspersonalverband, der Verband Luzerner Polizei sowie der Zentralschweizer Verband des Personals öffentlicher Dienste eine Stellungnahme eingereicht. In ihren Antworten sprechen sich alle Personalorganisationen und -verbände gegen die Tendenzkurve aus, da diese aus ihrer Sicht zu wenig transparent ist und sie deshalb Ungleichbehandlung und Lohndiskriminierungen befürchten. Mehrheitlich wird auch ein Mindestlohn von 4000 Franken gefordert und die Erhöhung der Besoldung bei den Mitgliedern unseres Rates, der Staatsschreiberin beziehungsweise des Staatsschreibers sowie der Mitglieder des Kantonsgerichtes abgelehnt. Weiter weisen einzelne Organisationen und Verbände darauf hin, dass auch die Lohnklassen 3 bis 13 zu berücksichtigen seien. Aus diesen Überlegungen lehnen die Personalorganisationen und -verbände die Revision als Gesamtpaket grundsätzlich ab, auch wenn sie den Handlungsbedarf als solchen anerkennen.

6.1.3 Kantonsnahe Organisationen

Von den kantonsnahen Organisationen haben die Hochschule Luzern, die Lustat Statistik Luzern, die Pädagogische Hochschule Luzern, der Verkehrsverbund Luzern und das Sozialversicherungszentrum eine Stellungnahme eingereicht. Die Anpassungen werden grundsätzlich begrüsst, es werden jedoch auch verschiedene Aspekte kritisch gewürdigt. Insbesondere wird auf die fehlende Transparenz bei der Tendenzkurve hingewiesen beziehungsweise eine grössere Transparenz als notwendige Voraussetzung für die Anpassungen genannt. Die Anhebung der Lohnmaxima ab Lohnklasse 14 wird grundsätzlich unterstützt, da dies die Rekrutierung von Fachkräften vereinfache. Vereinzelt wurde jedoch angemerkt, dass die Maximalwerte bereits ab Lohnklasse 2 erhöht werden sollten.

6.1.4 Kantonsgericht

Das Kantonsgericht ist der Revision gegenüber grundsätzlich positiv eingestellt, weist aber darauf hin, dass die Konkurrenzfähigkeit des Kantons auch in den Lohnklassen 11 bis 13 leide.

6.1.5 Gemeinden

Alle rückmeldenden Gemeinden reagieren positiv und verweisen zum Teil auf die Vernehmlassung des Verbandes Luzerner Gemeinden. Dieser erachtet die vorgeschlagene Revision als stimmig und begrüsst die Flexibilisierung.

6.2 Stellungnahme zu den kritisch angemerkten Punkten

6.2.1 Tendenzkurve

Am meisten Kritik wurde an der Einführung einer Tendenzkurve geäussert, die das Lohnband ersetzen soll. Es wird insbesondere befürchtet, dass dadurch die Transparenz nicht mehr sichergestellt sei und Lohnneinrichtungen und -entwicklungen willkürlich würden. Unser Rat geht davon aus, dass der Grossteil der Befürchtungen daher rührt, dass die Tendenzkurve in der Vernehmlassung nur summarisch beschrieben worden ist. Dieser Umstand wird mit der vorliegenden Botschaft beseitigt (vgl. Ausführungen in Kap. 8.2).

Die Lohneinreihung und -entwicklung wird auch nach der Revision mit den gleichen, klar festgelegten Kriterien gesteuert. Anstelle eines Lohnbandes mit einer unteren und einer oberen Grenze sowie einem mittleren Verlauf, der eine gute Leistung bei entsprechender Erfahrung abbildet, wird eine Tendenzkurve eingeführt, welche die gleiche Funktion hat wie der heutige mittlere Verlauf. Die Leistung wird dabei nach wie vor individuell und gestützt auf das Beurteilungs- und Fördergespräch bewertet. Der Erfahrungszuwachs wird hingegen nicht mehr standardisiert berücksichtigt, sondern ebenfalls individuell, gestützt auf einen Referenzmassstab für die konkrete Funktion (vgl. Ausführungen in Kap. 8.3). Es besteht somit auch in Zukunft kein Raum für willkürliche Entscheidungen. Indem die Eckwerte der Tendenzkurven in der Besoldungsverordnung klar definiert werden, wird auch dem Bedürfnis nach Transparenz Rechnung getragen. Schliesslich garantieren die weiterhin bestehenden, angepassten Richtlinien und Tools sowie die Unterstützung und Beratung durch die Dienststelle Personal eine faire Lohnfestlegung.

