

Medienmitteilung, vom 14. Oktober 2022
Stellungnahme zur Vernehmlassung der Revision Lohnsystem Verwaltung

VPOD Luzern lehnt die Revision Lohnsystem Verwaltung ab

Mit der präsentierten Revision des Lohnsystems für die Verwaltung werden weder würdige Mindestlöhne für unterste Angestellte noch transparente und verlässliche Lohnentwicklungen für das gesamte Verwaltungspersonal gesichert sind. Deswegen lehnt der Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) die Revision des Lohnsystems der Verwaltung in dieser Form dezidiert ab.

Für die Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitenden für den Kanton sind unter anderem marktgerechte Löhne wichtig. Insofern ist es verständlich, dass der Regierungsrat die Revision des Lohnsystems in Angriff genommen hat. Trotzdem lehnt der VPOD den aktuellen Lösungsvorschlag aus folgenden Gründen zum Wohl des Personals dezidiert ab.

Anhebung Minimallohne Lohnklasse 1 & 2 massiv zu tief

Mit einer Anhebung des Minimallohnes der untersten Lohnklasse auf 45'345 Franken jährlich ist dieser mit 3'490 Franken monatlich nach wie vor unwürdig tief. Wer beim Kanton Luzern einer Stelle mit 100% Lohnarbeit nachgeht, soll seinen Lebensunterhalt bestreiten können. Deshalb fordert der VPOD auch für die untersten Lohnklassen einen Mindestlohn von 4'000.- Franken pro Monat.

Alle Lohnklassen sollten berücksichtigt werden

Bemühungen, für Führung- und Fachkader attraktiver zu werden, werten wir grundsätzlich positiv. Weshalb jedoch nicht alle Lohnklassen berücksichtigt werden sollen, ist uns schleierhaft. Bei Besuchen in verschiedenen Dienststellen wurde klar, dass es schon jetzt Probleme bei der Rekrutierung vom Personal anderer Lohnklassen gibt. «Zunehmend werden Fachspezialist:innen ohne Führungsaufgaben gesucht und nicht gefunden», so der Kommentar eines Abteilungsleiters und Mitglieds des VPOD. Zudem stösst der Entwurf bezüglich der Magistratenbesoldungsordnung für Regierungsrät:innen, Staatsschreiber:innen und Mitglieder des Kantonsgerichts auf grossen Unmut. Der VPOD Luzern sowie auch dessen Mitglieder in der Verwaltung befürchten eine immer grösser werdende, ungerechtfertigte Lohnschere beim Personal des Kantons Luzern.

Tendenzkurve ist eine Gefahr für die Lohntransparenz

Das dreigeteilte Lohnband mit den 15 fixen Erfahrungsstufen ist ein zentraler Bestandteil des Lohnsystems, welches berücksichtigt, dass die Lohngerechtigkeit aufgrund von messbaren Kriterien eingehalten wird. Das aktuelle System erlaubt den Mitarbeitenden und den Vorgesetzten eine klare Einteilung, wo sie angesichts der erbrachten Leistungen im Lohnband sein sollten. Bereits heute bedeuten die Erfahrungsstufen aber keine automatische Lohnerhöhung für die Mitarbeitenden. Um allen Mitarbeitenden einen Erfahrungsstufenanstieg zu gewähren, sind 1.3 % Budgetmittel für individuelle Lohnrunden notwendig. Die Vorgesetzten entscheiden, wer bei einer Lohnanpassung, berücksichtigt wird. Teilweise genügten die finanziellen Mittel in der Vergangenheit nur für einen Bruchteil der Mitarbeitenden, so dass jeweils von Jahr zu Jahr eine andere Gruppe berücksichtigt wurde. Der automatische Erfahrungsstufenanstieg hat sich also tatsächlich nicht bewährt. Jedoch nicht aufgrund des Systems, sondern wegen der ungenügenden finanziellen Mittel.

Mit der nun vorgeschlagenen Tendenzkurve wird dieses Problem nicht gelöst. Es wird lediglich weniger transparent. Oder um es mit den Worten eines Mitglieds zu sagen: «Anders als in der Privatwirtschaft wird unser Lohn einseitig vom Kanton festgelegt. Transparenz ist deshalb umso wichtiger.».

Gemäss § 31 Personalgesetz (PG) hat sich der Lohn anhand der Funktion, der nutzbaren Erfahrung und der Leistung zu bewegen. Da dieser § 31 nicht geändert wird, stellt sich die Frage, ob die vorgeschlagene Tendenzkurve die Anforderungen der personalgesetzlichen Vorgabe erfüllt, wenn nicht fixiert wird, wie die Erfahrung innerhalb einer Lohnklasse berechnet wird. Wie soll das Willkürverbot durchgesetzt werden, wenn die Erfahrung individuell ansteigen kann, aber der Tendenzkurve eine definierte X-Achse fehlt? Zudem befürchtet der VPOD, die Tendenzlinie könnte dazu führen, dass das heute dreiteilige Lohnband zukünftig nicht mehr an Leistung, sondern an die Erfordernisse des Arbeitsmarkts angepasst wird.

Dass mit der vorgeschlagenen Anpassung bei der Besoldungsverordnung die Lohnsysteme des Verwaltungspersonals und der Lehrpersonen noch weiter auseinanderdriften, ist eine weitere Problematik.

Weitere Auskünfte:

Melanie Setz, Präsidentin VPOD Luzern, melsetz@gmx.net