



## **1 Generelle Zielsetzung der Personalpolitik**

Die Stadt Luzern hat eine sozial- und gesellschaftspolitische Aufgabe und Verantwortung als Arbeitgeberin. Sie will sich fortschrittlich, sozial und verlässlich auf dem Arbeitsmarkt positionieren. Dazu werden Entwicklungen und Strukturanpassungen im Bereich der öffentlichen Hand und der Privatwirtschaft in personal- und sozialpolitischen Fragen aufmerksam verfolgt, deren Anwendbarkeit für die Stadt geprüft und mit den Sozialpartnern ausgehandelt.

## **2 Sozialpartnerschaft**

Die Personalverbände werden als Verhandlungspartner ausdrücklich anerkannt. Es finden zwischen der stadtträtlichen Delegation (in der Regel Finanzdirektor/in) sowie der Dienstabteilung Personal (in der Regel Personalchef/in) und den Vertreter/innen des Arbeitsausschusses der Personalverbände sowie des Stadtpersonalverbandes regelmässige Aussprachen statt. Diese Zusammenarbeit basiert auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt.

Die Sozialpartner verpflichten sich, sich gegenseitig über alle wesentlichen Vorkommnisse und geplanten Änderungen von allgemein personalpolitischem Interesse regelmässig und vorzeitig zu informieren. Die Verhandlungsdelegation der Personalverbände kann Stellung nehmen und Vorschläge machen. Basis für die Sozialpartnerschaft ist ein vertraulicher Umgang mit sensiblen Themen und Daten.

Das städtische Personal wird beim Stellenantritt und im Intranet über die bestehenden Personalverbände informiert. Bei Willkommensanlässen für neue Mitarbeitende erhalten die Personalverbände die Möglichkeit, sich vorzustellen.

## **3 Zweck der Vereinbarung**

Der Zweck dieser Vereinbarung besteht darin, den in den letzten Jahren bewährten Ablauf im Budgetprozess in einer für beide Seiten verbindlichen Form festzulegen, die Zusammenarbeit der Personalverbände mit der Dienstabteilung Personal und den Dienstabteilungen zu klären sowie personalpolitische Schwerpunkte für die Jahre 2021 bis 2025 zu formulieren.



## **4 Rolle der Dienstabteilung Personal und der Dienstabteilungen**

Die Dienstabteilung Personal ist Ansprechpartnerin für die Personalverbände. Bei Personalorganisationen, die bestimmte Berufsgruppen vertreten (z. B., Hauswarte, Lehrpersonen oder Reinigungspersonal), soll der direkte Kontakt zu den entsprechenden Dienstabteilungen (wie bis anhin) gepflegt werden. Wenn übergeordnete Fragen zur Diskussion stehen, wird die Dienstabteilung Personal beigezogen.

## **5 Themen der Sozialpartnerschaft**

Die in diesem Kapitel aufgeführten Themen bilden die inhaltlichen Schwerpunkte der Sozialpartnerschaft im Zeitraum dieser Vereinbarung von 2021 bis 2025. Sie sind nicht abschliessend, sondern können von den Sozialpartnern situations- und bedarfsorientiert ergänzt werden.

Die im Anhang aufgeführten Details zur Zusammenarbeit in den personalpolitischen Themen „Lohnentwicklung“ und „Strukturveränderungen“ sind integrierter Bestandteil dieser sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung.

### **5.1 Lohnentwicklung**

Der Stadtrat sowie die Dienstabteilung Personal besprechen in der Anfangsphase des Budgetprozesses mit den Personalverbänden die Lohnentwicklung für das folgende Jahr (siehe Anhang). Dabei ist die Budgetvorgabe zu berücksichtigen. Die Personalverbände werden mit den entsprechenden Führungsinstrumenten (Aufgaben- und Finanzplan, Budgetrichtlinien) laufend bedient. Es wird ausdrücklich festgehalten, dass das städtische Personal in den vergangenen Jahren einen erheblichen Sparbeitrag geleistet hat, wie z. B. im Jahr 2007 mit dem EÜP, mit der Fusion Littau-Luzern 2010 und im Sparpaket 2011 – 2014. Im Aufgaben- und Finanzplan 2021 – 2024 ist planerisch eine Lohnentwicklung von 1.5 % ausgewiesen. Diese Planung dient als Richtwert und muss jährlich mit den Sozialpartnern verhandelt werden.