6.2.2 Minimal ausgerichteter Lohn

Es wurde mehrfach gefordert, dass der minimal ausgerichtete Lohn mindestens 4000 Franken pro Monat betragen solle. Aktuell wird beim Kanton Luzern kein Lohn unter 4000 Franken (inkl. Anteil 13. Monatslohn) ausbezahlt, sodass dieses Anliegen bereits heute erfüllt ist. Die Forderung soll jedoch zum Anlass genommen werden, auf die geplante Streichung von § 1 Absatz 2 der Besoldungsordnung für das Staatspersonal (BO) vom 12. September 2011 (SRL Nr. [73](#)) zu verzichten und einen minimal ausgerichteten Lohn von 50'400 Franken pro Jahr in der Besoldungsordnung festzuschreiben, was einem Monatslohn von 4200 Franken (inkl. Anteil 13. Monatslohn) entspricht.

6.2.3 Erhöhung der Maximalwerte der Lohnklassen erst ab Lohnklasse 14

Wie in der Ausgangslage dargestellt, sind die Löhne des Kantons Luzern ausserhalb des Führungs- und Fachkaders weitgehend konkurrenzfähig. Negative Abweichungen von bis zu 10 Prozent zeigen sich jedoch beim oberen Führungs- und Fachkader. Aus diesem Grund drängt sich keine Erhöhung der Maximalwerte in allen Lohnklassen auf. Zudem ist zu beachten, dass in den tieferen Lohnklassen der Spielraum für die Lohneinreihung und -entwicklung bereits heute grösser ist, da für die Lohneinreihung je nach Komplexität der Aufgabe und der geforderten Kompetenzen in der Regel mehrere Lohnklassen zur Verfügung stehen.

Was die weiteren Anpassungen des Lohnsystems der Verwaltung betrifft, so gelten diese gleichermassen für alle Lohnklassen. Durch die geplante Flexibilisierung kann für die Lohneinreihung und -entwicklung in allen Lohnklassen etwas mehr Spielraum gewonnen werden. Auch die geplanten strukturellen Lohnmassnahmen betreffen alle Lohnklassen (vgl. Ausführungen in Kap. 9).

6.2.4 Erhöhung der Besoldung der Magistratspersonen

Wegen der Abhängigkeit der Besoldung der Magistratspersonen von der Lohnklasse 18 erhöht sich die Besoldung der Mitglieder unseres Rates, des Staatsschreibers oder der Staatsschreiberin und der Mitglieder des Kantonsgerichtes automatisch. Mit der geplanten Anpassung der entsprechenden Besoldungsordnung beträgt die automatische Erhöhung maximal 2589 Franken pro Jahr.

6.3 Wichtige Unterschiede Vernehmlassungsbotschaft –definitive Botschaft

Minimal ausgerichteter Lohn gemäss § 1 Absatz 2 BO	Es wird auf die Streichung von § 1 Absatz 2 BO verzichtet und der minimal ausgerichtete Lohn auf 50'400 Franken angehoben werden. Dies entspricht einem Lohn von 4200 Franken pro Monat (inkl. Anteil 13. Monatslohn).
Erhöhung der Minimal- und Maximalwerte der Lohnklassen gestützt auf die generelle Lohnanpassung per 1. März 2023	Seit der Durchführung des Vernehmlassungsverfahrens fand eine generelle Lohnerhöhung statt. Diese hat zur Folge, dass alle Minimal- und Maximalwerte der Lohnklassen gemäss § 1 Absatz 1 BO um 1,5 Prozent erhöht worden sind. Diese Erhöhung soll auch für die in der Vernehmlassung kommunizierten neuen Minimalwerte der Lohnklassen 1 und 2 gelten. Die neuen Maximalwerte der Lohnklassen 14 bis 18 werden hingegen nur teilweise (Lohnklassen 14 bis 17) beziehungsweise gar nicht (Lohnklasse 18) erhöht, sodass das neue absolute Lohnmaximum nach wie vor 235'869 Franken beträgt.

7 Die Erlassentwürfe im Einzelnen

7.1 Besoldungsordnung für das Staatspersonal

§ 1 Lohnklassen

Die in Absatz 1 erwähnten Minimal- und Maximalwerte der Lohnklassen sollen einerseits auf den Stand im Jahr 2023 angepasst und andererseits die neuen Minimalwerte der Lohnklassen 1 und 2 sowie die Maximalwerte der Lohnklassen 14 bis 18 angeführt werden. Die per 1. März 2023 erfolgte generelle Lohnanpassung in der Höhe von 1,5 Prozent soll dabei bei den neuen Minimalwerten der Lohnklassen 1 und 2 gemäss Vernehmlassung vom 14. Juni 2022 voll, bei den Maximalwerten der Lohnklassen 14 bis 18 nur teilweise berücksichtigt werden:

