

Teuerungs- ausgleich per 1. Januar 2024

Bericht und Antrag Nr. 337 des Synodalrats an die Synode
betreffend Gewährung eines Teuerungsausgleichs
an die Mitarbeitenden der landeskirchlichen Organisation
und der Kirchgemeinden per 1. Januar 2024

Luzern, 5. April 2023

1. Einleitung / Zusammenfassung

Im Personalgesetz vom 30. Mai 2018 (PG; LRS 4.01) war bis zur Synode vom 16. November 2022 der Teuerungsausgleich nicht geregelt, weshalb seit Inkrafttreten des Personalgesetzes bis dato bei der landeskirchlichen Organisation kein Teuerungsausgleich gewährt werden konnte. Stattdessen behalf man sich bei der landeskirchlichen Organisation mit der Gewährung von Stufenanstiegen, um den Mitarbeitenden dennoch eine Lohnperspektive zu geben. Allerdings stiessen Mitarbeitende im Lohnmaximum ihrer jeweiligen Lohnklasse an einen Lohndeckel, der sich nominell nicht mehr nach oben anpasste.

Gemäss § 34 Abs. 1 lit. d. der Verfassung der Evangelisch-Reformierten Landeskirche vom 6. Dezember 2015 (KiV; LRS 1.01) und § 1 Abs. 1 PG ist das geltende Personalgesetz für alle Mitarbeitenden der landeskirchlichen Organisation und der Kirchgemeinden gleich und einheitlich anzuwenden. Die einzelnen Kirchgemeinden entschieden im Zeitraum seit Inkrafttreten des Personalgesetzes in eigener Kompetenz Lohnveränderungen, Stufenanstiege, «Kaufkraftherhaltungs-Zulagen» u.ä., um im Rahmen des geltenden Personalgesetzes ihren eigenen Mitarbeitenden Lohnperspektiven zu gewähren. Somit driftete in der Praxis die Anwendung des Personalgesetzes auseinander, so dass im Zeitverlauf zwischen der landeskirchlichen Organisation und den Kirchgemeinden sowie zwischen den Kirchgemeinden untereinander nicht mehr nachvollziehbare Unterschiede entstanden sind.

Das Fehlen einer Regelung für die Teuerungsanpassung der Löhne im Bereich der Reformierten Kirche war in Zeiten einer negativen Teuerung, Nullteuerung oder sehr geringer Teuerung (bis Ende 2021) kein Problem. Spätestens der Ausbruch des Ukrainekriegs mit all seinen negativen Auswirkungen auf die Energiemärkte und die Weltwirtschaft hat zu einer Wende geführt. Die seither – im Ausland, aber auch in der Schweiz – steigende Inflation ist zu einem grossen Problem geworden. Zwecks Kaufkraftherhaltung ist die Gewährung eines – wie auch immer ausgestalteten – Teuerungsausgleichs auf den Löhnen mittlerweile in breiten Kreisen anerkannt und unbestritten.

In der Synode vom 16. November 2022 wurde deshalb in zweiter Lesung eine Teilrevision des Personalgesetzes beschlossen (neu § 33a, Anpassung von § 34 Abs. 2 sowie Neuformulierung von Anhang I), die es neu erlaubt, den Mitarbeitenden der landeskirchlichen Organisation sowie denjenigen der Kirchgemeinden einen einheitlichen Teuerungsausgleich zu gewähren – allerdings erst nach Anhörung der Kirchgemeinden, um die Gemeindeautonomie in angemessener Weise zu berücksichtigen.

In der Synode vom 16. November 2022 wurden für die landeskirchliche Organisation ausserdem zwecks Kaufkraftherhaltung eine Einmalzulage von 3,0 % diskutiert und die dazu erforderlichen finanziellen Mittel im Budget 2023 von der Synode auch bewilligt, damit die Mitarbeitenden der landeskirchlichen Organisation bereits per 1. Januar 2023 in den Genuss einer mitarbeiterfreundlichen Lösung gelangen konnten, zumal der Teuerungsausgleich bekanntlich erst per 1. Januar 2024 greift.