### **5.2 Auswirkungen möglicher Sparmassnahmen/Corona-Krise**

Sollten organisatorische oder personelle Massnahmen nötig sein, werden die Sozialpartner frühzeitig in die Projektorganisation eingebunden. Sollte sich ein Stellenabbau abzeichnen, wird das Verfahren wie unter Punkt 6.1 festgelegt, durchgeführt.

### **5.3 Gleichstellungsprogramm**

Mit StB 965 vom 17. Dezember 2014 hat der Stadtrat ein Gleichstellungsprogramm für die Stadt Luzern verabschiedet. Per Ende 2020 wird durch die Dienstabteilung Personal ein Schlussbericht verfasst. Der Schlussbericht wird mit den Sozialpartnern besprochen. Das heutige Gleichstellungsprogramm soll in einen Aktionsplan Gleichstellung überführt werden. Der Grosse Stadtrat hat an der Sitzung vom 28. November 2019 die Motion 249 (Schaffung einer Fachstelle für Gleichstellung) überwiesen. Der Stadtrat wird in den nächsten Jahren eine Vorlage zur Schaffung einer Fachstelle Gleichstellung vorlegen. Ziel dieser Fachstelle ist u.a. auch die Information, Beratung und Unter-



stützung von Direktionen, Dienstabteilungen und Mitarbeitenden der Stadt Luzern. Ebenfalls hat der Stadtrat an seiner Sitzung vom 7. Juni 2017 den Beitritt zur Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor beschlossen. Dies bedeutet u.a. die Sensibilisierung zum Gleichstellungsgesetz bei den Mitarbeitenden mit Führungsverantwortung sowie die regelmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung und die Information über dieses Engagement.

Die Themen Teilzeitarbeit, Job- und Topsharing, Vereinbarkeit von Beruf- und Familie, flexibles und mobiles Arbeiten sind wichtige unternehmerische Themen und sind im Personalpolitischen Leitbild und in den Führungsgrundsätzen stark verankert.

#### **5.4 Weiterentwicklung der Anstellungsbedingungen**

Die Weiterentwicklung der Anstellungsbedingungen wird unter Berücksichtigung des wirtschaftlichen und personalpolitischen Umfeldes geprüft und mit den Sozialpartnern verhandelt. Die Verhandlungsdelegation der Personalverbände ist explizit aufgefordert, zur Weiterentwicklung der Anstellungsbedingungen Vorschläge zu machen.

#### **5.5 Ausgliederung und Verselbstständigung von Verwaltungsaufgaben**

Die Personalverbände stehen weiteren rechtlichen Verselbstständigungen eher zurückhaltend gegenüber. Sollte es dennoch zu weiteren Ausgliederungen und Verselbstständigungen kommen, sind mit den Verbänden rechtzeitig Verhandlungen zur Schaffung eines Gesamtarbeitsvertrages aufzunehmen. Wenn immer möglich sollen die Arbeitsbedingungen mittels Gesamtarbeitsverträgen, wie dies z. B. bei der viva luzern AG der Fall ist, festgelegt werden. Die Eignerstrategien sind darauf ausgerichtet, dass die Personalförderung und Lohnentwicklung der verselbständigten Unternehmen ermöglicht wird.

#### **5.6 Pensionskasse**

Über die Herausforderungen der Pensionskasse Stadt Luzern (PKSL) werden die Personalverbände im Rahmen des Austauschs informiert. Massnahmen werden im Sinne der Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmenden und Pensionierten beschlossen.

#### **5.7 Weitere Themen**

An Wichtigkeit zunehmen werden in den nächsten Jahren die Themen der Berufsbildung, des Umgangs mit den Mitarbeitenden bei Veränderungsprozessen, der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit von Führungskräften und Mitarbeitenden. Die Sozialpartner tauschen sich über diese Themen aus und nehmen Stellung dazu.