Lohn- klasse (LK)	Vorschlag ge- mäss Vernehm- lassung	Stand 1.3.2023 nach genereller Lohnerhöhung von 1,5 %	Revision per 1.3.2024	Erhöhungen ge- genüber Vor- schlag bei Ver- nehmlassung
LK 1	45'435–61'713	41'837–62'639	46'116–62'639	Minimal- und Ma- ximalwerte um 1,5 % erhöht
LK 2	45'435–66'651	45'184–67'651	46'116–67'651	
LK 3	48'078–71'984	48'799–73'064	48'799–73'064	Minimal- und Ma- ximalwerte um 1,5 % erhöht (generelle Lohn- erhöhung per 1.3.2023)
LK 4	51'925–77'745	52'704–78'911	52'704–78'911	
LK 5	56'079–83'963	56'920–85'222	56'920–85'222	
LK 6	60'401–90'435	61'307–91'792	61'307–91'792	
LK 7	65'051–97'397	66'027–98'858	66'027–98'858	
LK 8	70'051–104'882	71'102–106'455	71'102–106'455	
LK 9	75'451–112'968	76'583–114'663	76'583–114'663	
LK 10	81'264–121'671	82'483–123'496	82'483–123'496	
LK 11	87'510–131'024	88'823–132'989	88'823–132'989	
LK 12	94'253–141'118	95'667–143'235	95'667–143'235	
LK 13	101'323–151'704	102'843–153'980	102'843–153'980	
LK 14	108'925–170'766	110'559–165'531	110'559–172'815	Minimum + 1,5 %, Maximum + 1,2 %
LK 15	117'086–185'315	118'842–177'935	118'842–186'983	Minimum + 1,5 %, Maximum + 0,9 %
LK 16	125'755–200'918	127'641–191'108	127'641–202'124	Minimum + 1,5 %, Maximum + 0,6 %
LK 17	135'058–217'804	137'084–205'246	137'084–218'457	Minimum + 1,5 %, Maximum + 0,3 %
LK 18	144'913–235'869	147'087–220'223	147'087–235'869	Minimum + 1,5 %, Maximum + 0 %

Tab. 4: Neue Lohnklassentabelle § 1 Absatz 1 [BO](#)

Der gemäss Absatz 2 minimal ausgerichtete Lohn für in Klassen eingeteilte Funktionen soll von aktuell 46'116 Franken (2012 = 44'850 Franken, vgl. dazu Abs. 3) auf 50'400 Franken erhöht werden. Dies entspricht einem Lohn von 4200 Franken pro Monat (inkl. Anteil 13. Monatslohn).

Gestützt auf die Anpassung der Tabelle in Absatz 1 ist auch Absatz 3 anzupassen. Dieser soll neu festhalten, dass der Stand der Werte gemäss den Absätzen 1 und 2 dem Stand im Jahr 2023 entspricht und dass sich diese Werte durch die ab dem Jahr 2024 gewährten generellen Lohnanpassungen erhöhen.

7.2 Besoldungsordnung für die Magistratspersonen

Die Besoldungsordnung für die Mitglieder der obersten Verwaltungs- und Gerichtsbehörden und für den Staatsschreiber (SRL Nr. [72](#)) ist noch nicht geschlechtergerecht formuliert. Deshalb wird der Titel angepasst.

§ 1 Besoldung der Mitglieder des Regierungsrates

Der Prozentsatz, mit dem die Besoldung der Mitglieder unseres Rates berechnet wird, soll angepasst werden und neu 110–118 Prozent betragen. Zudem soll die Sachüberschrift sprachlich präzisiert werden.

§ 1a Spesenersatz der Mitglieder des Regierungsrates

Es soll ein neuer § 1a eingefügt werden, mit dem der Spesenersatz, der bis jetzt separat geregelt ist, in die Besoldungsordnung für die Magistratspersonen übergeführt wird. Für Klein- und Repräsentationsspesen sowie Reisespesen sollen jedem Mitglied unseres Rates pauschal 12'000 Franken pro Jahr zur Verfügung stehen. Damit sind, mit Ausnahme der Ausgaben bei Auslandsreisen und bei Einladungen von ganzen Gruppen ab vier Personen, sämtliche Aufwände abgegolten. Bei Auslandsreisen sollen die Kosten für Verpflegung und Übernachtung sowie die Reisespesen gegen Vorlage der Belege vergütet werden. Für Flüge in Europa sollen in der Regel die Kosten für Economy Class und für Interkontinentalflüge die Kosten für Business Class bezahlt werden. Die Mitglieder unseres Rates sollen zudem von der kostenlosen Abgabe eines SBB-Generalabonnements der 1. Klasse Gebrauch machen können. In diesem Fall reduziert sich der Anspruch auf pauschalen Spesenersatz um zwei Drittel der effektiven Kosten des Generalabonnements.

