



**Stadt
Luzern**

Stadtrat

Bericht und Antrag

an den Grossen Stadtrat von Luzern
vom 4. April 2012 (StB 335)

B+A 19/2012

Teilrevision des Personalreglements der Stadt Luzern

**Vom Grossen Stadtrat
mit Änderung beschlossen
am 14. Juni 2012
(Definitiver Beschluss am Schluss dieses
Dokuments)**

Bezug zur Gesamtplanung 2012–2016

In der Gesamtplanung findet sich kein Leitsatz zur Personalarbeit bei der Stadt Luzern. Hingegen sind in der Gesamtplanung in Kapitel 2.4.2 „Personal und Verwaltung“ einige wichtige Grundsätze zur städtischen Personalpolitik festgehalten.

In Kapitel 3 „Strategie Stadtentwicklung“ ist auf die nachhaltige Stärkung der Stadtregion Luzern in den drei Nachhaltigkeitsdimensionen Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt hingewiesen. In Kapitel 3.3 „Stossrichtungen“ fassen die drei Nachhaltigkeitsdimensionen auf dem Fundament der Ressourcen. Bei diesem dargestellten Fundament der Ressourcen ist auf eine effiziente und effektive Verwaltung verwiesen.

Politikbereich Allgemeine Verwaltung

Fünfjahresziel 0.3 Die Stadtverwaltung ist auf die Bedürfnisse der gewachsenen Stadt zugeschnitten und erbringt ihre Dienstleistungen professionell und freundlich. Sie betreibt weiterhin eine aktive Genderpolitik.

Politikbereich Volkswirtschaft

Fünfjahresziel 8.2 Als starke Stadtregion hat Luzern seine Stellung im Metropolitanraum Zürich ausgebaut und positioniert sich durch Unterstützung relevanter Branchennetzwerke bzw. Cluster.

Projektplan

L02018 Teilrevision des Besoldungssystems

Übersicht

Der Stadtrat hat das geltende Personalrecht zwölf Jahre nach seiner Verabschiedung überprüft und schlägt im Rahmen einer Teilrevision verschiedene Änderungen vor, die dazu beitragen, die Stadt Luzern als attraktive und konkurrenzfähige Arbeitgeberin für die kommenden Jahre zu erhalten. Private wie auch öffentliche Arbeitgeber haben in den vergangenen Jahren ihre Anstellungsbedingungen bereits entsprechend angepasst. Die Änderungen des Personalreglements, die in diesem Bericht und Antrag vorgeschlagen werden, berücksichtigen die wichtigsten Entwicklungstendenzen im Arbeitsmarkt sowie im öffentlichen Personalrecht und reagieren auf die Erfahrungen aus dem geltenden Personalrecht wie auch auf die Forderungen der Rechtsprechung im Personalbereich.

Schwerpunkte der Teilrevision des Personalreglements:

- Anpassung der Besoldungsordnung (Besoldungstabelle) gemäss Personalreglement, d. h., der Mindestansatz der untersten Lohnklassen wird einmalig um Fr. 120.– angehoben, und die Anzahl der Lohnklassen wird von bisher 28 auf neu 25 gekürzt. Auf der Stufe Personalreglement bestimmt der Grosse Stadtrat weiterhin die Lohnklassen sowie deren Höchst- und Mindestansätze (Besoldungsordnung).
- Der Stadtrat erhält zusätzlich zur bereits heute geltenden Regelungskompetenz der individuellen Besoldungsanpassungen und der Beschreibung der Richtfunktion die Regelungskompetenz für die Zuordnung der einzelnen beruflichen Tätigkeit zu einer Richtfunktion und dieser zu einer Lohnklasse. Mit dieser Flexibilität kann der Stadtrat zielgerichtet und zeitgerecht auf Veränderungen im Arbeitsmarkt reagieren.
- Die in der letzten Revision eingeleitete Delegation der Regelungskompetenzen wird weitergeführt. Der Grosse Stadtrat hält weiterhin die Grundsätze der Anstellungsbedingungen im Reglement fest, Ausführungsbestimmungen und Detailregelungen erlässt der Stadtrat in einer Verordnung. Vorgesehen ist neu die Delegation der Regelungskompetenzen in den Bereichen Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitsformen, Ferienregelung, Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall.
- Das Disziplinarrecht wird abgeschafft.
- Der Grundsatz der öffentlich-rechtlichen Anstellung wird neu auch auf die befristeten Anstellungen ausgeweitet. Damit wahrt sich die Stadt Luzern auch für diese Anstellungen einen eigenständigen Gestaltungsraum.
- Die Beendigung der Arbeitsverhältnisse wird im Personalreglement hinsichtlich der Art der Beendigung, der Auflösungsgründe, der Formvorschriften und der Fristen zum Teil neu geregelt.

Mit dieser Teilrevision wird ein sozialverträgliches und finanzpolitisch vertretbares Paket vorgelegt, das von den Sozialpartnern der Stadt Luzern mitgetragen wird.

Inhaltsverzeichnis	Seite
1 Ausgangslage	5
1.1 Gesellschaftliche und arbeitsmarktliche Veränderungen	5
1.2 Vorstösse und Begehren	6
1.3 Herausforderungen	6
1.4 Personalpolitische Ziele und Grundsätze	6
2 Inhalte der Teilrevision	7
2.1 Besoldungssystem (Art. 22 ff.)	7
2.1.1 Lohnpositionierung im Markt	8
2.1.1.1 Lohnvergleich	8
2.1.1.2 Handlungsbedarf	9
2.1.2 Besoldungsordnung gemäss Personalreglement	9
2.1.2.1 Zielsetzung	9
2.1.2.2 Vorgehensweise	11
2.1.3 Einreihung der Funktionen	13
2.1.4 Besoldungscontrolling – Lohngleichheit von Frau und Mann	14
2.2 Delegation von Regelungskompetenzen	14
2.2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit (Art. 16)	14
2.2.2 Ferienanspruch (Art. 20)	14
2.2.3 Lohnfortzahlung (Art. 20)	15
2.3 Abschaffung des Disziplinarrechts (Art. 51)	16
2.4 Überblick über weitere Änderungen (Art. 6, 6a und 9 ff.)	17
3 Ausführungen zu den einzelnen Reglementsänderungen	18
4 Kostenfolge	28
5 Parlamentarische Vorstösse	31
5.1 Motion 217	31
5.2 Postulat 279	32
6 Stellungnahmen	33
7 Antrag	33

Der Stadtrat von Luzern an den Grossen Stadtrat von Luzern

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

1 Ausgangslage

1.1 Gesellschaftliche und arbeitsmarktliche Veränderungen

Das aktuelle Personalreglement der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 wurde im Rahmen der Fusion von Bürger- und Einwohnergemeinde umfassend revidiert und am 1. Januar 1999 in Kraft gesetzt. Das Personalreglement gilt für alle Mitarbeitenden, die bei der Stadt Luzern oder einer ihrer rechtsfähigen Anstalten in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis angestellt sind. Ausgenommen sind die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste; ihr Anstellungsverhältnis richtet sich nach kantonalem Recht (§ 1 Abs. 4 des kantonalen Personalgesetzes). Ebenso sind die Musiklehrpersonen der städtischen Musikschule nach kantonalem Recht angestellt (Art. 7 des Reglements für die Musikschule der Stadt Luzern).

Die Erfahrungen mit dem geltenden Personalrecht sowie Veränderungen im gesellschaftlichen Umfeld, insbesondere in der Arbeitswelt wie auch im Ausbildungsbereich, haben gezeigt, dass das städtische Personalreglement – über zwölf Jahre nach seiner Verabschiedung – in einigen Bereichen weiterentwickelt und angepasst werden muss, damit der Stadt Luzern für die kommenden Jahre ein zeitgemässes Personalrecht zur Verfügung steht. Andere Gemeinwesen, namentlich auch der Kanton Luzern, haben im genannten Zeitraum in verschiedenen Gesetzesänderungen ihr Personalrecht bereits den neuen Gegebenheiten angepasst.

Die Stadt Luzern will sich diesen Veränderungen stellen. Das Personalreglement und die Personalverordnung werden im Rahmen einer Teilrevision überprüft. Oberstes Ziel der Revision ist die Erhaltung der Attraktivität der Stadt Luzern als Arbeitgeberin durch Sicherung der Konkurrenzfähigkeit. Die Stadt muss ihren Platz im schweizerischen Arbeitsmarkt auch zukünftig erfolgreich behaupten können. Der Druck demografischer Entwicklungen ist spürbar. Es wird u. a. im Bereich der Gesundheitsberufe und beim Ingenieurwesen zunehmend schwieriger, die entsprechenden Fachleute zu finden. Die Lohnentwicklungen, z. B. in Zürich und Zug, setzen den Arbeitsmarkt in Luzern im Kaderbereich zudem verstärkt unter Druck.

Die Teilrevision des Personalreglements ist im Weiteren auch notwendig, da noch einzelne Bestimmungen für die Stadtpolizei enthalten sind, die seit dem Jahr 2010 mit der Luzerner Polizei fusioniert ist und für die der Kanton nun verantwortlich ist. Zudem ist das Personalreglement auch sprachlich überarbeitet worden. Wo es angezeigt ist, werden zeitgemässe Begriffe übernommen, z. B. Mitarbeitende anstelle von mitarbeitende Person.

1.2 Vorstösse und Begehren

Bezüglich des Personalrechts liegen folgende politische Forderungen vor:

- Motion 217, Marcel Budmiger und Andreas Wüest namens der SP/JUSO-Fraktion, vom 12. Juli 2011: „Fünf Wochen Ferien fürs städtische Personal“;
- Postulat 279, Luzia Vetterli namens der SP/JUSO Fraktion, vom 9. Januar 2012: „Schutz für Whistleblower“;
- Begehren des Stadtpersonalverbands aus dem Jahr 2008 für eine zusätzliche Ferienwoche. Der Vorschlag wurde aufgrund der finanziellen Situation der Stadt Luzern vorläufig sistiert.

1.3 Herausforderungen

Es gilt, den sich veränderten Bedingungen im Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Es muss aber auch auf die finanzielle Lage der Stadt Luzern Rücksicht genommen werden. Ebenso sind finanz- und gesellschaftspolitische Entwicklungen zu berücksichtigen. Nicht zuletzt müssen die Veränderungen, wie die Entwicklung der Finanzmärkte und die Auswirkungen auf die Teuerung, analysiert werden.

Die vorliegenden Änderungen des Personalreglements müssen die wichtigsten Entwicklungstendenzen im Arbeitsmarkt sowie im öffentlichen Personalrecht berücksichtigen, und sie müssen auf die Erfahrungen aus dem geltenden Personalrecht und auf die Forderungen der Rechtsprechung im Personalbereich reagieren.

1.4 Personalpolitische Ziele und Grundsätze

Das Ziel der Stadt Luzern ist es, sich weiterhin als attraktive und wettbewerbsfähige Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren. Die städtische Personalpolitik orientiert sich am Leistungsauftrag für den öffentlichen Dienst des Gemeinwesens Stadt Luzern, am Ziel der Bürgernähe, am Dienstleistungsgedanken, an den Bedürfnissen des städtischen Personals wie auch an den Möglichkeiten des Finanzhaushalts.

2 Inhalte der Teilrevision

Die Schwerpunkte dieser Teilrevision sind:

- Revision Besoldungssystem: Beschreibung der 62 Richtfunktionen sowie Veränderung der Besoldungsordnung (Besoldungstabelle) mit einer Kürzung um 3 Lohnklassen, d. h. von 28 auf 25 Lohnklassen;
- Delegation von Regelungskompetenzen vom Grossen Stadtrat an den Stadtrat (wie dies der Kanton Luzern bereits vollzogen hat) in den Bereichen:
 - Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitsformen,
 - Ferienregelung,
 - Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall;
- Abschaffung des Disziplinarrechts;
- Weitere Änderungen: generelle Anstellung öffentlich-rechtlicher Natur und Beendigung.

Mit dieser Teilrevision wird ein sozialverträgliches und finanzpolitisch vertretbares Paket vorgelegt. Es wurde im Sinne der sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung der Stadt Luzern mit den Personalverbänden behandelt. Diese haben ihre Zustimmung zu den beabsichtigten Änderungen gegeben.

2.1 Besoldungssystem (Art. 22 ff.)

Der Stadtrat hat mit StB 1096 vom 15. Dezember 2010 eine Projektorganisation für den Teilbereich Besoldungsrevision bestimmt und festgelegt, dass das geltende Besoldungssystem schwerpunktmässig in sechs Themenfeldern überprüft werden muss:

- Richtfunktionenkatalog, d. h. Überprüfung einzelner Richtfunktionen im Einreihungsplan und allfällige Anpassungen;
- Lohnpositionierungen im Markt – externe Lohngerechtigkeit;
- Besoldungsgefüge – interne Lohngerechtigkeit;
- Individuelle Besoldungsentwicklung;
- Besoldungscontrolling;
- Überprüfung der Anstellungsbedingungen inklusive Zulagen.
(Die Zulagen wurden überprüft, nur im Tiefbauamt besteht ein Handlungsbedarf in der PVo).

Die Dienstabteilung Personal arbeitet seit einigen Jahren im Rahmen eines schweizerischen Lohnvergleichs der öffentlichen Verwaltungen auf Stufe der Kantone und der grösseren Städte in der nationalen Erfahrungsgruppe „Persuisse“ mit. Diese Erfahrungsgruppe hat die Firma perinnova compensation, Aarau, vor einigen Jahren mit einem umfassenden Lohnvergleich in der Deutschschweiz beauftragt, der jährlich aktualisiert wird. Darum beschloss der Stadtrat den Beizug der Firma perinnova für die fachliche Begleitung der Besoldungsrevision.

