



**Stadt
Luzern**

Stadtrat

Antwort

auf die

Interpellation Nr. 60 2004/2008

von Hans Stutz

namens der GB/JG-Fraktion

vom 3. Mai 2005

**Wurde anlässlich der
17. Ratssitzung vom
26. Januar 2006 beantwortet.**

Über die Praxis bei der Verteilung der individuellen Lohnerhöhungen

Der Stadtrat beantwortet die Interpellation wie folgt:

Der Stadtrat schliesst mit den Personalverbänden jeweils eine auf vier Jahre befristete sozialpartnerschaftliche Vereinbarung ab. Auf dieser Basis werden mit den Sozialpartnern die Zielsetzungen für die betreffende Periode festgelegt. Die derzeit gültige Vereinbarung und Zielsetzungen umfassen die Periode 2005–2008.

Gestützt auf diese Grundlagen wird die Entwicklung der Löhne wie folgt festgelegt:

- Der Stadtrat beurteilt jährlich die finanzielle Situation und gibt gestützt darauf im ersten Quartal die Budgetvorgaben für das folgende Jahr bekannt. Dabei orientiert er sich an den Konjunkturprognosen und beachtet insbesondere die Wachstumsprognose für das Brutto-Inlandprodukt (BIP).
- Unter Berücksichtigung der Budgetvorgaben bespricht der Stadtrat darauf mit den Sozialpartnern die Lohnentwicklung für das folgende Jahr.
- Bei der Aufteilung in die individuelle und generelle Lohnerhöhung wird die mutmassliche Teuerungsentwicklung im Sinne der Kaufkraftreihaltung angemessen berücksichtigt.
- Das Ausmass der generellen Lohnerhöhung wird Ende Juni aufgrund der Teuerungsentwicklung sowie der im Index nicht enthaltenen weiteren Lohnkosten überprüft und definitiv festgelegt.
- In die Betrachtung bezüglich Lohnentwicklung werden auch Veränderungen bei den Lohnnebenkosten (Pensionskasse, Nichtbetriebsunfallversicherung, Arbeitslosenversicherung usw.) mit einbezogen.

Stadt Luzern
Sekretariat Grosser Stadtrat
Hirschengraben 17
6002 Luzern
Telefon: 041 208 82 13
Fax: 041 208 88 77
E-Mail: SK.GRSTR@StadtLuzern.ch
www.StadtLuzern.ch

ef24abbe21e04ce0a133d6e93b0a2767

Gemäss diesen Zielsetzungen wurden auch die vom Interpellanten erwähnten individuellen und generellen Lohnerhöhungen für die Jahre 2004 und 2005 ausgehandelt und festgelegt.

Zu 1.:

Wie läuft das Verfahren zur Verteilung der individuellen Lohnerhöhung bei der Stadt Luzern ab? Wer entscheidet in den einzelnen Direktionen, wer welche individuelle Lohnerhöhung zugesprochen erhält?

Gestützt auf die Budgetvorgaben sowie die Verhandlungen mit den Sozialpartnern wird der Prozentsatz für die individuelle Lohnerhöhung wie erwähnt vom Stadtrat festgelegt. Alle Direktionen erhalten den gleichen Prozentsatz.

Die Lohnadministration des Personalamtes erstellt darauf pro Dienstabteilung und Bereich eine Liste der Mitarbeitenden mit den aktuellen Löhnen auf Diskette. Auf dieser Diskette tragen die Leiterinnen und Leiter der Dienstabteilungen ihren Vorschlag für die individuelle Lohnerhöhung, gestützt auf die Leistungsbeurteilung, den Quervergleich, die geplanten Funktionswechsel usw., für die einzelnen Mitarbeitenden ein, den sie mit ihnen im Mitarbeitergespräch besprechen wollen. Das System rechnet darauf das Total der Lohnerhöhung und den Prozentsatz der insgesamt geplanten Anpassungen.

Ab Mitte Jahr werden die Führungspersonen zur Besprechung der individuellen Lohnerhöhungen ins Personalamt eingeladen. Aufgabe von Personalchef und Personalbereichsleitung der betreffenden Direktion ist es, darauf zu achten, dass die Zuteilungen der neuen Stufen fair und korrekt erfolgen und der vorgesehene Prozentsatz eingehalten wird.

