

**Postulat Dubach Georg und Mit. über die Überprüfung der Luzerner Lohnfortzahlung im interkantonalen Vergleich und die Behebung der Ungleichbehandlung in den Gemeinden**

eröffnet am 23. März 2026

Der Regierungsrat wird beauftragt, das aktuelle System der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall (100 % über 730 Tage in Selbstversicherung) einer umfassenden Analyse zu unterziehen. Dabei sind insbesondere folgende Punkte zu bearbeiten:

1. Einordnung des Luzerner Systems gegenüber dem Bund und anderen Kantonen, um die heutige «Sonderlösung Luzern» auf ihre Zeitgemässheit und Marktfähigkeit hin zu prüfen.
2. Erarbeitung von Lösungsvorschlägen, um die ungleiche Behandlung zwischen Lehrpersonen (100 % Lohnfortzahlung gemäss kantonalem Recht) und dem übrigen Gemeindepersonal (oft 80–90 % gemäss kommunalem Recht) zu korrigieren.
3. Auswertung der seit der Einführung des Projekts OE17 verfügbaren Daten, um die effektiven Kosten der Lohnfortzahlung und der Stellvertretungen präzise auszuweisen.
4. Evaluation, ob ein Wechsel zur (teilweisen) Rückversicherung die Budgetdisziplin und die personelle Flexibilität in den Dienststellen bei Langzeitausfällen erhöhen kann.

**Begründung:**

Das aktuelle Lohnfortzahlungssystem des Kantons Luzern erweist sich im schweizweiten Vergleich zunehmend als Anachronismus. Zusammen mit dem Kanton Basel-Landschaft ist Luzern der einzige Kanton, der eine 100-prozentige Lohnfortzahlung über zwei Jahre ohne Rückversicherung und ohne Kostenbeteiligung der Mitarbeitenden gewährt. Die Gemeinden befinden sich in einer rechtlich heiklen Situation. Während sie für Lehrpersonen aufgrund kantonaler Vorgaben teure Lösungen ohne Prämienbeteiligung finanzieren müssen, wird das restliche Gemeindepersonal (Verwaltung, Werkdienst) schlechter gestellt. Dies führt zu einer unzulässigen Ungleichbehandlung innerhalb der Gemeindeorganisationen. Bei der Debatte im Jahr 2017 zum Postulat P 294 musste eingeräumt werden, dass aufgrund fehlender digitaler Zeiterfassung keine präzisen Kostendaten vorlagen. Mit dem Abschluss des Projekts Organisationsentwicklung 2017 (OE17) müssen diese Daten nun für eine objektive Beurteilung genutzt werden. Das System der Selbstversicherung belastet die Budgets der Dienststellen bei Langzeitausfällen direkt. Da der Lohn weiter aus dem ordentlichen Budget fließt, fehlen oft die Mittel für notwendige Stellvertretungen. Eine Versicherungslösung könnte hier Liquidität schaffen. Eine 100-prozentige Bruttolohnfortzahlung führt dazu, dass der Nettolohn im Krankheitsfall aufgrund wegfallender Sozialabzüge höher ausfallen kann als im gesunden Zustand. Dies setzt falsche Anreize.

Zusammenfassend verlangt dieses Postulat keine einseitige Sparübung, sondern eine längst fällige Analyse, um das Luzerner Personalrecht wieder in Einklang mit der restlichen Schweiz

und den Bedürfnissen der Gemeinden zu bringen. Eine moderate Beteiligung der Mitarbeitenden an den Kosten, wie sie in fast allen anderen Kantonen üblich ist, könnte dabei nicht nur die Staatskasse entlasten, sie würde vielmehr auch das Bewusstsein für Prävention und Case Management schärfen sowie eine faire, rechtssichere Basis für die Gemeinden schaffen, die heute zwischen kantonalen Vorgaben und kommunaler Realität blockiert sind.

Dubach Georg

Hauser Patrick, Forster Eva, Beck Ronny, Meier Thomas, Gut-Rogger Ramona, Birrer Martin, Boos-Braun Sibylle, Bärtschi Andreas, Theiler Jacqueline, Bucher Philipp, Müller Guido, Arnold Robi, Dahinden Stephan, Vogel Marlen, Arnold Sarah, Erni Roger, Amrein Ruedi, Scherer Heidi, Küng Roland, Nussbaum Adrian, Stadelmann Karin Andrea, Cozzio Mario, Huser Claudia, Lang Barbara, Kunz-Schwegler Isabelle, Bucher Mario, Boog Luca, Ineichen Benno