Nun wird das am 16. November 2022 revidierte Personalgesetz punkto Teuerungsausgleich zum ersten Mal angewendet, nämlich für den Teuerungsausgleich per 1. Januar 2024. Dies ist der Gegenstand dieser Vorlage. Nach Anhörung der Kirchgemeinden beantragt der Synodalrat einen Teuerungsausgleichs von 4,0 % auf den Löhnen bzw. Lohnansätzen gemäss Anhang I PG.

2. Bisherige Lohnentwicklung und bisherige Teuerungsentwicklung

Seit Inkrafttreten des Personalgesetzes konnte den Mitarbeitenden der landeskirchlichen Organisation, aber auch denjenigen der Kirchgemeinden rechtlich gesehen kein Teuerungsausgleich gewährt werden. Stattdessen behalf man sich seit 2019 sowohl bei der Landeskirche als auch in den Kirchgemeinden mit der Gewährung jährlicher Stufenanstiege innerhalb der jeweiligen Lohnklassen. Sofern sich Mitarbeitende innerhalb ihrer Lohnklasse nicht bereits im Maximum befanden (Stufe 36), kamen sie in den Genuss einer individuellen Lohnentwicklung bzw. erhielten sie eine Lohnperspektive, was aber rechtlich und faktisch keinen Teuerungsausgleich darstellt. Bei der landeskirchlichen Organisation wurden generelle Stufenanstiege per 1. Januar 2020, 1. Januar 2021 und 1. Januar 2022 gewährt.

Die Synode hat am 16. November 2022 die finanziellen Mittel für die Gewährung einer Einmalzulage von 3,0 % an die Mitarbeitenden der landeskirchlichen Organisation bewilligt, um den im Jahre 2022 erlittenen Kaufkraftverlust zu kompensieren. Aber für alle vorangehenden Jahre gab es für die Mitarbeitenden der landeskirchlichen Organisation – ausser Stufenanstiegen – keine teuerungsbedingten Lohnerhöhungen. Diese zwecks Kaufkraftreihaltung gesprochene Einmalzulage muss bei der Beurteilung des per 1. Januar 2024 zu gewährenden Teuerungsausgleichs angerechnet bzw. berücksichtigt werden, wogegen in vergangenen Jahren gewährte Stufenanstiege nicht in Abzug gebracht werden dürfen.

Per 1. Januar 2023 wurde im Aufgaben- und Finanzplan 2023-2026 nochmals ein genereller Lohnanstieg für alle Mitarbeitenden eingeplant, jedoch angesichts der grosszügigen Einmalzulage von 3,0 % vom Synodalrat wieder fallen gelassen, ansonsten der durchschnittliche Gesamtlohnanstieg (inkl. generellem Stufenanstieg von durchschnittlich 0,95 % *) rund 4,0 % betragen hätte. Im Quervergleich zu anderen kirchlichen und nicht-kirchlichen öffentlichen Arbeitgebern aber auch zur Privatwirtschaft wäre dies eindeutig zu hoch gewesen. In den Jahren zuvor wurde seit Inkrafttreten des neuen Personalgesetzes bei der landeskirchlichen Organisation bis ins Jahr 2022 jeweils ein genereller Stufenanstieg gewährt.

*) Exkurs: In allen 20 Lohnklassen macht ein Stufenanstieg zwischen 1,11 % (bezogen auf die unterste Lohnstufe) und 0,79 % (bezogen auf die zweitoberste Lohnstufe 35, wenn man in die oberste Lohnstufe 36 aufsteigt) des bisherigen Lohnes aus. Im Durchschnitt beträgt der Lohnstufenanstieg demnach 0,95 % p.a. Da drei Jahre hintereinander ein genereller Lohnstufenanstieg gewährt wurde, erhielten alle Mitarbeitenden, die sich noch nicht im Lohnmaximum befanden, im Durchschnitt eine Lohnerhöhung von 0,95 % pro Jahr – oder kumuliert über vier Jahre (da die Lohnstufen absolut gleich geblieben sind und kein Zins- und Zinseszinsseffekt zu berücksichtigen ist) eine Lohnentwicklung von durchschnittlich + 2,85 %. Diese rein stufenbedingte, durchschnittliche Gesamtlohnentwicklung darf nicht in die Waagschale geworfen werden, wenn es um die Beurteilung geht, wie hoch der Teuerungsausgleich per 1. Januar 2024 ausfallen soll.