2.1.1 Lohnpositionierung im Markt

2.1.1.1 Lohnvergleich

Im Rahmen der Revisionsarbeiten wurden umfassende Lohnvergleiche durchgeführt. Ziel dieser Arbeiten war es, über eine Grundlage für die Beurteilung der Einreihungen der Richtfunktionen in der Besoldungstabelle zu verfügen. Als Einreihung wird die Zuordnung der Richtfunktionen zur jeweiligen Einstiegs-, Entwicklungs- und Ziellohnklasse bezeichnet.

Alle Lohnvergleiche wurden auf der Basis individueller Gehälter angestellt. Das bedeutet, dass sowohl die individuellen Lohndaten der Stadt Luzern wie auch diejenigen aus den Vergleichsmärkten (z. B. Vergleichsverwaltungen oder Privatwirtschaft) in die Berechnungen einfließen.

Vergleichsmarkt	Datenquelle	Vergleichsgruppe	Vergleichswerte
Städte	Lohnvergleich Persuisse 2010*	St. Gallen, Winterthur, Biel, Zug, Zürich Anzahl Lohndaten: 28'868	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medianlohn (50 % der verglichenen Lohndaten liegen unterhalb, 50 % oberhalb dieses Wertes) ▪ 1. Quartil Löhne (25 % der verglichenen Lohndaten liegen unterhalb, 75 % oberhalb dieses Wertes) ▪ 3. Quartil Löhne (75 % der verglichenen Lohndaten liegen unterhalb, 25 % oberhalb dieses Wertes) ▪ Medianalter ▪ Anzahl Nennungen
Kantone	Lohnvergleich Persuisse 2010*	LU, NW, OW, ZG, BE, AG, ZH, BS, SZ Anzahl Lohndaten: 91'886	
Privatwirtschaft Standort Luzern	Primärdatenerhebung für Revision	LUKB, Caritas LU, CSS, Emmi, ewl, Mobility, SUVA, vbl, SAH (Zentralschweiz), Schurter Anzahl Lohndaten: 3'675	
Private Heime Agglomeration Luzern	Primärdatenerhebung für Revision	Alters- und Pflegeheime der Gemeinden Emmen, Ebikon, Hochdorf, Horw, Kriens, Sursee (St. Martin) sowie Elisabethenheim Luzern, Im Bergli Luzern, St. Rafael Luzern, Steinhof Luzern, Sternmatt Luzern, Unterlöchli Luzern, Sunneziel Meggen, Seeblick Sursee	
Spitäler/Kliniken Zentralschweiz	Lohnvergleich Spitäler/ Kliniken 2010**	14 Spitäler in der Zentralschweiz (u. a. Kantonsspitäler) Anzahl Lohndaten: 5'687	

* Lohnvergleich Persuisse 2010: Jährlich durch nationale Erfa-Gruppe der Personalleiterinnen und -leiter von Kantonen und Städten („Persuisse“) durchgeführter Lohnvergleich bei kantonalen Verwaltungen und den grössten Städten in der Deutschschweiz.

** Lohnvergleich Spitäler/Klinken 2010: Jährlich durch perinnova compensation GmbH durchgeführter Lohnvergleich bei Spitälern und Kliniken in der Schweiz.

Alle individuellen Lohndaten wurden einem der 101 Funktionsprofile des Persuisse-Lohnvergleichs, d. h. Beschreibungen von Funktionen bei Verwaltungen oder verwaltungsnahen Organisationen, zugeordnet. Diese Zuordnung war bei den individuellen Lohndaten der Stadt Luzern durch die jährliche Teilnahme am Vergleich bereits vorhanden, ebenso bei den Vergleichsstädten und -kantonen sowie den Spitälern/Kliniken.

Für die im Rahmen der Revisionsarbeiten erhobenen individuellen Lohndaten in der Privatwirtschaft und bei privaten Heimen wurde diese Zuordnung durch perinnova vorgenommen. Mit den Zuordnungen lag eine Vergleichsbasis vor, die eine Berechnung der Vergleichswerte pro Richtfunktionsprofil ermöglichte.

2.1.1.2 Handlungsbedarf

Gegenüber den eher ambitionierten Benchmarkgruppen aus Städten und Kantonen liegt die Stadt Luzern tendenziell geringfügig zurück. Ausgeprägter zeigen sich Rückstände der Stadt Luzern bei höheren Führungsfunktionen und den obersten Managementfunktionen (Befund analog Kanton Luzern).

Mit Bezug auf die lokalen Benchmarkgruppen der privaten Heime sowie der Spitäler und Kliniken in der Zentralschweiz bezahlt die Stadt Luzern konkurrenzfähige Löhne. Dies wird auch für den Pflegebereich festgestellt. In einzelnen privaten Heimen existieren bei einzelnen Berufsgruppen auch höhere Löhne (u. a. im Pflegebereich). Aufgrund der Analyse wurde jedoch sichtbar, dass im Pflegebereich der städtischen Betagtenzentren bei den über 40-jährigen Mitarbeitenden mit zunehmendem Alter zunehmend höhere Löhne bezahlt werden als in anderen Pflegeheimen.

Gegenüber der Benchmarkgruppe aus der Privatwirtschaft mit Standort Luzern kann die Stadt Luzern mit Blick auf die Löhne insgesamt (mit wenigen Ausnahmen) gut mithalten. Sie bezahlt dabei in der Tendenz

- für einfachere Funktionen leicht höhere Löhne,
- für Sach- und Fachbearbeitung sowie untere bis mittlere Kader ungefähr gleich hohe Löhne,
- für Managementfunktionen deutlich geringere Löhne (wie z. B. der Kanton Luzern).

Die Ergebnisse der Lohnvergleiche zeigen, dass die Stadt Luzern mit Blick auf die Löhne in fast allen Funktionen eine konkurrenzfähige Arbeitgeberin ist. Es gilt, die aktuell attraktive Position in Zukunft zu behalten.

Die Ergebnisse der Lohnvergleiche wurden in der Projektgruppe, welche diese Revision begleitete, diskutiert. Dabei ging es um die Identifikation des möglichen Handlungsbedarfs. Es wurden vertiefte Prüfungen durchgeführt, der Handlungsbedarf identifiziert und Massnahmen für einzelne Gruppen von Mitarbeitenden vorgeschlagen. Massnahmen können Stufenerhöhungen oder Ziellohnklassenwechsel nach oben oder unten sein.

2.1.2 Besoldungsordnung gemäss Personalreglement

2.1.2.1 Zielsetzung

Die Besoldungsordnung bildet die Höhe des Besoldungsanspruchs pro Lohnklasse, d. h. deren Mindest- und Höchstansätze sowie deren Lohnmaximum, in einer Skala ab. Diese ist in

Anhang 1 des Personalreglements festgehalten. Im Rahmen der Revisionsarbeiten wurde auch die Besoldungsordnung bzw. die Besoldungstabelle der Stadt Luzern (Anhang 1 des Personalreglements, Besoldungsordnung) überprüft. Die Eckwerte der aktuell geltenden Besoldungstabelle (Stand 2011) lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Das Grundgerüst der Besoldungstabelle ergibt sich aus der Anzahl der Lohnklassen (28) und der Anzahl der Lohnstufen: 37 Lohnstufen, d. h. Lohnstufe 0 (Mindestansatz der Lohnklasse) bis Lohnstufe 36 (Lohnmaximum der Lohnklasse) plus 9 Leistungsstufen (bis Höchstansatz der Lohnklasse) ergeben insgesamt 46 Stufen pro Lohnklasse.
- Es besteht kein konsistenter Verlauf der Mindestansätze in den Lohnklassen, d. h., die Mindestansätze der nächsthöheren Lohnklassen sind in den ersten sechs Lohnklassen nicht immer höher als diejenigen der darunterliegenden Lohnklassen. Die Höchstansätze der 28 Lohnklassen (jeweils Stufe 46, d. h. 37 Lohnstufen plus 9 Stufen der Leistungszulage) steigen alle mit zunehmenden Lohnklassen an.
- Die Stufenlogik ist nicht durchgängig, d. h., innerhalb der gegenwärtigen 28 Lohnklassen variieren die prozentualen Differenzen von Lohnstufe zu Lohnstufe in geringem Ausmass. Die existierende Stufensprunglogik ist in den Lohnklassen 5 bis 28 identisch. Sie gilt allerdings nicht für die Lohnklassen 1 bis 4. Der Bruch in diesen Lohnklassen ist die Folge einer Anpassung, die vor rund 15 Jahren erfolgte.
- Der Höchstansatz der Lohnklasse 28 von Fr. 217'581.15 beträgt das 4,5-Fache des Mindestansatzes der Lohnklasse 1 von Fr. 48'101.–.
- Die Lohnklassenbreiten sind nicht konstant. In den untersten vier Lohnklassen sind die „Bandbreiten“ geringer, d. h., die Lohnklassen sind enger (rund 27 %) als ab Lohnklasse 5. Ab Lohnklasse 5 beträgt die Breite gemessen in Prozenten des Höchstansatzes im Verhältnis zum Mindestansatz der Lohnklasse immer 45 %. Dies lässt sich teilweise damit erklären, dass bei den einfachsten zu verrichtenden Tätigkeiten keine ausgeprägte Lohnkarriere üblich ist. Dies zeigt sich insbesondere auch in den Ergebnissen von Lohnvergleichen.

Der Überarbeitung der Besoldungstabelle wurden folgende Ziele zugrunde gelegt:

- Keine umfassende Revision der Besoldungsordnung gemäss Anhang 1 des Personalreglements, sondern die Ausarbeitung von zwei Alternativvorschlägen;
Variante 1 („Bereinigung von Unregelmässigkeiten“): Anpassung der untersten sechs Lohnklassen
Variante 2 („Zukunft“): Anpassung der untersten sechs und der obersten sieben Lohnklassen.
Eine weiter gehende Revision als in den Varianten 1 und 2 vorgeschlagen hätte höhere Kosten zur Folge, da fast alle Mitarbeitenden einem neu berechneten Frankenbetrag pro Lohnstufe zugewiesen werden müssten.
- Das Vielfache des Höchstansatzes der obersten Lohnklasse zum Mindestansatz der untersten (d. h. tiefsten) Lohnklasse soll ungefähr 4,7 betragen. Damit würde die Stadt Luzern mit Blick auf diese Kennzahl im Mittelfeld bei den Verwaltungen in der Schweiz liegen.
- Bei einer allfälligen Anpassung der Höchstansätze in den obersten Lohnklassen ist auch der Mindestansatz der tiefsten Lohnklasse anzupassen.

- Der Mindestansatz der untersten Lohnklasse soll einmalig um rund Fr. 120.– angehoben werden. Dies resultiert durch eine Bereinigung in den untersten Lohnklassen: Es werden drei Lohnklassen in den untersten Lohnklassen gestrichen. Der Mindestansatz der ehemaligen Lohnklasse 5 dient als neuer Mindestansatz in der neuen Lohnklasse 1.
- Die existierende Logik der Stufensprünge in den bestehenden Lohnklassen 5 bis 28 soll neu durchgängig für alle Lohnklassen übernommen werden.
- Öffnung der „Bandbreite“ der unteren Lohnklassen und Bereinigung der unterschiedlichen Entwicklungen des Reinigungspersonals bei den Dienstabteilungen Heime und Alterssiedlungen (Richtfunktion Betriebsangestellte in Lohnklasse 5) und Immobilien (Richtfunktion Betriebsangestellte in Lohnklasse 1).

2.1.2.2 Vorgehensweise

Unter Berücksichtigung dieser Vorgaben wurden die folgenden zwei Varianten für eine revidierte Besoldungsordnung, d. h. eine revidierte Besoldungstabelle, erarbeitet:

Berechnungen basieren auf Besoldungstabelle 2011:

	Ist / Status quo	Variante 1: („Bereinigung“)	Variante 2: („Zukunft“)
Anzahl Lohnklassen	28	25	25
Anzahl Stufen pro Lohnklasse	46 Stufe 0 bis Stufe 36 plus 9 Leistungsstufen	46 Stufe 0 bis Stufe 36 plus 9 Leistungsstufen	46 Stufe 0 bis Stufe 36 plus 9 Leistungsstufen
Anzahl überzuführende Mitarbeitende	0 %	Zirka 501 Anstellungen (355 Vollzeitstellen) in den unteren 6 Lohnklassen	Zirka 501 Anstellungen (355 Vollzeitstellen) in den unteren 6 Lohnklassen Zirka 79 Anstellungen in den oberen 7 Lohnklassen (75 Vollzeitstellen)
Geschätzte Überführungskosten Überführungsmodus: Nächster Frankenbetrag in neuer Besoldungstabelle	Fr. 0.–	Rund Fr. 85'000.–	Rund Fr. 125'000.–
Mindestansatz der untersten Lohnklasse (Stufe 0)	Fr. 48'101.00	Fr. 48'220.90 (Erhöhung rund Fr. 120.– bzw. 0,25 %)	Fr. 48'220.90 (Erhöhung rund Fr. 120.– bzw. 0,25 %)
Maximallohn (Stufe 36 der obersten Lohnklasse)	Fr. 204'074.90	Fr. 204'074.90	Fr. 211'050.60 (Erhöhung Fr. 6'975.70, 3,4 %)

	Ist / Status quo	Variante 1: („Bereinigung“)	Variante 2: („Zukunft“)
Höchstansatz der obersten Lohnklasse (Stufe 45; d. h. Maximallohn plus 9 Leistungsstufen)	Fr. 217'581.15	Fr. 217'581.15	Fr. 225'000.00 (Erhöhung Fr. 7'418.10, 3,4 %)
Faktor: Höchstansatz der obersten geteilt durch Mindestansatz der untersten Lohnklasse	4,52	4,51	4,67

Wie unter Ziffer 2.1.1, Lohnpositionierung im Markt, und im Speziellen unter Ziffer 2.1.1.2, Handlungsbedarf, ausgeführt, bezahlt die Stadt Luzern für einfachere Funktionen leicht höhere Löhne als die lokalen Benchmarkgruppen. Der angestrebte Lohnanstieg soll daher in den unteren Löhnen nur 0,25 % betragen (vgl. vorstehende Tabelle). Bei den Managementfunktionen bezahlt die Stadt Luzern gemäss den durchgeführten Lohnvergleichen geringere Löhne.