## 6 Anhang „Prozess Lohnentwicklung“

Die Planannahmen werden jährlich überprüft sowie neu beurteilt und sind von Faktoren wie BIP, Teuerung und Konjunkturaussichten abhängig.

Für den Einbezug der Sozialpartner bei der Lohnentwicklung hat sich folgendes Vorgehen bewährt und es wird weiterhin daran festgehalten:

1. Der Stadtrat beurteilt jährlich die finanzielle Situation und gibt gestützt darauf zu Beginn des zweiten Quartals die Budgetrichtlinien für das folgende Jahr bekannt. Dabei orientiert er sich an den Konjunkturprognosen und beachtet die Wachstumsprognose für das Brutto-Inlandprodukt (BIP). Die Grundlagen sind in Artikel 23 des Personalreglements (PR) festgehalten.
2. Unter der Berücksichtigung der Budgetrichtlinie bespricht der Stadtrat mit den Sozialpartnern die Lohnentwicklung für das folgende Jahr.
3. Der Stadtrat berücksichtigt bei der Aufteilung in die individuelle und die generelle Lohnerhöhung die mutmassliche Teuerungsentwicklung im Sinne der Kaufkrafterhaltung.
4. In die Betrachtung bezüglich Lohnentwicklung sind auch Veränderungen bei den Lohnnebenkosten (z. B. Pensionskasse, AHV/IV-Beitrag, NBU, ALV, Passepartout und Weiterbildung) mit einzubeziehen.
5. Im Rahmen des Budgetprozesses ist der Ablauf wie folgt vorgesehen:

Januar	Stadtratsseminar 1	Finanzplanprognose; Finanzpolitische Standortbestimmung
Februar/März	<b>Besprechung 1 Sozialpartner</b>	Diskussion Lohnentwicklung/strukturelle Lohnmassnahmen
März	Stadtratsseminar 2	Budgetrichtlinie
Mai/Juni	Koordinationsgespräch mit Kanton Luzern (Finanzen/Personal)	Abgleich
Juni	<b>Besprechung 2 Sozialpartner</b>	Planbudget
Juni/Juli	Stadtratsseminar 3	Verabschiedung Budgetentwurf
Oktober/November	<b>Besprechung 3 Sozialpartner</b>	Stand Aufgaben- und Finanzplan Themen für Folgejahre
November	Stadtratsseminar 4	Themen Personalverbände

Budgetbeschlüsse von Bund und Kanton, die teilweise jeweils im Herbst erfolgen, haben keinen Einfluss auf das direkt folgende Jahr. Die Stadt Luzern tauscht sich aber regelmässig Mitte Jahr mit dem Kanton Luzern als Arbeitgeber über die Lohnpolitik aus.



## **6.1 Personelle und organisatorische Strukturveränderungen**

Werden eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen infolge von Stellenabbau beendet, legt der Stadtrat unter Mitarbeit der Personalverbände einen Sozialplan fest (gemäss Art. 33 des Personalreglements).

Unabhängig von der Anzahl der betroffenen Arbeitsverhältnisse bei Stellenabbau infolge von strukturellen Veränderungen gelten folgende Grundsätze:

1. Es soll grundsätzlich auf Entlassungen verzichtet werden.
2. Um Entlassungen zu vermeiden, gelangen folgende Instrumente zur Anwendung:
  - Realisierung durch natürliche Abgänge (Pensionierungen, Kündigungen durch Arbeitnehmer/innen)
  - Erstrecken der Zeitachse, falls die natürlichen Abgänge nicht kurzfristig zu realisieren sind
  - Sind Entlassungen unumgänglich, sollen folgende Massnahmen angewendet werden:
    - Sozialplan mit Abgangsentschädigung
    - Umschulung
    - Outplacement



### Stadtpersonalverband Luzern

Peter Hofstetter  
Präsident

Josef Zimmermann  
Vizepräsident

### Arbeitsausschuss der Personalverbände der Stadt Luzern

Barbara Reitmann  
Präsidentin

Maria Pilotto  
Vizepräsidentin

### Stadtrat von Luzern

Beat Züsli  
Stadtpräsident

Michèle Bucher  
Stadtschreiberin