



Regierungsrat

Luzern, 3. Juli 2020

STELLUNGNAHME ZU POSTULAT

P 128

Nummer: P 128
Eröffnet: 21.10.2019 / Finanzdepartement i.V. mit Bildungs- und Kulturdepartement
Antrag Regierungsrat: 03.07.2020 / Ablehnung
Protokoll-Nr.: 858

Postulat Frey Monique und Mit. über Outsourcing rückgängig machen und Frauen(tiefst)löhne anheben

Ausgangslage

Ihr Rat hat unserem Rat in den letzten Jahren bereits verschiedene Vorstösse zur Auslagerung (Outsourcing) unterbreitet. Es sind dies:

- Schülerrat der Kantonsschule Reussbühl: Petition für die Rettung der Mensa: Ihr Rat hat den Bericht der Kommission Erziehung, Bildung und Kultur (EBKK) an der Session vom 16. März 2015 zustimmend zur Kenntnis genommen.
- Anfrage Setz Isenegger Melanie und Mit. über die Privatisierung der Mensas an Luzerner Kantonsschulen (A 574, eröffnet am 19.6.2018). Ihr Rat hat unsere Antwort am 11. September 2018 beraten.
- Postulat Sager Urban und Mit. über den Stopp der Auslagerung der Haus- und Reinigungsdienste bei Betrieben der kantonalen Verwaltung und an den Luzerner Kantonsschulen (P 570, eröffnet am 18.6.2018). Ihr Rat hat das Postulat an der Session vom 11. September 2018 abgelehnt.
- Postulat Sager Urban und Mit. über den Verzicht beziehungsweise über die Rückgängigmachung der Auslagerung der Reinigungsdienste bei den Regierungsgebäuden an der Bahnhofstrasse (P 147, eröffnet am 2.12.2019). Ihr Rat hat das Postulat an der Session vom 22. Juni 2020 abgelehnt.

Auslagerung der Gebäudereinigung

Betreffend die Auslagerung der Gebäudereinigung verweisen wir auf die Antwort auf das Postulat P 147 von Sager Urban und Mit. über den Verzicht beziehungsweise über die Rückgängigmachung der Auslagerung der Reinigungsdienste bei den Regierungsgebäuden an der Bahnhofstrasse. Nachfolgend fassen wir die wichtigsten Punkte zusammen:

Wir haben beschlossen, die Kosten der Gebäudereinigung zu überprüfen und dort, wo diese nicht konkurrenzfähig sind, ein Outsourcing bei kantonalen Gebäuden in die Wege zu leiten. Nach der Ablehnung des Auslagerungsstopps durch Ihren Rat (P 570) haben wir die entsprechenden Umsetzungsschritte eingeleitet. Ein im Jahr 2019 durchgeführter Kostenvergleich hat gezeigt, dass die internen Reinigungsleistungen an den Kantonsschulen und Berufsbildungszentren konkurrenzfähig sind und eine Auslagerung der Reinigungsleistungen zu keinen oder nur sehr geringen Einsparungen führen würde. Wir haben aufgrund dieses Resultats auf eine Auslagerung der internen Reinigungsdienste in den Kantonsschulen und Berufsbildungszentren verzichtet. Dagegen hat unser Rat beschlossen, die Reinigung der drei Regierungs- und Verwaltungsgebäude in Luzern an die Firma gammaRenax auszulagern.

Der Kostenvergleich bei diesen drei Gebäuden hat klar gezeigt, dass der Markt in der Lage ist, die geforderten Reinigungsleistungen zu deutlich geringeren Kosten zu erbringen. Bisher erfolgte die Reinigung durch Personal der Dienststelle Immobilien. Die bisher gemachten Erfahrungen mit externen Reinigungsfirmen in den Verwaltungsbauten haben gezeigt, dass die Reinigung insgesamt gut funktioniert. Daneben konnten die Reinigungskosten um mehrere hunderttausend Franken jährlich reduziert werden. Dies konnte durch die Vereinheitlichung von Standards und die Nutzung von Skaleneffekten erzielt werden.

Die von der Auslagerung betroffenen sechs Reinigungsmitarbeitenden erhalten von gamma-Renax AG eine Anstellung für drei Jahre ab Mandatsbeginn offeriert, das heisst bis voraussichtlich Herbst 2023. Die Anstellung ist verbunden mit einer durch den Kanton subventionierten Lohn- und Beschäftigungsgarantie. Mit dieser Massnahme erfolgt eine Gleichstellung der Gebäude mit den übrigen Verwaltungsbauten des Kantons.

Auslagerung Mensen

Auch bei der Submission der kantonalen Mensen wurden weitreichende Auflagen an die Übernahme des bestehenden Personals gemacht: Das Pensum aller kantonalen Angestellten der Mensen wurde unverändert für ein Jahr garantiert, und beim Lohn wurde eine Garantie auf Besitzstand von drei Jahren formuliert, wie wir in unserer Antwort auf die Anfrage Setz Isenegger Melanie und Mit. über die Privatisierung der Mensas an Luzerner Kantonsschulen ausgeführt haben.

Lohnsituation

Die externen Dienstleistungserbringer kalkulieren mit branchenüblichen Löhnen, während der Kanton namentlich für Reinigung und Gastronomie höhere Löhne als branchenüblich vergütet. Der Kanton federt die Verschlechterung der Lohnsituation bei den von der Auslagerung der Betroffenen mit einer dreijährigen Lohn- und Beschäftigungsgarantie sozial ab. Nach Ablauf der dreijährigen Lohn- und Beschäftigungsgarantie ist mit einer Schlechterstellung des betroffenen Personals hinsichtlich der Lohnsituation zu rechnen. Dabei ist zu beachten, dass die externen Partnerfirmen sehr sorgfältig selektioniert wurden und die Vorgaben der Gesamtarbeitsverträge vollumfänglich einhalten beziehungsweise sogar übertreffen. Insbesondere in der Reinigung waren die bisher beim Kanton angestellten Mitarbeitenden gegenüber den extern angestellten Mitarbeitenden nicht gleichgestellt.

