

KANTON
LUZERN

Revision Lohnsystem Verwaltung

Erläuterungen zum Vernehmlassungsentwurf



Zusammenfassung

Das Lohnsystem Verwaltung wurde mit der Totalrevision des Personalrechts im Jahr 2003 eingeführt und hat sich im Grundsatz bewährt. Bereits seit längerem zeigt sich jedoch, dass beim Führungs- und Fachkader die Markt- und Konkurrenzfähigkeit aufgrund des restriktiven Lohnrahmens nicht mehr gegeben ist. Das Lohnniveau soll deshalb in diesem Bereich an den Deutschschweizer Durchschnitt angeglichen werden. Entsprechend der geplanten Erhöhung der obersten Lohnklasse für das Staatspersonal soll auch das Minimum der untersten beiden Lohnklassen angehoben werden. Weiter soll bei der Lohnentwicklung mehr Flexibilität geschaffen werden. Aufgrund der geplanten Revision sind zudem die Bestimmungen über die Besoldung der Mitglieder des Regierungsrates, der Staatsschreiberin beziehungsweise des Staatsschreibers sowie der Mitglieder des Kantonsgerichts anzupassen.

Die Lohndatenerhebung der Persuisse (Schweizer Konferenz der Personalleitenden öffentlicher Verwaltungen) im Jahr 2021 hat ergeben, dass die Löhne des Kantons Luzern bei Funktionen ausserhalb des Führungs- und Fachkaders im Vergleich zu 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 216'968 Franken rund 9 Prozent unter dem Durchschnitt der Deutschschweizer Kantone.

Die monetären Defizite können aktuell nicht ausgeglichen werden, da für die betreffenden Funktionen der Entscheidungsspielraum 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. Um dies zu erreichen, soll der finanzielle Spielraum ab Lohnklasse 14 vergrössert und der Maximalwert der Lohnklasse 18 von 216'968 auf 235'869 Franken angehoben werden, was einer Erhöhung um 8,7 Prozent entspricht. Gleichzeitig soll auch der Minimalwert der Lohnklassen 1 und 2 um 10,2 Prozent von 41'219 auf 45'435 Franken erhöht werden.

Mit der Revision soll das Lohnsystem zudem punktuell flexibilisiert werden, um bei der Lohnentwicklung mehr Perspektiven bieten zu können. Die Lohnfestlegung wird sich dabei weiterhin auf die Kriterien Funktion, Erfahrung, Leistung, bewilligte Mittel sowie interner Quervergleich und Lage auf dem Arbeitsmarkt stützen. Aufgehoben werden sollen hingegen das dreigeteilte Lohnband je Lohnklasse, die 15 fixen Erfahrungsstufen sowie der automatische jährliche Erfahrungsstufenzuwachs. Diese sollen durch eine Tendenzkurve ersetzt werden, sodass bei der Lohnentwicklung die Erfahrung zukünftig individueller berücksichtigt werden kann. Das heutige Niveau bei der Ersteinreihung sowie die Einreihungskriterien werden beibehalten.

Die Erhöhung des Maximalwertes der Lohnklasse 18 führt dazu, dass sich die Löhne der Mitglieder des Regierungsrates, der Staatsschreiberin beziehungsweise des Staatsschreibers sowie der Mitglieder des Kantonsgerichts automatisch erhöhen, da ihre Besoldung einem Prozentsatz des Maximums der obersten Lohnklasse der Besoldungsordnung für das Staatspersonal entspricht. Um eine unangemessene automatische Erhöhung der Besoldung dieser Funktionen zu vermeiden, sind eine Reduktion des Prozentsatzes sowie für die Mitglieder des Regierungsrates und die Staatsschreiberin beziehungsweise den Staatsschreiber zusätzlich eine Neuregelung der Spesen notwendig.

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 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, bei der der Luzerner Index abgeschafft und der Minimal- und Maximalwert des Lohnsystems neu bei 40'688 beziehungsweise 214'175 Franken festgesetzt wurden. Seit dieser Revision erfolgten zwei generelle Lohnerhöhungen, in deren Rahmen die Lohnbänder um 0,8 Prozent (2012) und 0,5 Prozent (2019) angehoben wurden. Seither beträgt der Minimalwert der Lohnklasse 1 41'219 Franken und der Maximalwert der Lohnklasse 18 216'968 Franken. Bei den anderen Deutschschweizer Kantone fanden Anpassungen im ähnlichen Umfang statt. Es bestehen jedoch seit Jahren Abweichungen beim Lohnmaximum (Maximalwert der obersten Lohnklasse) von durchschnittlich 9 Prozent. Im Vergleich zu einzelnen Kantonen wie zum Beispiel den Kantonen Aargau (plus 43 Prozent), Basel-Stadt (plus 31 Prozent) und Zürich (plus 24 Prozent) sind die Abweichungen um ein mehrfaches höher. Diese Abweichungen wurden in den letzten Jahren wiederholt thematisiert, aufgrund der Sparmassnahmen wurde eine Anpassung jedoch zurückgestellt. Weiter wird der im Kanton Luzern vorhandene Spielraum durch das aktuell geltende Lohnband und den automatischen Erfahrungsstufenzuwachs zusätzlich beschränkt.

