

Bericht und Antrag 29 an den Grossen Stadtrat von Luzern

Personalreglement der Stadt Luzern

- Anstellungsbedingungen der städtischen Mitarbeitenden
- Änderung per 1. Januar 2026

**Vom Stadtrat zuhanden des Grossen Stadtrates verabschiedet
mit StB 529 vom 02. Juli 2025**

Vom Grossen Stadtrat mit einer Protokollbemerkung beschlossen am 18. September 2025.

Politische und strategische Referenz

Politischer Grundauftrag

Legislaturprogramm 2022–2025

Legislaturziel Z2.3 Attraktive Arbeitgeberin: Die Stadt Luzern positioniert sich als attraktive Arbeitgeberin und fördert mit Work Smart die interdisziplinäre und kundenorientierte Arbeitsweise sowie die Flächeneffizienz der Stadtverwaltung. Abgänge können mit neu rekrutierten Mitarbeitenden optimal ersetzt und der Wissensverlust dadurch minimiert werden.

In Kürze

Geldwerte Zusatzleistungen, sogenannte Fringe-Benefits, sind freiwillige Leistungen von Arbeitgebenden, die zusätzlich zum Lohn ausgerichtet werden. Diese Leistungen sind im Allgemeinen nicht monetär und werden unabhängig von den Leistungen der Mitarbeitenden erbracht. Sie sind in der Privatwirtschaft und seit einiger Zeit auch bei den öffentlichen Arbeitgebenden weit verbreitet. Die Stadt Luzern steht als Arbeitgeberin vermehrt im Wettbewerb bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden, und attraktive Anstellungsbedingungen spielen bei der Personalgewinnung und -erhaltung eine zentrale Rolle. Zurzeit fehlt im städtischen Personalrecht eine rechtliche Grundlage, um das Instrument von nicht monetären Leistungen einzusetzen. Es ist das Ziel dieser Teilrevision, eine entsprechende Grundlage zu schaffen. Der Stadtrat beantragt dem Grossen Stadtrat mit dem vorliegenden Bericht und Antrag, der Änderung des Personalreglements der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 (PR; [sRSL 0.8.1.1.1](#)) per 1. Januar 2026 zuzustimmen.

Inhaltsverzeichnis		Seite
1	Ausgangslage	4
1.1	Fringe-Benefits.....	4
1.2	Personalbefragung.....	4
1.3	Kantonale Regelung.....	4
2	Zielsetzungen	5
3	Rahmenbedingungen	5
4	Vorgehen und Ergebnisse: Teilrevision des Personalreglements der Stadt Luzern	5
4.1	Regelungskompetenz.....	5
4.2	Regelungsvorschlag.....	6
4.3	Umsetzungsbeispiel.....	6
5	Auswirkungen auf das Klima	6
6	Ressourcenbedarf	7
7	Antrag	7

Der Stadtrat von Luzern an den Grossen Stadtrat von Luzern

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Mitglieder des Grossen Stadtrates

1 Ausgangslage

1.1 Fringe-Benefits

Geldwerte Zusatzleistungen, sogenannte Fringe-Benefits, sind freiwillige Leistungen von Arbeitgebenden, die zusätzlich zum Lohn ausgerichtet werden. Diese Leistungen sind im Allgemeinen nicht monetär und werden unabhängig von den Leistungen der Mitarbeitenden erbracht. Sie sind in der Privatwirtschaft und seit einiger Zeit auch bei den öffentlichen Arbeitgebenden weit verbreitet. Sie dienen der Personalgewinnung wie auch der Personalerhaltung und tragen zur Attraktivität der Arbeitgebenden bei.

Der Stadt Luzern fehlt zurzeit eine rechtliche Grundlage in ihrem Personalreglement, um das Instrument von nicht monetären Lohnnebenleistungen einzusetzen.