Zur zweiten Forderung, die (Tiefst-)Lohnklassen anzuheben, in denen überwiegend Frauen tätig sind, halten wir Folgendes fest:

In § 1 der Besoldungsordnung für das Staatspersonal (BO; SRL Nr. 73) sind die Lohnklassen festgelegt. Die am tiefsten entlohnte Funktion betrifft die Reinigung in der Lohnklasse 1 mit einem Lohnspektrum 41'219 bis 61'713 Franken. Da der minimal ausgerichtete Lohn für in Klassen eingereihte Funktionen gemäss BO mindestens 45'435 Franken pro Jahr beträgt, wird die Lohnklasse in jedem Fall erst ab diesem Betrag bewirtschaftet. Tatsächlich beträgt der tiefste Lohn rund 47'000 Franken.

In den vier tiefsten Lohnklassen 1 bis 4 finden sich neben der Reinigung verschiedene einfachere Funktionen wie Assistent/in Hauswirtschaft, Küchenmitarbeiter/in, Betreuungsassistenz, administrative Mitarbeit, Mitarbeiter/in Handwerk und Technik etc. In diesen vier Lohnklassen finden sich 294 Anstellungen (254 Frauen und 40 Männer). In der Praxis werden Löhne von circa 46'000 bis 72'000 Franken bezahlt (oberstes Maximum 77'745 Franken).

Der Kanton Luzern beteiligt sich regelmässig an Lohnvergleichen mit anderen Kantonen. Die Löhne der Lohnklassen 1 bis 4 liegen im Vergleich 2019 mit den Deutschschweizer Kantonen circa 3 Prozentpunkte tiefer, wobei auch das Gesamtlohniveau des Kantons Luzern 3 bis 4 Prozentpunkte tiefer liegt als der Durchschnitt der Deutschschweizer Kantone. Auch der direkte Vergleich der Lohntabellen ergibt keine Hinweise, dass der Kanton Luzern in den un-

teren Lohnsegmenten unverhältnismässig tief entlohnen würde. Die Kantone Bern und Zürich haben zum Beispiel vergleichbare unterste Lohnwerte, andere Kantone sogar noch tiefere. Ausserhalb des öffentlichen Sektors geben die Gesamtarbeitsverträge Hinweise auf das Lohnniveau. Der Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche legt einen Mindestlohn von 19.20 Franken pro Stunde vor, dies entspricht – je nach Umrechnungsfaktor – knapp 42'000 Franken pro Jahr. Ähnlich der Gesamtarbeitsvertrag der Gastronomiebranche mit einem tiefsten Lohn von 19.07 Franken pro Stunde, was 41'650 Franken pro Jahr entspricht.

Das Bundesamt für Statistik (BFS) definiert Stellen mit einem Lohn unter 4'335 Franken pro Monat (52'020 Fr. pro Jahr) als «Tieflohnstellen» (Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2016, Kommentierte Ergebnisse, 2019). In der kantonalen Verwaltung fallen lediglich 26 Anstellungen unter diese Definition (Stichtag 1. April 2020, ohne Ausbildungsverhältnisse, jugendliche Mitarbeitende, Kurzaushilfen und Sozialstellen). Es betrifft 24 Personen, 22 Frauen und 2 Männer (von total 5'700 angestellten Personen). Diese Mitarbeitenden sind 38 Jahre alt (Median), ihr Lohn beträgt rund 50'460 Franken (Median). Sie werden im Laufe der weiteren beruflichen Tätigkeit die vom BFS definierte Schwelle überschreiten. Eine systematische Entlohnung im Tieflohnbereich ist somit nicht gegeben.

Zusammenfassend lässt sich somit feststellen, dass der Kanton Luzern seine Mitarbeitenden im Segment der tiefsten Löhne heute vergleichbar mit andern Kantonen und öffentlichen Arbeitgebern und oberhalb des Lohnniveaus der Gesamtarbeitsverträge entlohnt.

Lohn- und Chancengleichheit

Betreffend Lohngleichheit in der kantonalen Verwaltung weisen wir darauf hin, dass der Kanton Luzern die Lohncharta unterzeichnet hat und sich verpflichtet, die Lohngleichheit umzusetzen. Eine externe Lohnanalyse zur Lohngerechtigkeit hat bereits im Jahr 2016 bestätigt, dass die Vergütungspraxis beim Kanton Luzern nicht diskriminierend ist. Der Kanton Luzern wird im 1. Halbjahr 2021 aufgrund des revidierten Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GlG) eine weitere Lohngleichheitsanalyse durchführen und anschliessend über die Resultate informieren.

Zudem verweisen wir auf die familienfreundlichen Anstellungsbedingungen, welche Frauen wie Männern erlauben, ihrer Rolle gegenüber Kindern und Familie gerecht zu werden. Dazu gehören insbesondere flexible Teilzeitmöglichkeiten, die besondere Familienzulage, Betreuungsbeiträge, Mutterschaftsurlaub sowie die tiefere Eintrittsschwelle und der pensenabhängige Koordinationsabzug bei der Luzerner Pensionskasse.

Aufgrund der vorangehenden Ausführungen beantragen wir Ihnen, das Postulat abzuweisen.