3. Berechnungsweise des Teuerungsausgleich mit Anrechnung der Einmalzulage

Gemäss Anhang 1 PG beruht die Lohntabelle des Personalgesetzes auf dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von 101.7 Punkten per Ende April 2018 (Basis Dezember 2015 = 100 Punkte). Für die Berechnung bzw. Beurteilung der auszugleichenden Teuerung ist der Indexstand Ende Februar 2023 massgebend. Dieser betrug Ende Februar 2023 106.7 Punkte. Somit betrug die Veränderung seit April 2018 5.0 Punkte oder gerundet 5,0 % (ganz genau sind es 4,916 %).

Im (am 16.11.2022 geänderten) Anhang 1 PG ist die Berechnungsweise für den Teuerungsausgleich festgehalten (Zitat):

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.

Wird jeder bisherige Lohnansatz (jeder Lohnklasse und jeder Lohnstufe) symbolisch mit 100,00 % eingesetzt, so erhöht sich dieser Ansatz grundsätzlich um den Prozentsatz der auszugleichenden Teuerung. Mit der Einmalzulage von 3,0 %, die von der Synode am 16. November 2022 zwecks Kaufkraftherhaltung für das Personal der landeskirchlichen Organisation beschlossen worden ist, haben sich die Lohnansätze gemäss Anhang I PG per 1. Januar 2023 faktisch auf 103,0 % der bisherigen Ansätze erhöht, d.h. auf einen Indexstand von (errechnet) 104.751. Die entsprechende Berechnung erfolgt im Rahmen eines Dreisatzes auf der Basis der obigen Formel wie folgt:

$$103,0 \% = 100,0 \% \times \frac{\text{neuer Indexstand von 104.751}}{\text{bisheriger Indexstand von 101.7}}$$

Der massgebende Indexstand per Ende Februar 2023 belief sich jedoch auf 106.7 Punkte, womit die Veränderung seit April 2018 wie bereits erwähnt 5.0 Punkte oder gerundet 5,0 % ausmacht. Anders ausgedrückt fehlen unter Anrechnung der bei der landeskirchlichen Organisation bereits gewährten Einmalzulage von 3.0 % noch 2.0 Punkte oder knapp 2,0 Prozent bis zu einem vollen Teuerungsausgleich.

In den Kirchgemeinden, die seit Inkrafttreten des Personalgesetzes z.T. unterschiedliche Einmalzulagen oder generelle prozentuale Lohnanpassungen gewährt haben, sieht die Situation möglicherweise anders aus.

4. Erwägungen zum Umfang der auszugleichenden Teuerung

Nach § 33a Abs. 2 des am 16. November 2022 geänderten Personalgesetzes besteht kein Anspruch auf einen vollen Teuerungsausgleich. Die Synode hat die Kompetenz erhalten, an ihrer jeweiligen ordentlichen Frühjahrssitzung festzulegen, ob auf Anfang des nächsten Jahres die nach Anhang 1 PG ermittelte Teuerung ganz, teilweise oder nicht ausgeglichen wird. Sie hat in der Frühjahrssynode jeweils festzuhalten, bis zu welchem Indexstand die Teuerung damit als ausgeglichen gilt.

Bei der Frage, in welchem Umfang die Teuerung ausgeglichen werden soll, will der Synodalrat die Kirchgemeinden einbeziehen. Dabei wirft er auch einen Blick auf das aktuelle Umfeld. Es sind Vergleiche mit anderen Landeskirchen oder anderen öffentlichen Arbeitgebern in der Region (Kanton Luzern und Stadt Luzern) anzustellen. Mit Blick auf die Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit auf dem aktuellen Arbeitsmarkt (Stichworte: Gewinnung und Erhaltung von qualifiziertem Personal, Fachkräftemangel u.ä.) gelangt der Synodalrat im Grundsatz zur Auffassung, dass angesichts der Inflationsentwicklung seit Inkrafttreten des (neuen) Personalgesetzes im Jahre 2018 ein möglichst «voller» Teuerungsausgleich angezeigt ist, d.h. die Lohnansätze gemäss Anhang 1 PG per 1. Januar 2024 bis zum Indexstand Februar 2023 von 106.7 Punkten, d.h. um 5,0 % angepasst werden sollten. Im Fall der Mitarbeitenden der landeskirchlichen Organisation ist die per 1. Januar 2023 gewährte Einmalzulage von 3,0 % selbstverständlich anzurechnen (siehe Kapitel 2 und 3). Die Löhne gemäss PG Anhang 1 (Stand Index April 2018) sollten nach Ansicht des Synodalrats per Anfang 2024 mindestens aber um 3,0 % auf den Indexstand von 104.751 angehoben werden, ansonsten die Mitarbeitenden der landeskirchlichen Organisation gegenüber dem Jahr 2023 eine reale Lohneinbusse hinnehmen müssten. Dies hat der Synodalrat in seinem Rundschreiben an die Kirchgemeinden Anfang März 2023 auch so dargelegt.

