

Sehr geehrter Herr Regierungspräsident
Sehr geehrte Herren Regierungsräte

Nicht erst seit der neuerlichen Sparrunde ist das Vertrauensverhältnis und die Wertschätzung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Kanton Luzern stark belastet. Die ständige Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und das jährlich wiederkehrende Gezerre um öffentliche Aufgaben und deren Bezahlung nagt an Motivation und Leistungsfähigkeit der kantonalen Angestellten. Die im **Konsolidierungspaket 17** verabschiedeten Sparmassnahmen gehen erneut in erster Linie zu Lasten des Personals, was zu einer weiteren Zuspitzung der Situation führt.

Seit Jahren werden bei den Lohnrunden vom Arbeitgeber nur absolute Minimalst-Lösungen präsentiert. Von einer wohlwollenden Prüfung der Arbeitnehmer-Forderungen konnte jeweils keine Rede sein. Diese Verweigerungspolitik des Arbeitgebers hat zur Folge, dass die Lohnsysteme nicht angemessen bewirtschaftet werden und die Löhne einem Konkurrenzvergleich mit privaten Arbeitgebern oder umliegenden Kantonen in vielen Bereichen bei weitem nicht mehr standhalten können. Diese von der Regierung bestätigte Feststellung zeigt, dass Handlungsbedarf besteht. Vertrauensverhältnis, Respekt und Konkurrenzfähigkeit haben stark gelitten und müssen durch entsprechende Taten der Regierung nun Schritt für Schritt wieder aufgebaut werden. Nur so sind motivierte und leistungsfähige Angestellte für den Kanton Luzern zu finden oder längerfristig zu halten.

Konkret fordern wir für:

1. 2017: - die umgehende Auszahlung des Mutationsgewinns von 0,5% an die Angestellten
2. 2018: - eine Erhöhung der Lohnsumme um 2% (1,5% budgetwirksam und 0,5% Mutationsgewinn)
3. ab 2019: - die Rückkehr zu den Arbeitszeiten vor dem KP17

Begründung:

1. Es ist nicht anzunehmen, dass der Kanton Luzern den mit 0,5% sehr bescheiden berechneten Mutationsgewinn dem Personal vorenthalten und stattdessen in die Staatskasse stecken will. Die Lohnerhöhung von 0,5% ist deshalb schnellstmöglich an die Angestellten auszuzahlen.
2. Wie die Finanzdirektion immer wieder betont, kann es nicht im Interesse des Kantons sein, „das Kopfweg auf später zu verschieben“. Im Zusammenhang mit den Besoldungen der Angestellten und Lehrpersonen bedeutet dies, dass die vorgesehene Besoldungsentwicklung auch in finanziell schwierigen Jahren korrekt bewirtschaftet werden muss. Eine gedrosselte Lohnentwicklung hat Besoldungs-Rückstände für die nächsten Jahre zur Folge, womit eine immer grösser werdende Finanzierungslücke entsteht und das Lohnsystem für die Angestellten immer ungerechter wird und kaum mehr zu bewirtschaften ist.
3. Die Arbeitszeiterhöhungen im KP17 wurden vom Parlament als Notmassnahmen im Dezember 2016 mitgetragen und verabschiedet. Dass sich der Kanton Luzern damit als unattraktiver und kaum konkurrenzfähiger Arbeitgeber mit den höchsten Arbeitszeiten präsentiert, kommt sogar in der regierungsrätlichen Botschaft deutlich zum Ausdruck. Diese unfaire Überbelastung des Personals ist so bald wie möglich zu korrigieren und in vernünftige Arbeitszeiten (wie sie vor dem KP17 bestanden) umzugestalten.

Erste ergebnisoffene Sondierungs-Gespräche zum Modell Gesamtarbeitsvertrag:

Im Sinne einer langfristigen Weiterentwicklung der Sozialpartnerschaft möchten wir mit der Arbeitgeber-Vertretung die Thematik von «Gesamtarbeitsverträgen im Öffentlichen Dienst» aufnehmen und erste ergebnisoffene Sondierungs-Gespräche führen. Die ALP hat hierzu noch keine einheitliche Position, doch die grösseren Personalorganisationen zeigen durchaus Interesse an diesem Zusammenarbeits-Modell. Gerne hoffen wir, unsere Positionen an der nächsten PaPeKo-Sitzung vom 11.04.2017 der Arbeitgeber-Seite erläutern zu können und damit die Grundlage für weitere Verhandlungen zu legen.

Freundliche Grüsse

Remo Herbst, Präsident ALP