



KANTONSRATSPROTOKOLL

Sitzung vom 14. September 2020
Kantonsratspräsidentin Ylfete Fanaj

P 128 Postulat Frey Monique und Mit. über Outsourcing rückgängig machen und Frauen(tiefst)löhne anheben / Finanzdepartement i. V. mit Bildungs- und Kulturdepartement

Der Regierungsrat beantragt Ablehnung.
Monique Frey hält an ihrem Postulat fest.

Monique Frey: Das Thema wurde vor knapp einem Jahr aktuell. Wir haben zwei Forderungen: Einerseits soll das Outsourcing rückgängig gemacht werden, andererseits sollen die Frauen(tiefst)löhne angehoben werden. Vor knapp einem Jahr konnte man lesen, dass auch im Kanton Luzern eine Lohnanalyse gemacht wurde, und die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen wurden grösser, und immer noch sind über 8 Prozent der Lohnunterschiede nicht erklärbar. Das hat nichts damit zu tun, dass Frauen weniger gut ausgebildet sind, weniger lange im Berufsleben sind oder weniger Prozente arbeiten, sondern sie sind einfach nicht erklärbar. Eine solche Analyse bedingt, dass man ein solches Postulat einreicht. Was hat der Kanton Luzern gemacht? Er hat eine Auslagerung geprüft, vor allem im Bereich der Personen, welche am wenigsten verdienen, in der Reinigung und in den Mensen. Fast 80 Prozent der Betroffenen sind Frauen, welche für sehr tiefe Löhne arbeiten. Es ist nicht so, dass der Kanton diese Arbeit nicht weiter selber ausführen könnte. Er hat diese bis anhin effizient und effektiv ausgeführt und hatte auch die Möglichkeit, Umweltstandards einzuhalten. Was war der Grund für die Auslagerung? So konnte man Geld sparen. Gerade bei den Löhnen, die schon beim Kanton tief waren, hat man noch ein tieferes Angebot erhalten. Der Kanton sollte eigentlich eine Vorbildfunktion einnehmen und allen Personen so hohe Löhne zahlen, dass diese nicht zu Working Poor werden. Der Kanton muss seine Vorbildfunktion wahrnehmen, Bewusstseinsförderung machen, mit den Betrieben im Kanton Luzern über dieses Thema sprechen, die Analyse unterstützen und dafür sorgen, dass die nicht erklärbaren Lohnunterschiede kleiner und die tiefen Löhne angehoben werden. Der Kanton hat noch eine viel wichtigere Möglichkeit: Er kann im Beschaffungswesen Bedingungen vorgeben, damit auch in Betrieben, von denen er Güter und Dienstleistungen beschafft, Mindestlöhne definiert sind, von denen man leben kann, und damit die Frauen- und Männerlöhne gleich hoch sind. Wir wollen mit unserem Postulat, dass Auslagerungen nicht mehr vorkommen. Wir fordern, dass der Kanton die Auslagerungen rückgängig macht, dies ist kein Problem. Beim Reinigungspersonal wird nach drei Jahren die Garantie der Löhne auslaufen, bei den Mensen ist dies schon passiert. Dies führte zu grossen Fluktuationen.

Claudia Wedekind: Im Postulat werden zwei Themen in ein Paket geschnürt. Einerseits geht es um ausgelagerte Aufträge im Bereich des Reinigungswesens und der Betreuung der Mensen. Andererseits geht es um die Anhebung der Tiefstlohnklassen. Zum einen ist zu sagen, dass die Regierung die Dienstleistungen im Bereich des Reinigungswesens ausgelagert hat, was in der Kompetenz des Regierungsrates liegt. Er hat dies sorgfältig

geprüft, hat verglichen und abgewogen. Die Folgen der Auslagerung dieser Tätigkeiten federt er mit einer dreijährigen Lohn- und Beschäftigungsgarantie ab. Zudem hat es zu diesem Thema schon mehrere Vorstösse gegeben, und der Kantonsrat hat sich schon einige Male dazu geäussert. Es ist müssig, noch einmal darüber diskutieren zu müssen. Die CVP-Fraktion respektiert den Entscheid des Regierungsrates und lehnt ein Rückgängigmachen respektive eine Vertragsänderung ab. Das heisst nicht, dass wir von dieser Übung vollends begeistert sind. Auslagerungen sollten nicht primär aus finanziellen Gründen gemacht werden. Zum anderen ist festzuhalten, dass mit der Unterzeichnung der Lohncharta und der regelmässigen externen Lohnanalyse das Thema der Lohnungleichheit vom Regierungsrat ernst genommen wird. Es gibt in der kantonalen Verwaltung keine Hinweise auf eine systematische Lohndiskriminierung zwischen Mann und Frau. Die im Postulat erwähnten Zahlen beziehen sich auf die Gesamtwirtschaft im Kanton Luzern, nicht auf die Kantonsverwaltung. Auch bei den sogenannten Tiefstlöhnen zielen die Vorwürfe der Postulantin ins Leere, liegen diese doch im Vergleich mit anderen Kantonen und öffentlichen Anbietern absolut im Durchschnitt und im Bereich des allgemeinen Mindestlohnes von 4000 Franken. Es ist auch nicht so, wie die Postulantin suggeriert, dass die privaten Reinigungsunternehmen miese Löhne zahlen und schlechte Arbeitsbedingungen haben. Die von der Postulantin angesprochenen gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen sollen damit aber nicht in Abrede gestellt werden. Die CVP-Fraktion lehnt das Postulat aus den genannten Gründen ab.