5. Empfehlung des Synodalrats an die Kirchgemeinden

Die Frage war, ob die Kirchgemeinden die Situation gleich wie der Synodalrat beurteilen bzw. auch der Meinung sind, dass ein «voller» Teuerungsausgleich auf den Löhnen gemäss Anhang 1 PG bis zum Indexstand von Februar 2023, d.h. von 106.7 Punkten (also um gerundet 5,0 % oder ganz genau um 4,916 %) tragbar und sinnvoll erscheint.

Zu diesem Zweck fand nach § 33a Abs. 3 PG eine Anhörung unter allen reformierten Kirchgemeinden des Kantons Luzern statt. Dem Synodalrat war der Einbezug der betroffenen Kirchenvorstände wichtig.

Der Synodalrat ist mit einem Rundschreiben (datiert vom 08.03.2023) an die Kirchgemeinden herangetreten und hat dabei die nach § 33a Abs. 3 des Personalgesetzes erforderliche Anhörung der Kirchgemeinden durchgeführt. Die Kirchgemeinden erhielten eine Eingabefrist bis zum 31. März 2023, um ihre Vorstellung über den per 1. Januar 2024 zu gewährenden Teuerungsausgleich einzureichen und zu begründen.

6. Ergebnis der Anhörung der Kirchgemeinden

Um die Kirchgemeinden im Vorfeld des Synodeentscheids nicht gegeneinander auszuspielen, hat der Synodalrat bewusst darauf verzichtet, die von den einzelnen Kirchenvorständen gemeldeten Vorstellungen in dieser Vorlage im Detail zu publizieren. Das Ergebnis der Anhörung wird jedoch an den im Vorfeld der Synode stattfindenden Sitzungen der Geschäftsprüfungskommission und der einzelnen Fraktionen transparent gemacht. Von den angeschriebenen zehn Kirchgemeinden haben alle zehn Kirchgemeinden fristgerecht geantwortet. Die nachstehende Tabelle gibt in anonymisierter Form die teils unterschiedlichen Vorstellungen der Kirchgemeinden in Bezug auf den Teuerungsausgleich wieder. In der rechten Spalte ist jeweils die Anzahl der Kirchgemeinden aufgeführt, die identische Vorstellungen haben.

Vorstellungen der Kirchgemeinden zur Höhe des Teuerungsausgleichs		Anzahl Nennungen
▪ höchste Vorstellung *)	5,0 %	3 KG
▪ dazwischen liegende Vorstellungen **)	in der Bandbreite zwischen 3,0 % und 4,0 %	6 KG
▪ niedrigste Vorstellung **)	1,5 %	1 KG
*) d.h. voller Teuerungsausgleich (deckt sich mit der Empfehlung des Synodalrats)		
**) d.h. lediglich teilweiser Teuerungsausgleich		

Drei Kirchgemeinden sind der Meinung, dass die seit April 2018 aufgelaufene Teuerung vollumfänglich auszugleichen sei, also um 5,0 %. Diese Vorstellung deckt sich mit der ursprünglichen Empfehlung des Synodalrats vor der Anhörung der Kirchgemeinden. Alle anderen Kirchgemeinden liegen mit ihren Vorstellungen darunter. Die meisten Kirchgemeinden (6 Nennungen) stellen sich einen Teuerungsausgleich in der Bandbreite zwischen 3,0 % und 4,0 % vor. Eine Rückmeldung stellt mit dem niedrigsten Wert von 1,5 % einen Ausreisser dar.