Ein marktgerechtes Lohnniveau ist eine wichtige Voraussetzung für die Rekrutierung und die Bindung von Mitarbeitenden. Nur so kann gewährleistet werden, dass offene Positionen angemessen besetzt und die strategischen und operativen Ziele der Verwaltung durch leistungsfähige und motivierte Mitarbeitende professionell umgesetzt werden können. Dass die Löhne nicht mehr in allen Bereichen markt- und konkurrenzfähig sind, hat sich in den letzten Jahren auch daran gezeigt, dass die Besetzung von Führungs- und Fachfunktionen immer schwieriger wurde, dass Stellen teilweise mehrmals ausgeschrieben werden mussten, und dass der Lohn oft ein Grund für Absagen war.

Die Organisation Schweizerische Konferenz der Personalleitenden öffentlicher Verwaltungen (Persuisse) führt jedes Jahr eine Erhebung der Löhne der Kantone und der grösseren Städte durch. Die Resultate aus dem Jahr 2021 bestätigen die Erfahrungen aus der Rekrutierungspraxis: Ausserhalb des Führungs- und Fachkaders sind die Löhne des Kantons Luzerns im Vergleich zu den anderen Kantonen und grösseren Städten in der Deutschschweiz weitgehend konkurrenzfähig. Negative Abweichungen von bis zu 10 Prozent zeigen sich jedoch beim oberen Führungs- und Fachkader. Auch beim Maximallohn der obersten Lohnklasse zeigen sich Differenzen. Mit 216'968 Franken liegt der Kanton Luzern deutlich unter dem Durchschnitt der Deutschschweizer Kantone.

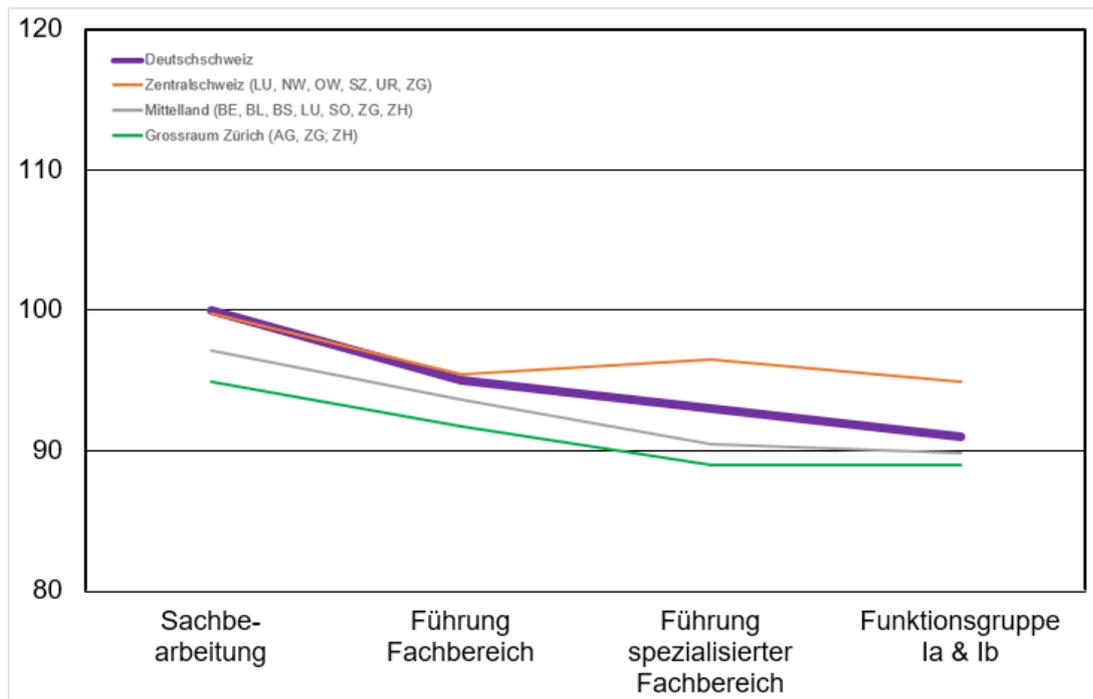


Abb. 1: Vergleich mittleres Lohnniveau des Kantons Luzern mit Deutschschweizer Kantonen und grösseren Städten (Quelle: Persuisse Lohndatenerhebung 2021).

Die Graphik zeigt die Abweichungen des Luzerner Lohnniveaus im Vergleich zu anderen Kantonen und grösseren Städten in der Deutschschweiz, wobei die 100 die absolute Übereinstimmung mit dem jeweiligen Vergleichsmarkt bedeutet. Je höher die Funktion, desto grösser ist die negative Abweichung des Lohnniveaus. Die violette Linie bezieht sich auf das Marktlohniveau aller Kantone und grösseren Städte der Deutschschweiz. Die grüne, graue und orange Linie vergleichen sodann nicht mehr die gesamte Deutschschweiz, sondern einzelne wirtschaftliche Grossräume 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 hat gezeigt, dass der Kanton Luzern ab Lohnklasse 14 unter Berücksichtigung der Gesamtvergütung (Lohn plus variable Vergütungsbestandteile) kaum noch Möglichkeiten hat, sich in Bezug auf die Besoldung als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, wie nachfolgende Abbildungen der Funktionen «Projektleitung» sowie «ICT Sicherheitsbeauftragte/r Expertenstufe» exemplarisch zeigen. Der Kanton Luzern liegt dabei klar unterhalb des Medians des Deutschschweizer Marktes.

