

Teuerungsaus- gleich Personal- gesetz

Bericht und Antrag Nr. 330 des Synodalrats an die Synode betreffend
die Teilrevision des Personalgesetzes der Evangelisch-Reformierten
Landeskirche vom 30. Mai 2018 (Teuerungsausgleich Löhne);
2. Lesung

Luzern, 24. August 2022

1. Einleitung

Es wird in diesem B+A darauf verzichtet, die Ausgangslage und die Ausführungen des B+A 325 zu wiederholen.

Die vorliegende Vorlage konzentriert sich auf die vorzunehmende Teilrevision des Personalgesetzes der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern vom 30. Mai 2018 aufgrund der Beratung und des Beschlusses der Synode vom 18. Mai 2022.

2. Beschluss aus der ersten Lesung vom 18. Mai 2022

In der ersten Lesung vom 18. Mai 2022 wurde ein an der Synode spontan verfasster Gesetzestext beschlossen, um eine Rückweisung des Geschäfts an den Synodalrat zu vermeiden. Es war dabei klar, dass dieser Text formell und inhaltlich im Hinblick auf die 2. Lesung noch überarbeitet werden muss.

Nachstehend zur Erinnerung die in 1. Lesung vom 18. Mai 2022 beschlossene Formulierung der abzuändernden bzw. zu ergänzenden Gesetzesbestimmungen in § 33 des Personalgesetzes (*in kursiver Schrift die Neuformulierungen gemäss 1. Lesung*):

§ 33 Lohnsystem
(Abs. 1 unverändert)

² Die Mindest- und Höchstansätze der einzelnen Lohnklassen ergeben sich aus Anhang 1 zu diesem Gesetz. Sie werden *unter Vorbehalt von Absatz 3* nach der Indexklausel in Anhang I der Teuerung angepasst.

³ *Der Synodalrat beschliesst nach Rücksprache mit den Kirchgemeinden jährlich, ob der Teuerungsausgleich ganz, teilweise oder gar nicht ausgerichtet wird. Er berücksichtigt dabei die finanzielle Situation der Kirchgemeinden, der Landeskirche sowie das wirtschaftliche Umfeld.*

3. Das Anliegen aus der ersten Lesung vom 18. Mai 2022

In der ersten Lesung vom 18. Mai 2022 waren folgende Punkte unbestritten:

- Die Kaufkraft der Löhne aller Mitarbeitenden soll (möglichst) erhalten bleiben.
- Auch beim Teuerungsausgleich soll der Grundsatz der Vereinheitlichung des Lohnsystems innerhalb der Landeskirche gelten.
- Die finanziellen Möglichkeiten der Kirchgemeinden sollen in angemessener Weise berücksichtigt werden.

4. Warum die Lösung gemäss 1. Lesung angepasst werden muss

Aus Sicht des Synodalrats ist die in Abschnitt 2 dargelegte (in 1. Lesung beschlossene) Gesetzesformulierung in zwei wesentlichen Punkten anzupassen. Diese Anpassungen werden nachstehend begründet. Es wird an dieser Stelle direkt auf die Formulierungen im Entwurf des Synodebeschlusses verwiesen.

4.1 Anpassung der Kompetenzzuscheidung

Die Synode (nicht der Synodalrat) soll über den Teuerungsausgleich entscheiden, und zwar auf Antrag des Synodalrats und nach vorgängiger Anhörung der Gemeinden. Die Mitwirkungsmöglichkeiten der Kirchgemeinden sind damit besser gewahrt.