Der Synodalrat stellt fest, dass eine deutliche Mehrheit der Kirchgemeinden einen vollen Teuerungsausgleich aufgrund von Quervergleichen zu anderen Arbeitgebern für nicht angemessen hält und deshalb lediglich einen teilweisen Teuerungsausgleich befürwortet. Die unterbreiteten Argumente gegen einen vollen Teuerungsausgleich kann der Synodalrat durchaus nachvollziehen. Aus diesem Grund gelangt der Synodalrat nach erfolgter Anhörung der Kirchgemeinden zum Schluss, der Synode per 1. Januar 2024 einen teilweisen Teuerungsausgleich von 4,0 % zu beantragen. Mit einem Teuerungsausgleich in dieser Höhe wird zumindest ein ansehnlicher Anteil des erlittenen Kaufkraftverlusts ausgeglichen. Folgt die Synode dem gestellten Antrag, gilt die Teuerung bis zum Indexstand Februar 2023 (106.7 Punkte) als ausgeglichen.

7. Finanzielle Auswirkungen

Die (wiederkehrenden) Kosten für die Gewährung eines teilweisen oder vollen Teuerungsausgleichs per 1. Januar 2024 müssen in der landeskirchlichen Organisation und in den Kirchgemeinden getrennt angeschaut und beurteilt werden.

7.1 Finanzielle Auswirkungen bei der landeskirchlichen Organisation

Bei der landeskirchlichen Organisation (inkl. Spezialpfarrämter) betragen die jährlichen Mehrkosten pro Prozent (d.h. je 1,0 %) Teuerungsausgleich rund CHF 10'500.00 (inkl. Sozialabgaben und Sozialleistungen). Dieser Betrag errechnet sich auf der Basis des Personalbudgets 2023 für die landeskirchliche Organisation bei unveränderten Pensen. Im Bereich der landeskirchlichen Organisation betragen die Netto-Mehrkosten gegenüber 2023 – unter Anrechnung der per 1. Januar 2023 gewährten Einmalzulage von 3,0 % rund CHF 10'500.00 (Berechnung: 4,0 % minus 3,0 % = 1,0 % = CHF 10'500.00).

Ohne Anrechnung der für 2023 gewährten einmaligen Zulage von 3,0 % belaufen sich die jährlich wiederkehrenden Mehrkosten theoretisch auf rund CHF 42'000.00 (d.h. 4,0 mal CHF 10'500.00). Diese Betrachtungsweise ist jedoch nicht korrekt, da sie eine Doppelzählung der Mehrkosten beinhaltet.

Die jährlich wiederkehrenden Mehrkosten hängen selbstredend vom definitiven Synodebeschluss ab und werden erst im AFP 2024-2027 der Landeskirche abgebildet.

7.2 Finanzielle Auswirkungen in den Kirchgemeinden

Die finanziellen Auswirkungen der Gewährung eines teilweisen oder vollen Teuerungsausgleichs sind naturgemäss von Kirchgemeinde zu Kirchgemeinde verschieden und hängen von der Grösse bzw. vom Personalbestand einer Kirchgemeinde ab. Die genaue Höhe der jährlichen Mehrkosten in den einzelnen Kirchgemeinden hängt ebenfalls vom definitiven Synodebeschluss ab, der erst nach erfolgter Anhörung der Kirchgemeinden gefasst wird.

Die finanziellen Konsequenzen für die Gewährung des Teuerungsausgleichs können für das Jahr 2024 gegebenenfalls abgefedert werden, indem die leitende Behörde (in den Kirchgemeinden also der jeweilige Kirchenvorstand) auf die Gewährung eines allfälligen, generellen Stufenanstiegs verzichtet. So wird der Synodalrat über die Gewährung eines generellen Stufenanstiegs per 1. Januar 2024 für die Mitarbeitenden der landeskirchlichen Organisation erst im Herbst 2023 im Rahmen des Budget- bzw. AFP-Prozesses entscheiden.

Sollte ab 2025 und in den Folgejahren jeweils erneut ein Teuerungsausgleich gewährt werden, würde der Personalaufwand in den Kirchgemeinden folgerichtig ansteigen. Die Synode wird den Entscheid über die Gewährung künftiger Teuerungsausgleiche aber erst in den Frühjahrssynoden der Jahre 2024, 2025, 2026 usw. fällen, weshalb heute keine Aussagen über die Kostenfolgen gemacht werden können. Zuvor werden aber die Kirchgemeinden nach § 33a Abs. 3 PG jeweils wieder angehört werden. Hier sei nochmals erwähnt, dass im revidierten PG bewusst der Februar-Indexstand als Stichtag gewählt wurde, um für die Anhörung der Kirchgemeinden (im März), die Vorbereitung des Synodeentscheids (im April/Mai) und den anschliessenden Budgetprozess in den jeweiligen Kirchgemeinden (im Sommer bis im Herbst) einen genügenden zeitlichen Vorlauf zu gewähren.