Angela Lüthold: Man könnte sich auch die Frage stellen, ob der Kanton zu hohe Löhne gezahlt hat und diese in der Privatwirtschaft jetzt eben marktgerecht sind. Die Reinigungsleistungen wurden im Rahmen eines Sparpakets ausgelagert. Sie wären nicht ausgelagert worden, wenn sie konkurrenzfähig gewesen wären. Eine Verschlechterung wird durch eine Dreijahresgarantie für Lohn und Beschäftigung abgedeckt. Es wurden bereits zwei Postulate zu diesem Thema abgelehnt. Eine Lohnanalyse fand 2016 statt, und daraus geht hervor, dass keine Diskriminierung zwischen Mann und Frau stattfindet. Es wurde auch festgestellt, dass der Lohnmeridian bei rund 50 000 Franken liegt und dass dieser durchschnittlich ist. Im Laufe der weiteren Tätigkeiten können sich die Angestellten hocharbeiten beziehungsweise steigt der Lohn mit der Anzahl angestellter Jahre. Ich möchte festhalten, dass der Kanton Luzern ein guter Arbeitgeber ist. Er ist familienfreundlich und hat flexible Teilzeitmöglichkeiten geschaffen, besondere Familienzulagen, Betreuungsbeiträge, einen Mutterschaftsurlaub und eine tiefere Eintrittsschwelle beim Koordinationsabzug. Die SVP-Fraktion lehnt das Postulat aus diesen Gründen ab.

Anja Meier: Das Postulat bietet uns die Chance, einige sozial höchst problematische Personalentscheide des Kantons der letzten Jahre rückgängig zu machen. Die erwähnten Auslagerungen bei der Betreuung der Mensen an kantonalen Schulen oder bei den Reinigungsarbeiten in kantonalen Verwaltungsgebäuden haben nachweislich zu schlechteren Arbeitsbedingungen geführt. Als jemand, der bis vor kurzer Zeit selbst noch eine solche kantonale Schule besucht hat, kann ich Ihnen das aus eigener Erfahrung bestätigen. Von den damaligen Angestellten unserer Mensa haben mittlerweile alle wegen der Arbeitsbedingungen die Stelle gewechselt. Gemäss der Regierung waren die Auslagerungen ein Erfolg, der Massstab war der Qualitätserhalt bei gleichzeitiger Kostenersparnis. Nach einer dreijährigen Lohn- und Beschäftigungsgarantie sinken die Löhne. Uns allen ist klar, dass mit diesen Entscheidungen der Kanton sein eigenes Budget auf dem Rücken der Tiefstlohnangestellten saniert hat. Zwar halten die externen Partnerfirmen die Gesamtarbeitsverträge ein, doch in Anbetracht der sehr tiefen Branchenlöhne stellt sich die Frage, ob das ein Leistungsausweis ist. In den Augen der SP ist der Kanton Luzern verpflichtet, auch wertschöpfungsarme Tätigkeiten personalrechtlich bei sich zu behalten. Das ist in unserem Interesse. Damit verhindert man längerfristig eine Verwaltung von Akademikerinnen und Akademikern und garantiert eine Identifikation mit dem Kanton als Arbeitgeber. Das ist insbesondere im Facility-Bereich wichtig. Nicht zuletzt bieten die Tätigkeitsfelder wie die Reinigung und die Haustechnik wichtige Möglichkeiten für die Arbeitsintegration von Menschen mit Beeinträchtigung. Die SP appelliert an die soziale

Verantwortung des Kantons und fordert die Rückgängigmachung von bereits erfolgten Auslagerungen und den Verzicht auf weitere. Anstatt eines Unterbietungswettlaufs bei Arbeitsbedingungen und Löhnen fordern wir dort ein Streben nach oben. Innerhalb der vier tiefsten Lohnklassen liegt der Frauenanteil bei 86 Prozent, wenn man sich die Tiefstlohnstellen gemäss Bundesamt für Statistik anschaut, liegt der Frauenanteil bei 92 Prozent. Durch eine Anhebung der Lohnklassen bietet sich die Chance, systemrelevanten Corona-Helden und vor allem -Heldinnen nicht nur durch Applaus, sondern auch durch existenzsichernde Löhne den Rücken zu stärken. Mit diesem Postulat kann der Kanton in Sachen Arbeitgeberverantwortung, Arbeitgeberattraktivität und Gleichstellung mit gutem Beispiel vorangehen. Ich bitte Sie in diesem Sinn, dem Postulat zuzustimmen.