4.2 Verminderung des Risikos einer längerfristigen Kaufkrafterosion

Die Formulierung, dass jährlich zu entscheiden ist, ob der Teuerungsausgleich ganz, teilweise oder gar nicht ausgerichtet wird, birgt das Risiko, dass mit der Zeit die Kaufkraft der Löhne erodiert. Das mögliche „Maximum“ wäre in jedem Jahr höchstens die vollumfängliche Gewährung des Teuerungsausgleichs. Würde einmal oder mehrmals kein voller Ausgleich beschlossen, könnte der Kaufkraftverlust nie mehr wettgemacht werden. Es ist deshalb eine Regelung vorzusehen ist, die es erlaubt, eine in Vorjahren nicht ausgeglichene Teuerung nachträglich (ganz oder teilweise) auszugleichen, sofern und soweit es die finanziellen Verhältnisse der Landeskirche und der Kirchgemeinden erlauben.

Im nachstehenden Abschnitt 5 werden diese beiden Punkte 4.1 und 4.2 aufgegriffen und bei der Überarbeitung der Gesetzesformulierung berücksichtigt.

5. Änderung des Personalgesetzes (gemäss Entwurf des Synodebeschlusses)

Die gegenüber der 1. Lesung vom 18. Mai 2022 überarbeitete Regelung übernimmt die in der Synode am 18. Mai 2022 unbestrittenen Punkte und Anliegen.

Zur gewählten Gesetzesanpassung sind folgende Bemerkungen anzubringen:

- Die beiden in Abschnitt 4.2 erwähnten Beschluss Themen „Anpassung der Jahresteuern“ und „nachträglicher Teuerungsausgleich“ sind vereinigt – dies zur Vereinfachung der Berechnung, des Antrags an die Synode und der Beratung in der Synode. Es muss somit in der Frühjahrssynode nur über eine Gesamtteuerung entschieden werden, welche sowohl die Jahresteuern als auch die früher nicht ausgeglichenen Teuerungsausgleichteile umfasst. Die so definierte Teuerung ist damit nicht die Differenz zwischen dem Indexstand des laufenden Jahres und dem Indexstand des Vorjahres, sondern die Differenz zwischen dem Indexstand des laufenden Jahres und dem letzten Indexstand, bis zu welchem die Teuerung vollständig ausgeglichen wurde (= aktueller Kaufkraftverlust). Zu entscheiden ist, inwieweit diese Gesamtteuerung auszugleichen ist; und es ist im Hinblick auf das nächste Jahr festzuhalten, bis zu welchem Indexstand die Teuerung damit ausgeglichen ist.
- Zur Systematik: Bisher gibt es im Personalgesetz zur Regelung der fraglichen Themen zwei Paragraphen: Der eine (§ 33) regelt die Lohnklassen und -stufen sowie die Funktionszuordnung, also das Lohnsystem; der zweite (§ 34) regelt die Lohnfestsetzung innerhalb dieses Lohnsystems, also die Anwendung. Der Teuerungsausgleich verändert die Lohnklassenansätze und gehört eigentlich zu § 33, der damit aber etwas unübersichtlich würde. Es wird daher vorgeschlagen, einen neuen Paragraphen einzuschieben (§ 33a), der ausschliesslich den Teuerungsausgleich regelt. § 33 kann damit unverändert bleiben. In § 34 soll neu ergänzt werden, dass Lohnanpassungen mittels Stufenerhöhungen erfolgen (sofern man von dieser Möglichkeit Gebrauch machen will).
- Der Stichtag für den Indexstand ist vorverlegt. Der mit B+A Nr. 325 in 1. Lesung vorgeschlagene Stichtag Ende Juli wäre bei einer Entscheidungskompetenz des Synodalrats passend. Muss aber die Synode entscheiden, ist dieser Termin viel zu spät, da vorgängig der Synodalrat noch die Anhörung der Kirchgemeinden vornehmen, einen B+A vorbereiten und einen Antrag für die Frühjahrssynode (Mai) beschliessen muss.

Im folgenden Abschnitt 6 werden die Vorteile der „Philosophie“ der vorliegenden Gesetzesanpassung (gemäss Antrag im Entwurf des Synodebeschlusses) dargelegt. Es handelt sich dabei gleichzeitig um einige Erläuterungen, die der besseren Verständlichkeit dienen. Damit soll die Zweckmässigkeit der anzupassenden Gesetzesbestimmungen dargelegt werden.