1.2 Personalbefragung

Im Rahmen der im Herbst 2023 von der Arbeitgeberin Stadt Luzern bei ihrem Personal (ausgenommen Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste) durchgeführten Personalbefragung wurde u. a. das Fehlen von nicht monetären Zusatzleistungen zum Lohn geltend gemacht. Diese Rückmeldung der Mitarbeitenden hat der Stadtrat bei der Bezeichnung der Handlungsfelder aufgenommen, die sich aus der Befragung ergaben. Konkret hat er die hohe Arbeitsbelastung sowie die Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten wie auch das Lohnsystem, im Besonderen die Überarbeitung des städtischen Stellenplans und die nicht monetären Zusatzleistungen zum Lohn, als Handlungsfelder bezeichnet.

Gemäss Art. 23 Abs. 2 des Personalreglements der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 (PR; [sRSL 0.8.1.1.1](#)) liegt die Regelungskompetenz für die Überarbeitung des Stellenplans bereits beim Stadtrat, und entsprechende Arbeiten sind gestartet. Der Stadt Luzern fehlt zurzeit jedoch eine rechtliche Grundlage im Personalreglement, um das Instrument von nicht monetären Lohnnebenleistungen umzusetzen.

1.3 Kantonale Regelung

Im Gegensatz zur Stadt Luzern hat der Kanton Luzern bereits im Jahr 2012 eine rechtliche Grundlage in sein Personalrecht¹ aufgenommen sowie erste Massnahmen umgesetzt bzw. plant weitere.

Diese kantonale Regelung gilt für das städtische Personal nicht, da die Stadt Luzern die Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeitenden selbstständig regeln darf und dies mit Erlass des städtischen Personalrechts auch getan hat. Vorbehalten bleiben jedoch die Arbeitsverhältnisse der städtischen Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste; sie sind weiterhin dem kantonalen Personalrecht unterstellt. Die Stadt Luzern darf sie nicht abweichend vom kantonalen Recht regeln (§ 1 Abs. 4 Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis vom 26. Juni 2001 ([PG; SRL Nr. 51](#))).

Dies ergibt die Situation, dass für die städtischen Lehrpersonen und Fachpersonen im schulischen Dienst eine rechtliche Grundlage für die Ausrichtung von geldwerten Zusatzleistungen bereits besteht und auch

¹ § 36, Nicht lohnrelevante Zusatzleistungen, Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz) vom 26. Juni 2001 ([PG; SRL Nr. 51](#)).

umgesetzt werden kann. In der Botschaft B 190/2011 zum Entwurf einer Teilrevision des Personalrechts betreffend Besoldung, Ziffer III. Vernehmlassungsverfahren, 1. Allgemeine Bemerkungen, hat der Regierungsrat zur Revision von § 36 PG festgehalten, dass bei der Umsetzung der Bestimmung den Gemeinden allfällige Mehrkosten entstehen könnten. Der Kanton war bisher zurückhaltend mit der Umsetzung, was sich aufgrund des allgemeinen Drucks auf die Arbeitgebenden jedoch ändern könnte.

2 Zielsetzungen

Mit dem vorliegenden Bericht und Antrag soll die Rechtsgrundlage im Personalreglement der Stadt Luzern für die Ausrichtung von nicht lohnrelevanten, in der Regel nicht monetären Zusatzleistungen zum Lohn geschaffen werden.

3 Rahmenbedingungen

Für die Anstellungsbedingungen der städtischen Mitarbeitenden sind folgende Rechtsgrundlagen anwendbar:

- Personalreglement der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 ([PR; sRSL 0.8.1.1.1](#));
- Personalverordnung der Stadt Luzern vom 25. November 1998 ([PVo; sRSL 0.8.1.1.2](#));
- Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis vom 26. Juni 2001 (Personalgesetz, PG; [SRL Nr. 51](#));
- Verordnung zum Personalgesetz vom 24. September 2002 (Personalverordnung, PVO; [SRL Nr. 52](#));
- Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste vom 17. Juni 2005 (BVOL; [SRL Nr. 75](#)).

4 Vorgehen und Ergebnisse: Teilrevision des Personalreglements der Stadt Luzern

4.1 Regelungskompetenz

Das Personalreglement der Stadt Luzern soll gemäss der geschilderten Ausgangslage punktuell ergänzt werden (Teilrevision). Es soll eine Bestimmung aufgenommen werden, wonach dem Stadtrat die Regelungskompetenz erteilt wird, dass er nicht lohnrelevante geldwerte Zusatzleistungen vorsehen kann.