Simon Howald: Der Titel des vorliegenden Postulats spricht aus Sicht der GLP zwei Themen an: geschlechterabhängige Löhne und Auslagerungen von internen Dienstleistungen, das sogenannte Outsourcing. Der GLP-Fraktion ist es ein wichtiges Anliegen, gerechte und konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen sicherzustellen. Dies beinhaltet ein faires, marktübliches Lohnniveau und die Beseitigung der Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau bei gleicher Qualifikation. Dabei begrüssen wir die vom Regierungsrat angekündigte Durchführung einer weiteren Lohnvergleichsanalyse im Jahr 2021. Bezüglich Auslagerungen von internen Dienstleistungen hat die GLP-Fraktion weitgehend eine liberale Haltung. Der Markt soll innerhalb von vernünftig gesetzten Rahmenbedingungen spielen. Ein wiederkehrender Kostenvergleich ist aus unserer Sicht zweckmässig, um den möglichen Handlungsspielraum in Erfahrung zu bringen. Falls die Auslagerung einer internen Dienstleistung in einem spezifischen Fall Sinn macht, stehen wir dem grundsätzlich positiv gegenüber. Für die Übergangszeit sollen aus unserer Perspektive eine Lohn- und Beschäftigungsgarantie zugesichert werden. Dadurch werden negative Effekte eines Outsourcings weitgehend vermieden. In diesem Sinn lehnt die GLP-Fraktion dieses Postulat ab.

Franz Räber: Das ist ein «Bubentrickli», ist mir spontan in den Sinn gekommen, als ich das Postulat gelesen habe. Damit startet Monique Frey einen weiteren Versuch, um eine positiv laufende Tatsache rückgängig zu machen. Nach bereits zwei eingereichten Postulaten, einer Anfrage und einer Petition seit 2015 geht es auch hier wieder um das Outsourcing der Reinigungsdienste und der Mensen im Kanton. Letzten Montag wurden wir hier über die Schwingerregeln aufgeklärt. Diesen Vorstoss sehe ich als «Bubentrickli». Das «Bubentrickli» kommt aus der Welt des Eishockeys, und man spricht davon, wenn der Puck-führende Spieler mit hohem Tempo von einer Seite hinter das gegnerische Tor fährt und dann versucht, mit einer schnellen Drehbewegung den Puck für den Torhüter überraschend von der anderen Seite her ins Tor zu schießen. Es ist ein Spielzug, welcher auf Überraschung und sehr viel List aufbaut. Mit diesem Postulat wird ein Backsourcing gefordert, um die bereits ausgelagerten Stellen zurückzuholen. Es wird Druck mit der Anhebung von Frauen(tiefst)löhnen und der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern gemacht. Selbstverständlich hat die Postulantin damit recht, dass nach wie vor eine Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen besteht. Die Idee, dass die ausgelagerten Jobs jetzt deshalb wieder zurückgeholt werden sollten, finde ich sehr weit hergeholt. Mir ist es wichtig, hier anzumerken, dass die Arbeiten der ausgelagerten Stellen durch Unternehmen der Reinigungsbranche ausgeführt werden und diese dem Gesamtarbeitsvertrag des Reinigungspersonals unterstehen. Die Syna selbst hat über den GAV des Reinigungspersonals Folgendes geschrieben: «Verschiedene Branchen haben die Wichtigkeit des GAV erkannt, so beispielsweise die Reinigungsbranche mit traditionell niedrigen Löhnen und einem hohen Frauenanteil. Doch die Arbeitgeber haben die Chance genutzt, ihre Branche aufzuwerten. Dank dem GAV ist der Mindestlohn der Branche in den letzten 14 Jahren um 25 Prozent gestiegen, und seit 2012 gibt es einen vollen 13. Monatslohn.» Die FDP vertraut den Unternehmen der Reinigungsbranche und glaubt, dass die Syna weiterhin auf die GAV dieser Branche ein Auge haben wird. Die FDP-Fraktion lehnt das Postulat ab.

Für den Regierungsrat spricht Finanzdirektor Reto Wyss.

Reto Wyss: Es ist immer wieder erstaunlich, wie unterschiedlich Verlässlichkeit interpretiert wird. Das Thema Auslagerung haben wir mehrfach besprochen, und es wäre nun langsam an der Zeit, dass wir mindestens eine Vertragsdauer abwarten, bevor wir dieses wieder diskutieren. Ich bitte Sie, den Kanton Luzern als Arbeitgeber nicht schlechztureden. Die Frauenberufe, die hier angesprochen werden, sind bei uns gut gehalten, und zwar in zweifacher Hinsicht, einerseits im Vergleich mit anderen Kantonen und andererseits auch im Vergleich mit der Privatwirtschaft. Hier haben wir uns in keiner Art und Weise zu verstecken. Der Kanton Luzern hat als Arbeitgeber bereits 2016 die Lohncharta unterzeichnet. Wir leben diese und haben entsprechende Rückmeldungen erhalten. 2021 führen wir die nächste Lohnvergleichsanalyse durch. Wir nehmen das Thema ernst. Im Grundsatz rennt man hier offene Türen ein, aber das Postulat geht so nicht. Ich bitte Sie, dieses abzulehnen.

Der Rat lehnt das Postulat ab.