Im anschliessenden Abschnitt 7 werden die Berechnungsweise erläutert und Berechnungsbeispiele (auf der Basis einer bestimmten Lohnklasse und Lohnstufe) präsentiert.

6. Vorteile der vorgesehenen Regelung des Teuerungsausgleichs

6.1 Jährliche Überprüfung der Löhne zwecks Kaufkrafterhaltung

Die Mindest- und Höchstansätze der einzelnen Lohnklassen sowie deren Lohnstufen sollen jährlich überprüft und angepasst werden können, um eine Kaufkrafterhaltung der Löhne zu gewährleisten. Es wird jedoch kein automatischer Teuerungsausgleich eingeführt.

6.2 Genügend Vorlauf für die Behandlung in der Frühjahrssynode

Bevor die Synode anlässlich der Frühjahrssynode über die Höhe des Teuerungsausgleichs entscheidet, wird der Synodalrat vorgängig die Kirchgemeinden anhören. Hier kommt die Gemeindeautonomie ins Spiel. Die Kirchenvorstände jeder Kirchgemeinde erhalten so die Möglichkeit, dem Synodalrat ihre Überlegungen und Erwägungen zum Umfang des wünschbaren Teuerungsausgleichs darzulegen.

6.3 Trotz Nutzung des Spielraums – Erzielung einer Vereinheitlichung

Sowohl der Synodalrat als auch anschliessend die Synode erhalten aufgrund der bei den Kirchgemeinden durchgeführten Anhörung einen Spielraum, um über die Höhe des Teuerungsausgleichs zu befinden. Hat die Synode einmal entschieden, kommt dann „überall“, d.h. sowohl bei der landeskirchlichen Organisation als auch bei den Kirchgemeinden der gleiche Teuerungsausgleich zur Anwendung. Damit wird dem Anliegen einer gewissen Vereinheitlichung der Löhne Rechnung getragen, damit verbunden auch der Abbau von „Lohnungerechtigkeiten“ von Kirchgemeinde zu Kirchgemeinde. (Hinweis: Die Vereinheitlichung des Lohnsystems sowie die Erhöhung der Lohngerechtigkeit waren Anliegen bei der damaligen Beratung und Verabschiedung des Personalgesetzes.)

6.4 Erfüllung des Gleichbehandlungsprinzips

Aufgrund des von der Synode – nach Anhörung der Kirchgemeinden und des entsprechenden Antrags des Synodalrates – beschlossenen Teuerungsausgleichs würden einerseits alle Kirchgemeinden, andererseits aber auch alle Mitarbeitenden gleichbehandelt, was vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsprinzips und des Anliegens der Vereinheitlichung des Lohnsystems positiv zu werten ist.

6.5 Instrument zur Verhinderung langfristiger Kaufkrafterosion

Die vorgesehene Teilrevision bietet Spielraum, in Vorjahren nicht ausgeglichene Teuerungsanteile in späteren Jahren „nachzuholen“, wenn es die finanziellen Verhältnisse der Landeskirche und der Kirchgemeinden erlauben. Diese Flexibilität ist aus Mitarbeitersicht als positiv zu werten. Die Gesetzesrevision liefert das „Instrument“ bzw. bietet die Möglichkeit, dass in bestimmten Jahren auch mehr als die effektive Jahresteuern (von Februar des Vorjahres zu Februar des laufenden Jahres) gewährt werden kann, um eine in früheren Jahren nicht ausgeglichene Teuerung „nachzuholen“. Das Vorgehen ist aber einfach, denn es muss in der Synode nur über eine Gesamtteuerung entschieden werden, welche sowohl die Jahresteuern wie auch die früher nicht ausgeglichenen Teuerungsanteile umfasst.