8. Handreichung zu Händen der Kirchgemeinden bzw. der Personalverantwortlichen

Der Synodalrat will die Kirchgemeinden bzw. die Personalverantwortlichen in den Kirchgemeinden bei der Umsetzung des Teuerungsausgleichs per 1. Januar 2024 kompetent unterstützen, um die Budgetierung der Personalausgaben insgesamt aber auch die individuellen Lohnfestlegungen per 1. Januar 2024 zu erleichtern. Wichtigstes Instrument werden dabei Tabellen mit allen teuerungsangepassten Lohnansätzen darstellen.

Falls die Synode dem Antrag des Synodalrats folgt, werden die Lohnansätze gemäss Anhang 1 PG um die in Kapitel 6 bereits erwähnten 4,0 % angepasst. Die entsprechend angepasste Lohntabelle geht aus dem Anhang zu diesem Bericht und Antrag hervor.

Nach dem Synodebeschluss über den Teuerungsausgleich per 1. Januar 2024 wird die Verwaltung der Landeskirche den Kirchgemeinden die teuerungsangepasste Lohntabelle 2024 in digitaler Form rechtzeitig zur Verfügung stellen. Diese Lohntabelle wird alle erforderlichen Angaben enthalten (d.h. Lohnklassen, Lohnstufen, Betreffnisse bei 12-maliger und bei 13-maliger Lohnauszahlung; Stundenansätze etc.), damit die Löhne im Einzelfall festgelegt werden können bzw. der Personalaufwand für das Jahr 2024 budgetiert werden kann.

9. Stellungnahme des Synodalrates

Dem Synodalrat ist die Kaufkrafterhaltung auf den Löhnen der Mitarbeitenden aus Arbeitgebersicht ein grosses Anliegen. Er ist sich aber bewusst, dass neben den Interessen der Mitarbeitenden auch die finanziellen Interessen und Möglichkeiten der Kirchgemeinden in angemessener Weise zu berücksichtigen sind.

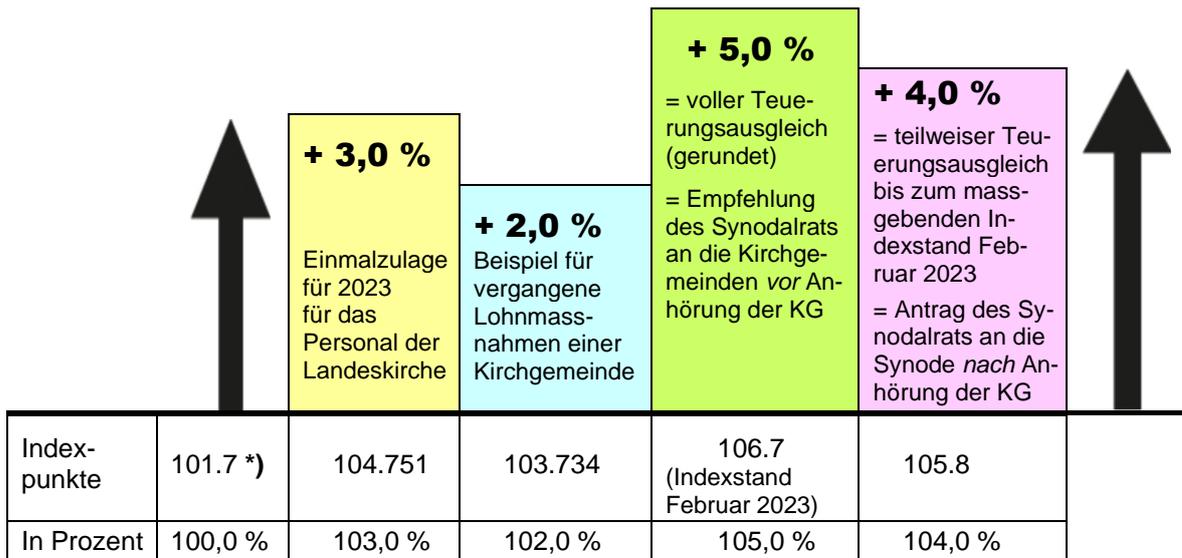
Der Synodalrat ist indessen überzeugt, dass er der Synode mit dem vorgeschlagenen teilweisen Teuerungsausgleich von 4,0 % per 1. Januar 2024 einen ausgewogenen Antrag stellt, der auch für die Kirchgemeinden insgesamt tragbar und sowohl für die Mitarbeitenden der landeskirchlichen Organisation als auch die Mitarbeitenden der Kirchgemeinden fair ist.

