Stadt
Luzern
Kommunikation

Teilrevisionen der Gemeindeordnung und des Personalreglements

E-Mail

Medien Stadt Luzern

Medienmitteilung

Mediensperrfrist
22. August 2017, 16 Uhr

Luzern, 22. August 2017

Der Stadtrat legt in zwei Bericht und Anträgen Anpassungen der Gemeindeordnung und des Personalreglements der Stadt Luzern vor. Die Ombudsstelle soll neu bei Personalkonflikten des städtischen Personals direkt beigezogen werden können. Ebenso soll die rechtliche Grundlage geschaffen werden, dass die Ombudsstelle für die Mitarbeitenden weiterhin die Meldestelle für Missstände sein kann.

Die Ombudsstelle, die in der Gemeindeordnung geregelt ist, gewährt ein unabhängiges, niederschwelliges Angebot für die Vermittlung von Konflikten; auch für die Beanstandungen des städtischen Personals, die das Arbeitsverhältnis betreffen. Das Verfahren für die Anrufung der Ombudsstelle soll angepasst werden. Das Personalreglement der Stadt Luzern legt die Rahmenbedingungen, Rechte und Pflichten der Angestellten der Stadtverwaltung fest. In einer Teilrevision sollen drei Bereiche eine Anpassung erfahren.

Angepasstes Verfahren für die Anrufung der Ombudsstelle
Die Ombudsstelle kann für Beanstandungen Privater gegen den Stadtrat und das städtische Personal und auch für Beanstandungen von städtischen Mitarbeitenden, die das Arbeitsverhältnis betreffen angerufen werden. Das interne Verfahren bei Personalkonflikten sieht vor, dass die Dienstabteilung Personal erste Anlaufstelle bei Problemen im Arbeitsverhältnis ist. Führt die Vermittlung durch die Dienstabteilung Personal nicht zur Lösung des Konflikts, ist bisher die nächste Stufe der Gang zur Schlichtungsstelle. Erst danach kann die Ombudsstelle beigezogen werden. Mit der vorgeschlagenen Änderung können sich Mitarbeitende direkt an die Ombudsstelle wenden, ohne dass die Schlichtungsstelle als weitere interne Stelle angerufen werden muss. Für dieses neue Verfahren wird eine Anpassung der Gemeindeordnung (Art. 53a GO) nötig, was eine Volksabstimmung voraussetzt, die voraussichtlich im November 2017 stattfinden wird. Dieses Vorgehen wird im Bericht und Antrag 22/2017 vorgestellt – in Ergänzung zur Teilrevision des Personalreglements, welches im Bericht und Antrag 21/2017 präsentiert wird.

Stadt Luzern
Kommunikation
Hirschengraben 17
6002 Luzern
www.kommunikation.stadtluzern.ch

Missstände bei der Ombudsstelle melden
Die erste Anpassung des Personalreglements betrifft die Möglichkeiten für Mitarbeitende der Stadtverwaltung Missstände zu melden. Ohne eine Meldestelle ziehen es Mitarbeitende möglicherweise vor, Vorfälle oder Tatsachen zu verschweigen, deren Meldung durchaus gerechtfertigt wären. Die Grundsätze des Melderechts wurden im Personalreglement bereits definiert und sind seit 2013 in Kraft (Art. 41a PR). Bereits jetzt fungiert die Ombudsstelle als Meldestelle für Missstände – bis Ende 2017 nimmt sie diese Funktion im Rahmen einer Leistungsvereinbarung wahr. Im Personalreglement soll nun die Ombudsstelle als Meldestelle bezeichnet werden. Für das Verfahren der Meldestelle sind die Bestimmungen über das Verfahren im Reglement über die Ombudsstelle sinngemäss anzuwenden, soweit nicht das Personalreglement abweichende Regelungen enthält.

Die Ressourcen bei der Ombudsstelle wurden bereits im Bericht und Antrag der Geschäftsprüfungskommission vom 4. Mai 2017 «Ombudsstelle Stadt Luzern» berücksichtigt. Die Erhöhung der Stellenprozente auf insgesamt 75 Prozent per 1. Januar 2018 wurde zustimmend zu Kenntnis genommen und beschlossen, den entsprechenden Aufwand in den Voranschlag 2018 aufzunehmen.

Angepasstes Verfahren für die Schlichtungsstelle
Der Stadtrat beantragt als weitere Änderung des Personalreglements, dass an den Stadtrat die Regelungskompetenz für die Zusammensetzung der Schlichtungsstelle delegiert wird. Die Schlichtungsstelle ist ein paritätisch zusammengesetztes Organ, das gemäss geltender Regelung in einer Fünferbesetzung unter der Leitung einer Vertretung der Dienstabteilung Personal tagt. Da die Dienstabteilung Personal von Anfang an in die Vermittlung in den Konflikt einbezogen wird, ist es nicht sinnvoll, dass die Schlichtungsstelle unter ihrer Leitung steht. Die Leitung soll nach Möglichkeit einer internen Person übertragen werden, die über mediatorische Kompetenzen verfügt. Die Dienstabteilung Personal soll beratend Einsitz in der Schlichtungsstelle erhalten.

Ausserordentliche Zulagen
Die dritte Anpassung im Personalreglement betrifft die Zusprechung von ausserordentlichen Zulagen. Der Stadtrat beantragt, dass nicht mehr er selbst, sondern die zuständigen Behörden ausserordentliche Zulagen sprechen sollen. Der Stadtrat wird weiterhin festlegen, welche finanziellen Mittel den zuständigen Behörden dafür zur Verfügung stehen.

Ein wichtiges Kriterium für ein gutes Anerkennungssystem ist die spontane Honorierung der ausserordentlichen Leistung. Mitarbeitende und auch Teams, die sehr gute Leistungen erbringen, müssen unmittelbar eine Wertschätzung erfahren – die neue Regelung ermöglicht das.

Die Änderungen im Personalreglement (Bericht und Antrag 21/2017) unterliegen dem fakultativen Referendum. Die Anpassungen in der Gemeindeordnung in Bezug auf das Verfahren der Ombudsstelle unterliegen dem obligatorischen Referendum. Stimmt der Grosse Stadtrat den Änderungen an seiner Sitzung am 21. September zu, erfolgt die Volksabstimmung voraussichtlich im November 2017.

Weitere Auskünfte erteilt Ihnen:

Stadt Luzern
Bildungsdirektion
Stadtpräsident Beat Züsli, Bildungsdirektor
E-Mail bildungsdirektion@stadtluzern.ch
Telefon 041 208 82 45
Erreichbar Dienstag, 22. August 2017, 13.30 bis 14.30 Uhr