6.6 Keine Besitzstandsregelung nötig

Die vorgeschlagene Regelung erfordert keine Besitzstandsgarantie. Der Teuerungsausgleich nach § 33a und Anhang I ermöglicht nur eine Erhöhung, nicht aber eine Reduktion der geltenden Lohnansätze.

6.7 Einfache Handhabung – nur eine einzige neue Lohntabelle

Die Geschäftsstelle wird nach dem jeweiligen Synodebeschluss der Frühjahrssynode den Kirchgemeinden die ab dem 1. Januar des kommenden Jahres geltenden Lohntabellen zustellen. D.h. die Ansätze der Lohnklassen und innerhalb derselben der Lohnstufen werden entsprechend dem jeweiligen Synodebeschluss angepasst. Der Synodalrat wird jährlich die so angepasste Lohntabelle auf der Website publizieren sowie den Kirchgemeinden zustellen. Es handelt sich dabei um einen reinen Rechnungsvorgang ohne Ermessensspielraum des Synodalrats. Die Basis-Lohntabelle (auf der Basis des Indexstands April 2018) in Anhang 1 des Personalgesetzes bleibt unverändert.

7. Berechnungsweise und Berechnungsbeispiele

7.1 Basiszeitraum für die Indexberechnungen bzw. Teuerungsanpassungen

Aufgrund des in Abschnitt 6.2 angetönten Prozessablaufs muss die Indexbasis auf den Februar zurückverlegt werden, weil im Zeitpunkt der Anhörung der Kirchgemeinden und der anschliessenden Erarbeitung der Vorlage an die Synode im April der massgebende Index bekannt sein muss. Aus diesem Grund soll die Indexveränderung von Februar des Vorjahres zu Februar des laufenden Jahres als Basis zur Beurteilung dienen, ob der Teuerungsausgleich ganz, teilweise oder gar nicht ausgeglichen werden soll bzw. ob ein Nachholbedarf aus Vorjahren besteht.

Über die Jahre gleicht sich die Vorverlegung der Indexbasis aus. Die Mitarbeitenden erleiden deswegen keinen Nachteil.

Die Geschäftsstelle wird die Mindest- und Höchstansätze der Lohnklassen sowie der einzelnen Lohnstufen nach folgender Formel ermitteln:

$$\text{neuer Ansatz} = \text{alter Ansatz} \times \frac{\text{neuer Indexstand mit ausgeglichener Teuerung}}{\text{bisheriger Indexstand mit ausgeglichener Teuerung}}$$

7.2 Berechnungsbeispiele

Nachstehend wird die Berechnungsweise für die Teuerungsanpassung der Löhne anhand eines Beispiels auf der Basis von Lohnklasse 15 Stufe 20 (= CHF 117'814.56) und angenommenen fiktiven Zukunftswerten für den Indexstand im Februar des jeweiligen Jahres (Annahmen *) anhand der Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise des Bundesamtes für Statistik (Basis Dezember 2015 = 100 Punkte) aufgezeigt.

In den nachstehenden Aufstellungen steht jeweils der neue, teuerungsangepasste Ansatz gemäss obiger Formel links und der bisherige Ansatz rechts vom Gleichheitszeichen.

Gemäss Antrag sollen der Teuerungsfaktor (neuer Indexstand/bisheriger Indexstand) auf drei Kommastellen und die Jahresansätze (Maximum und Minimum der Lohnklassen, einzelne Lohnstufen) auf einen Franken sowie die entsprechenden Stundenlöhne auf fünf Rappen gerundet werden.

