

**Motion Beeler Gehrer Silvana und Mit. über die Erhöhung der Ferien für das Luzerner Staatspersonal gemäss Personalgesetz von vier auf fünf Wochen pro Jahr in einem Zeitverlauf von fünf Jahren, also einem Arbeitstag pro Jahr (M 23). Eröffnet am: 27.06.2011 Finanzdepartement****Antrag Regierungsrat:** Erheblicherklärung als Postulat**Begründung:**

Die Motionärin verlangt, die Anzahl der Ferientage für das Luzerner Personal - d. h. für das Staatspersonal und die Lehrpersonen - stufenweise über einen Zeitraum von 5 Jahren von heute 4 Wochen auf 5 Wochen anzuheben.

Das Anliegen wird mit der Attraktivität der Arbeitsplätze und der Konkurrenzfähigkeit des Arbeitgebers begründet. Die Motionärin weist auf die nicht ausgeglichene Kaufkraft hin und fordert, dass als Zeichen der Wertschätzung des Personals positive Signale zur Förderung des Vertrauensverhältnisses zwischen dem Kanton als Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden gegeben werden.

Die Forderung nach mehr Ferien für das kantonale Personal ist mit Blick auf das Umfeld ein berechtigtes Anliegen: 5 Wochen Ferien sind weit verbreitet. So weist das Bundesamt für Statistik für das Jahr 2010 für die 20- bis 49-jährigen durchschnittlich 4,8 Ferienwochen und für die 50- bis 64-jährigen 5,4 Ferienwochen aus. Die Gesamtarbeitsverträge der grössten Branchen kennen vielfach mindestens 5 Wochen Ferien (Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie, grafisches Gewerbe, LMV Bauhauptgewerbe, Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen in den Banken, Gastgewerbe). Mindestens 5 Wochen Ferien gewähren zudem viele Grossunternehmen wie Migros, Coop, SBB, Post, Novartis, etc. Bei den Kantonen kennen mehr als die Hälfte eine grosszügigere Lösung als 4 Wochen (11 von 19 antwortenden Kantonen), überwiegend sind es 23 Tage für die Altersgruppe bis 50. Der Bund hat die gleiche Regelung wie der Kanton Luzern, dazu gewährt er zusätzlich 5 Ausgleichstage aus einer nicht vollzogenen Arbeitszeitreduktion von 42 auf 41 Stunden pro Woche. Man kann heute davon ausgehen, dass drei von vier Angestellten mehr bezahlte Ferien zugestanden werden als es der Gesetzgeber vorschreibt - statistisch belegt wurde dies für die Arbeitnehmenden mit Wohnort in der Stadt Zürich.

Die genauere Analyse der jährlichen Arbeitstage der Kantone zeigt allerdings ein etwas anderes Bild. Der Kanton Luzern gehört mit den übrigen Zentralschweizer Kantonen zu den Spitzenreitern bei den Feiertagen. Berücksichtigt man neben den Ferien auch die Feiertage, nivellieren sich die Unterschiede zwischen den Kantonen. Durchschnittlich werden in den Kantonen 230 Tage pro Jahr gearbeitet. Im Kanton Luzern sind es 229 Tage: 261 Arbeitstage abzüglich 20 Tage Ferien und durchschnittlich 12 Feiertage, welche auf einen Werktag fallen (die Ferien sind in diesem Vergleich für die 20- bis 49-jährigen gerechnet). Damit erweist sich die Ferien- und Feiertagsregelung des Kantons Luzern als durchaus marktkonform. Ergänzend ist anzumerken, dass die Kompensationsregelung grosszügig ausgelegt ist, so dass bei Bedarf weitere freie Tage angespart werden können.

Der Ferienanspruch ist in der Verordnung zum Personalgesetz (SRL Nr. 52) geregelt. Die Verwaltungsmitarbeitenden ab Alter 50 respektive 60 haben heute bereits einen Ferienanspruch von 5 oder 6 Wochen. Ein Minimalanspruch von 5 Wochen Ferien für alle Mitarbei-

tenden entspricht theoretischen Personalmehrkosten von 27,0 Millionen Franken. Geht man davon aus, dass nur die Hälfte des zusätzlichen Ferienanspruchs aufwandwirksam ist und die andere Hälfte nicht durch zusätzliche Stellen kompensiert werden muss, so beträgt der tatsächliche Mehraufwand 13,5 Millionen Franken. Diese verteilen sich wie folgt auf die verschiedenen Bereiche: Verwaltung inklusive kantonale Schulen 4,2 Millionen, Spitäler 3,4 Millionen, Volksschule 4,0 Millionen und Hochschulen 1,9 Millionen.

Wir erachten die Gewährung einer zusätzlichen Ferienwoche im heutigen finanziellen Umfeld und mit Blick auf die erforderlichen Sparanstrengungen aus drei Gründen als nicht vertretbar: Erstens sind zusätzliche Ferien im jetzigen wirtschaftlichen Umfeld falsche Signale an die Mitarbeitenden, die Wirtschaft und die Öffentlichkeit. Zweitens besteht die Gefahr, dass der höhere Ferienanspruch zu einem zusätzlichen Belastungsfaktor für die Mitarbeitenden wird, da keine zusätzlichen Stellen finanzierbar sind. Drittens können wir für das Anliegen keinen kurzfristig dringenden Handlungsbedarf erkennen, da sich die bestehende Ferien- und Feiertagsregelung noch als durchaus marktkonform erweist.

Wir beabsichtigen jedoch, in den nächsten Jahren im Zusammenhang mit der Einführung eines neuen Zeitmanagements die Arbeitszeitregeln integral anzupassen. Dabei wollen wir auch die Anzahl Ferientage überprüfen. Als mögliche Lösung soll die Gewährung von zusätzlichen Ferientagen nicht isoliert angedacht werden. Vielmehr sollen auch Lösungen erarbeitet werden, welche einerseits die Anzahl Ferientage erhöht, andererseits aber die hohe Anzahl nicht gesetzlicher Feiertage berücksichtigt. Zur teilweisen Kompensation soll auch eine Veränderung der Bezugsmöglichkeiten von Überstunden geprüft werden. Ziel ist, die heutige Lösung massvoll weiterzuentwickeln, um die Attraktivität als Arbeitgeber weiter zu erhöhen.

Die Motion ist im Sinne dieser Ausführungen als Postulat erheblich zu erklären.