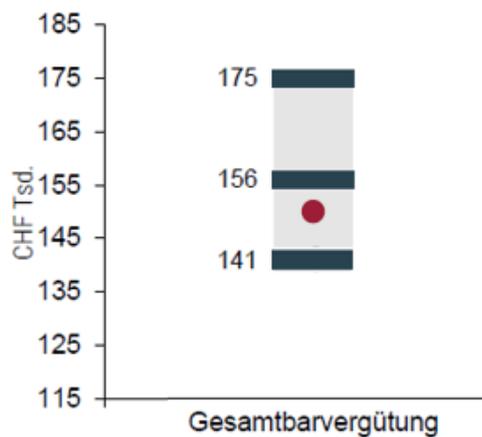


Abb. 2: Vergleich Median Gesamtvergütung Projektleitung beim Kanton Luzern im Verhältnis zur Lohnbandbreite der Gesamtbarvergütung in der Privatwirtschaft (Quelle: Benchmarkvergleich Kienbaum).

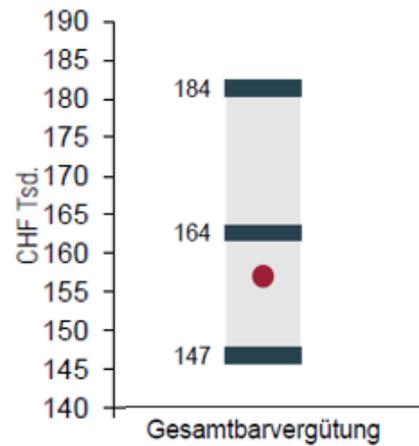


Abb. 3: Vergleich Median Gesamtvergütung ICT Sicherheitsbeauftragte/r Expertenstufe beim Kanton Luzern (roter Punkte) zur Lohnbandbreite der Gesamtbarvergütung in der Privatwirtschaft (Quelle: Benchmarkvergleich Kienbaum).

2 Ziele der Revision

Mit der Revision des Lohnsystems Verwaltung soll die Grundlage geschaffen werden, dass weiterhin eine marktgerechte und konkurrenzfähige Besoldung ausgerichtet werden kann. Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern, Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern sowie qualifizierten Führungs- und Fachkräfte sollen Lohnentwicklungsperspektiven geboten werden können, die ihren Entscheidung, für den Kanton Luzern zu arbeiten, begünstigen. Durch die stufenweise Erhöhung des Maximalwertes der Lohnklassen 14 bis 18 bis zum absoluten Maximum von 235'869 Franken und die Abschaffung des dreigeteilten Lohnbandes, der 15 fixen Erfahrungsstufen sowie des automatischen jährlichen Erfahrungsstufenzuwachses soll der Spielraum für die Lohnentwicklung vergrößert und der Zuwachs der Erfahrung individueller berücksichtigt werden können. Die bewährten Kriterien für die Lohnreihung und -entwicklung (Funktion, Erfahrung, Leistung, bewilligte Mittel sowie interner Quervergleich und Lage auf dem Arbeitsmarkt) sollen beibehalten werden. Die Sicherstellung der Lohngleichheit soll weiterhin durch die bestehenden Richtlinien und Tools sowie die Unterstützung der Führungskräfte durch die Dienststelle Personal gewährt werden. Zusätzlich soll sie durch die Einführung eines Controllings weiter gestärkt werden. Mittels strukturellen Lohnmassnahmen sollen aktuell unterdurchschnittlich eingereichte Berufsgruppen/Funktionen korrigiert und gezielt marktkonform eingereicht werden. Zudem sollen die Minimalwerte der Lohnklasse 1 und 2 in ähnlichem Umfang wie der Maximalwert der Lohnklasse 18 angehoben werden.

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

3 Übersicht über das aktuelle Lohnsystem Verwaltung

Das bestehende Lohnsystem Verwaltung kennt 18 Lohnklassen, denen alle beruflichen Tätigkeiten gemäss den Anhängen 1 und 2 der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal (Besoldungsverordnung, BVO) vom 24. September 2002 (SRL Nr. [73a](#)) zugeordnet sind. Jede Lohnklasse besteht aus einem Lohnband, das sich aus einem Funktionsanteil, einem Erfahrungsanteil und einem Leistungsanteil ergibt.

