

Antwort auf die Interpellation 78

Grundlage für Lohnanpassungen bei Mitarbeitenden

Patricia Lang namens der SP/JUSO-Fraktion vom 15. Mai 2025
StB 800 vom 29. Oktober 2025

Wurde anlässlich der Ratssitzung vom 27. November 2025 beantwortet

Ausgangslage

Generelle Lohnerhöhung

Die generelle Lohnerhöhung wird durch die entsprechende Anpassung der Besoldungstabelle und damit der Löhne per 1. Januar des Folgejahres automatisch umgesetzt. Voraussetzung ist ein rechtskräftiges Budget, ansonsten erfolgt die Umsetzung zum Zeitpunkt der Rechtskraft.

Von einer generellen Lohnerhöhung profitieren alle Mitarbeitenden in einem öffentlich-rechtlichen wie auch zivilrechtlichen Arbeitsverhältnis, deren Besoldung einer Lohnklasse/-stufe zugeordnet ist. Die generelle Lohnerhöhung wird den Mitarbeitenden jeweils per 1. Januar auf die jeweilige Lohneinreihung gewährt, unabhängig vom Zeitpunkt des Eintritts, des Austritts, einer allfälligen Pensionierung wie auch einer Umgestaltung oder einer personalrechtlichen Massnahme.

Individuelle Lohnanpassungen

Das Lohnsystem der Stadt Luzern basiert auf einem Funktionsmodell mit zugeordneten Lohnklassen und Lohnstufen. Jede Stelle ist im Stellenplan drei Lohnklassen zugewiesen: einer Einstiegsklasse, einer Entwicklungsklasse und einer Zielklasse. Jede Lohnklasse umfasst 36 gleichwertige Stufen. Wenn neue Mitarbeitende bei der Stadt Luzern eine Stelle antreten, werden die Mitarbeitenden bei der erstmaligen Einreihung in der Regel in eine Stufe der Einstiegsklasse eingestuft. Dabei werden die beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen, die Lage auf dem Arbeitsmarkt sowie verwaltungsinterne Quervergleiche berücksichtigt.

In der Folge sollen individuelle Lohnerhöhungen grundsätzlich gezielt bei denjenigen Mitarbeitenden angewendet werden, die gute bis sehr gute Leistungsbeurteilungen erhalten. Das bedeutet, dass jede individuelle Beurteilung eine Leistungskomponente beinhaltet (Leistungslohn).

Die Priorität bei den individuellen Lohnanpassungen liegt dabei bei jüngeren Mitarbeitenden, die gute Leistungen erbringen und deren Lohn unter oder knapp beim Marktlohn (100%-Wert) liegt. Damit soll sichergestellt werden, dass diese Mitarbeitenden eine Entwicklung entlang dem Marktlohn erfahren und in den ersten Berufsjahren bei der Stadt Luzern gegenüber der Entwicklung des Marktlohns nicht zurückfallen. Von einer individuellen Lohnerhöhung bei einer bereits markanten Überschreitung des Marktlohns ist abzusehen.

Strukturelle Lohnanpassungen

Im Rahmen des Projekts «Überprüfung (Revision) Lohnsystem» erfolgte, in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden, die Überprüfung und die Klärung des Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereichs der durch die Dienstabteilung Personal bezeichneten Stellen. Die Neueinreihung von 146 Stellen zu neuen Richtfunktionen erfolgt per 1. Mai 2026; rückwirkend auf den 1. Januar 2026. Durch die Möglichkeit der Rückrechnung per 1. Januar 2026 kann die Umsetzung der jährlichen Lohnentwicklung (generelle und individuelle Lohnerhöhung) wie bis anhin per 1. Januar 2026 erfolgen. Die strukturellen Lohnanpassungen sind damit per Ende 2025 abgeschlossen.

Prozessablauf (Grundsatz)

Im Rahmen der jährlichen Lohnrunde unterstützen und begleiten die Personalbereichsleitenden (PBL) die Dienstabteilungen sowie die zuständigen Behörden. Dazu gehört auch die Vorbereitung der Personalgespräche mit den Mitarbeitenden. Die Rollen und Verantwortlichkeiten in Bezug auf die jährliche Lohnrunde sind somit klar definiert.