Unter Beachtung dieser Ausgangslage und der definierten Ziele sind die in der vorstehenden Tabelle aufgeführten Varianten zu prüfen.

- Variante 1 „Bereinigung“ schlägt eine Anpassung der untersten sechs Lohnklassen vor. Damit würde der bestehende Bruch in der Stufenlogik korrigiert. Der Mindestansatz der untersten Lohnklasse würde einmalig um rund Fr. 120.– angehoben.
- Variante 2 „Zukunft“ sieht vor, in den obersten sieben Lohnklassen jeweils das Lohnmaximum sowie den Höchstansatz um rund 3,4 % Prozent anzuheben. Dies würde unmittelbare Kosten von Fr. 40'000.– zur Folge haben, da die Mitarbeitenden, die diesen Lohnklassen zugewiesen sind, neue Lohnstufenbeträge erhalten würden. In Variante 2 sind die obersten Lohnklassen zudem mit mehr Lohnentwicklungspotenzial nach oben hin ausgestaltet. Diese neu möglichen Besoldungsentwicklungen müssten über das Budget, d. h. die jährliche individuelle Besoldungsanpassung, finanziert werden. Gegenüber dem regulären und jährlichen Prozess der individuellen Besoldungserhöhungen würden dadurch keine Mehrkosten resultieren.

Ein Anheben des Lohnmaximums (Stufe 36) der obersten Lohnklasse 28 würde zudem dazu führen, dass auch die Besoldung der Stadträte um 3,4 % angehoben würde. Die Besoldung der Mitglieder des Stadtrates ist an das Lohnmaximum der obersten Besoldungsklasse gekoppelt. Die Mitglieder des Stadtrates erhalten eine Besoldung von 120 % bzw. die Stadtpräsidentin oder der Stadtpräsident von 128 % des Lohnmaximums der obersten Lohnklasse. Die Besoldung des Stadtrates wurde letztmalig vor knapp 25 Jahren angepasst.

Der Stadtrat hat die beiden Varianten „Bereinigung“ und „Zukunft“ geprüft. Er gibt inhaltlich der Variante 2, „Zukunft“, den Vorzug. Er schliesst aber im jetzigen Zeitpunkt ein Anheben der obersten Lohnklassen und dadurch auch des Stadtratslohnes aus. Das Anheben des

Stadtratslohnes könnte durch eine Änderung von Art. 1 des Reglements über die Besoldung der Mitglieder des Stadtrates von Luzern ausgeschlossen werden, d. h. durch Änderung des Prozentsatzes.

Die Umsetzung der Variante 2 „Zukunft“ soll vor dem Hintergrund der derzeit angespannten Finanzsituation der Stadt Luzern sistiert und zu einem späteren Zeitpunkt wieder geprüft werden. Der Stadtrat legt die Variante 1 „Bereinigung“ zur Umsetzung vor.

2.1.3 Einreihung der Funktionen

Mit der Revision des Personalreglements von 1999 ist bereits eine Flexibilisierung der Besoldungsvorschriften erreicht worden, insbesondere durch die Delegation der Regelungskompetenz der individuellen Besoldungsanpassungen und der Beschreibung der Richtfunktionen an den Stadtrat.

Es wird eine weitere punktuelle Änderung vorgeschlagen, dank der die mit der letzten Revision eingeleitete Entwicklung fortgesetzt werden kann. Auf Stufe des Reglements bestimmt der Grosse Stadtrat weiterhin die Lohnklassen sowie deren Höchst- und Mindestansätze (vgl. Ziffer 2.1.2).

Der Stadtrat regelt bereits heute die Beschreibung der Richtfunktionen (Anhang III der Personalverordnung). Neu soll nun auch die Entscheidung über die Zuordnung der einzelnen Funktionen zu einer Richtfunktion und dieser zu einer Lohnklasse an den Stadtrat delegiert werden. Mit dieser Flexibilisierung des Besoldungssystems wird erreicht, dass der Stadtrat auf Veränderungen zielgerichtet und zeitgerecht reagieren kann.

Der Grosse Stadtrat legt im Personalreglement den Lohnrahmen fest, indem er die Höhe der Lohnklassen definiert (Anhang I). Wie bis anhin wird die Beschreibung der Richtfunktionen in der Personalverordnung im Detail geregelt. Ebenso werden die Zuordnungen zu den Lohnklassen neu in der Personalverordnung geregelt. Der Kanton Luzern und andere öffentliche Arbeitgeber haben diese Änderung bereits entsprechend durchgeführt.

Die bisherigen Richtfunktionsreihen

- kaufmännisch-administrative Reihe;
- handwerklich-technische Reihe;
- hauswirtschaftliche Reihe;
- Pflegereihe;
- sozialberufliche Reihe;
- werden neu um die Managementreihe ergänzt, welche Fach- und Führungsfunktionen abbildet, die nicht in den jeweiligen anderen Reihen enthalten sind.

Mit der vorgeschlagenen Änderung erhält der Stadtrat die Möglichkeit – dank seiner Kompetenz der Umschreibung der einzelnen Richtfunktion und deren konkreten Zuordnung zu einer Lohnklasse – auf Veränderungen im Arbeitsmarkt und der Berufsfelder aktiv zu reagieren.

2.1.4 Besoldungscontrolling – Lohngleichheit von Frau und Mann

Die Überarbeitung von Besoldungssystemen bedingt auch die Prüfung der internen Lohngerechtigkeit. Ein Hauptaspekt ist dabei die Prüfung der Lohngleichheit von Frau und Mann. Jährlich führt die Persuisse einen Lohnvergleich durch. Für diesen Vergleich werden auch die Lohndaten der Mitarbeitenden der Stadt Luzern gemeldet. Aufgrund dieser Daten wird unabhängig vom Geschlecht berechnet, wie viele Prozente der individuelle Lohn in Relation zu einem Benchmarkwert für die jeweilige Funktion und das jeweilige Alter betragen. Diese individuellen Lohnniveauewerte werden anschliessend jeweils für Frauen und Männer zusammengefasst. Daraus resultiert eine bereinigte Lohndifferenz in Prozenten zwischen Frauen und Männern.

Die bereinigte Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern bei der Stadt Luzern lag unterhalb der Toleranzschwelle von 5 % des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann. Beim Vollzug des neuen Besoldungssystems werden zukünftig weitere durch diese Stelle anerkannte Berechnungsmethoden zur Untersuchung von Differenzen in der Besoldung von Frauen und Männern angewendet und – wo notwendig – die entsprechenden Korrekturmassnahmen ergriffen.

2.2 Delegation von Regelungskompetenzen

Ein Schwerpunkt der vorliegenden Teilrevision liegt in der Weiterführung der bereits in der letzten Revision eingeleiteten Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse, insbesondere durch Delegation der Regelungskompetenzen vom Grossen Stadtrat an den Stadtrat. Wie bisher soll der Grosse Stadtrat die Grundsätze der Anstellungsbedingungen im Reglement festhalten, Ausführungsbestimmungen sowie Detailregelungen erlässt der Stadtrat.

Mit dieser Regelungskompetenz kann die Arbeitgeberin Stadt Luzern auf den immer rascheren und tiefgreifenden Wandel im gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Umfeld mit notwendigen Änderungen in den Anstellungsbedingungen reagieren und ihren Mitarbeitenden weiterhin zeitgemässe Anstellungsbedingungen bieten.

2.2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit (Art. 16)

Der Stadtrat hat bereits im geltenden Personalrecht eine weitgehende Regelungskompetenz hinsichtlich der Arbeitszeit. Dank der neu formulierten umfassenden Kompetenz kann der Stadtrat auf Verordnungsstufe nicht nur wie bisher die zu leistende Sollarbeitszeit und Arbeitsmodelle festsetzen, sondern auch die verschiedenen Arbeitszeitformen regeln. Im Interesse der Konkurrenzfähigkeit der Stadt Luzern kann er auf dem Arbeitsmarkt rasch und flexibel auf geänderte Rahmenbedingungen reagieren.

2.2.2 Ferienanspruch (Art. 20)

Der Stadtrat regelt gemäss geltendem Recht in eigener und umfassender Kompetenz den Anspruch auf Urlaub, insbesondere bei familiären Verpflichtungen, Elternschaft und Weiterbildung. Betreffend den Ferienanspruch steht dem Stadtrat eine analoge Regelungskompetenz zu, vorbehalten blieb ihm bisher einzig die massliche Festlegung des Ferienanspruchs.

Analog der Regelung der Arbeitszeit soll dem Stadtrat neu eine umfassende Kompetenz zugestanden werden.

Der Stadtpersonalverband hat 2008 ein Begehren um eine zusätzliche Ferienwoche eingereicht. Der Vorschlag wurde aufgrund der finanziellen Situation vorläufig sistiert. Mit der Motion 217 vom 12. Juli 2011 verlangen Marcel Budmiger und Andreas Wüest namens der SP/JUSO Fraktion, dass der Stadtrat die fünfte Ferienwoche für alle Stadtangestellten einführt und das Personalreglement entsprechend ändert. Sie begründen ihren Vorstoss damit, dass der geltende Ferienanspruch von vier Wochen ungenügend sei, um sich von den Dauerbelastungen am Arbeitsplatz zu erholen. Sollte die Stadt Luzern weiterhin als attraktive Arbeitgeberin gelten und sich im Wettbewerb um attraktives Personal behaupten können, dürfe sich der Ferienanspruch nicht auf das gesetzliche Minimum beschränken, zumal der Anspruch im schweizerischen Durchschnitt schon heute eine weitere Woche betrage.

Die Stadt Luzern steht unbestrittenermassen in Konkurrenz zu öffentlichen wie auch privaten Arbeitgebern. Private Arbeitgeber bieten gerade in Bereichen, in denen es der Stadt Luzern schwerfällt, entsprechende Fachleute zu engagieren, z. B. Gesundheitsberufe und Ingenieurwesen, bezüglich des Ferienanspruchs bessere Bedingungen an. Es wird auf die Ferienbestimmungen der Klinik Hirslanden, des Paraplegiker-Zentrums Nottwil und private Pflegeheime verwiesen, die ihren Mitarbeitenden einen Ferienanspruch von fünf Wochen anbieten.

Mit der Delegation der Regelungskompetenz wird dem Stadtrat die Möglichkeit zugestanden, die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zu beobachten und auf Veränderungen zeitgerecht zu reagieren.

Die Erhöhung des Ferienanspruchs steht für den Stadtrat aktuell aus finanziellen Gründen nicht zur Diskussion. Er beabsichtigt, im Verordnungsrecht neu für Mitarbeitende, die ihre Arbeit im Rahmen eines Dienst- oder Schichtplans leisten und daher nicht von den Regelungen der flexiblen Arbeitszeit und der allfälligen Kompensation von Mehrzeiten profitieren können, die tägliche Arbeitszeit um zwölf Minuten anzuheben. Dadurch könnte auch diese Gruppe der Mitarbeitenden sich eine zusätzliche Woche besoldeten Urlaub dank der Kompensation der Mehrzeit erarbeiten. Diese Regelung der 43-Stunden-Woche galt in der Gemeinde Littau, insbesondere auch im Betagtenzentrum Staffelnhof.

2.2.3 Lohnfortzahlung (Art. 20)

Gemäss geltendem Recht wird der Lohn im Krankheitsfall während eines Jahres zu 100 % fortbezahlt. Dauert die Arbeitsunfähigkeit nach dem Jahresablauf an, wird nach einer erfolgten IV-Anmeldung aus dem Personalfonds eine Bevorschussung von 80 % des Lohns auf eine allfällige IV-Rente geleistet. Die Mitarbeitenden treten eine allfällige IV-Rente an die Stadt ab. Die Nettokosten dieser Regelung betragen in den letzten zehn Jahren pro Jahr rund Fr. 136'000.–. Welches die finanziellen Auswirkungen zukünftig sein werden, ist abhängig von der 6. IV-Revision sowie der Praxis der Invalidenversicherung beim Gewähren einer Rente. Die massliche Dauer des Lohnfortzahlungsanspruchs ist aktuell im Personalreglement festgelegt. Bereits im geltenden Recht hat der Stadtrat die Kompetenz, die Detailregelung zur Lohnzahlung bei Krankheit und/oder Unfall festzulegen. Analog dem Ferienanspruch soll neu

auch bei der Lohnfortzahlung der massliche Anspruch durch den Stadtrat festgelegt werden. Es ist vorgesehen, dass die Leistungen im Krankheitsfall dem heute verbreiteten Standard einer Lohnfortzahlung von 730 Tagen entsprechen. Der Kanton Luzern und mit ihm die Mehrheit der kantonalen Gemeinwesen hat 2003 eine entsprechende Regelung eingeführt. Der Kanton Luzern hat wie aktuell die Stadt Luzern keine Taggeldversicherung abgeschlossen. Er prüft aber wie mehrere andere Kantone den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung.