Der Funktionsanteil beinhaltet die Grundanforderungen und entspricht dem Minimallohn der jeweiligen Lohnklasse. Mit dem Erfahrungsanteil wird die nutzbare Erfahrung der Mitarbeitenden berücksichtigt. Es bestehen 15 Erfahrungsstufen, die degressiv zunehmen. Der Leistungsanteil berücksichtigt die Leistung der Mitarbeitenden. Durch ihn wird das Lohnband dreigeteilt in einen unteren Rand (90 %), einen mittleren Verlauf (100 %) und einen oberen Rand (110 %). 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, der nutzbaren Erfahrung und der Leistung der oder des Angestellten sowie den bewilligten Mitteln. Interne Quervergleiche und die Lage auf dem Arbeitsmarkt werden ergänzend berücksichtigt (§ 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 vom Regierungsrat bewilligten Mittel entweder durch eine generelle Lohnerhöhung, durch strukturelle Lohnanpassungen oder individuell (§ 10 [BVO](#)). Bei der individuellen Lohnanpassung, die jeweils mit Wirkung auf den 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 jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter 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 einer Erfahrungsstufe gemäss § 7 Absatz 1b [BVO](#) mit einem Anspruch auf Lohnerhöhung verbunden sind. Vielmehr legt die zuständige Behörde die individuelle Lohnanpassung im Rahmen der bewilligten Mittel und unter Berücksichtigung der konkreten Situation fest. Unterstützung erhält sie dabei von der Dienststelle Personal, um eine rechtsgleiche Anwendung der Kriterien gemäss Besoldungsverordnung sicherzustellen.

4 Geplante Revision des Lohnsystems Verwaltung

4.1 Merkmale der geplanten Revision

Das Lohnsystem Verwaltung hat sich grundsätzlich bewährt. Es soll deshalb nur punktuell revidiert werden, damit in Zukunft auf die eingangs beschriebenen Herausforderungen bei der Lohneinreihung und -entwicklung besser reagiert werden kann.

Das zentrale Element der geplanten Revision ist die Erhöhung der Maximalwerte ab Lohnklasse 14, da ab hier der Entscheidungsspielraum bei der Lohnfestlegung praktisch ausgeschöpft ist. Eine marktgerechte und konkurrenzfähige Lohneinreihung

und -entwicklung ist für die in diesen Lohnklassen eingereihten Funktionen ohne Anpassung der Maximalwerte der Lohnklassen nicht mehr möglich. Das Maximum der Lohnklasse 18 soll deshalb von aktuell 216'968 Franken auf 235'869 Franken angehoben und die Maximalwerte ab Lohnklasse 14 entsprechend erhöht werden. Dies entspricht einer Erhöhung zwischen 4,7 Prozent bei Lohnklasse 14 und 8,7 Prozent bei Lohnklasse 18 und stellt mittelfristig die Konkurrenzfähigkeit des Lohnsystems Verwaltung sicher. Gleichzeitig soll der Minimalwert der Lohnklassen 1 und 2 um 10,2 Prozent von aktuell 41'219 Franken auf 45'435 Franken erhöht werden.

Weiter hat sich gezeigt, dass das dreigeteilte Lohnband mit den 15 fixen Erfahrungsstufen die Lohnentwicklung teilweise behindert, da insbesondere Leistungsträgerinnen und Leistungsträger nur innerhalb dieses Bandes gefördert werden, obwohl das Maximum der Lohnklasse noch nicht erreicht ist. Auch der automatische Erfahrungsstufenzuwachs hat sich in der Praxis nur teilweise bewährt, da er die individuelle Entwicklung zu wenig berücksichtigt. Die Tatsache, dass die Leistung für die Lohnentwicklung individuell beurteilt und berücksichtigt wird, die Erfahrung jedoch automatisiert zunimmt, führt aktuell dazu, dass Lohnentwicklungen gewährt werden müssen, die teilweise 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. Gestützt auf diese Überlegungen sollen deshalb das dreigeteilte Lohnband sowie die 15 fixen Erfahrungsstufen wie auch der automatische Erfahrungsstufenzuwachs abgeschafft und durch eine Tendenzkurve ersetzt werden.

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 anstelle des Lohnbandes widerspiegeln (vgl. Kap. 5.2). Zudem werden bei der Lohneinreihung und -entwicklung weiterhin die bewilligten Mittel sowie der interne Quervergleich und die Lage auf dem Arbeitsmarkt ergänzend berücksichtigt. Ebenfalls beibehalten werden sollen die Richtlinien und Tools zur Unterstützung der Führungskräfte bei der Lohnfestlegung sowie die Begleitung und Beratung durch die Dienststelle Personal. Dank der Einführung eines zentralen Controllings kann die Lohngerechtigkeit trotz einer etwas grösseren Flexibilität weiterhin sichergestellt beziehungsweise noch verstärkt werden.

4.2 Auswirkungen der geplanten Revision

Die Revision des Lohnsystems Verwaltung betrifft nur das System an sich. Sie führt zu keiner automatischen Erhöhung der Löhne der Verwaltungsmitarbeitenden. Eine solche generelle Erhöhung würde nicht den Zielen der Revision entsprechen. Vielmehr soll gezielt mit zusätzlichen strukturellen Lohnmassnahmen gemäss § 10 Absatz 1b [BVO](#) bei denjenigen Funktionen angesetzt werden, bei denen das Lohnniveau signifikant vom Durchschnitt der Deutschschweizer Kantone abweicht, und/oder das aktuelle Lohnniveau die Rekrutierung bei einzelnen Berufsgruppen beziehungsweise Funktionen stark erschwert (vgl. Kap. 6).