Der Synodalrat kommt hinsichtlich der landeskirchlichen Organisation zur Auffassung, dass die gesunde Eigenkapitalbasis und auch die Aussichten gemäss AFP 2023-2026 eine Teuerungsanpassung der Löhne bzw. der Lohnansätze in Anhang 1 PG im vorgeschlagenen Ausmass zulassen. Denn die in § 7 Abs. 3 des Finanzhaushaltsgesetzes festgehaltene Mindestvorschrift, wonach das Eigenkapital der landeskirchlichen Organisation in der Regel mindestens 75 Prozent des Jahresaufwands betragen soll, wird mehr als eingehalten.

Der mit vorliegendem Bericht und Antrag betriebene Initialaufwand für die Festlegung des Teuerungsausgleichs per 1. Januar 2024 mag hoch erscheinen, ist aber aus Sicht des Synodalrats für die erstmalige Anwendung der neuen Teuerungsausgleichsregelung gerechtfertigt. Der Synodalrat kann sich indessen vorstellen, in künftigen Jahren die entsprechende Vorlage für die Festlegung des Teuerungsausgleichs auf das Folgejahr kürzer zu halten.

10. Antrag des Synodalrats

Gestützt auf die bisherigen Ausführungen lässt sich der Antrag des Synodalrats (4,0 %) wie folgt zusammenfassen bzw. visualisieren:



*) Stand April 2018 = Basis im Personalgesetz

Erläuterungen zu den farbigen Feldern:

- Das Feld mit **+ 3,0 %** versinnbildlicht die von der Synode am 16. November 2022 ermöglichte Massnahme der Gewährung einer einmaligen Zulage auf allen Löhnen der kirchlichen Mitarbeitenden der landeskirchlichen Organisation (inkl. Spezialpfarrämter) per 1. Januar 2023.
- Das Feld mit **+ 2,0 %** symbolisiert die in vergangenen Jahren (seit Einführung des neuen Personalgesetzes) in gewissen Kirchgemeinden den Angestellten gewährten Lohnmassnahmen. Das Beispiel mit 2,0 % ist fiktiv und stellt eine Annahme dar. Je nach Kirchgemeinden wurden andere (höhere oder tiefere oder gar keine) Anpassungen gewährt.
- Das Feld mit **+ 5,0 %** stellt die Gewährung eines vollen (für die Mitarbeitenden der landeskirchlichen Organisation wie auch der Kirchgemeinden einheitlichen) Teuerungsausgleichs per 1. Januar 2024 dar – gemäss der ursprünglichen Empfehlung des Synodalrats an die Kirchgemeinden, also vor der Anhörung der Kirchgemeinden.).
- Das Feld mit **+ 4,0 %** visualisiert den vom Synodalrat beantragten teilweisen Teuerungsausgleich nach erfolgter Anhörung der Kirchgemeinden. Obwohl bei einem teilweisen Teuerungsausgleich von 4,0 % die Teuerung eigentlich nur bis zum Indexstand von 105.8 Punkten angepasst wird, gilt im Fall eines Beschlusses der Synode gemäss Antrag des Synodalrats die Teuerung per 1. Januar 2024 bis zum Indexstand von 106.7 Punkten (Februar 2023) als ausgeglichen.

Der Synodalrat beantragt der Synode, den Mitarbeitenden der landeskirchlichen Organisation und der Kirchgemeinden auf den Löhnen gemäss Anhang 1 PG vom 30. Mai 2018 (in der Fassung vom 16.11.2022) einen kumulierten Teuerungsausgleich von 4,0 % zu gewähren. Folgt die Synode diesem Antrag, gilt die Teuerung bis zum Indexstand Februar 2023 von 106.7 Punkten als ausgeglichen.