7.2.1 Erstmalige Teuerungsanpassung per 1. Januar 2024

Bekanntlich basiert die Lohntabelle in Anhang I zum PG auf der Basis des Landesindex der Konsumentenpreise des Bundesamtes für Statistik, Stand Ende April 2018 von 101,7 Punkten (Basis Dezember 2015 = 100 Punkte). Dies hat zur Folge, dass das Vorgehen für die erstmalige Berechnung (und anschliessende) Beurteilung der Teuerungsanpassung per 1. Januar 2024 (nach erfolgtem Inkrafttreten der Teilrevision per 1. Januar 2023) – anhand des Beispiels auf der Basis von Lohnklasse 15 Stufe 20 – wie folgt sein wird:

$\text{CHF } 123'375.13 = \text{CHF } 117'814.56 \times \frac{\text{Indexstand Februar 2023} = 106.5 \text{ Punkte } *)}{\text{Indexstand April 2018} = 101.7 \text{ Punkte } **)}$
<p>*) = fiktive Annahme, da in der Zukunft liegend</p> <p>**) = Ist-Wert</p>
<p>Dies entspricht einer Teuerungsanpassung von 4,72 % (d.h. einer Teuerungsrate von 1.0472).</p>

Bei der erstmaligen Anhörung der Kirchgemeinden im März/April 2023 müsste also der Synodalrat die Kirchgemeinden fragen, ob diese mit dieser einmaligen Teuerungsanpassung von + 4,72% einverstanden wären oder ob sie nur einen Teil der seit Inkraftsetzung des PG aufgelaufenen Teuerung ausgleichen wollen.

Tatsache ist, dass unter der Annahme eines Indexstandes von 106.5 Punkten im März 2023 ein (aufgelaufener) Teuerungsausgleich von z.B. „nur“ 3.0% einem Reallohnabbau von rund – 1,7% gleichkäme.

In der Synode im Mai 2023 wird daher zu beraten und zu beschliessen sein, in welchem Ausmass der Teuerungsausgleich per 1. Januar 2024 vorgenommen werden soll.

7.2.2 Teuerungsanpassungen in den Folgejahren (ab 1. Januar 2025)

In den Folgejahren – erstmals per 1. Januar 2025 – wird der Teuerungsausgleich (wiederum am Beispiel der Lohnklasse 15 Stufe 20) wie folgt berechnet:

$$\text{CHF } 127'893.09 = \text{CHF } 123'375.13 \times \frac{\text{Indexstand Februar 2024} = 110.4 \text{ Punkte } *)}{\text{Indexstand Februar 2023} = 106.5 \text{ Punkte } *)}$$

*) = angenommene Indexwerte (Annahmen)

Dies entspricht einer Teuerungsanpassung von 3,66 % (d.h. einer Teuerungsrate von 1.0366).

Sobald der Stand des Index für den Februar 2024 bekannt sein wird, wird der Synodalrat wiederum eine Beurteilung vornehmen, ob er den Kirchgemeinden eine Teuerungsanpassung in dieser Höhe (+ 3,66 %) oder in anderem Umfang empfehlen will und die Kirchgemeinden dazu im März/April 2024 anhören. Nach erfolgter Anhörung der Kirchgemeinden wird der Synodalrat seine Beurteilung gegebenenfalls korrigieren und seinen Antrag zur wünschbaren, personalpolitisch sinnvollen und finanziell vertretbaren nominalen Lohnveränderung zu Händen der Synode von Mai 2024 verabschieden und im Hinblick auf den Teuerungsausgleich per 1. Januar 2025 z.B. „nur“ 2.0 % beantragen.

Das Vorgehen in den Folgejahren wird analog sein. Somit entscheidet die Synode dann von Jahr zu Jahr, bis zu welchem Indexstand die Teuerung seit dem massgebenden Basisstand (Stand Ende April 2018 von 101,7 Punkten; Basis Dezember 2015 = 100 Punkte) ausgeglichen werden soll. An dieser Stelle wird auf die Neuformulierung von § 33a Abs. 2 verwiesen, wonach die Synode in ihrer ordentlichen Frühjahrssitzung mit Synodebeschluss jeweils festlegt, ob auf Anfang des nächsten Jahres die nach Anhang I des Personalgesetzes ermittelte Teuerung ganz, teilweise oder nicht ausgeglichen wird. Die Synode hält dann jeweils fest, bis zu welchem Indexstand die Teuerung damit ausgeglichen ist.