Im Laufe der 2. Jahreshälfte finden die Mitarbeitergespräche statt, in denen die Vorgesetzten mit den Mitarbeitenden die individuelle Lohnerhöhung besprechen und definitiv festlegen.

Über das Ergebnis der individuellen Lohnerhöhungen in den einzelnen Direktionen und Dienstabteilungen rapportiert der Personalchef jährlich in der Geschäftsprüfungskommission des Grossen Stadtrates

Zu 2.:

Wie wurden seit 2001 in den einzelnen Jahren die bereitgestellten Gelder innerhalb der einzelnen Direktionen und innerhalb der Abteilungen auf die einzelnen Lohnklassen verteilt?

Die individuellen Lohnerhöhungen seit 2001 wurden wie folgt auf die Direktionen verteilt:

	2001	2002	2003	2004	2005
Bildungsdirektion+ (PSP)	1.00 %	1.60 %	1.40 %	1.00 %	1.10 %
Sozialdirektion	1.25 %	1.61 %	1.43 %	1.09 %	0.99 %
Bildungsdirektion	0.98 %	1.25 %	1.35 %	1.00 %	0.95 %
Sicherheitsdirektion	0.86 %	1.27 %	1.27 %	0.90 %	0.92 %
Baudirektion	0.95 %	1.33 %	1.28 %	0.93 %	0.92 %
Finanzdirektion	1.05 %	1.75 %	1.46 %	1.03 %	1.04 %
Prozentsatz für individuelle Lohnerhöhung	1.00 %	1.70 %	1.50 %	1.00 %	1.00 %

Die Verteilung auf die einzelnen Lohnklassen war folgende:

Lohnklasse	2001–2002	2002–2003	2003–2004	2004–2005
1	20'606.30	5'405.20	3'251.70	0.00
2	20'857.15	16'192.60	5'749.45	1'641.65
3	18'057.00	23'303.00	16'726.15	16'419.95
4	43'168.20	41'692.25	17'550.15	25'568.95
5	74'956.70	84'301.30	66'724.00	60'187.85
6	75'710.60	61'033.75	46'074.15	40'713.55
7	59'847.65	67'362.05	50'649.50	57'548.75
8	85'259.85	91'896.55	90'819.25	94'214.65
9	118'846.90	111'009.90	97'485.05	66'604.40
10	110'364.70	90'869.85	68'904.50	78'695.60
11	122'160.40	111'071.55	94'366.00	77'599.95
12	204'849.60	186'018.20	137'022.65	140'236.45
13	140'162.35	142'672.10	81'858.65	67'620.95
14	124'159.45	81'114.95	65'044.30	56'100.55
15	83'506.45	119'422.35	98'851.95	76'323.10
16	69'084.55	67'219.40	61'047.60	61'905.95
17	31'810.70	29'902.45	26'173.75	44'880.65
18	75'897.75	73'277.45	53'383.70	46'286.90
19	52'855.20	36'267.45	47'152.50	30'394.60
20	33'388.70	27'138.90	17'635.00	17'898.00
21	54'730.75	55'657.80	28'204.95	39'498.30
22	18'034.50	25'030.05	23'811.50	34'625.55
23	17'206.25	20'491.15	8'464.60	14'860.35
24	4'532.50	10'494.50	9'228.80	13'312.15
25	28'363.95	33'587.40	24'023.30	20'383.45

26	3'755.45	6'309.15	7'646.70	10'307.50
27	5'249.70	2'645.80	1'336.10	1'336.15
28	1'374.95	1'385.95	1'399.80	1'399.80

Zu 3.:

Wie viele Personen haben – in welchen Direktionen und welchen Abteilungen – in den vergangenen Jahren niemals eine individuelle Lohnerhöhung erhalten und zu welchen Lohnklassen gehörten diese?

39 Personen erhielten in den Jahren 2001–2005 keine individuelle Lohnerhöhung, weil sie bereits das Lohnmaximum erreicht hatten.