§ 3 Besoldung des Staatsschreibers oder der Staatsschreiberin

Der Prozentsatz, mit dem die Besoldung des Staatsschreibers oder der Staatsschreiberin berechnet wird, soll angepasst werden und neu 97–105 Prozent betragen. Zudem sollen die Sachüberschrift sprachlich präzisiert sowie Überschrift und Bestimmung geschlechtergerecht formuliert werden.

§ 3a Spesenersatz des Staatsschreibers oder der Staatsschreiberin

Es soll ein neuer § 3a eingefügt werden, mit dem der Spesenersatz, der bis jetzt separat geregelt ist, in die Besoldungsordnung für die Magistratspersonen übergeführt wird. Für Klein- und Repräsentationsspesen sowie Reisespesen sollen dem Staatsschreiber beziehungsweise der Staatsschreiberin pauschal 6000 Franken pro Jahr zur Verfügung stehen. Im Übrigen gelten dieselben Bestimmungen für den Spesenersatz des Staatsschreibers oder der Staatsschreiberin wie für die Mitglieder des Regierungsrates (Verweis auf § 1a).

§ 4 Besoldung der Mitglieder des Kantonsgerichtes

Der Prozentsatz, mit dem die Besoldung der Mitglieder des Kantonsgerichtes berechnet wird, soll angepasst werden und neu 93–101 Prozent betragen. Zudem soll die Sachüberschrift sprachlich präzisiert werden. Weiter werden die Personenbezeichnungen in allen drei Absätzen geschlechtergerecht umformuliert.

§ 4a Spesenersatz der Mitglieder des Kantonsgerichtes

Die Mitglieder des Kantonsgerichtes haben bereits heute Anspruch auf Spesen gemäss den §§ 22–30 [BVO](#). Diese Praxis soll neu in der Besoldungsordnung für die Magistratspersonen festgehalten werden.

§ 5a Anteilmässiger Besoldungsanspruch

Diese Bestimmung ist wegen der Einführung der §§ 1a und 3a sprachlich zu präzisieren.

§ 5c Besoldungsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit

Der Absatz 2 wird geschlechtergerecht formuliert.

8 Besoldungsverordnung für das Staatspersonal

8.1 Allgemeines

Mit Ausnahme der Festlegung der Lohnklassen mit ihren Minimal- und Maximalwerten sowie der Zuordnung der Lohnklassen, Funktionen und Funktionsgruppen zueinander sind alle relevanten Bestimmungen zum Lohnsystem der Verwaltung in der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal (SRL Nr. [73a](#)) geregelt. Diese wird von unserem Rat erlassen.

Gleichzeitig mit den Besoldungsordnungen für das Staatspersonal und für die Magistratspersonen soll die Besoldungsverordnung dahingehend geändert werden, dass das Lohnband und der automatische jährliche Erfahrungsstufenzuwachs abgeschafft, die 15 fixen Erfahrungsstufen flexibilisiert und anstelle des Lohnbandes eine Tendenzkurve eingeführt werden. Die übrigen Bestimmungen und insbesondere die Kriterien für die Lohnfestlegung gemäss § 7a (Funktion, Erfahrung, Leistung, bewilligte Mittel sowie interne Quervergleiche und die Lage auf dem Arbeitsmarkt) sollen beibehalten bleiben.