Der Stadtrat hat die Absicht, bei der Zusprechung der Regelungskompetenz analog der kantonalen Bestimmungen eine Lohnfortzahlung von 730 Tagen zu 100 % der bisherigen Besoldung festzulegen. Weiterhin sollen kranke Mitarbeitende verpflichtet werden, sich spätestens nach einem Jahr Krankheitsdauer bei der IV anzumelden.

Der Stadtrat prüft im Weiteren den Abschluss einer Taggeldversicherung für die Fortzahlung der Besoldung im Krankheitsfall. Dem Stadtrat soll für den Fall des Abschlusses einer Krankentaggeldversicherung eine entsprechende Regelungskompetenz erteilt werden.

2.3 Abschaffung des Disziplinarrechts (Art. 51)

Im vorliegenden Personalreglement sind keine disziplinarrechtlichen Normen mehr enthalten. Diese Änderung hat bereits die Mehrheit der öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vollzogen. Die Gründe lassen sich wie folgt zusammenfassen: Disziplinarische Massnahmen sind repressive verwaltungsrechtliche Massnahmen mit Erziehungszweck und eng verknüpft mit dem Beamtenverhältnis. Die Ablösung dieses Sonderstatus bedingt auch eine Überprüfung der obrigkeitlichen Sanktionsmittel. Das Disziplinarwesen ist aus praktischer Sicht entbehrlich.

Dies gilt primär für die disziplinarische Entlassung, weil ein Verhalten, das diese rechtfertigt, auch für eine fristlose Entlassung oder ordentliche Kündigung genügt. Steht ein strafrechtliches Verhalten zur Diskussion, so kann ein Strafverfahren eingeleitet werden.

Auch die weiteren Disziplinar massnahmen sind entbehrlich. Ist eine Entlassung aufgrund der erfolgten Verletzung von Dienstpflichten nicht gerechtfertigt, können u. a. im Rahmen des Mitarbeitergesprächs (MAG) und der individuellen Besoldungsanpassung entsprechende Massnahmen getroffen werden. Abklärungen zum Schutz der Mitarbeitenden gegen interne Vorwürfe oder Vorhaltungen aus der Öffentlichkeit lassen sich im neu vorgeschlagenen Administrativverfahren prüfen.

2.4 Überblick über weitere Änderungen (Art. 6, 6a und 9 ff.)

Der Grundsatz, dass die Anstellungen bei der Stadt Luzern öffentlich-rechtlicher Natur sind, wird verdeutlicht, indem die befristeten Anstellungen nicht mehr in Form von zivilrechtlichen Anstellungsverträgen, sondern neu als öffentlich-rechtliche Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Würden die befristeten Arbeitsverhältnisse dem Privatrecht unterstellt bleiben, so werden sie dennoch von öffentlich-rechtlichen Vorschriften überlagert, sodass von einer echten Unterstellung oder einer echten privatrechtlichen Ordnung nicht die Rede sein kann. Die Anstellungen dienen der Erfüllung von öffentlichen Aufgaben, und ihre Begründung liegt im öffentlichen Interesse. Die Stadt Luzern wahrt sich zudem mit der Unterstellung der befristeten Arbeitsverhältnisse unter das öffentliche Recht einen eigenständigen Gestaltungsspielraum. Zivilrechtliche Arbeitsverhältnisse sind nur noch in Ausnahmefällen möglich, welche der Stadtrat festlegt.

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen wird im Personalreglement insbesondere hinsichtlich der Art der Beendigung, der Auflösungsgründe, der Formvorschriften und der Fristen z. T. neu und detaillierter geregelt. Die Stadt Luzern als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin kann ein Arbeitsverhältnis nur aus „sachlich hinreichenden Gründen“ kündigen und ist an übergeordnete Verfassungsprinzipien gebunden (z. B. Rechtsgleichheit, Willkürverbot, Verhältnismässigkeit).

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, insbesondere die Kündigung, wird immer als letztmögliche Massnahme in Betracht gezogen. Zuvor sollte alles unternommen werden, damit die Zusammenarbeit fortgesetzt werden kann. Den betroffenen Mitarbeitenden muss daher die Gelegenheit geboten werden, sich entsprechend zu verbessern. Das Luzerner Verwaltungsgericht hat im Rahmen von Klageverfahren von der Stadt Luzern einverlangt, dass vor einer Kündigung gestützt auf die angeführten Verwaltungsprinzipien eine Mahnung ausgesprochen werden muss.

Im Weiteren werden neu im Personalreglement die Kündigungsgründe genannt, die einer ordentlichen Kündigung zugrunde liegen können. Die Aufzählung der Kündigungsgründe ist nicht abschliessend.

3 Ausführungen zu den einzelnen Reglementsänderungen

Vorbemerkung

Im Personalreglement werden generell die Begriffe mitarbeitende Person durch Mitarbeitende, das Personalamt durch die Dienstabteilung Personal, Führungsperson durch Führungskraft, Dienststellen durch Dienstabteilungen und Personalwesen durch Personalbereich ersetzt. Die Bestimmungen, in denen einzig diese Änderungen umgesetzt werden, sind nachfolgend nicht einzeln angeführt.

Art. 1 Personalpolitische Ziele und Grundsätze

Entsprechend der bisherigen Bestimmung definiert der Stadtrat die Personalpolitik. Das Ziel der Stadt Luzern ist es, sich weiterhin als attraktive und wettbewerbsfähige Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren. Als Arbeitgeberin ist sie eine verlässliche Partnerin und handelt vorbildlich sowie nach ethischen Standards. Dazu gehören insbesondere Fairness, Transparenz, Korruptionsfreiheit, Diskriminierungsverbot und Chancengleichheit. Den Mitarbeitenden werden weiterhin interessante Arbeitsplätze mit vielfältigen Perspektiven angeboten. Im Gegenzug wird von den Mitarbeitenden eine hohe Leistungsbereitschaft und -erfüllung sowie Flexibilität in einem komplexen, gesellschaftlichen und politischen Umfeld erwartet. Die Stadt Luzern handelt effizient, kostenbewusst und orientiert sich an den Grundsätzen der Nachhaltigkeit. Absatz 2 nennt die wichtigsten Grundsätze, an denen sich die Stadt Luzern orientiert, und präzisiert diese, in dem in lit. a–n die wichtigsten Leitlinien genannt werden.

Der Stadtrat wird zudem gestützt auf diese genannten Grundsätze ein Leitbild zur Umsetzung der Personalpolitik erlassen. Die städtische Personalpolitik orientiert sich auch an der Gesamtplanung. Der Stadtrat ist für die Umsetzung der Personalpolitik verantwortlich. Dafür wird ein zweckmässiges Personalcontrolling geschaffen.

Art. 2 Organisation des Personalbereichs

In Unterabsatz d werden die bisherigen Aufgaben der zuständigen Behörde übernommen. Mit der Ergänzung wird verdeutlicht, dass die Begründung, Umgestaltung und die Beendigung zu ihren Aufgaben zählt.

Art. 3 Zuständige Behörde

Gemäss revidierter Organisationsverordnung sind die Dienstabteilungen in Bereiche und nicht mehr in Abteilungen gegliedert. Nach Abs. 2b des Personalreglements kann der Stadtrat daher die Bereichsleitung einer Dienstabteilung als zuständige Behörde erklären.

Art. 4 Geltungsbereich

Die Bestimmung über den Geltungsbereich entspricht inhaltlich weitgehend dem bisherigen Art. 4. In Abs. 2 werden gestützt auf die revidierte Bestimmung von § 1 Abs. 4 des (kantonalen) Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis vom 26. Juni 2001 (Personalgesetz, PG, SRL Nr. 51) nebst den Lehrpersonen auch die Fachpersonen der Schuldienste gemäss dem kantonalen Personalgesetz vom Geltungsbereich des städtischen Personalreglements ausgenommen. Die Fachpersonen der Schuldienste werden weiterhin durch die Stadt

Luzern angestellt sein; einzig die Grundlage ihrer Anstellung ändert: kantonales Personalrecht anstelle des städtischen Personalrechts.

Das Personalreglement ist weiterhin gemäss Abs. 2 lit. c nicht anwendbar auf Personen, die mit zivilrechtlichem Arbeitsvertrag angestellt werden. Da neu gemäss Art. 6a auch öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse befristet begründet werden können und nicht mehr einzig die zivilrechtliche Anstellung für befristete Anstellungen zur Verfügung steht, ist die Bestimmung entsprechend anzupassen. Zivilrechtliche Anstellungen sind aber weiterhin möglich (vgl. Art. 6).

Infolge Aufhebung der bisherigen Bestimmung von Art. 14 wird Abs. 3 angepasst.

Art. 5 Begriffe

Die bisherige lit. e wird aufgehoben, da der Begriff „Abteilungen“ der Bestimmung von Art. 16 Abs. 3 der städtischen Organisationsverordnung widerspricht. Gemäss der genannten Bestimmung können Dienstabteilungen in Bereiche und diese in Ressorts gegliedert werden. Diese Gliederung wird bereits neu in Art. 3 des Personalreglements betreffend die Regelung der zuständigen Behörde aufgenommen.

In lit. f wird ergänzend festgehalten, dass die konkrete Stelle der Mitarbeitenden in der Stellenbeschreibung umschrieben ist und diese Stellen auch im Stellenplan (vgl. Art. 37) abgebildet werden. Im bisherigen Personalreglement fehlt die Definition der Stellenbeschreibung.

Die bisherige lit. g, die die Begriffe „vollamtlich“, „hauptberuflich“ und „nebenberuflich“ umschreibt, wird gestrichen. Diese Begriffe basieren auf dem Beamtenrecht, in den zeitgemässen Personalbestimmungen werden Abgrenzungen direkt unter Bezug auf die Pensen gemacht.

Art. 6 Öffentlich-rechtlicher Arbeitsvertrag

Am öffentlich-rechtlichen Charakter des Arbeitsverhältnisses bei der Stadt Luzern wird festgehalten. Eine Unterstellung unter das Privatrecht wäre für die Mitarbeitenden keine echte Unterstellung, da die Stadt Luzern als öffentliche Arbeitgeberin an die rechtsstaatlichen und verfassungsmässigen Grundsätze gebunden ist (z. B. Verhältnismässigkeitsprinzip, Gebot der Rechtsgleichheit).

Das Personalreglement sieht daher als Regelfall das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis vor. In Ausnahmefällen soll weiterhin eine Anstellung durch einen zivilrechtlichen Arbeitsvertrag möglich sein. Diese Fälle besonderer Arbeitsverhältnisse – namentlich Arbeitsverhältnisse von Aushilfen, Auszubildenden oder Projektmitarbeitenden – werden durch den Stadtrat geregelt. Diese zivilrechtlichen Anstellungen bedürfen der Zustimmung der Dienstabteilung Personal.

Das Arbeitsverhältnis wird wie bisher durch einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag begründet. Er ist schriftlich abzuschliessen.

Art. 6a Dauer (neu)

Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet, mit der Möglichkeit der beiderseitigen Auflösung. Absatz 2 lässt neu auch befristete öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse zu. Bisher waren diese nur in Form von zivilrechtlichen Anstellungen möglich. Die Befristung ist jedoch grundsätzlich für längstens drei Jahre und zwar einschliesslich Verlängerungen gültig. Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis über die drei Jahre hinaus verlängert, so unterliegt es hinsichtlich der Rechtswirkungen den Bestimmungen über die unbefristeten Arbeitsverhältnisse.

Mit dieser Vorschrift sollen sogenannte Kettenarbeitsverträge unterbunden werden, die auch im Privatrecht nicht zulässig sind. Eine Ausnahme bilden die Arbeitsverhältnisse für besondere Funktionen wie z. B. die Arbeitsverhältnisse mit Ausbildungscharakter und für Projektarbeit.

Grundsätzlich endet eine befristete Anstellung, die auf eine bestimmte Zeit begründet worden ist, ohne Weiteres mit Ablauf der entsprechenden Zeit. Eine vorzeitige Beendigung ist nur möglich, wenn ausserordentliche Gründe vorliegen, die diese rechtfertigen.

In Abs. 3 wird neu eine Bestimmung aufgenommen, wonach die Auflösung von befristeten Arbeitsverhältnissen auch möglich ist, wenn dies bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses vertraglich vereinbart wurde. Mit dieser Änderung wird einem Anliegen aus der Praxis entsprochen.

Art. 8 Probezeit

In der Praxis zeigte sich, dass die Bestimmung überarbeitet und präzisiert werden muss. Bei der Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses gelten wie bis anhin die ersten vier Monate als Probezeit.

Kommt es in einem bereits bestehenden Arbeitsverhältnis zum Wechsel in der ausgeübten Stelle (Funktion) oder bleibt die Stelle bestehen, aber die zuständige Behörde (Wechsel der Dienstabteilung) ändert, kann aus sachlichen Gründen neu wiederum eine Probezeit vereinbart werden. Grundsätzlich gilt die Probezeit nicht für befristete Arbeitsverhältnisse. Insbesondere bei längeren befristeten Anstellungen kann es sinnvoll sein, nebst der Kündbarkeit der Anstellung (vgl. Art. 6a) auch eine Probezeit vertraglich zu vereinbaren. Damit wird einem Anliegen aus der Praxis entsprochen.

Art. 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Übersicht

Diese Bestimmung listet neu die einzelnen Beendigungsarten auf.

In den Bestimmungen Art. 11 und 11a bis 11d werden die einzelnen Beendigungsarten umschrieben.

