

Orientierung über die Prüfung des Postulats Christian Walss betref- fend Überprüfung des Lohnsystems

1. Einleitung

An der Synode vom 24. Mai 2025 behandelte die Synode das Postulat von Christian Walss betreffend «Überprüfung des Lohnsystems» vom 30. März 2025.

Der Text des Postulats lautete wie folgt:

«Postulat Überprüfung des Lohnsystems

Mein Postulat dient dem folgenden Ziel: Es soll vermieden werden, dass die reformierte Landeskirche Luzern und mit ihr die Luzerner Kirchgemeinden als schlecht entlohnender Arbeitgeber dastehen, insbesondere im Vergleich zu den Nachbarkantonen. Ein solcher Ruf könnte bei der Suche nach Fachkräften fatale Folgen haben.

Auf den 1. Januar 2019 trat das erste für alle reformierten Kirchgemeinden des Kantons Luzern gültige Personalgesetz in Kraft, kurz darauf die dazugehörige Personalverordnung. Dieses neue Personalrecht hat sich in der Praxis bewährt und erweist sich für die tägliche Arbeit der Kirchgemeindebehörden als sehr hilfreich.

Bei der Festlegung des Lohnsystems wurde Konkurrenzfähigkeit gegenüber umliegenden reformierten Kantonen angestrebt. Seither wurde diese jedoch durch den unvollständigen Teuerungsausgleich geschmälert. Gleichzeitig hat der Fachkräftemangel zugenommen. Um diesem zu begegnen, dürften andere Kantonalkirchen unterdessen Massnahmen ergriffen haben, um attraktiv zu bleiben.

Ich ersuche daher den Synodalrat mit diesem Postulat:

1. Dass er mittels einer Umfrage die Erfahrungen sammelt, die die Kirchgemeinden mit dem Lohnsystem gemacht haben, namentlich bei Neuanstellungen.
2. Dass er sich, wo es möglich ist, über die Lohnsysteme der Reformierten Kirchen in den benachbarten Kantonen erkundigt und diese mit dem unsrigen vergleicht.

Sollte sich zeigen, dass in unseren Kirchgemeinden bei Stellenneubesetzungen Probleme wegen mangelnder Konkurrenzfähigkeit aufgetreten sind, oder zeigt sich, dass die Nachbarkantone ihre kirchlichen Angestellten besser besolden, fordere ich den Synodalrat auf:

3. Massnahmen zu prüfen, um die Konkurrenzfähigkeit der Luzerner Landeskirche und der Kirchgemeinden auf dem Arbeitsmarkt wiederherzustellen.

Denkbar ist dabei die Anpassung der Anhänge I und II zur Personalverordnung durch:

- a. Umteilung von Berufsgruppen bzw. Funktionen in höhere Lohnklassen
- b. Aufteilung von Funktionen in zwei oder mehr Stufen, um besonders qualifizierte Berufsleute einer höheren Lohnklasse zuweisen zu können.

Ich bitte die Synode, diesem Postulat zuzustimmen. Damit ermöglichen wir dem Synodalrat, rasch die nötigen Abklärungen an die Hand zu nehmen und die in seiner Kompetenz liegenden nötigen Anpassungen des Lohnsystems vorzunehmen.»

Der Synodalrat hatte seine Haltung zum Postulat von Christian Walss bereits vorgängig beraten und vor der Synode schriftlich dargelegt. Obwohl er die Ansicht vertrat, dass die Löhne der Mitarbeitenden gemäss aktuellem Lohnsystem gestützt auf das Personalgesetz konkurrenzfähig sind, erklärte er sich bereit, den Prüfungsauftrag entgegenzunehmen und beantragte entsprechend Annahme des Postulats (Stellungnahme Synodalrat vom 16.05.2025).

Nach erfolgter Diskussion des Postulats an der Sitzung vom 24. Mai 2025 stimmte die Synode diesem zu. Gemäss § 73 Abs. 8 Geschäftsordnung für die Synode vom 20. November 2019 (LRS 3.50) hat der Synodalrat das vorgetragene Begehren zu prüfen und die Synode innert eines Jahres über die Erledigung des Postulats zu orientieren. Die Erledigung bezieht sich dabei auf den Prüfungsauftrag, nicht auf die allfällige Umsetzung.