8.2 Tendenzkurve (§ 7)

Das Lohnsystem besteht auch zukünftig aus 18 Lohnklassen, denen alle beruflichen Tätigkeiten gemäss den Anhängen 1 und 2 der Besoldungsverordnung zugeordnet sind. Beibehalten werden zudem die 15 Erfahrungsstufen. Diese sollen neu in Viertelschritten unterteilt werden, damit der Erfahrungszuwachs individuell berücksichtigt werden kann (vgl. Ausführungen in Kap. 8.3). Die idealtypische Lohnentwicklung bei guter Leistung lässt sich neu anhand einer Tendenzkurve beschreiben. Diese soll zwischen 111 Prozent des Minimalwerts (bei Erfahrung 0) und 90 Prozent des Maximalwerts (bei Erfahrung 15) der jeweiligen Lohnklasse betragen und degressiv verlaufen. Dies entspricht bei den Lohnklassen 3 bis 13 dem heutigen Mittelwert. Bei den Lohnklassen 1 und 2 wird der Anfangspunkt der Tendenzkurve aufgrund der geplanten Erhöhung der Minimalwerte etwas höher liegen als der heutige Mittelwert bei Erfahrung 0, was zu einem flacheren Anstieg der Tendenzkurve führen wird. Bei den Lohnklassen 14 bis 18 hat die geplante Erhöhung der Maximalwerte den gegenteiligen Effekt: Die Tendenzkurve wird steiler verlaufen, da ihr Endpunkt infolge der Erhöhung der Maximalwerte der Lohnklassen 14 bis 18 etwas höher als der heutige Mittelwert bei Erfahrung 15 liegen wird. Aus diesem Grund sind für die Lohnklassen 14 bis 18 Übergangsregeln vorgesehen. Das heisst, der Endpunkt der Tendenzkurve soll beim Inkrafttreten der Revision dem heutigen Mittelwert bei Erfahrung 15 entsprechen und danach schrittweise über einen Zeitraum von fünf Jahren auf 90 Prozent des Maximalwerts der Lohnklasse erhöht werden (§ 40a [BVO](#)).

Die nachfolgende Darstellung zeigt beispielhaft eine Tendenzkurve. Die Lohnentwicklung lässt sich wie bis anhin auf einem Diagramm mit einer x- und einer y-Achse abbilden, wobei die x-Achse die Erfahrung und die y-Achse die Höhe des Lohnes anzeigt. Das Minimum der x-Achse soll 0 und das Maximum weiterhin 15 betragen. Bei der y-Achse sollen das Minimum sowie das Maximum weiterhin durch den Minimal- beziehungsweise den Maximalwert der Lohnklasse gemäss Besoldungsordnung bestimmt sein. Die Tendenzkurve soll, im Gegensatz zum aktuellen Lohnband, gegen oben und unten keine Aussenlinien mehr aufweisen.

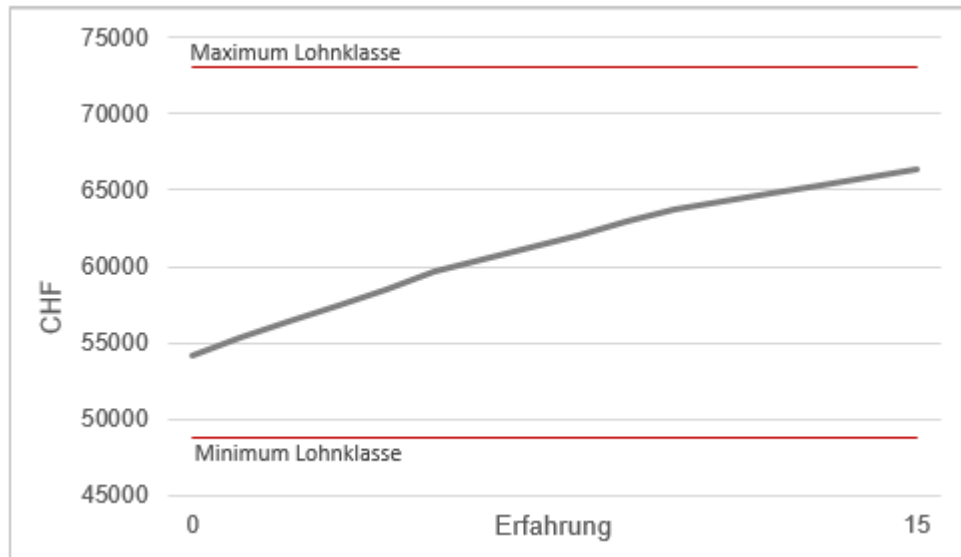


Abb. 5: Beispiel Tendenzkurve

8.3 Lohnfestlegung und -entwicklung (§ 7a ff.)

Der Lohn wird gemäss § 7a Absatz 1 von der zuständigen Behörde festgelegt. Des- sen Höhe ergibt sich wie bereits heute aus dem Funktionsanteil (= Minimalwert der Lohnklasse), dem Erfahrungsanteil und dem Leistungsanteil. Die bewilligten Mittel, interne Quervergleiche sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt werden ergänzend be- rücksichtigt. Ebenfalls nicht geändert werden sollen die Bestimmungen zur erstmaligen Einreihung in das Lohnsystem (§ 8) und zur Überprüfung der erstmaligen Ein- reihung (§ 9).