Art. 9a Fristen und Termine

Absätze 1 und 2 halten die Mindestfristen fest, die bei einer ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses beiderseits einzuhalten sind. Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit weiterhin 14 Tage. Die Kündigungsfrist ist nicht mehr nach Anstellungsjahren abgestuft, sondern beträgt nach Ablauf der Probezeit grundsätzlich drei Monate und kann in

Ausnahmefällen (z. B. Anstellung für Spezialfunktionen, Projektarbeit) bei Vertragsabschluss abweichend vereinbart werden. Dies entspricht der Regelung der meisten öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber und der Privatwirtschaft. Ausnahme bildet die Kündigung infolge Aufhebung der Stelle (Abs. 3). In diesem Fall soll dank der verlängerten Kündigungsfrist den betroffenen Mitarbeitenden genügend Zeit für die Suche einer neuen Stelle zugestanden werden. Im Interesse der Flexibilität kann die Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen abgekürzt oder verlängert werden. Dies soll sowohl bei Beginn des Arbeitsverhältnisses als auch erst bei aktuellem Anlass zulässig sein (vgl. Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen, Art. 11a).

Art. 9b Form (neu)

Die neu aufgenommenen Formvorschriften für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten für alle Beendigungsformen gemäss Art. 9. Die Gewährung des rechtlichen Gehörs wie auch die unter Art. 10 festgelegte Mahnung (bisher Verwarnung unter Kündigungsandrohung) ergeben sich aus den verfassungsrechtlichen Grundsätzen, die im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis einzuhalten sind.

Art. 10 ordentliche Kündigung

Vonseiten der Mitarbeitenden kann ein unbefristetes oder kündbares befristetes Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Fristen, Termine und Formvorschriften jederzeit gekündigt werden.

Die Stadt Luzern ist als Arbeitgeberin an die verfassungsrechtlichen Grundsätze gebunden. Insbesondere ist sie verpflichtet, das Gleichbehandlungsgebot und das Willkürverbot zu respektieren. Anders als die privatwirtschaftlichen Arbeitgeber kann die Stadt ihre Arbeitsverhältnisse nicht nach freiem Ermessen und grundlos auflösen. Sie bedarf auch für die Auflösung von Arbeitsverhältnissen nebst Einhaltung der Fristen, Termine und Formvorschriften sachlich genügender Gründe. Abs. 2 lit. a–f enthält eine Auflistung von Kündigungsgründen. Die Aufzählung ist nicht abschliessend, denn die Kündigung kann auch aus einem anderen Grund erfolgen. Erforderlich ist dabei aber immer eine entsprechende sachlich hinreichende Begründung.

Das Personalreglement nennt – nicht abschliessend – in Abs. 2 folgende Gründe, die zu einer Beendigung durch Kündigung führen können:

- Lit. a und b: Die Beendigung wegen gesetzlicher oder vertraglicher Pflichtverletzungen wie auch wegen Verhaltens- und Leistungsmängeln ist nur nach fruchtloser schriftlicher Mahnung möglich. Die Mahnung wird, wie nachfolgend ausgeführt, auch für die weiteren Kündigungsgründe grundsätzlich vorausgesetzt, vgl. dazu Abs. 3 dieser Bestimmung;
- Lit. c: Fehlt die Eignung, soll zuerst versucht werden, diesen Mangel mit unterstützenden Massnahmen zu beheben;
- Lit. d: Die mangelnde Bereitschaft, andere zumutbare Aufgaben zu verrichten, die sich insbesondere aus der betrieblichen oder wirtschaftlichen Notwendigkeit ergeben;
- Lit. e: Die Beendigung aus betrieblicher oder wirtschaftlicher Notwendigkeit kann speziell geregelte Konsequenzen auslösen (Entschädigungszahlungen, Sozialplan usw.);

- Lit. f: Als Wegfall einer Anstellungsbedingung können die Umstände bezeichnet werden, die für das Bestehen des Arbeitsverhältnisses vorausgesetzt sind: die Beendigung eines Projekts, wenn der Arbeitsvertrag für dessen Ausführung abgeschlossen worden ist, oder das Nichtbestehen einer Prüfung, die für eine mit dem Arbeitsverhältnis verbundene Tätigkeit notwendig ist.

Im bisherigen Recht wurde darauf verzichtet, die Mahnung explizit zu erwähnen. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses wird immer als letztmögliche Massnahme in Betracht gezogen. Den betroffenen Mitarbeitenden muss die Gelegenheit gewährt werden, sich entsprechend zu verbessern. In Abs. 3 werden die Mahnung und die Einräumung einer Bewährungsfrist explizit erwähnt. Sie gilt auch für eine Kündigung aus sachlichen Gründen, die nicht explizit in der Aufzählung von Abs. 2 erwähnt ist und für die eine vorgängige Mahnung Sinn macht. Die Gerichtspraxis verlangt bereits heute vor einer Kündigung eine Mahnung, obschon eine solche nicht explizit erwähnt ist.

Art. 11 Fristlose Kündigung

In Abs. 3 fällt der Verweis auf das Disziplinarrecht infolge dessen Aufhebung weg.

Art. 11a Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen (neu)

Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann sowohl im Interesse der zuständigen Behörde wie der betroffenen Mitarbeitenden sein. Die reglementarischen oder allenfalls vereinbarten Fristen und Termine sind nicht bindend. Die Ausrichtung einer Abgangsent-schädigung bleibt auch hier vorbehalten.

Art. 11b Auflösung infolge Arbeitsunfähigkeit (neu)

Diese Bestimmung ersetzt die bisherigen Bestimmungen von Art. 14 und 31. Das Arbeitsverhältnis ist unter Einhaltung der Kündigungsfrist, nicht aber unter Wahrung der Fristen gemäss Art. 11d (Beendigung zur Unzeit) aufzulösen oder umzugestalten, wenn eine dauernde Arbeitsunfähigkeit besteht. Die Arbeitsunfähigkeit gilt als dauernd, wenn die zuständige Behörde gestützt auf ein Gutachten der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes sie so beurteilt oder wenn sie zwölf Monate gedauert hat. Das Nähere zur Entschädigungszahlung wird der Stadtrat analog den Bestimmungen zur Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall im Verordnungsrecht regeln. Die Entschädigungszahlung soll dabei auf die Maximaldauer der Lohnfortzahlung begrenzt werden.

Es besteht die Absicht, die bisherige Dauer der Lohnfortzahlung von zwölf Monaten auf 730 Tage zu erhöhen.

Art. 11c Beendigung bei Erreichen der Altersgrenze (neu)

Das Arbeitsverhältnis endet wie bisher in Art. 9 festgehalten am Monatsende nach Erfüllung des 65. Altersjahres. Gemäss Abs. 2 kann neu in Einzelfällen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter über das gesetzliche Pensionsalter hinaus, ungeachtet des Pensums, mit Zustimmung der zuständigen Behörde beschäftigt werden. Es besteht kein Rechtsanspruch auf eine Weiterbeschäftigung über das 65. Altersjahr hinaus. Die oberste Altersgrenze bleibt beim erfüllten 68. Altersjahr.

Art. 11d Beendigung zur Unzeit (neu)

Die bisherige Bestimmung von Art. 14, welche die Kündigung zur Unzeit in Abweichung zu den Bestimmungen des Obligationenrechts regelte, stiess in der Praxis wiederholt auf Unverständnis. So wurde gemäss Art. 14 auf die Rechtsfolge der Nichtigkeit einer Kündigung während der Sperrfrist verzichtet. Endete eine Kündigungsfrist während einer Sperrfrist, so verlängerte sich die Kündigungsfrist bis zum Ablauf der Sperrfrist, d. h. bei Krankheit und Unfall bis zum Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht von zwölf Monaten. Diese Bestimmung wird aufgehoben.

Es wird nun analog der Mehrheit der Gemeinwesen, eingeschlossen der Bund und auch der Kanton Luzern, vorgeschlagen, die Bestimmungen des Obligationenrechts (Art. 336c und 336d OR) zu übernehmen. Die zuständige Behörde bzw. die Mitarbeitenden können erst nach Ablauf der Sperrfrist gemäss Obligationenrecht das Arbeitsverhältnis beenden. Im Gegensatz zum bisherigen Recht hat neu eine Kündigung während der Sperrfristen – Krankheit und Unfall, Schwangerschaft und Mutterschaft und Dienstleistungen – die Nichtigkeit der Kündigung zur Folge.

Die Sperrfristenbestimmung kommt nicht zur Anwendung bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit und fristloser Entlassung.

Art. 12 Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses

In Abs. 2 wird der Begriff der Umgestaltung näher definiert und von anderen personalrechtlichen Anordnungen und insbesondere auch von der Dienstanweisung abgegrenzt.

Im Interesse der Rechtssicherheit werden neu im Personalreglement umschrieben, welche die wesentlichen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses sind:

- Lit. a Art der Anstellung: Falls die Art der Anstellung im Sinne der Möglichkeiten von Art. 6 geändert wird, ist dies als Umgestaltung zu betrachten;
- Lit. b Dauer des Arbeitsverhältnisses: befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis;
- Lit. c Stelle: Darunter ist der im Arbeitsvertrag festgelegte Kerngehalt der Tätigkeit zu verstehen. Insbesondere der in der Stellenbeschreibung festgelegte Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereich kann hingegen durch eine Dienstanweisung geändert werden, vgl. dazu Abs. 5 dieser Bestimmung;
- Lit. d Lohn: Darunter fällt namentlich die Neueinreihung infolge einer Änderung der ausgeübten Tätigkeit;
- Lit. e Arbeitspensum: eine Reduktion oder Erhöhung des festgelegten Pensums sowie die Änderung einer regelmässigen Beschäftigung im Monatslohn in eine unregelmässige Beschäftigung im Stundenlohn.

Die übrigen Anpassungen eines Arbeitsvertrags stellen keine Umgestaltung dar. Der Begriff „Dienstanweisung“ ist gleichbedeutend mit dem im kantonalen Gesetz über die Verwaltungspflege vom 3. Juli 1972 (VRG, SRL Nr. 40) verwendeten Begriff des „Dienstbefehls“ (vgl. § 9 Abs. 1d VRG).

Wie im geltenden Recht festgehalten, müssen die Mitarbeitenden gemäss Abs. 4 bis Ablauf der Kündigungsfrist Mitteilung machen, falls sie die Offerte zum Abschluss des neuen Vertrags nach Abs. 1 und 3 nicht annehmen.

Art. 13 Schutz vor missbräuchlicher Kündigung

Das geltende Personalreglement verweist betreffend den Schutz vor missbräuchlicher Kündigung auf die Vorschriften des Obligationenrechts (OR). Da die Bestimmung des OR aktuell noch keine Regelung zum Kündigungsschutz bezüglich des Melderechts von Missständen enthält und eine entsprechende Änderung des OR erst im Entwurf vorliegt, wird die Bestimmung von Art. 13 in Abs. 2 dahingehend ergänzt, dass eine Kündigung, die im Anschluss an die Meldung eines Missstandes gemäss Art. 41a ausgesprochen wird, missbräuchlich ist. Die Meldung von Missständen ist, auch wenn man darin ein Recht der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sieht, mit der Treuepflicht verbunden. Wird dieses Recht geltend gemacht, so darf es nicht anders geschützt werden als andere Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben. Diese Schlussfolgerung ist auch im Vergleich mit den anderen Anwendungsfällen in Art. 336 OR geboten.

Art. 15 Hilfestellung bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle

Die Bestimmung wird dahingehend geändert, dass die Hilfestellungen der Absprache mit der Dienstabteilung Personal bedürfen. Dadurch kann sichergestellt werden, dass die Rechtsgleichheit und bei einer allfälligen externen Hilfestellung die notwendige Qualität gegeben ist.

Art. 16 Arbeitszeit

Es ist vorgesehen, dass der Stadtrat eine umfassende Regelungskompetenz hinsichtlich der Arbeitszeit erhält. Dank dieser Kompetenzdelegation kann er im Interesse der Konkurrenzfähigkeit der Stadt Luzern auf dem Arbeitsmarkt rasch und flexibel auf geänderte Rahmenbedingungen reagieren. Die meisten Gemeinwesen, eingeschlossen der Kanton Luzern, haben bereits vor längerer Zeit eine entsprechende Regelungskompetenz geschaffen.

Der Stadtrat setzt im Verordnungsrecht nicht nur die zu leistende Sollarbeitszeit fest, sondern regelt auch die verschiedenen Arbeitszeitformen und die Teilzeitarbeit unter Berücksichtigung der Vereinbarung von Familien- und Erwerbsarbeit.

Im Weiteren sind die Mitarbeitenden gemäss Abs. 3 weiterhin zu Überstundenarbeit verpflichtet, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist. Der Stadtrat wird auch dazu Detailregeln erlassen.

Art. 17–19

Die Bestimmungen von Art. 17 bis 19 werden aufgrund der neuen Regelungskompetenz aufgehoben und sinngemäss in die Personalverordnung übernommen.

Art. 20 Ferien, Urlaub, Elternschaft, Krankheit und Unfall

Wie bereits im geltenden Recht hat der Stadtrat die umfassende Regelungskompetenz hinsichtlich Urlaub, insbesondere bei familiären Verpflichtungen, Elternschaft und Weiterbildung wie auch bezüglich der Besoldung des Urlaubs bei Arbeitsverhinderung (Arbeitsunfähigkeit, militärische und andere Dienstleistungen). Es ist vorgesehen, dass der Stadtrat neu auch bezüglich des Ferienanspruchs eine umfassende Regelungskompetenz analog derjenigen zur Arbeitszeit erhält.