Art. 31 Nicht lohnrelevante Zusatzleistungen (neu)

Der Stadtrat kann Zusatzleistungen zum Lohn, namentlich in den Bereichen Gesundheit, Kultur und Mobilität, vorsehen. Diese Leistungen sind in der Regel nicht monetär.

Mit der Delegation der Regelungskompetenz vom Grossen Stadtrat an den Stadtrat wird die bereits bei der früheren Revision eingeleitete Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse fortgeführt ([B+A 19/2012](#)). Der Grosse Stadtrat soll danach den Grundsatz zu den Zusatzleistungen im Reglement festhalten; Ausführungsbestimmungen sowie Detailregelungen soll auch hier der Stadtrat erlassen können. Es wird dazu u. a. auf die bereits geltende Regelungskompetenz zu den vermögensrechtlichen Ansprüchen des Personals hingewiesen (Art. 22 ff. PR).

4.2 Regelungsvorschlag

Es sollen Zusatzleistungen zum Lohn geschaffen werden, die nicht monetär und unabhängig von der Leistung der Mitarbeitenden oder vom Geschäftsverlauf sind. Sie sollen den gesundheitspolitischen, kulturellen oder umweltpolitischen Zielsetzungen Rechnung tragen und könnten u. a. Beiträge an Massnahmen zur Gesundheitsförderung, Gutscheine für Museen und Theater und/oder auch Coupons für den Bezug von Abonnements des öffentlichen Verkehrs usw. beinhalten. Es würde somit eine Vielzahl von Angeboten gewährt werden können. Es wäre dann den Mitarbeitenden überlassen, ob sie von den Angeboten Gebrauch machen möchten oder nicht.

Die Zusatzleistungen sollen der Personalgewinnung und -erhaltung dienen und die Attraktivität der Stadt Luzern als Arbeitgeberin erhalten und – wenn möglich – steigern. Dies stellt im Rahmen des weiterhin bestehenden Arbeitskräftemangels eine nicht zu unterschätzende Massnahme im Wettbewerb zwischen den Arbeitgebenden dar.

Mit der vorgeschlagenen Regelungskompetenz kann der Stadtrat u. a. im Verordnungsrecht (städtische Personalverordnung) rasch auf wandelnde Bedürfnisse reagieren. Die Stadt Luzern könnte mit zeitgemässen Zusatzleistungen als attraktive Arbeitgeberin auftreten. Für die Stadt Luzern als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin ständen dabei Angebote mit einem optimalen Kosten-Nutzen-Verhältnis im Vordergrund.

4.3 Umsetzungsbeispiel

Öffentliche Gemeinwesen haben in den vergangenen Jahren bereits vermehrt rechtliche Grundlagen für die Ausrichtung von nicht monetären Leistungen geschaffen bzw. planen derzeit konkrete Umsetzungen. So zeigte bereits eine im Jahr 2021 durchgeführte Umfrage der Personalabteilung der Stadt Bern bei den Mitgliedern von Persuisse (Vereinigung der Personalleitenden von Bund und Kantonen und grösseren Schweizer Städten), dass u. a. Beiträge für die Benützung des öffentlichen Verkehrs zu den am meisten gewährten Benefits zählen (16 Nennungen bei 18 Teilnehmenden). Aber auch Angebote im Bereich von Sport und Kultur sind geschätzte Lohnnebenleistungen.

Für die vor mehr als einem Vierteljahrhundert im städtischen Verordnungsrecht aufgenommene und umgesetzte Regelung von Art. 44 PVo, Sonderbezugsrecht, könnte nun eine genügende rechtliche Grundlage geschaffen werden. Diese Bestimmung hält den Bezug des zu 50 Prozent verbilligten Jahresabonnements der 2. Klasse der Zone 10 fest. Diese Regelung bedarf jedoch der Überarbeitung, da Jahresabonnemente nicht mehr den Mobilitätsbedürfnissen der Mitarbeitenden entsprechen. Die Mitarbeitenden wünschen ein vielfältigeres Angebot im Rahmen des Sonderbezugsrechts, das allen Mitarbeitenden einen Mehrwert bringen könnte.