In Bezug auf die Lohnentwicklung wird der Leistungsanteil wie bis anhin gestützt auf die beurteilte Leistung gemäss dem Beurteilungs- und Fördergespräch festgelegt. Der Erfahrungszuwachs soll hingegen zukünftig nicht mehr standardisiert berück- sichtigt werden und für alle gleichermassen eine Stufe pro Jahr betragen, sondern neu individuell beurteilt und angerechnet werden. Als Referenzmassstab soll dabei der durchschnittliche Erfahrungszuwachs in der konkreten Funktion innerhalb einer Dienststelle oder Organisationseinheit dienen. Entspricht der ermittelte Erfahrungs- zuwachs dem Durchschnitt, nimmt die Erfahrungsstufe weiterhin um eins zu. Ist der Zuwachs über- oder unterdurchschnittlich, beträgt er mehr oder weniger als eine Stufe. Angedacht sind hier Bewertungen von 1,25 für einen überdurchschnittlichen Erfahrungszuwachs und 0,75 für einen unterdurchschnittlichen Erfahrungszuwachs. Über mehrere Jahre hinweg kann sich der Erfahrungszuwachs in Viertelstufen aus- drücken, weshalb in der Verordnung von vier Zwischenstufen die Rede ist. Die Be- urteilung des Erfahrungszuwachses erfolgt zusammen mit der Leistungsbeurteilung. Die Richtlinien der Dienststelle Personal zur Lohneinreihung und -entwicklung sollen

so ergänzt werden, dass die rechtsgleiche und einheitliche Umsetzung bei der Beurteilung des Erfahrungszuwachses garantiert ist.

9 Strukturelle Lohnmassnahmen

Die Revision des Lohnsystems der Verwaltung verschafft uns eine grössere Flexibilität bei der Lohneinreihung und -entwicklung der Mitarbeitenden. Am derzeitigen Lohn der Mitarbeitenden in der Verwaltung ändert sich durch die Revision jedoch nichts, denn diese soll nicht zu einer generellen Erhöhung des Lohnniveaus ab Lohnklasse 14 führen. Eine solche pauschale Anpassung ist weder angezeigt noch zielführend. Der mit der Revision neu geschaffene Handlungsspielraum soll deshalb mittels strukturellen Lohnmassnahmen gemäss § 10 Absatz 1b [BVO](#) gezielt dort genutzt werden, wo bereits heute ein Handlungsbedarf ausgewiesen ist. Im Gegensatz zu den individuellen Lohnanpassungen gemäss § 10 Absatz 1c [BVO](#) betreffen strukturelle Lohnmassnahmen nicht einzelne Mitarbeitende, sondern eine ganze Gruppe.

Strukturelle Lohnmassnahmen betreffen alle Funktionen des Lohnsystems der Verwaltung und sind nicht auf die Lohnklassen 14 bis 18 beschränkt. Sie liegen in der Kompetenz unseres Rates und werden parallel zur Revision des Lohnsystems der Verwaltung umgesetzt. Für die Verteilung der im AFP 2023–2026 eingestellten Mittel wird das Lohnniveau von einzelnen Gruppen von Mitarbeitenden mit gleichen Merkmalen (Stelle oder Funktion gemäss BVO) mit dem Lohnniveau gemäss der Lohndatenerhebung von Persuisse aus dem Jahr 2023 verglichen. Zeigt sich, dass das Lohnniveau signifikant vom Durchschnitt der Deutschschweizer Kantone abweicht und/oder das aktuelle Lohnniveau die Rekrutierung bei einzelnen Gruppen von Mitarbeitenden stark erschwert, soll dieses angehoben werden. Die Umsetzung der strukturellen Lohnmassnahmen ist per 1. Januar 2024 geplant.

10 Kosten und Auswirkungen

10.1 Kanton

Die Revision des Lohnsystems der Verwaltung führt nicht zwangsläufig zu Mehrkosten. Es ist aber davon auszugehen, dass in den Jahren nach der Einführung der zusätzliche Spielraum genutzt werden wird, was über die Jahre zu einem Mehraufwand führen wird. Die zukünftige Lohnentwicklung ist dabei von den bewilligten Mitteln abhängig. Direkte Mehrkosten entstehen infolge der Anpassung der Besoldungsordnung für die Magistratspersonen sowie der strukturellen Lohnmassnahmen.

Die jährlichen Besoldungskosten der Mitglieder unseres Rates, des Staatsschreibers sowie der Mitglieder des Kantonsgerichtes erhöhen sich um rund 55'000 Franken. Für die Umsetzung der strukturellen Lohnmassnahmen sind im AFP 2023–2026 1,5 Millionen Franken eingestellt.