Der Stadtrat erhält im Weiteren die Kompetenz, gegebenenfalls eine Taggeldversicherung abzuschliessen. Ihm wird gemäss lit. c die Kompetenz zugesprochen, diese Versicherungsverträge über mehrere Jahre zu vereinbaren. Die dafür notwendigen Prämienkosten sind jeweils in den Voranschlag aufzunehmen.

Art. 22 Besoldung

In Abs. 1 der Bestimmung werden korrekterweise in der Aufzählung neu auch die Funktionszulagen und Sozialzulagen angeführt. Sie können bereits gemäss bisherigem Recht (Art. 26 und 27) zugesprochen werden.

Art. 23 Lohnsystem

Wie im bisherigen Recht werden im Anhang des Personalreglements die Lohnklassen und deren Mindest- und Höchstansätze festgelegt. Ebenfalls behält der Stadtrat die Regelungskompetenz bezüglich der Lohnentwicklung innerhalb der Lohnklassen (Abs. 3). Als punktuelle Änderung wird neu dem Stadtrat die Kompetenz delegiert, die Richtfunktionen zu umschreiben und den Lohnklassen zuzuordnen. Durch diese Änderung kann eine Flexibilisierung der Besoldungsvorschriften erreicht werden. In Abs. 2 werden neu die Rahmenbedingungen umschrieben, an denen sich der Stadtrat bei der Festlegung der Richtfunktionen und der Zuordnung orientieren muss.

Die vorgeschlagenen Besoldungsvorschriften orientieren sich an der kantonalen Regelung, die bereits am 1. Januar 2003 in Kraft getreten ist und aktuell nochmals revidiert wurde.

Art. 24 Leistungszulage

Der Klarheit halber wird neu darauf hingewiesen, dass vor Zusprechung der Leistungszulage das Lohnmaximum der jeweiligen Lohnklasse erreicht sein muss.

Art. 25 Ausserordentliche Zulagen

Wie im bisherigen Recht besteht die Möglichkeit, dass für besondere Leistungen eine ausserordentliche Zulage ausgesprochen wird. In Umsetzung der gelebten Praxis spricht der Stadtrat, auf Vorschlag der zuständigen Behörde, die entsprechende Leistung zu.

Art. 27 Sozialzulagen

Die Änderung nimmt Bezug auf die neu geltenden Grundlagen bezüglich Familienzulagen.

Art. 28 Vergütungen

In Konsequenz zur neuen Delegation der Regelungskompetenz betreffend Arbeitszeit (Art. 16 ff.) und die Besoldungsvorschriften (Art. 22 ff.) regelt der Stadtrat auch die Vergütung der Überstunden, der Mehrstunden, der Spesen und der Inkonvenienzen im Verordnungsrecht.

Art. 31 Anspruch bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Arbeitsunfähigkeit

Gemäss der neuen Regelungskompetenz in Art. 11b Abs. 3 kann diese Regelung gestrichen werden. Der Stadtrat regelt den Anspruch im Verordnungsrecht.

Art. 33a (neu) Sozialplan

Aufgrund von weiteren Spar- und Restrukturierungsprogrammen könnte es auch bei der Stadt Luzern zu Stellenabbau durch Aufhebung oder Schliessung von Abteilungen und als Folge davon zu Entlassungen kommen. Analog zum Privatrecht (vgl. Art. 335d bis Art. 335g OR) muss auch die Stadt Luzern für diese Fälle, die zu einem Abbau einer grösseren Anzahl von Stellen führen, einen Sozialplan erarbeiten. Bisher fehlte eine entsprechende rechtliche Grundlage.

Im Regelfall sollten aber die in Art. 33 festgelegten Abgangsentschädigungen in Verbindung mit allfälligen Leistungen der Pensionskasse genügen. Zusätzliche Leistungen, wie z. B. Umschulungsmassnahmen, können im Einzelfall aber angezeigt sein. Bei der Erarbeitung von Sozialplänen sind die Personalverbände mit einzubeziehen.

Art. 34 Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht

Absatz 2 dieser Bestimmung wird aufgrund der Aufhebung der bisherigen Bestimmung von Art. 19 geändert. Neu wird ein Verweis auf Art. 16 Abs. 3 aufgenommen.

Art. 37 Stellenplan

Vom Stellenplan kann auch kurzfristig nur mit Zustimmung der Dienstabteilung Personal abgewichen werden. Dank diesem Controlling soll die Einhaltung des Stellenplans auf längere Sicht sichergestellt werden. Die Dienstabteilung Personal erfüllt damit eine ihrer Kernaufgaben, die des Personalcontrollings. Sie holt im Weiteren eine Stellungnahme der Finanzverwaltung ein.

Damit wird sichergestellt, dass auch für kurzfristige Abweichungen genügend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen.

Art. 15h des (städtischen) Reglements über den Finanzhaushalt der Stadt Luzern vom 15. Juni 2000 sieht vor, dass der Stadtrat für Organisationseinheiten mit Leistungsauftrag und Globalbudget besondere Regelungen hinsichtlich der Geltung und Entwicklung des Stellenplans erlassen kann. Art. 18 der (städtischen) Verordnung zum Reglement über den Finanzhaushalt vom 29. August 2001 hält fest, dass die entsprechenden Organisationseinheiten u. a. ein Personalcontrolling durchführen.

Art. 41a Meldung von Missständen

Diese Bestimmung definiert die Voraussetzungen des Melderechts von Missständen. Sie konkretisiert die festgehaltene Treuepflicht (Art. 34) und legt die Grenzen der Geheimhaltungspflicht (Art. 41) fest. Sie formalisiert das bei einer Meldung einzuschlagende Verfahren. Der Stadtrat wird zum Melderecht in seinem Verordnungsrecht Detailregelungen erlassen. Er ist insbesondere aufgefordert, eine Meldestelle zu bezeichnen. Allenfalls kann dies die zurzeit zur Diskussion stehende Ombudsstelle sein. Bis zu deren allfälligen Einsetzung könnte diese Funktion durch das Finanzinspektorat ausgeübt werden.

Art. 43 Verbot der Annahme von Geschenken

Die bisherige Bestimmung wird um die Präzisierung in Abs. 2 erweitert, wonach Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert, wie z. B. Pralinen, vom Annahmeverbot ausgenommen sind.

Art. 44 Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen

Absatz 1 wird korrekterweise um den Begriff „Entschädigungen“ ergänzt. Der Stadtrat soll weiterhin die Kompetenz zu Detailregelungen haben.

Art. 49 Administrativuntersuchung (neu)

Zum Schutz der Mitarbeitenden wie auch der zuständigen Behörde kann es in bestimmten Fällen notwendig sein, im Rahmen eines speziellen Verfahrens zu untersuchen, ob tatsächlich Dienstpflichtverletzungen vorliegen. Der Einleitungsbeschluss ist eine verfahrensleitende Anordnung, die keine Rechtsverhältnisse verbindlich regelt und die auch keinen nicht wieder-gutzumachenden Nachteil bewirken kann.

Art. 50 Vorsorgliche Massnahmen (neu)

Diese neue Bestimmung ist die rechtliche Grundlage, dass Mitarbeitende vom Arbeitsplatz ferngehalten werden können, wenn Umstände gegeben sind, die ein sofortiges Handeln verlangen. Dies ist z. B. gegeben, wenn

- genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen;
- wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist oder
- zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

Art. 57 Berechnung des Lohns für das Jahr 2013

Die Lohnanpassungen per 1. Januar 2013 erfolgen nach dem bisherigen Recht.

Art. 60b bis 60d

Diese Bestimmungen betreffen Übergangsbestimmungen für das von der Gemeinde Littau übernommene Personal, welche aktuell keine Relevanz mehr haben. Sie werden daher aufgehoben. Die übrigen Bestimmungen haben weiterhin Gültigkeit.

Anhang I und II

Anhang I hält wie bis anhin den Lohnrahmen fest, der die Höhe der Lohnklassen definiert. Der Lohnrahmen wurde gemäss den vorstehenden Ausführungen unter Ziffer 2.1.2 überarbeitet. Die Besoldungen in Abs. 1 wurden gestützt auf die Besoldungstabelle 2011 angepasst. Da die Besoldungstabelle 2011 auf dem Punktestand des Landesindex der Konsumentenpreise (Stand November 2010) basiert, wird in Abs. 2 der Punktestand entsprechend angepasst.

Anhang II wird aufgrund der neuen Kompetenzregelung aufgehoben.

4 Kostenfolge

Die Teilrevision des Besoldungssystems zieht bei ihrer Umsetzung Kosten nach sich. In der Finanzplanung ist ein Zuwachs der Lohnsumme eingestellt (nicht aber definitiv beschlossen), welcher der Umsetzung der Massnahmen aus der Besoldungsrevision dienen soll. Konkret sind für die Jahre 2014 und 2015 jeweils Fr. 400'000.– für die Besoldungsrevision eingestellt: Die Lohnsumme erhöht sich zudem um Fr. 400'000.– im Vergleich zum Vorjahr, d. h., ab 2015 stehen Fr. 800'000.– pro Jahr zur Verfügung. Dies ist in der nachfolgenden Tabelle unter den Ziffern I–II ausgewiesen.

Im Rahmen der Gesamtstrategie 2013–2016 soll die Lohnentwicklung um 0,5 % gekürzt werden. Diese Einsparung von Fr. 800'000.– führt dazu, dass die Teilrevision des Personalreglements kostenneutral durchgeführt werden kann.

Die Umsetzung der Teilrevision erfolgt durch die Dienstabteilung Personal in Zusammenarbeit mit den Direktionen und den Dienstabteilungen. Das Finanzinspektorat wird ein Controlling durchführen.

Die errechneten Kosten der Besoldungsrevision, welche in der nachstehenden Tabelle unter Ziffer III festgehalten sind, werden in kurzfristige und mittelfristige Kosten unterteilt:

Kurzfristige Kosten (2013/2014):

Kostenkategorie 1: Kosten durch Anpassung der Besoldungstabelle

Darunter fallen die Kosten der vorstehend unter Ziffer 2.1.2. umschriebenen Bereinigung der Besoldungstabelle, d. h., dies sind die Kosten, die aus der Änderung der Mindest- und Höchstansätze der untersten sechs Lohnklassen und der damit einhergehenden Veränderung der in diesen Lohnklassen enthaltenen Stufenbeträge resultieren. Die in der Tabelle ausgewiesenen Kosten basieren auf einer Berechnung, die alle diesen Lohnklassen zugeordneten Mitarbeitenden berücksichtigt.

Kostenkategorie 2: Kosten der Versicherungsprämien für die Krankentaggeldversicherung

Diese Kosten basieren auf einer ersten Offerte für eine Krankentaggeldversicherung (Lohnfortzahlung 80 %, ab 366. Tag bis 730. Tag).

Mittelfristige Kostenfolgen (ab Jahr 2015):

Kostenkategorie 3: Kosten aus Korrekturmaßnahmen aufgrund der Lohnvergleichsanalyse
Gestützt auf die Ausführungen unter Ziffer 2.1.1, Lohnpositionierung im Markt („Lohnvergleiche“), müssen Massnahmen wie Stufenerhöhungen oder Ziellohnklassenwechsel für einzelne Gruppen von Mitarbeitenden geprüft und gegebenenfalls umgesetzt werden. Die daraus resultierenden Kosten sind abhängig davon, um wie viel der Lohnniveaurückstand gegenüber externen Benchmarks im Rahmen der Umsetzung tatsächlich ausgeglichen werden soll und welches der externe Zielbenchmark sein soll. Die angeführten Kosten basieren auf der durchgeführten Lohnvergleichsanalyse.

Kostenkategorie 4: Kosten durch Bereinigung der internen Lohnstruktur

Es wurden pro ausgeübte Funktion gemäss Anhang II des aktuell geltenden Personalreglements Lohnkurven errechnet, die den mittleren Lohn pro Lebensalter darstellen. Sodann wurden individuelle Lohnniveaus als Prozentwerte des aktuellen individuellen Lohns im Verhältnis zur Lohnkurve im entsprechenden Alter und Dienstalter berechnet. Die in der nachstehenden Tabelle enthaltene Kostenschätzung der Kostenkategorie 4 beruht auf individuellen Ziellohniveaus im Verhältnis zur Lohnkurve.

Kostenkategorie 5: Kosten aufgrund der Neuordnung von Stellen zu Richtfunktionen

Es können sich durch Neuordnungen von Stellen zu Richtfunktionen Verschiebungen in den Lohnklassen ergeben (z. B. erhöhte oder gesenkte Ziellohnklasse).

Kostenkategorie 6: Kosten durch individuelle Veränderungen von Ziellohnklassen

Diese Kosten ergeben sich aufgrund der individuellen Prüfungen im Rahmen der Umsetzung der Besoldungsrevision.

Sowohl bei der Kostenkategorie 5 wie auch 6 können sich bei angehobenen Ziellohnklassen die Löhne von Mitarbeitenden in höhere Maximalbeträge oder in höhere Höchstansätze der jeweiligen Lohnklasse entwickeln. Es können im Rahmen der Umsetzung auch Reduktionen bei den Ziellohnklassen eintreten. Dies kann zu einer mittelfristigen Reduktion des jeweiligen Lohnentwicklungspotenzials führen.