Rein technisch muss bei der Beurteilung, in welchem Ausmass die Teuerung ausgeglichen werden soll, auf den Indexstand bei Inkrafttreten des Personalgesetzes abgestellt werden, also auf den Stand des Landesindex der Konsumentenpreise Ende April 2018 von 101,7 Punkten (Basis Dezember 2015 = 100 Punkte). In einem ersten Schritt ist dann die seither kumulierte Teuerung (bis zum Februarstand des Jahres 20xx) festzustellen. In einem zweiten Schritt muss dann (nach Anhörung der Kirchgemeinden) im Synodalrat beraten und anschliessend in der Synode entschieden werden, bis zu welchem Indexstand die Teuerung ausgeglichen werden soll.

8. Finanzielle Auswirkungen

Je nach Umfang der Teuerungsentwicklung werden Mehrkosten bei den Löhnen entstehen. Diese können jedoch nicht beziffert werden, da sie einerseits vom Verlauf der Teuerung abhängen. Andererseits hängen die Folgekosten auch davon ab, inwieweit die Synode den Anträgen des Synodalrates (nach erfolgter Anhörung der Kirchgemeinden) folgt bzw. ihren Spielraum ausschöpft. Es ist anzunehmen, dass die Synode bei ihren Entscheiden sowohl die Interessen der Mitarbeitenden als auch die Situation der Landeskirche und der Kirchgemeinden in angemessener Weise berücksichtigen wird und muss. Eine präzise Kostenprognose zu den finanziellen Auswirkungen dieser Vorlage ist nicht möglich.

Sollten sich die finanziellen Spielräume der Landeskirche und der Kirchgemeinden vermindern, müsste das Kostenproblem beim Personalaufwand ohnehin nicht nur über den Teuerungsausgleich, sondern über Reorganisationen, Pensenreduktionen o.ä. gelöst werden. Ausserdem bestünde immer noch die Möglichkeit, über den noch zu erarbeitenden Finanzausgleich adäquate Lösungen anzustreben, um finanzielle Belastungsunterschiede zwischen den Kirchgemeinden abzufedern.

9. Stellungnahme des Synodalrates

Eine bessere Regelung des Teuerungsausgleichs auf den Löhnen der Mitarbeitenden bleibt ein Kernliegen des Synodalrats, da die Kaufkraftherhaltung im geltenden Personalgesetz nicht oder nur ungenügend geregelt ist. Wie bereits in der 1. Lesung dargelegt wurde, kann der Teuerungsausgleich über das Lohnstufensystem nicht erfolgen. Der Synodalrat hat aufgrund des Ergebnisses aus der 1. Lesung beschlossen, eine Regelung für den Teuerungsausgleich auf den Löhnen der Mitarbeitenden vorzusehen, die einerseits die unterschiedlichen Situationen und Anliegen der Kirchgemeinden, andererseits die Interessen der Mitarbeitenden berücksichtigt. Die jetzt unterbreitete Vorlage hat zudem den Vorteil, dass dem Anliegen des Personalgesetzes nach Vereinheitlichung des Besoldungswesens in der reformierten Kirche – also Landeskirche und Kirchgemeinden gemeinsam – Rechnung getragen wird.

Mit Inkrafttreten der Gesetzesanpassung wird weiterhin kein automatischer Teuerungsausgleich gewährt. Vielmehr erhält die Synode die Möglichkeit, auf die Anliegen der Kirchgemeinden zu reagieren, da der Synodalrat jeweils bei den Kirchenvorständen vorgängig eine Anhörung vornehmen wird. Auf diese Weise wird der Kirchgemeindeautonomie in angemessener Weise Rechnung getragen.