Die individuellen Lohnerhöhungen werden bei der Stadt Luzern in einem separaten Tool erfasst. Das Tool ist ein wichtiges Hilfsmittel für die Planung und Festlegung der individuellen Lohnerhöhungen. Nach Abschluss dieses Prozesses werden die Daten in das Personalinformationssystem (Loga 3) migriert; mit Gültigkeit ab Januar des jeweiligen Folgejahres.

Der Stadtrat beantwortet die einzelnen Fragen der Interpellation wie folgt:

Zu 1.:

Mittels welcher Grundlage legt der Stadtrat jeweils den Umfang einer Lohnsummenerhöhung und deren Verteilung zwischen strukturellem, generellem und individuellem Anteil fest? Wie wird dies gegenüber den Mitarbeitenden kommuniziert?

Die Grundlagen in Bezug auf die Lohnanpassungen des Stadtpersonals sind in Art. 23 Abs. 4 des Personalreglements der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 (PR; sRSL 0.8.1.1.1) geregelt: Der Stadtrat hat die Anpassung der Löhne an die Preisentwicklung (unter Berücksichtigung des Landesindex der Konsumentenpreise) und die allfällige Summe, die den zuständigen Behörden für individuelle Besoldungserhöhungen zur Verfügung stehen, festzulegen.

In diesem Zusammenhang beurteilt der Stadtrat einerseits jährlich die finanzielle Situation. Dabei orientiert er sich an den Konjunkturprognosen sowie den Preisentwicklungen (Landesindex der Konsumentenpreise) und beachtet die Wachstumsprognose für das Bruttoinlandprodukt (BIP). Andererseits pflegt der Stadtrat einen aktiven Austausch mit den Personalverbänden. So finden zwischen der stadträtlichen Delegation (in der Regel Finanzdirektorin) und der Dienstabteilung Personal (in der Regel Personalchef) sowie dem Stadtpersonalverband Luzern und dem Arbeitsausschuss der Personalverbände regelmässige Treffen statt, um u. a. jeweils die Lohnentwicklung für das folgende Jahr zu besprechen. Anders als teilweise in der Privatwirtschaft führt die Stadt keine eigentlichen Lohnverhandlungen mit den Personalverbänden. Letztlich legt der Grosse Stadtrat den Umfang für die jährlichen Lohnanpassungen fest.

Nach Art. 36 Abs. 1 der Personalverordnung der Stadt Luzern vom 25. November 1998 (PVo; sRSL 0.8.1.1.2) legt die zuständige Behörde (vgl. Art. 3 PR i. V. m. Art. 1 PVo) die individuellen Besoldungsänderungen nach pflichtgemäßem Ermessen, aufgrund einer Gesamtübersicht mit Quervergleichen und im Rahmen der gemäss Art. 23 Abs. 4 lit. b PR zur Verfügung stehenden Mittel, fest.

Die Höhe und die Aufteilung der generellen und individuellen Lohnanpassungen werden jeweils mit einem Stadtratsbeschluss festgelegt und im Anschluss im Rahmen einer TopNews im Intranet an die Mitarbeitenden kommuniziert.

Zu 2.:

Ist der Ausgleich der Teuerung über Lohnmassnahmen ein erklärtes Ziel der Stadt und hat der Stadtrat Kenntnis darüber, welcher Anteil der Mitarbeitenden jeweils aktuell mit einem Reallohnverlust konfrontiert ist?

Ja, der Ausgleich der Teuerung über Lohnmassnahmen ist ein erklärtes Ziel der Stadt. So hat der Stadtrat gemäss Art. 23 Abs. 4 lit. a PR die Anpassung der Löhne an die Preisentwicklung (unter Berücksichtigung des Landesindex der Konsumentenpreise) jährlich im Rahmen des Personalbudgets festzulegen.

Der Stadtrat hat Kenntnis von kumulierten Zahlen der Lohnentwicklung sowie von der Jahresteuern. Weitere Kennzahlen zur Lohnentwicklung liegen dem Stadtrat hingegen nicht vor.

Zu 3.:

Welche Vorgaben macht der Stadtrat bei der Vergabe der individuellen Anteile? Wie kontrolliert er, dass diese Vorgaben eingehalten werden, und wie stellt er die Gleichbehandlung der Mitarbeitenden sicher?