Die vorgeschlagene Umsetzung der Besoldungsrevision im Jahr 2013 staffelt die möglichen Kostenfolgen aus dem Projekt. Die nachstehende Tabelle zeigt die Kosten der Besoldungsrevision auf, mit denen in den nächsten Jahren zu rechnen ist. Sie zeigt auch auf, dass die Besoldungsrevision bereits ab 2013 mit den dafür eingestellten Mitteln finanzierbar ist:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
I. Budgetierter Zuwachs der Lohnsumme zum Vorjahr für Umsetzung Massnahmen aus Besoldungsrevision	-	400'000	400'000	-	-	-
II. Zur Verfügung stehende jährliche Mittel für Kostenfolgen aus Besoldungsrevision	-	400'000	800'000	800'000	800'000	800'000
III. Zusatzkosten durch Besoldungsrevision						
A. Kurzfristige Kostenfolgen						
Kostenkategorie 1: Kosten durch Anpassung der Besoldungstabelle	85'000	85'000	85'000	85'000	85'000	85'000
Kostenkategorie 2: Kosten der Versicherungsprämien für die Kranktaggeldversicherung (im Jahr 2013 finanziert durch Personalhilfsfonds)	250'000	250'000	250'000	250'000	250'000	250'000
<i>Summe jährlicher kurzfristiger Kostenfolgen</i>	<i>85'000</i>	<i>335'000</i>	<i>335'000</i>	<i>335'000</i>	<i>335'000</i>	<i>335'000</i>

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
B. Mittelfristige Kostenfolgen						
Kostenkategorie 3: Kosten aus Korrekturmassnahmen aufgrund der Lohnvergleichsanalyse			235'000	235'000	235'000	235'000
Kostenkategorien 4 und 6: Kosten durch Bereinigung der internen Lohnstruktur und Kosten durch individuelle Veränderungen von Ziellohnklassen			160'000	160'000	160'000	160'000
Kostenkategorie 5: Kosten aufgrund der Neuordnung von Stellen zu Richtfunktionen			70'000	70'000	70'000	70'000
<i>Summe jährlicher mittelfristiger Kostenfolgen</i>	–	–	465'000	465'000	465'000	465'000
Summe aller jährlichen Kostenfolgen	85'000	335'000	800'000	800'000	800'000	800'000

5 Parlamentarische Vorstösse

5.1 Motion 217

Der Stadtrat nimmt zur Motion 217, Marcel Budmiger und Andreas Wüest namens der SP/JUSO-Fraktion, vom 12. Juli 2011: „Fünf Wochen Ferien fürs städtische Personal“, wie folgt Stellung:

Die Motionäre fordern den Stadtrat auf, die fünfte Ferienwoche für alle Stadtangestellten einzuführen und das Personalreglement entsprechend zu ändern. Sie begründen ihren Vorstoss damit, dass der geltende Ferienanspruch von vier Wochen ungenügend sei, um sich von den Dauerbelastungen am Arbeitsplatz zu erholen. Sollte die Stadt Luzern weiterhin als attraktive Arbeitgeberin gelten und sich im Wettbewerb um attraktives Personal behaupten können, dürfe sich der Ferienanspruch nicht auf das gesetzliche Minimum beschränken, zumal der Anspruch im schweizerischen Durchschnitt schon heute eine weitere Woche betrage.

Die Stadt Luzern steht unbestrittenermassen in Konkurrenz zu öffentlichen wie auch privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Diese bieten gerade in Bereichen, in denen es der Stadt Luzern schwerfällt, entsprechende Fachleute zu engagieren, z. B. Gesundheitsberufe und

Ingenieurwesen, bezüglich des Ferienanspruchs bessere Bedingungen an. Es wird dazu auf die Ferienbestimmungen der Klinik Hirslanden und des Paraplegiker-Zentrums Nottwil verwiesen, die ihren Mitarbeitenden einen Ferienanspruch von fünf Wochen zugestehen.

Gemäss geltendem Recht regelt der Stadtrat in eigener und umfassender Kompetenz den Anspruch auf Urlaub, insbesondere bei familiären Verpflichtungen, Elternschaft und Weiterbildung. Betreffend den Ferienanspruch steht dem Stadtrat eine analoge Regelungskompetenz zu, vorenthalten blieb ihm bisher einzig die massliche Festlegung des Ferienanspruchs. Analog der Regelung der Arbeitszeit soll dem Stadtrat neu eine umfassende Kompetenz zugestanden werden.

Die Erhöhung des Ferienanspruchs steht für den Stadtrat aktuell aus finanziellen Gründen nicht zur Diskussion. Die von den Motionären geforderte fünfte Ferienwoche für alle würde Mehrkosten verursachen, da für ferienabwesende Mitarbeitende zum Teil Vertretungen eingesetzt werden müssen. Dies ergibt sich zwingend aus der Zusammensetzung von Arbeitsorten, an denen ein Tagespräsenzbetrieb besteht (z. B. Schalter, Heime, tägliche infrastrukturelle Aufgaben) und an denen abwesende Mitarbeitende ersetzt werden müssen, und solchen Arbeitsorten, an denen nicht in jedem Fall ein Ersatz gestellt werden muss (z. B. im „Büroumfeld“). Auch unter der Annahme, dass nur die Hälfte der Mitarbeitenden durch Vertretungen ersetzt werden müssen, würde dies zu Mehrkosten führen, welche die Stadt Luzern in der angespannten Finanzlage nicht vertreten kann.

Der Stadtrat beabsichtigt bei Gutheissung der beantragten Ferienregelungskompetenz neu für Mitarbeitende, die ihre Arbeit im Rahmen eines Dienst- oder Schichtplans leisten und daher nicht von den für das übrige Personal bereits geltenden Regelungen der flexiblen Arbeitszeit und der allfälligen Kompensation von geleisteten Mehrzeiten profitieren können, die tägliche Arbeitszeit anzuheben. Dadurch könnte auch diese Gruppe der Mitarbeitenden sich eine zusätzliche Woche besoldeten Urlaub mittels der Kompensation der Mehrzeit erarbeiten. Diese Regelung der 43 –Stunden-Woche galt in der Gemeinde Littau, insbesondere auch im Betagtenzentrum Staffelnhof.

Der Stadtrat lehnt die Motion ab.

5.2 Postulat 279

Der Stadtrat nimmt zum Postulat 279, Luzia Vetterli namens der SP/JUSO-Fraktion, vom 9. Januar 2012: „Schutz für Whistleblower“, wie folgt Stellung:

Der Stadtrat wird gemäss Postulat aufgefordert, eine Verordnung oder eine Richtlinie zu erstellen, wie die Mitarbeitenden der Stadt Luzern vorzugehen haben, falls sie auf Missstände in der Verwaltung stossen, die sie nicht mit ihrer direkten vorgesetzten Person besprechen können. Es soll dabei auch möglich sein, dass sie anonym an eine entsprechende Meldestelle gelangen können. Zudem soll sichergestellt werden, dass die Mitarbeitenden in diesen Situationen vor ungerechtfertigter Entlassung oder anderen Massnahmen wie Lohneinbussen oder Mobbing geschützt werden.

Mitarbeitende, die an ihrem Arbeitsplatz Missstände feststellen, ziehen es oft vor, ihre Beobachtungen für sich zu behalten, weil sie allfällige Vergeltungsmassnahmen befürchten. So werden Tatsachen verschwiegen, deren Meldung durchaus gerechtfertigt wäre.

Die Meldung von Misständen ist, auch wenn man darin ein Recht der Mitarbeitenden sieht, mit der Treuepflicht verbunden. Wird dieses Recht geltend gemacht, so ist es so zu schützen, wie andere Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben.

Der Stadtrat beabsichtigt daher, im Personalreglement Bestimmungen aufzunehmen, die das Melderecht der Mitarbeitenden (Art. 41a) und den Schutz vor missbräuchlicher Kündigung bei einer Meldung (Art. 13 Abs. 2) regeln. Er wird bei Gutheissung der beantragten Bestimmung zur Meldung von Misständen, die den Mitarbeitenden ein Melderecht zuerkennt, das Meldeverfahren in seiner Verordnung im Detail regeln. Insbesondere wird er auch Regelungen betreffend den Schutz vor Repressalien aufnehmen.

Der Stadtrat nimmt das Postulat entgegen und beantragt gleichzeitig dessen Abschreibung.

6 Stellungnahmen

Die Teilrevision wurde im Sinne der sozialpartnerschaftliche Vereinbarung der Stadt Luzern mit den Personalverbänden und den Gewerkschaften diesen zur Stellungnahme unterbreitet. Die erwähnten Organisationen haben ihre Zustimmung zu den beabsichtigten Änderungen gegeben.

7 Antrag

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragt Ihnen der Stadtrat, die Änderung des Personalreglements zu beschliessen, die Motion 217 abzulehnen sowie das Postulat 279 zu überweisen und gleichzeitig als erledigt abzuschreiben. Er unterbreitet Ihnen einen entsprechenden Beschlussvorschlag.

Luzern, 4. April 2012



Urs W. Studer
Stadtpräsident



Toni Göpfert
Stadtschreiber



Der Grosse Stadtrat von Luzern,

nach Kenntnisnahme vom Bericht und Antrag 19 vom 4. April 2012 betreffend

Teilrevision des Personalreglements der Stadt Luzern,

gestützt auf den Bericht der Geschäftsprüfungskommission,

in Anwendung von Art. 13 Abs. 1 Ziff. 1 und Art. 21 Abs. 1 Ziff. 1 der Gemeindeordnung der Stadt Luzern vom 7. Februar 1999,

beschliesst:

- I. 1. Das Personalreglement der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 wird wie folgt geändert:

Im Personalreglement werden die Begriffe mitarbeitende Person durch Mitarbeitende, das Personalamt durch die Dienstabteilung Personal, Führungsperson durch Führungskraft, Personalwesen durch Personalbereich und Dienststellen durch Dienstabteilungen ersetzt.

Art. 1 *Personalpolitische Ziele und Grundsätze*

¹ Die städtische Personalpolitik orientiert sich am Leistungsauftrag für den öffentlichen Dienst des Gemeinwesens Stadt Luzern, am Ziel der Bürgernähe und am Dienstleistungsgedanken, an den Bedürfnissen des städtischen Personals wie auch an den Möglichkeiten des Finanzhaushalts.

² Der Stadtrat erlässt ein Leitbild und Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere unter Berücksichtigung folgender Grundsätze:

- a. Die Stadt strebt ein sozialpartnerschaftliches und von gegenseitigem Respekt geprägtes Verhältnis mit dem Personal und den Personalverbänden an;
- b. Die Stadt will geeignete Mitarbeitende gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln;
- c. Die Personalplanung ist bedarfsorientiert;
- d. Die Honorierung ist arbeitsmarktkonform und leistungsorientiert;
- e. Das Potenzial der Mitarbeitenden wird genutzt und entwickelt. Sie werden entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten eingesetzt und weitergebildet sowie unterstützt, mit Veränderungen positiv umzugehen;
- f. Auf die Auswahl und die berufliche Weiterbildung der Führungskräfte wird besondere Sorgfalt gelegt;
- g. Ein wertschätzender Umgang und die Förderung der Kritikfähigkeit der Mitarbeitenden werden gepflegt;
- h. Zweckmässige Organisationsstrukturen, flexible Arbeits- und Arbeitszeitformen werden weiterentwickelt und wo möglich umgesetzt. Eine auf Zielerreichung und Entwicklung der Mitarbeitenden gerichtete Führungspraxis wird gefördert;
- i. Lehrstellen und Ausbildungsplätze werden geschaffen;

- j. Die Chancengleichheit namentlich für Frauen und Männer wie auch für Angehörige sozialer Minderheiten, jeder Ethnie, jeder Altersgruppe und sexuellen Orientierung wird verwirklicht;
- k. Arbeitsbedingungen, die den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen, werden geschaffen;
- l. Die Beschäftigung und Eingliederung von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit und geringen Arbeitsmarktchancen werden gefördert und umgesetzt;
- m. Das umweltbewusste Verhalten der Mitarbeitenden wird unterstützt;
- n. Ein Personalcontrolling als Steuerungsinstrument wird sichergestellt.

Art. 2 *Organisation des Personalbereichs*

a.–c. (bleiben unverändert)

d. Zuständige Behörde:

- Operative Personalführung: insbesondere Begründung, Umgestaltung, Beendigung der Arbeitsverhältnisse, personalrechtliche Anordnungen, Personalplanung, Personalauswahl, Entwicklung der Mitarbeitenden, bereichsspezifische berufliche Weiterbildung, Leistungsbeurteilung, Personalbudget, Lohnfestsetzung usw.;
- Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung an die Führungskräfte: Aufsicht über den delegierten Bereich;

e. (bleibt unverändert)

Art. 3 *Zuständige Behörde*

¹ (bleibt unverändert)

² Der Stadtrat kann in der Personalverordnung abweichende Bestimmungen erlassen. Insbesondere kann er

- a. (bleibt unverändert)
- b. Bereichsleitungen einer Dienstabteilung als zuständige Behörde bezeichnen;
- c.–d. (bleiben unverändert)

Art. 4 *Geltungsbereich*

¹ (bleibt unverändert)

² Das Personalreglement ist nicht anwendbar auf:

- a. Lehrpersonen und Fachpersonen der Schuldienste;
- b. (bleibt unverändert)
- c. Personen mit einem zivilrechtlichen Arbeitsvertrag.

³ Auf Personen, die vom Volk, vom Grossen Stadtrat oder vom Stadtrat gewählt wurden, finden anstelle von Art. 6 bis Art. 13 und Art. 52 bis Art. 54 die entsprechenden Bestimmungen des Personalgesetzes des Kantons Luzern sinngemäss Anwendung.

⁴ (bleibt unverändert)

Art. 5 *Begriffe*

a.–d. (bleiben unverändert)

e. Wird aufgehoben.

f. Stelle ist der Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereich der Mitarbeitenden gemäss Stellenplan und Stellenbeschreibung.

g. Wird aufgehoben.