10.2 Selbständige Anstalten und Körperschaften sowie Gemeinden

Die öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften des Kantons Luzern sowie die übrigen Gemeinwesen (Gemeinden, Gemeindeverbände und Landeskirchen sowie deren öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften) sind von der Revision des Lohnsystems der Verwaltung betroffen, sofern sie gemäss § 1 Absatz 1 [PG](#) unter dessen direkten Anwendungsbereich fallen oder sofern sie trotz der Möglichkeit der eigenen Rechtsetzung keine eigenen personalrechtlichen Regelungen erlassen haben (§ 1 Abs. 4 und 5 [PG](#)).

Die Revision des Lohnsystems der Verwaltung hat keine direkten Auswirkungen auf die effektive Höhe der Löhne der Mitarbeitenden, sondern schafft lediglich einen grösseren Handlungsspielraum bei der Lohneinreihung und -entwicklung. Die öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten sowie die übrigen Gemeinwesen sind frei, inwieweit sie diesen geplanten Spielraum nutzen beziehungsweise – soweit Abweichungen möglich sind – abweichende Regelungen dazu erlassen wollen.

11 Inkrafttreten und Befristung

Die Änderungen sollen am 1. März 2024 in Kraft treten. Da die geänderten Bestimmungen auf Dauerhaftigkeit ausgelegt sind und den Handlungsspielraum bei der Lohneinreihung und -entwicklung nachhaltig erhöhen sollen, ist eine Befristung der Erlassänderungen nicht angezeigt.

12 Antrag

Sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, wir beantragen Ihnen, dem Entwurf einer Änderung der Besoldungsordnungen für das Staatspersonal und für die Magistratspersonen zuzustimmen.

Luzern, 30. Mai 2023

Im Namen des Regierungsrates
Der Präsident: Guido Graf
Der Staatsschreiber: Vincenz Blaser

Entwurf RR vom 30. Mai 2023

Besoldungsordnung für das Staatspersonal

Änderung vom

Betroffene SRL-Nummern:

Neu: –

Geändert: 72 | 73

Aufgehoben: –

Der Kantonsrat des Kantons Luzern,

nach Einsicht in die Botschaft des Regierungsrates vom 30. Mai 2023,

beschliesst:

I.

Besoldungsordnung für das Staatspersonal vom 12. September 2011¹ (Stand 1. Januar 2012) wird wie folgt geändert:

Titel (*geändert*)

Besoldungsordnung
für das Staatspersonal (BO)

§ 1 Abs. 1, Abs. 2 (*geändert*), **Abs. 3** (*geändert*)

¹ Der Lohn wird im Rahmen der folgenden Lohnklassen festgelegt:

Tabelle geändert: Zeile 1 geändert; Zeile 2 geändert; Zeile 3 geändert; Zeile 4 geändert; Zeile 5 geändert; Zeile 6 geändert; Zeile 7 geändert; Zeile 8 geändert; Zeile 9 geändert; Zeile 10 geändert; Zeile 11 geändert; Zeile 12 geändert; Zeile 13 geändert; Zeile 14 geändert; Zeile 15 geändert; Zeile 16 geändert; Zeile 17 geändert; Zeile 18 geändert

Klasse	Minimum (Fr.)	Maximum (Fr.)
1	46 116	62 639
2	46 116	67 651
3	48 799	73 064
4	52 704	78 911
5	56 920	85 222
6	61 307	91 792
7	66 027	98 858
8	71 102	106 455
9	76 583	114 663
10	82 483	123 496
11	88 823	132 989
12	95 667	143 235
13	102 843	153 980
14	110 559	172 815
15	118 842	186 983
16	127 641	202 124
17	137 084	218 457
18	147 087	235 869

² Der minimal ausgerichtete Lohn für in Klassen eingereihte Funktionen beträgt grundsätzlich 50 400 Franken. Der Regierungsrat regelt die Ausnahmen.

¹ SRL Nr. [73](#)

³ Die Minimal- und die Maximalwerte der Lohnklassen entsprechen dem Stand im Jahr 2023. Diese Werte erhöhen sich durch die ab 2024 gewährten generellen Lohnanpassungen.

II.

Besoldungsordnung für die Mitglieder der obersten Verwaltungs- und Gerichtsbehörden und für den Staatsschreiber vom 11. September 1989² (Stand 1. Juli 2019) wird wie folgt geändert:

Titel (*geändert*)

Besoldungsordnung
für die Magistratspersonen und den Staatsschreiber oder die Staatsschreiberin (BOM)

§ 1 Abs. 1 (*geändert*)

Besoldung der Mitglieder des Regierungsrates (*Überschrift geändert*)

¹ Jedes Mitglied des Regierungsrates bezieht eine jährliche Besoldung von 110 bis 118 Prozent des Maximums der obersten Besoldungsklasse der jeweils geltenden Besoldungsordnung für das Staatspersonal³.