Die Erhöhung des Maximalwerts der Lohnklasse 18 führt dazu, dass sich die Löhne der Mitglieder des Regierungsrates, der Staatsschreiberin beziehungsweise des Staatsschreibers sowie der Mitglieder des Kantonsgerichts automatisch erhöhen, denn ihre Besoldung entspricht einem Prozentsatz des Maximalwertes der obersten Lohnklasse der Besoldungsordnung für das Staatspersonal. Um eine unangemessene automatische Erhöhung der Besoldung dieser Funktionen zu vermeiden, soll

deshalb gleichzeitig mit der Revision des Lohnsystems Verwaltung die Besoldungsordnung für die Mitglieder der obersten Verwaltungs- und Gerichtsbehörden und für den Staatsschreiber (Magistratenbesoldungsordnung, MBO) vom 11. September 1989 (SRL Nr. [72](#)) angepasst werden.

5 Geplante Änderungen im Detail

5.1 Änderung der Besoldungsordnung für das Staatspersonal

Das absolute Minimum und Maximum des Lohnsystems Verwaltung sowie die Minimal- und Maximalwerte der 18 Lohnklassen sind in § 1 der Besoldungsordnung für das Staatspersonal (BO) vom 12. September 2011 (SRL Nr. [73](#)) geregelt. Das absolute Lohnminimum von 41'219 Franken in Lohnklasse 1 soll auf 45'435 Franken erhöht werden, was einer Steigerung von 10,2 Prozent entspricht. Folglich ist auch das Minimum der Lohnklasse 2 auf diesen Betrag anzuheben. Das absolute Lohnmaximum soll neu bei 235'869 Franken festgelegt und somit um 8,7 Prozent angehoben werden. Die Maximalwerte der Lohnklassen 14 bis 18 sollen so erhöht werden, dass eine steilere Lohnkurve in diesen Lohnklassen entsteht, ohne dass es zu allzu grossen Sprüngen zwischen den Lohnklassen kommt.

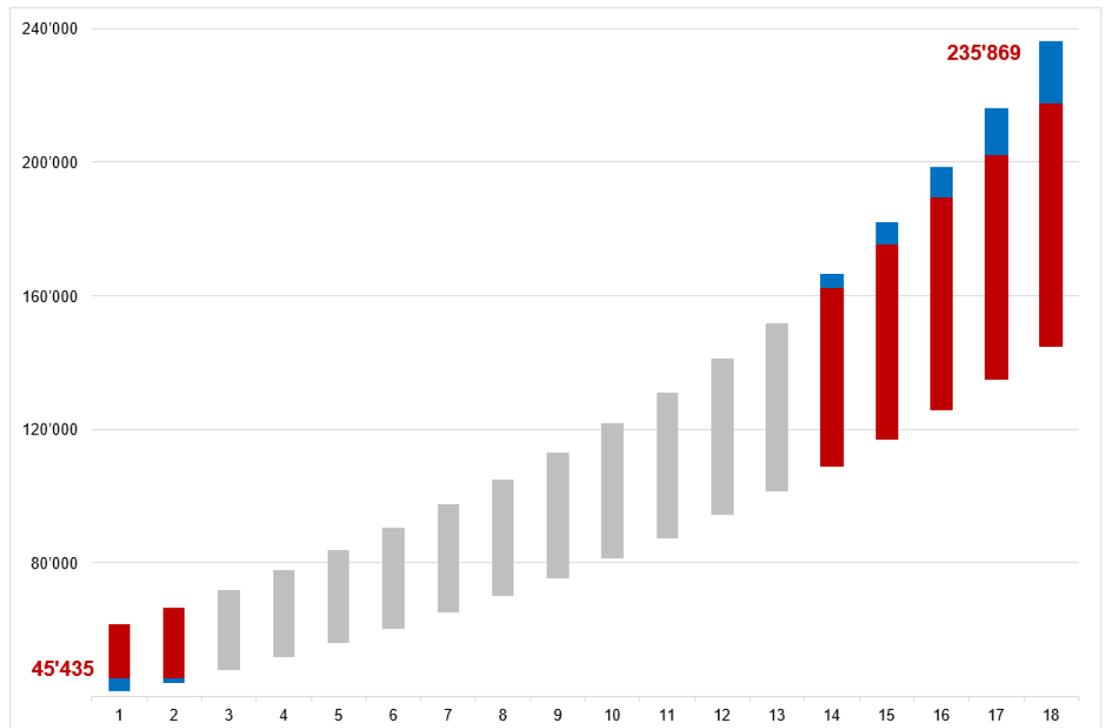


Abb. 4: Lohnkurve nach Erhöhung des absoluten Minimums und Maximums

Nebst den Änderungen in den Lohnklassen 1 und 2 sowie 14 bis 18 sollen die seit der letzten Anpassung der Besoldungsordnung für das Staatspersonal generellen Lohnanpassungen in der Tabelle in § 1 [BO](#) nachgeführt werden:

	Aktuell (Stand 1.3.2022)	Neu (geplant 1.7.2023)
Lohnklasse 1	41'219–61'713	45'435–61'713
Lohnklasse 2	44'516–66'651	45'435–66'651
Lohnklasse 3	48'078–71'984	48'078–71'984
Lohnklasse 4	51'925–77'745	51'925–77'745
Lohnklasse 5	56'079–83'963	56'079–83'963
Lohnklasse 6	60'401–90'435	60'401–90'435
Lohnklasse 7	65'051–97'397	65'051–97'397
Lohnklasse 8	70'051–104'882	70'051–104'882
Lohnklasse 9	75'451–112'968	75'451–112'968
Lohnklasse 10	81'264–121'671	81'264–121'671
Lohnklasse 11	87'510–131'024	87'510–131'024
Lohnklasse 12	94'253–141'118	94'253–141'118
Lohnklasse 13	101'323–151'704	101'323–151'704
Lohnklasse 14	108'925–163'085	108'925–170'766
Lohnklasse 15	117'086–175'305	117'086–185'315
Lohnklasse 16	125'755–188'284	125'755–200'918
Lohnklasse 17	135'058–202'213	135'058–217'804
Lohnklasse 18	144'913–216'968	144'913–235'869