Insgesamt 30 Personen, die das Lohnmaximum noch nicht erreicht haben, erhielten in diesen Jahren keine individuelle Lohnerhöhung. Diese verteilen sich auf alle Lohnklassen, wie die folgende Übersicht zeigt, und sind entweder auf Besitzstandwahrung oder Teilinvalidisierung (Bezug einer Rente) zurückzuführen.

Lohnklasse	Personen ohne Lohnanstieg
01	2
02	keine
03	1
04	keine
05	keine
06	keine
07	1
08	3
09	5
10	2
11	3
12	3
13	keine
14	1

Lohnklasse	Personen ohne Lohnanstieg
15	1
16	2
17	3
18	keine
19	1
20	keine
21	keine
22	1
23	keine
24	keine
25	1
26	keine
27	keine
28	keine

Zu 4.:

Wer entscheidet in jenen Organisationseinheiten mit Leistungsauftrag und Globalbudgets? Wie wurden in diesen Organisationseinheiten die bereitgestellten Gelder – seit 2001 bzw. seit Einführung von Leistungsauftrag und Globalbudgets – auf die einzelnen Lohnklassen verteilt?

Das Entscheidungsverfahren bei Organisationseinheiten mit Leistungsauftrag und Globalbudget ist gleich wie bei den übrigen Dienstabteilungen. Die Vorgaben müssen auch von

ihnen eingehalten werden. Es gibt keine zusätzlichen finanziellen Abgeltungen oder spezielle Boni.

Zu 5.:

Kennt die Stadt noch weitere Möglichkeiten (zum Beispiel Boni), einzelnen Lohnabhängigen den Jahreslohn zu erhöhen? Wenn ja, welche und in welchen Lohnklassen und in welcher Direktion und Abteilung wurde wie viel verteilt?

Das Personalreglement sieht die Möglichkeit von drei Zulagen vor:

Eine **Leistungszulage (Art. 24)** kann in Form von zusätzlichen Stufen zugesprochen werden, wenn das Lohnmaximum erreicht ist und ausgezeichnete Leistungen erbracht werden. Im Jahre 2004 erhielten 199 langjährige Mitarbeitende, die das Lohnmaximum erreicht hatten, eine Leistungszulage zugesprochen. Diese verteilen sich auf die Lohnklassen 5–28.

Die zuständige Behörde kann einer mitarbeitenden Person oder einem Team eine **ausserordentliche Zulage (Art. 25)** befristet oder als Einmalzahlung zusprechen, wenn eine besondere Leistung erbracht wird, z. B. die Durchführung eines grossen Projekts, oder wenn jemand einen grösseren Auftrag übernommen hat, welcher sein/ihr Pflichtenheft zeitlich, quantitativ oder qualitativ wesentlich übersteigt. In den Jahren 2001–2004 wurde diese Zulage im Durchschnitt jeweils rund 50 Mitarbeitenden in der ganzen Stadtverwaltung zugesprochen, bei einem durchschnittlichen Gesamtbetrag pro Jahr von Fr. 54'700.–.

Eine **Funktionszulage (Art. 26)** wird in der Regel zugesprochen, wenn jemand unterjährig eine neue bzw. zusätzliche Funktion oder nicht mit der Stelle verbundene Arbeiten übernimmt, und zwar bis zum Zeitpunkt der Neueinstufung, die in der Regel auf Anfang des nächsten Jahres erfolgt.

Die Zuteilung war folgende:

Jahr	Mitarbeiter/innen	Betrag
2001	37	Fr. 93'751.–
2002	48	Fr. 134'398.–
2003	43	Fr. 99'536.–
2004	39	Fr. 88'629.–

Andere Boni oder Zulagen gibt es gemäss Personalrecht nicht.

Die Frage der Entschädigung für Tätigkeiten in Institutionen, in welche Mitarbeitende vom Stadtrat delegiert werden, wurde im Zusammenhang mit dem Postulat 13, Romy Tschopp namens der SP-Fraktion, vom 28. September 2000: „Wer vertritt die städtischen Interessen in welchen Institutionen – und zu welchen Bedingungen?“, beantwortet.

Stadtrat von Luzern
StB 1054 vom 2. November 2005