Nach Art. 36 Abs. 1 PVo legt die zuständige Behörde die individuellen Besoldungsänderungen nach pflichtgemäßem Ermessen, aufgrund einer Gesamtübersicht mit Quervergleichen und im Rahmen der gemäss Art. 23 Abs. 4 lit. b PR zur Verfügung stehenden Mittel, fest. Diese individuellen Besoldungsänderungen erfolgen in Zusammenarbeit mit der Dienstabteilung Personal. Damit soll einerseits die Einhaltung der Vorgaben gemäss Art. 36 Abs. 1 PVo und andererseits die Gleichbehandlung – selbstverständlich unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsbeurteilung der Mitarbeitenden gemäss Art. 36 PR – sichergestellt werden.

Für die Stadt Luzern ist es wichtig, der Lohnentwicklung der jungen Mitarbeitenden ein besonderes Augenmerk beizumessen. Voraussetzung für eine individuelle Lohnentwicklung sind gute Leistungen und dass deren Lohn unter oder knapp am Marktlohn (100%-Wert) liegt. Andererseits sind individuelle Erhöhungen bei einer bereits markanten Überschreitung des Marktlohns nicht angezeigt.

Die Stadt Luzern hat im Jahr 2021 für die städtischen Mitarbeitenden gemäss Art. 13a ff. des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG; SR 151.1) eine Lohnvergleichsanalyse anhand des Standardanalysemodells des Bundes, Logib, durch die Firma Perinnova, Aarau, durchführen lassen. Bereits in den Jahren 2018 und 2019 hat die Stadt Luzern Lohnvergleichsanalysen extern begleitet durchgeführt. Diese können jedoch nicht direkt mit der Analyse 2021 verglichen werden, da sich die Parameter für alle teilnehmenden Unternehmen durch das revidierte Gleichstellungsgesetz verändert haben.

Die Resultate aller Analysen zeigen, dass die Stadt die Lohngleichheit gewährleistet. Im Weiteren hat die Stadt Luzern den permanenten Auftrag, die Lohngleichheit sicherzustellen, d. h. durch Weisungen, Schulungen und vor allem auch konkrete Lohneinreichungen und Lohnentwicklungen.

Zu 4.:

Wie verschafft sich der Stadtrat einen Überblick, um zu wissen, wie viele Mitarbeitende aus den verschiedenen Direktionen in den vergangenen Jahren zu welchen Anteilen von den individuellen Lohnanpassungen profitiert haben?

Wie vorstehend bereits erwähnt (vgl. Ausführungen zu Frage 2), hat der Stadtrat Kenntnis von kumulierten Zahlen der Lohnentwicklung sowie von der Jahresteuern.

Im aktuellen Personalinformationssystem (Loga 3) der Stadt Luzern, das seit dem 1. Januar 2022 im Einsatz ist, existiert kein Dashboard, in welchem Kennzahlen automatisiert für den Stadtrat zur Verfügung gestellt werden könnten. Rohdaten müssen situativ manuell ausgewertet werden. Die Aufbereitung sowie die visuelle Darstellung dieser Daten sind mit einem sehr hohen Aufwand verbunden. Dies beansprucht viel Arbeitszeit, weil aufgrund der manuellen Tätigkeiten auch die Qualitätskontrolle «von Hand» erfolgt.

Zu 5.:

Welche Möglichkeiten sieht der Stadtrat, um statistische Kennzahlen zur Verteilung der individuellen Anteile künftig einfacher ermitteln zu können?

Obwohl das Personalinformationssystem Loga 3 erst im Jahr 2022 eingeführt wurde (Ablösung xpert.HRM), genügt es den Anforderungen an ein zeitgemässes und modernes Personalinformationssystem bereits nicht mehr. Mitarbeitende haben beispielsweise keine Möglichkeit, ihre eigenen Daten zu verwalten (Beispiel: Adressänderungen). Auch sind Auswertungen nur mit einem grossen, manuellen Aufwand möglich. Deshalb prüft die Dienstabteilung Personal die Anforderungen an ein zukünftiges System. Die definierten Anforderungen bilden die Grundlage für eine Ausschreibung bezüglich eines neuen Personalinformationssystems der Stadtverwaltung Luzern.