Tab. 1: Neue Lohnklassentabelle § 1 Absatz 1 BO

Die Minimal- und Maximalwerte der Lohnklassen legen dabei lediglich den absoluten Rahmen der Lohneinreihungen innerhalb einer Lohnklasse fest, während sich die Löhne entlang des mittleren Verlaufs der Lohnklassen bewegen. Dieser wird nach der Revision bei maximal 214'426 Franken (Lohnklasse 18) liegen. Das absolute Lohnmaximum wird auch im Zukunft nur im Einzelfall ausgeschöpft.

§ 1 Absatz 2 [BO](#), der den minimal ausgerichteten Lohn regelt, ist zu streichen, da der Minimalwert der Lohnklassen 1 und 2 angehoben wird.

5.2 Geplante Änderungen der Besoldungsverordnung

Mit Ausnahme der Festlegung der Lohnklassen mit ihren Minimal- und Maximalwerten sowie der gegenseitigen Zuordnung der Lohnklassen, Funktionen und Funktionsgruppen sind alle relevanten Bestimmungen zum Lohnsystem Verwaltung in der Besoldungsverordnung geregelt, die im Kompetenzbereich des Regierungsrates liegt.

Um die Ziele der Revision des Lohnsystems Verwaltung zu erreichen, soll die Besoldungsverordnung dahingehend geändert werden, dass das dreigeteilte Lohnband sowie die 15 fixen Erfahrungsstufen und der automatische jährliche Erfahrungszuwachs abgeschafft und durch eine Tendenzkurve ersetzt werden. Die übrigen Bestimmungen und insbesondere die Kriterien für die Lohnfestlegung gemäss § 7a

[BVO](#) (Funktion, Erfahrung, Leistung, bewilligte Mittel sowie interner Quervergleich und Lage auf dem Arbeitsmarkt) sollen beibehalten bleiben. Die Tendenzkurve wird, genau wie das aktuelle Lohnband, die Kriterien Erfahrung und Leistung abbilden und die idealtypische Lohnentwicklung darstellen. Im Unterschied zum aktuellen Lohnband wird sie jedoch nicht mehr dreigeteilt sein. Die Einzelheiten sind aktuell in Ausarbeitung.

Diese Änderungen führen dazu, dass der Zuwachs der Erfahrung in Zukunft individueller berücksichtigt werden kann. Sie haben hingegen keinen Einfluss auf die erstmalige Einreihung. Diese wird, wie auch die individuelle Lohnentwicklung, weiterhin nach den Kriterien gemäss § 7a [BVO](#) erfolgen.