§ 1a (*neu*)

Spesenersatz der Mitglieder des Regierungsrates

¹ Jedes Mitglied des Regierungsrates hat Anspruch auf pauschalen Ersatz der Klein- und Repräsentationsspesen sowie der Reisespesen in der Höhe von 12 000 Franken pro Jahr.

² Mit dem pauschalen Spesenersatz sind mit Ausnahme von Ausgaben bei Auslandsreisen und bei Einladungen von Gruppen ab vier Personen sämtliche Auslagen abgegolten.

³ 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.

⁴ Die Mitglieder des Regierungsrates können ein SBB-Generalabonnement der 1. Klasse beziehen. Sofern sie davon Gebrauch machen, reduziert sich der Anspruch gemäss Absatz 1 um zwei Drittel der Kosten des Generalabonnements.

⁵ Die Spesenpauschale wird in zwölf monatlichen Anteilen ausbezahlt.

§ 3 Abs. 1 (*geändert*)

Besoldung des Staatsschreibers oder der Staatsschreiberin (*Überschrift geändert*)

¹ Der Staatsschreiber oder die Staatsschreiberin bezieht eine jährliche Besoldung von 97 bis 105 Prozent des Maximums der obersten Besoldungsklasse der jeweils geltenden Besoldungsordnung für das Staatspersonal.

§ 3a (*neu*)

Spesenersatz des Staatsschreibers oder der Staatsschreiberin

¹ Der Staatsschreiber oder die Staatsschreiberin hat Anspruch auf pauschalen Ersatz der Klein- und Repräsentationsspesen sowie der Reisespesen in der Höhe von 6000 Franken pro Jahr.

² Im Übrigen richtet sich der Spesenersatz für den Staatsschreiber oder die Staatsschreiberin sinngemäss nach § 1a.

² SRL Nr. [72](#)

³ SRL Nr. [73](#). Auf diesen Erlass wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

§ 4 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert)

Besoldung der Mitglieder des Kantonsgerichtes (*Überschrift geändert*)

¹ Jedes Mitglied des Kantonsgerichtes bezieht eine jährliche Besoldung von 93 bis 101 Prozent des Maximums der obersten Besoldungsklasse der jeweils geltenden Besoldungsordnung für das Staatspersonal. Vorbehalten bleiben die besonderen Bestimmungen für die Fachrichterinnen und Fachrichter.

² Der Präsident oder die Präsidentin des Kantonsgerichtes erhält eine Zulage von 7 Prozent, der Vizepräsident oder die Vizepräsidentin eine Zulage von 3 Prozent des Maximums der obersten Besoldungsklasse der jeweils geltenden Besoldungsordnung für das Staatspersonal.

³ Die Abteilungspräsidentinnen und -präsidenten erhalten eine Zulage von 2 Prozent des Maximums der obersten Besoldungsklasse der jeweils geltenden Besoldungsordnung für das Staatspersonal.

§ 4a (neu)

Spesenersatz der Mitglieder des Kantonsgerichtes

¹ Die Mitglieder des Kantonsgerichtes haben Anspruch auf Spesenersatz gemäss den §§ 22–30 der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal vom 24. September 2002⁴.

§ 5a Abs. 1 (geändert)

Anteilmässiger Anspruch auf Besoldung und Spesen (*Überschrift geändert*)

¹ Bei Teilzeitarbeit besteht der Anspruch auf die Besoldung und den pauschalen Spesenersatz anteilmässig entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

§ 5c Abs. 2 (geändert)

² Der Anspruch auf Fortzahlung der Besoldung oder die Entschädigung wird um die Höhe allfälliger Sonderleistungen des Kantons gemäss dem Grossratsbeschluss über die Pensionsordnung der Mitglieder der obersten Verwaltungs- und Gerichtsbehörden sowie des Staatsschreibers (Magistratenpensionsordnung) vom 31. März 2003⁵ gekürzt. Taggeld- und Rentenleistungen von in- und ausländischen Sozialversicherungen sind von den Anspruchsberechtigten geltend zu machen und fallen an den Kanton. Sie können mit der Besoldung verrechnet werden, sofern sie bereits ausbezahlt worden sind.

III.

Keine Fremdaufhebungen.

IV.

Die Änderung tritt am 1. März 2024 in Kraft. Sie ist zu veröffentlichen.

Luzern,

Im Namen des Kantonsrates

Die Präsidentin:

Der Staatsschreiber:

⁴ SRL Nr. [73a](#)

⁵ SRL Nr. [130](#)



Staatskanzlei

Bahnhofstrasse 15
6002 Luzern

Telefon 041 228 50 33
staatskanzlei@lu.ch
www.lu.ch