5 Auswirkungen auf das Klima

Laut Relevanzcheck im Tool Klimafolgenabschätzung der Stadt Luzern ist das Geschäft nicht klimarelevant. Das heisst, dass im Grundsatz keine erkennbaren Auswirkungen auf das Klima zu erwarten sind. Nicht ausgeschlossen werden kann, dass einzelne Massnahmen, z. B. die als konkretes Beispiel angeführte Überarbeitung der Bestimmung von Art. 44 PVo betreffend die Abgabe von verbilligten Abonnements für die Benützung des öffentlichen Verkehrs, positive Auswirkungen auf das Klima haben können. Auf eine weiter gehende Prüfung wurde verzichtet.

6 Ressourcenbedarf

Der finanzielle Mehraufwand für nicht lohnrelevante Zusatzleistungen (Fringe-Benefits) lässt sich nicht in Franken beziffern, da der Aufwand von den gewährten Leistungen abhängig ist. Ziel ist es, auch durch Umsetzungsmassnahmen mit verhältnismässig moderatem finanziellem Aufwand die Attraktivität der Stadt Luzern als Arbeitgeberin zu erhöhen.

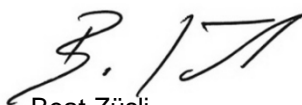
Da entsprechende Naturalleistungen oft geringfügig sind und auch unregelmässig ausgerichtet werden, sind sie meist von der Steuer- und Sozialversicherungspflicht befreit.

Bei der Stadt Luzern sind zurzeit einzig für die Umsetzung von Art. 44 PVo, Sonderbezugsrecht, für alle städtischen Mitarbeitenden finanzielle Mittel eingestellt. Aufgrund der seit Einführung des Sonderbezugsrechts geltenden Praxis wurde auch den Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste der Bezug von verbilligten Jahresabonnements gewährt. Im Hinblick auf die Überarbeitung dieser Bestimmung werden im Budget 2026 weitere finanzielle Mittel beantragt.

7 Antrag

Der Stadtrat beantragt Ihnen, der Änderung des Personalreglements der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 zuzustimmen. Er unterbreitet Ihnen einen entsprechenden Beschlussvorschlag.

Luzern, 2. Juli 2025



Beat Züsli
Stadtpräsident



Michèle Bucher
Stadtschreiberin

Der Grosse Stadtrat von Luzern,

nach Kenntnisnahme des Berichtes und Antrages 29 vom 2. Juli 2025 betreffend

Personalreglement der Stadt Luzern

- Anstellungsbedingungen der städtischen Mitarbeitenden
- Änderung per 1. Januar 2026,

gestützt auf den Bericht der Finanz- und Geschäftsprüfungskommission,

in Anwendung von Art. 13 Abs. 1 Ziff. 1, Art. 28 Abs. 1 und Art. 53 der Gemeindeordnung der Stadt Luzern vom 7. Februar 1999,

beschliesst:

- I. 1. Das Personalreglement der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 wird wie folgt geändert:

Art. 31 *Nicht lohnrelevante Zusatzleistungen (neu)*

Der Stadtrat kann Zusatzleistungen zum Lohn, namentlich in den Bereichen Gesundheit, Kultur und Mobilität, vorsehen. Diese Leistungen sind in der Regel nicht monetär.

2. Diese Änderung tritt am 1. Januar 2026 in Kraft. Sie ist zu veröffentlichen.

- II. Der Beschluss gemäss Ziffer I unterliegt dem fakultativen Referendum.

Luzern, 18. September 2025

Namens des Grossen Stadtrates von Luzern



Mirjam Fries
Ratspräsidentin



Michèle Bucher
Stadtschreiberin

Protokollbemerkung des Grossen Stadtrates

Zu B+A 29/2025 «Personalreglement der Stadt Luzern. Anstellungsbedingungen der städtischen Mitarbeitenden. Änderung per 1. Januar 2026»

Die **Protokollbemerkung** lautet:

«Der Stadtrat wird gebeten, mit dem ersten Entwurf der Ausführungsbestimmungen eine Kostenschätzung vorzulegen. Diese soll ausweisen, welches Budget für Fringe-Benefits vorgesehen ist und welche jährlichen Mehrkosten für die Stadt entstehen.»