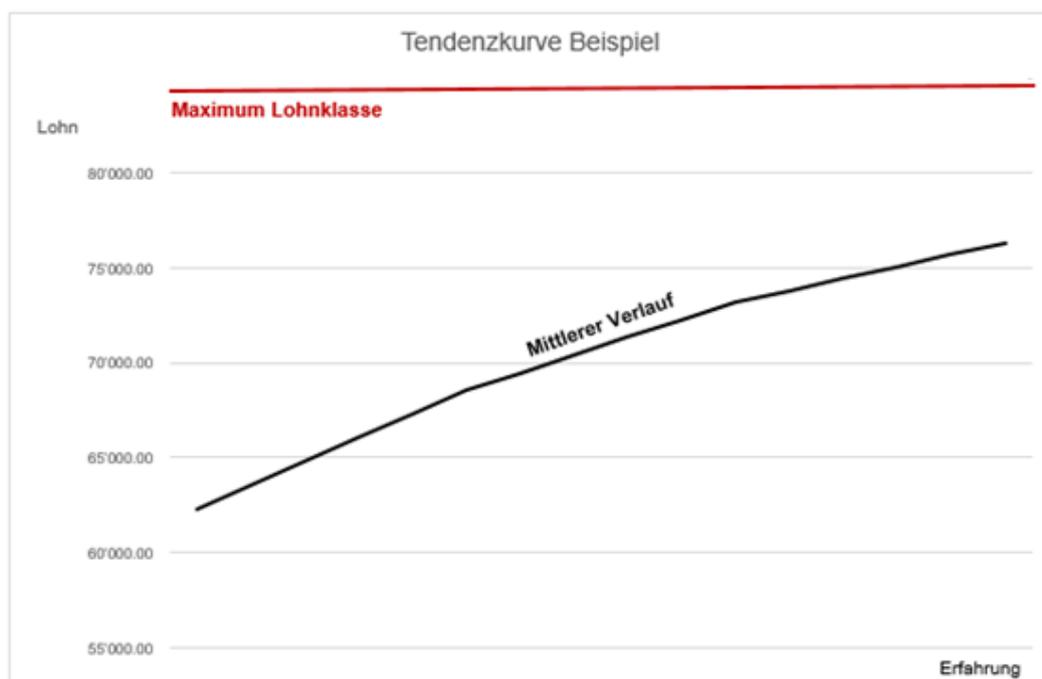


Abb. 5: Tendenzkurve

5.3 Änderungen der Magistratenbesoldungsordnung

5.3.1 Allgemeines

Die Besoldung der Mitglieder des Regierungsrates, der Staatsschreiberin beziehungsweise des Staatsschreibers sowie der Mitglieder des Kantonsgerichts sind in der Magistratenbesoldungsordnung geregelt. Die Höhe der jährlichen Besoldung beträgt je nach Dienstalter 112 bis 120 Prozent (Mitglieder des Regierungsrates), 101 bis 109 Prozent (Staatsschreiberin bzw. Staatsschreiber) und 99 bis 107 Prozent (Mitglieder des Kantonsgerichts) des Maximalwerts der Lohnklasse 18. Ohne Anpassung der Magistratenbesoldungsordnung hätte die Erhöhung des Maximums der Lohnklasse 18 bei den Verwaltungsangestellten auf 235'869 Franken folgende Auswirkungen:

	Regelung MBO	Besoldung aktuell	Besoldung neu
Regierungsrat	112–120 %	243'004–260'362	264'173–283'043
Staatsschreiber/in	101–109 %	219'138–236'495	238'228–257'097
Kantonsgericht	99–107 %	214'798–232'156	233'510–252'380

Tab. 2: Auswirkungen der Erhöhung der Lohnklasse 18 auf 235'869 Franken ohne Anpassung der Magistratenbesoldungsordnung

Nebst der Besoldung gemäss Magistratenbesoldungsordnung haben die Mitglieder des Regierungsrates sowie die Staatsschreiberin beziehungsweise der Staatsschreiber Anspruch auf pauschalen Ersatz für Klein- und Repräsentationsspesen sowie auf Reiseentschädigung in der Höhe von 24'000 Franken beziehungsweise 12'000 Franken pro Jahr, was mit der Erhöhung der Lohnklasse 18 auf 235'869 Franken zu einer maximalen Gesamtvergütung (Besoldung plus Spesen) von 307'043 Franken beziehungsweise 269'097 Franken führen würde. Die Mitglieder des Kantonsgerichts haben keinen Anspruch auf pauschale Spesenentschädigung, sodass ihre Gesamtvergütung der Besoldung gemäss Magistratenbesoldungsordnung entspricht.

5.3.2 Änderungen betreffend die Mitglieder des Regierungsrates

Im Hinblick auf die Besoldung der Mitglieder des Regierungsrates ist der Kanton Luzern gegenüber den anderen Kantonen kaum konkurrenzfähig, er befindet sich im Kantonsvergleich auf Rang 16. Bei der Gesamtvergütung (Besoldung plus Spesen) liegt der Kanton Luzern im Mittelfeld der Schweizer Kantone. Mit der Revision des Lohnsystems Verwaltung sollen deshalb der Spesenanspruch neu in der Magistratenbesoldungsordnung geregelt und die Berechnung der Besoldung dahingehend angepasst werden, dass die automatischen Auswirkungen der Erhöhung des Maximums der Lohnklasse 18 nur zu einem geringfügigen Anstieg der Gesamtvergütung der Mitglieder des Regierungsrates führen werden. Entsprechend sollen die Prozentsätze, gemäss denen sich die Besoldung der Mitglieder des Regierungsrates berechnet, auf 110 bis 118 Prozent gekürzt und pauschale Spesen in der Höhe von 12'000 Franken in der Magistratenbesoldungsordnung festgelegt werden. Dies führt dazu, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder des Regierungsrates maximal um 5963 Franken steigen wird. Mit dieser neuen Gesamtvergütung wird sich der Kanton Luzern im Kantonsvergleich weiterhin im Mittelfeld positionieren.

Gesamtvergütung aktuell	Gesamtvergütung neu	Effektive Erhöhung
267'004–284'362	271'456–290'325	4452–5963

Tab. 3: Gesamtvergütung (Besoldung plus Spesen) der Mitglieder des Regierungsrates aktuell und nach der geplanten Revision

Die Zulage für das Präsidium soll weiterhin bei 8 Prozent der Lohnklasse 18 belassen werden. Die absolute Erhöhung aufgrund des neuen Maximums der Lohnklasse 18 beträgt 1512 Franken und ist somit als nicht erheblich zu betrachten.

5.3.3 Änderungen betreffend die Staatsschreiberin bzw. den Staatsschreiber

Die für die Mitglieder des Regierungsrates vorgesehenen Änderungen der Gesamtvergütung sollen im gleichen Umfang auch für die Staatsschreiberin beziehungsweise den Staatsschreiber 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 Magistratenbesoldungsordnung geregelt werden soll. Das führt zu einer zukünftigen Gesamtvergütung von maximal 253'662 Franken, was einer Erhöhung von maximal 5167 Franken entspricht.