Mit der Anpassung des Personalgesetzes wird insgesamt eine Lücke im geltenden Personalgesetz geschlossen. Die vorgeschlagene Regelung erscheint jetzt – nach Überarbeitung des Ergebnisses aus der 1. Lesung – sinnvoll, austariert und angemessen.

10. Antrag des Synodalrats

Der Synodalrat beantragt der Synode, dem beiliegenden Synodebeschluss betreffend Teilrevision des Personalgesetzes vom 30. Mai 2018 zuzustimmen.

Namens des Synodalrats
der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern

Lilian Bachmann
Synodalratspräsidentin

Daniel Zbären
Kirchenschreiber

Synodebeschluss betreffend die Teilrevision des Personalgesetzes vom 30. Mai 2018 (Teuerungsausgleich Löhne)

Luzern, 16. November 2022

Die Synode der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern,
gestützt auf § 34 Abs. 1 lit. d der Kirchenverfassung¹,
auf Antrag des Synodalrats und nach Prüfung durch die Geschäftsprüfungskommission,

beschliesst:

Das Personalgesetz vom 30. Mai 2018 wird geändert wie folgt:

1. **§ 33a Teuerungsausgleich** (nach § 33)

¹ Die Teuerung wird mit Hilfe des Landesindexes der Konsumentenpreise ermittelt.

² Die Synode legt in ihrer ordentlichen Frühjahrssitzung mit Synodebeschluss fest, ob auf Anfang des nächsten Jahres die nach Anhang I zu diesem Gesetz ermittelte Teuerung ganz, teilweise oder nicht ausgeglichen wird. Sie hält fest, bis zu welchem Indexstand die Teuerung damit ausgeglichen ist.

³ Der Synodalrat unterbreitet der Synode nach Anhören der Kirchgemeinden einen entsprechenden Antrag.

⁴ Der Synodalrat veröffentlicht innert eines Monats nach dem Synodebeschluss die angepassten Lohntabellen.

2. **§ 34 Lohnhöhe**

(Absatz 1 unverändert)

¹ Verfassung der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern (Kirchenverfassung) vom 6. Dezember 2015.

² Die zuständige Stelle kann jährlich im Rahmen der bewilligten Mittel generelle, individuelle oder strukturelle Lohnanpassungen mittels Stufenerhöhungen vornehmen. Sie berücksichtigt bei ihrer Entscheidung unter anderem die Nominallohnentwicklung und die Lage auf dem Arbeitsmarkt.

(Absatz 3 unverändert)

3. Anhang I

(Tabelle unverändert)

Die Mindest- und Höchstansätze der Lohnklassen basieren auf dem Landesindex der Konsumentenpreise des Bundesamtes für Statistik, Stand Ende April 2018 von 101.7 Punkten (Basis Dezember 2015 = 100 Punkte).

Als Teuerung nach § 33a Abs. 1 gilt die positive Differenz zwischen dem neuen Indexstand (Stichtag: Ende Februar des laufenden Jahres) und dem Indexstand, bis zu welchem die Teuerung bisher ausgeglichen ist.

Die Mindest- und Höchstansätze der Lohnklassen erhöhen sich nach folgender Formel:

$$\text{neuer Ansatz} = \text{alter Ansatz} \times \frac{\text{neuer Indexstand mit ausgeglichener Teuerung}}{\text{bisheriger Indexstand mit ausgeglichener Teuerung}}$$

Der Teuerungsfaktor (neuer Indexstand/bisheriger Indexstand) wird auf drei Kommastellen gerundet.

Die Jahresansätze (Maximum und Minimum der Lohnklassen, einzelne Lohnstufen) werden auf einen Franken, die entsprechenden Stundenlöhne auf fünf Rappen gerundet.

4. Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Er unterliegt dem fakultativen Referendum.

Namens der Synode
der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern

Fritz Bösiger
Synodepräsident

Daniel Zbären
Synodeschreiber