2. Bericht

Das Postulat Walss enthält drei aufeinander aufbauende Prüfaufträge: Erstens die Erhebung der Erfahrungen der Kirchgemeinden mit dem Lohnsystem, namentlich bei Neuanstellungen (Ziff. 1); zweitens einen Vergleich mit den Lohnsystemen reformierter Kirchen in Nachbarkantonen (Ziff. 2); und drittens – für den Fall, dass Handlungsbedarf festgestellt wird – die Prüfung geeigneter Massnahmen zur Wiederherstellung der Konkurrenzfähigkeit (Ziff. 3), namentlich durch Anpassung der Anhänge zur Personalverordnung.

Der Synodalrat hat diese Prüfaufträge geprüft und berichtet der Synode wie folgt:

Zur Erhebung der Erfahrungen (Prüfauftrag Ziff. 1)

Der Synodalrat teilt die im Postulat geäusserte Sorge hinsichtlich der Attraktivität der Landeskirche und der Kirchgemeinden als Arbeitgeberinnen. Zur Erhebung der aktuellen Erfahrungen mit dem Lohnsystem hat er entschieden, eine anonymisierte Gesamtbefragung der Mitarbeitenden zur Arbeitgeberattraktivität (subjektive Konkurrenzfähigkeit) durchzuführen. Diese befindet sich derzeit in Vorbereitung und soll eine fundierte Grundlage dafür schaffen, die Wahrnehmung des bestehenden Lohnsystems sowie allfällige praktische Schwierigkeiten, namentlich im Zusammenhang mit Neuanstellungen, systematisch zu erfassen.

Zum Vergleich mit anderen Landeskirchen (Prüfauftrag Ziff. 2)

Der Synodalrat hat die Durchführung eines umfassenden Vergleichs der Lohnsysteme reformierter Kantonalkirchen in Nachbarkantonen im Sinne einer Marktanalyse zur Beurteilung der objektiven Konkurrenzfähigkeit geprüft. Er kommt zum Schluss, dass einem solchen Vergleich erhebliche methodische Grenzen entgegenstehen. Die Landeskirchen unterscheiden sich in ihren strukturellen Rahmenbedingungen, insbesondere hinsichtlich Kirchensteuerertrag, Personalstruktur, regionalem Arbeitsmarkt und Aufgabenprofil, teils erheblich voneinander. Direkte Lohnvergleiche über Kantonsgrenzen hinweg bergen deshalb die Gefahr methodisch unzulässiger Gleichsetzungen und daraus resultierender verzerrter Schlussfolgerungen.

Hinzu kommt, dass ein solcher Vergleich einen erheblichen Ressourceneinsatz erfordern würde, der in keinem angemessenen Verhältnis zum zu erwartenden Erkenntnisgewinn stünde.

Der Synodalrat hält weiter fest, dass bereits im Vorfeld der Einführung des Personalgesetzes, das erstmals 2019 in Kraft trat, Lohnvergleiche mit Nachbarkantonen durchgeführt wurden. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sind in die Ausgestaltung des heutigen Lohnsystems eingeflossen. Auf einen erneuten Vergleich in dieser Form wird daher verzichtet.

Zu allfälligem Handlungsbedarf (Prüfauftrag Ziff. 3)

Gestützt auf die Ergebnisse der vorgesehenen Befragung wird der Synodalrat prüfen, ob und in welchem Umfang Handlungsbedarf besteht und ob gegebenenfalls Massnahmen im Sinne von Ziff. 3 des Postulats angezeigt sind. Sofern sich aus den Prüfaufträgen Ziff. 1 und 2 entsprechender Handlungsbedarf ergibt, sind die entsprechenden rechtlichen Grundlagen zu schaffen, die finanziellen Auswirkungen zu klären sowie die erforderlichen personellen und sachlichen Ressourcen bereitzustellen.

Damit hat der Synodalrat das im Postulat enthaltene Anliegen geprüft und die aus seiner Sicht zweckmässigen weiteren Abklärungen festgelegt. Die Ergebnisse der Befragung wird der Synodalrat auswerten und – soweit sich Handlungsbedarf zeigt – der Synode entsprechende Massnahmen vorschlagen. Der Synodalrat betrachtet den Prüfungsauftrag mit diesem Bericht als erfüllt.