Gesamtvergütung aktuell	Gesamtvergütung neu	Effektive Erhöhung
231'138–248'495	234'793–253'662	3655–5167

Tab. 4: Gesamtvergütung (Besoldung plus Spesen) der Staatsschreiberin bzw. des Staatsschreibers aktuell und nach der geplanten Revision

5.3.4 Änderungen betreffend die Mitglieder des Kantonsgerichts

Die aktuelle Höhe der Besoldung der Mitglieder des Kantonsgerichts entspricht dem Niveau der Deutschschweizer Kantone. Um weiterhin die interne Lohngerechtigkeit innerhalb der Magistratspersonen beizubehalten, soll die maximale Besoldung der Mitglieder des Kantonsgerichts ebenfalls in ähnlichem Umfang angepasst werden wie diejenige der Mitglieder des Regierungsrates. Dies kann dadurch erreicht werden, dass die Besoldung neu 93 bis 101 Prozent der Lohnklasse 18 beträgt. Dies führt zu einer zukünftigen Besoldung von maximal 238'228 Franken, was einer Erhöhung von maximal 6072 Franken entspricht.

Besoldung aktuell	Besoldung neu	Effektive Erhöhung
214'798–232'156	219'358–238'228	4560–6072

Tab. 5: Besoldung der Mitglieder des Kantonsgerichts aktuell und nach der geplanten Revision

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

In der Magistratenbesoldungsordnung sind zusätzlich Zulagen für das Präsidium (7 % der Lohnklasse 18, aktuell: 15'188 Franken), das Vizepräsidium (3 % der Lohnklasse 18, aktuell: 6509 Franken) sowie das Abteilungspräsidium (2 % der Lohnklasse 18, aktuell: 4339 Franken) vorgesehen. Diese sollen beibehalten werden, da die absolute Erhöhung aufgrund des neuen Maximums der Lohnklasse 18 1323, 567 beziehungsweise 378 Franken beträgt und somit als nicht erheblich zu betrachten ist.

6 Strukturelle Lohnmassnahmen

Die Revision des Lohnsystems Verwaltung führt zu einer grösseren Flexibilität bei der Lohneinreihung und -entwicklung der Mitarbeitenden. An der effektiven Besoldung der Angestellten in der Verwaltung ändert sich durch die Revision jedoch nichts, denn die Revision soll nicht zu einer generellen Erhöhung des Lohnniveaus ab Lohnklasse 14 führen. Eine solche pauschale Anpassung wäre 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 effektiver Handlungsbedarf ausgewiesen ist. Im Gegensatz zu den individuellen Lohnanpassungen gemäss § 10 Absatz 1c [BVO](#) betreffen strukturelle Lohnmassnahmen nicht einzelne Angestellte, sondern eine ganze Gruppe.

Ein Handlungsbedarf besteht in denjenigen Fällen, in denen das Lohnniveau signifikant vom Durchschnitt der Deutschschweizer Kantone abweicht und/oder das aktuelle Lohnniveau die Rekrutierung bei einzelnen Berufsgruppen beziehungsweise Funktionen stark erschwert. Die strukturellen Lohnmassnahmen betreffen alle Funktionen des Lohnsystems Verwaltung und sind nicht auf die Lohnklasse 14 bis 18 beschränkt. Die strukturellen Lohnmassnahmen gemäss § 10 Absatz 1b [BVO](#) liegen in der Kompetenz des Regierungsrates und werden von diesem parallel zur Revision des Lohnsystems Verwaltung geprüft.

7 Kosten und Auswirkungen

7.1 Kanton

Die Revision des Lohnsystems Verwaltung führt in Bezug auf das Verwaltungspersonal nicht grundsätzlich zu Mehrkosten. Es ist aber davon auszugehen, dass in den Jahren nach der Einführung der zusätzliche Spielraum genutzt wird, was über die Jahre zu Mehraufwand führen wird. Die zukünftige Lohnentwicklung ab Lohnklasse 14 ist dabei von den bewilligten Mitteln abhängig. Direkte Mehrkosten entstehen aufgrund der Anpassung der Magistratenbesoldungsordnung sowie aufgrund der strukturellen Lohnmassnahmen.

Die jährlichen Besoldungskosten der Mitglieder des Regierungsrates, der Staatsschreiberin beziehungsweise des Staatsschreibers sowie der Mitglieder des Kantonsgerichts erhöhen sich um rund 100'000 Franken. Für die Umsetzung der strukturellen Lohnmassnahmen sind im Aufgaben- und Finanzplan (AFP) 2023–2026 1,5 Millionen Franken vorgesehen.

7.2 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 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 Verwaltung hat keine direkten Auswirkungen auf die effektive Höhe der Löhne der Mitarbeitenden, sondern schafft lediglich einen grösseren Handlungsspielraum für die 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.

8 Weiteres Vorgehen

Nach Abschluss des Vernehmlassungsverfahrens wird die Vorlage durch das Finanzdepartement überarbeitet. Geplant ist, dass der Regierungsrat dem Kantonsrat gegen Ende 2022 die Botschaft für die Änderung der Besoldungsordnung für die Mitglieder der obersten Verwaltungs- und Gerichtsbehörden und für den Staatsschreiber sowie der Besoldungsordnung für das Staatspersonal unterbreitet. In dieser wird er die Ergebnisse der Vernehmlassung präsentieren und dazu Stellung nehmen. Die Änderungen der beiden Besoldungsordnungen sollen voraussichtlich am 1. Juli 2023 in Kraft treten.