Namens des Synodalrats
der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern

Lilian Bachmann
Synodalratspräsidentin

Daniel Zbären
Kirchenschreiber

Synode

**Synodebeschluss betreffend Gewährung eines Teuerungsausgleichs
an die Mitarbeitenden der landeskirchlichen Organisation und der
Kirchgemeinden per 1. Januar 2024**

Luzern, 24. Mai 2023

Die Synode der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern,
gestützt auf § 33a sowie Anhang 1 des Personalgesetzes vom 30. Mai 2018 ¹,
auf Antrag des Synodalrats und nach Anhörung der Kirchgemeinden sowie nach Prüfung
durch die Geschäftsprüfungskommission,

beschliesst:

1. Per 1. Januar 2024 wird den Mitarbeitenden der landeskirchlichen Organisation und der Kirchgemeinden auf den Löhnen gemäss Anhang 1 des Personalgesetzes vom 30. Mai 2018 ein teilweiser Teuerungsausgleich von 4,0 % gewährt.
2. Damit gilt die Teuerung auf den Löhnen der landeskirchlichen Organisation und der Kirchgemeinden bis zum Stand des Landesindex der Konsumentenpreise Ende Februar 2023 von 106.7 Punkten (Basis Dezember 2015 = 100) als ausgeglichen.

Namens der Synode
der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern

Fritz Bösiger
Synodepräsident

Daniel Zbären
Synodeschreiber

¹ In der Fassung gemäss Synodebeschluss vom 16. November 2022.

Anhang zu Bericht und Antrag Nr. 337

Lohntabelle 2024 für die landeskirchliche Organisation und die Kirchgemeinden

Falls die Synode dem Antrag des Synodalarats auf einen teilweisen Teuerungsausgleich gemäss dem vorliegenden Bericht und Antrag zustimmt, werden die Lohnansätze gemäss Anhang 1 des Personalgesetzes um 4,0 % angepasst. Damit gilt dann die Teuerung bis zum Indexstand per Februar 2023 (106.7 Punkte) als ausgeglichen.

Die entsprechend angepassten Lohnansätze (Minima und Maxima jeder Lohnklasse), gerundet auf ganze Franken, gehen aus der nachstehenden (linken) Lohntabelle hervor. Die bisherigen Lohnansätze sind der rechten Tabelle zu entnehmen.

Neue, teuerungsangepasste Lohnansätze ab 1. Januar 2024			Zum Vergleich: bisher gültige Lohnansätze (seit Inkrafttreten des PG nie angepasst)		
Klasse	Minimum (CHF)	Maximum (CHF)	Klasse	Minimum (CHF)	Maximum (CHF)
1	47'840	66'976	1	46'000	64'400
2	50'710	70'995	2	48'760	68'264
3	53'753	75'254	3	51'686	72'360
4	56'978	79'769	4	54'787	76'701
5	60'397	84'556	5	58'074	81'304
6	64'020	89'629	6	61'558	86'182
7	67'862	95'007	7	65'252	91'353
8	71'934	100'707	8	69'167	96'834
9	75'890	106'246	9	72'971	102'160
10	80'064	112'089	10	76'985	107'778
11	84'067	117'694	11	80'834	113'167
12	88'271	123'579	12	84'876	118'826
13	92'243	129'140	13	88'695	124'173
14	96'393	134'951	14	92'686	129'761
15	100'250	140'349	15	96'394	134'951
16	104'259	145'963	16	100'249	140'349
17	108'429	151'802	17	104'259	145'963
18	112'224	157'115	18	107'908	151'072
19	116'152	162'613	19	111'685	156'359
20	120'218	168'305	20	115'594	161'832

Nach erfolgtem Synodebeschluss werden den Kirchgemeinden zusätzlich und in digitaler Form die ab 1. Januar 2024 gültigen Lohntabellen mit allen erforderlichen Angaben zur Verfügung gestellt (d.h. Lohnklassen mit den jeweiligen Lohnstufen, Betreffnisse bei 12-maliger und bei 13-maliger Lohnauszahlung; Stundenansätze etc.).