Art. 6 *Art der Anstellung*

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich. In Ausnahmefällen können zivilrechtliche Arbeitsverhältnisse begründet werden. Der Stadtrat legt das Nähere fest.

² Das Arbeitsverhältnis wird durch einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag begründet, der zwischen den Mitarbeitenden und der zuständigen Behörde schriftlich abgeschlossen wird. Die Anstellungsbedingungen bedürfen der Zustimmung durch die Dienstabteilung Personal, sofern der Stadtrat den Arbeitsvertrag nicht zu genehmigen hat.

³ (bleibt unverändert)

Art. 6a *Dauer (neu)*

¹ In der Regel ist das Arbeitsverhältnis von unbefristeter Dauer und kann beiderseits aufgelöst werden.

² Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich insgesamt für längstens drei Jahre zulässig. Falls das Arbeitsverhältnis nach Ablauf dieser Zeitdauer verlängert wird, hat es die Wirkung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Der Stadtrat kann spezielle Bestimmungen für besondere Arbeitsverhältnisse erlassen.

³ Das befristete Arbeitsverhältnis kann beiderseits aufgelöst werden, wenn dies bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses entsprechend festgelegt wird.

Art. 8 *Probezeit*

¹ Die ersten vier Monate des unbefristeten Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

² Die Probezeit wird während einer Arbeitsverhinderung, insbesondere infolge Krankheit und Unfall, unterbrochen und mit Wiederaufnahme der Arbeit fortgesetzt.

³ Beim Wechsel in eine andere Stelle oder der zuständigen Behörde kann eine neue Probezeit vereinbart werden.

⁴ Im befristeten Arbeitsverhältnis gilt eine Probezeit nur, wenn sie im Arbeitsvertrag vereinbart wurde.

⁵ Während der Probezeit ist abzuklären, ob die Mitarbeitenden die Anforderungen der Stelle erfüllen und ob sie sich in das soziale Umfeld am Arbeitsplatz einfügen können. Spätestens einen Monat vor dem Ablauf des Probeverhältnisses ist eine Leistungsbeurteilung durchzuführen.

Art. 9 *Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Übersicht*

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a. Kündigung;
- b. Ablauf einer befristeten Anstellung ohne Kündigungsmöglichkeit;
- c. fristlose Kündigung;
- d. Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen;
- e. Auflösung infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit;
- f. Erreichen der Altersgrenze;
- g. Tod.

Art. 9a *Fristen und Termine (neu)*

¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits jederzeit unter der Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen gekündigt werden.

² Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Frist für die Kündigung des Arbeitsvertrages beiderseits drei Monate. In besonderen Fällen kann im Arbeitsvertrag eine abweichende Kündigungsfrist vereinbart werden. Sie darf die Dauer von sechs Monaten nicht übersteigen. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen bis zu einem Jahr, bei denen eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart wurde, beträgt die Kündigungsfrist einen Monat. Die Kündigung ist jeweils auf das Monatsende auszusprechen.

³ Wird eine Stelle ganz oder teilweise aufgehoben und kann den betroffenen Mitarbeitenden kein anderer Arbeitsbereich zugewiesen werden, beträgt die Kündigungsfrist für die zuständige Behörde sechs Monate.

⁴ Der Stadtrat kann in der Verordnung für bestimmte Berufsgruppen abweichende Kündigungsfristen vorsehen, sofern dies aus Gründen des Arbeitsmarktes erforderlich ist.

Art. 9b *Form (neu)*

¹ Das Arbeitsverhältnis endet formlos durch Zeitablauf oder durch schriftliche Mitteilung.

² Bei der Beendigung und Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses hat die zuständige Behörde vor der Zustellung der Mitteilung die Mitarbeitenden nach einer schriftlichen Orientierung im Rahmen des rechtlichen Gehörs mündlich oder schriftlich anzuhören.

³ Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Zustimmung der Dienstabteilung Personal und ist schriftlich zu begründen.

Art. 10 *Ordentliche Kündigung*

¹ Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits unter Einhaltung der Fristen, Termine und Formvorschriften gemäss Art. 9a und 9b durch Kündigung beendet werden.

² Die zuständige Behörde kann aus sachlich hinreichenden Gründen das Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen, insbesondere wegen:

- a. Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- b. Mängel in der Leistung und im Verhalten;
- c. mangelnder Eignung oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten;

- d. mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
- e. Aufhebung oder Anpassung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen und eine andere, zumutbare Arbeit kann nicht angeboten werden oder wird abgelehnt;
- f. Wegfall einer Anstellungsbedingung.

³ Vor der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus Gründen, welche die oder der einzelne Mitarbeitende zu vertreten hat, muss die zuständige Behörde eine Mahnung aussprechen. Sie hat dabei eine Bewährungsfrist anzusetzen und für den Fall der Nichtbewährung die Kündigung anzudrohen.

Art. 11 *Fristlose Kündigung*

¹⁻² (bleiben unverändert)

³ Die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses finden sinngemäss Anwendung.

Art. 11a *Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen (neu)*

¹ Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.

² Wird eine besoldete Freistellung vereinbart, gilt Art. 50.

³ Ausnahmsweise und soweit es im Interesse der zuständigen Behörde liegt, kann eine Abgangsentschädigung gemäss Art. 33 zugesprochen werden.

Art. 11b *Auflösung infolge Arbeitsunfähigkeit (neu)*

¹ Sind die Mitarbeitenden wegen Krankheit oder Unfall dauernd ausserstande, die Dienstpflichten voll zu erfüllen, wird das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Fristen, Termine und Form gemäss Art. 9a und 9b beendet oder umgestaltet.

² Die volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit gilt als dauernd, wenn die zuständige Behörde, gestützt auf ein Gutachten der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes, dies so beurteilt oder wenn sie länger als zwölf Monate dauert. Die zuständige Behörde kann die Frist in Ausnahmefällen verlängern.

³ Der Stadtrat regelt das Nähere, insbesondere die Entschädigung nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 11c *Beendigung bei Erreichen der Altersgrenze (neu)*

¹ Das Arbeitsverhältnis endet spätestens am Monatsende nach der Erfüllung des 65. Altersjahres.

² Die zuständige Behörde kann im Einzelfall die Mitarbeitenden bis zur Erfüllung des 68. Altersjahres beschäftigen.

Art. 11d *Beendigung zur Unzeit (neu)*

Die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit sind nach Ablauf der Probezeit anzuwenden, ausgenommen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit und fristloser Entlassung.

Art. 12 *Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses*

¹ (bleibt unverändert)

² Wesentliche Bestandteile sind:

- a. die Art der Anstellung;
- b. die Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- c. die Stelle, unter Vorbehalt von Abs. 5;
- d. der Lohn, unter Vorbehalt der Anwendung der besoldungsrechtlichen Bestimmungen;
- e. das Arbeitspensum.

³ (bisheriger Abs. 2 bleibt unverändert und wird neu zu Abs. 3)

⁴ Die Annahme der Offerten gemäss Abs. 1 und 3 wird vermutet, wenn die oder der einzelne Mitarbeitende der zuständigen Behörde nicht innert der Kündigungsfrist schriftlich mitteilt, dass sie oder er diese nicht annimmt.

⁵ Die zuständige Behörde kann den Mitarbeitenden einen anderen zumutbaren Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereich zuweisen, wenn das dienstliche Interesse dies verlangt und dadurch der Kerngehalt der Tätigkeit nicht verändert wird.

Art. 13 *Schutz vor missbräuchlicher Kündigung*

¹ (bleibt unverändert)

² Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie die zuständige Behörde ausspricht, weil eine Meldung von Missständen gestützt auf Art. 41a gemacht worden ist.

Art. 14 *Schutz vor Kündigung zur Unzeit*

Wird aufgehoben.

Art. 15 *Hilfestellung bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle*

¹ Die zuständige Behörde kann in Absprache mit der Dienstabteilung Personal den zu entlassenden Mitarbeitenden in besonderen Fällen eine Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle anbieten.

² (bleibt unverändert)

³ Art. 11b und Art. 32 ff. bleiben vorbehalten.

Art. 16 *Arbeitszeit*

¹ Der Stadtrat setzt die Sollarbeitszeit fest.

² Er regelt die Arbeitszeit und die arbeitsfreien Tage. Er erlässt Bestimmungen über Arbeitszeitformen und Teilzeitarbeit und berücksichtigt dabei die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit.

³ Die Mitarbeitenden können ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist. Der Stadtrat regelt den Anspruch auf Ausgleich oder Vergütung.

Art. 17–19 *Übertragung von Mehr- und Minderzeiten; Arbeitszeitmodelle; Angedordnete Arbeit*

Werden aufgehoben.

Zwischentitel:

IV. Ferien, Urlaub, Elternschaft, Krankheit und Unfall, Dienstleistungen

Art. 20 *Ferien, Urlaub, Elternschaft, Krankheit und Unfall, Dienstleistungen*

Der Stadtrat regelt:

- a. den Ferienanspruch;
- b. den Anspruch auf besoldeten und unbesoldeten Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, Elternschaft und Weiterbildung;
- c. die Rechte und Pflichten sowie den Anspruch auf Zahlung der Besoldung bei Krankheit und Unfall, bei öffentlichen Dienstleistungen und bei humanitären Einsätzen. Der Stadtrat kann für die Fortzahlung der Besoldung bei Krankheit eine Versicherung abschliessen. Die dafür notwendigen Prämienkosten sind jeweils in den Voranschlag aufzunehmen.

Art. 21 *Urlaub im Allgemeinen*

Wird aufgehoben.

Art. 22 *Besoldung*

¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Besoldung. Diese besteht aus dem Lohn und aus allfälligen Leistungszulagen, ausserordentlichen Zulagen, Funktionszulagen und Sozialzulagen.

² (bleibt unverändert)

Art. 23 *Lohnsystem*

¹ Die Lohnklassen, deren Mindest- und Höchstansätze, richten sich nach dem Anhang zum Personalreglement.

² Der Stadtrat regelt das Nähere, insbesondere die Zuordnung der Lohnklassen zu den Richtfunktionen. Dabei berücksichtigt er insbesondere Art und Umfang der Aufgaben, die Arbeitsbedingungen, die von der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber geforderte Selbstständigkeit, Verantwortung, Ausbildung und Erfahrung sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt.

³ Der Stadtrat legt das Verfahren der Lohnentwicklung fest. Diese richtet sich, im Rahmen des Personalbudgets, nach den Leistungen und den beruflichen Erfahrungen der oder des einzelnen Mitarbeitenden. Für besondere Fälle können weitere, nicht personenbezogene Kriterien vorgesehen werden.

⁴ (bisheriger Abs. 3 bleibt unverändert und wird neu zu Abs. 4)

Art. 24 *Leistungszulage*

¹ Die zuständige Behörde kann den Mitarbeitenden eine Leistungszulage zusprechen, wenn sie ausgezeichnete Leistungen erbringen und das Lohnmaximum der jeweiligen Lohnklasse erreicht haben.

² (bleibt unverändert)

Art. 25 *Ausserordentliche Zulagen*

¹ Der Stadtrat kann auf Vorschlag der zuständigen Behörde eine ausserordentliche Zulage an einzelne Mitarbeitende oder an ein Team zusprechen, wenn sie ausserordentliche Leistungen erbracht haben.

² (bleibt unverändert)

Art. 27 *Sozialzulagen*

¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss den bundes- und kantonrechtlichen Bestimmungen zu den Familienzulagen.

² (bleibt unverändert)

Art. 28 *Vergütungen*

Der Stadtrat regelt die Vergütung für:

- a. Überstunden;
- b. Mehrstunden;
- c. Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit;
- d. Pikettdienst;
- e. besondere Arbeitsleistungen;
- f. Spesen.

Art. 29 *Weitere Vergütungen*

Wird aufgehoben.

Art. 31 *Anspruch bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Arbeitsunfähigkeit*

Wird aufgehoben.

Art. 33a *Sozialplan (neu)*

Kommt es infolge von Stellenabbau zur Beendigung einer Vielzahl von Arbeitsverhältnissen, legt der Stadtrat unter Mitarbeit der Personalverbände einen Sozialplan fest. Der Stadtrat regelt die Leistungen der Stadt, die sich nach Art. 32 und 33 ausrichten. Er kann auch zusätzliche oder Leistungen anderer Art vorsehen.

Art. 34 *Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht*

¹ (bleibt unverändert)

² Sie haben die gesamte Arbeitszeit für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu verwenden. Sie sind verpflichtet, in zumutbarem Ausmass Arbeitszeit gestützt auf

Art. 16 Abs. 3 zu leisten, andere Funktionen zu erfüllen und im Team sowie mit anderen Dienstabteilungen zusammenzuarbeiten.

³⁻⁴ (bleiben unverändert)

Art. 37 Stellenplan

¹ Der Stadtrat erlässt den Stellenplan für alle Anstellungen. Er revidiert ihn jährlich.

² (bleibt unverändert)

³ Die zuständige Behörde kann in besonderen Fällen im Rahmen des Personalbudgets und unter Zustimmung der Dienstabteilung Personal kurzfristig vom Stellenplan abweichen. Der Stadtrat entscheidet bei der nächsten Stellenplanrevision, ob die Abweichung genehmigt und der Stellenplan abgeändert wird. Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen für Dienstabteilungen mit Leistungsauftrag und Globalbudget.

⁴ (bleibt unverändert)

Art. 41a Meldung von Missständen (neu)

¹ Die Mitarbeitenden verstossen nicht gegen ihre Treuepflicht, wenn sie ihrer zuständigen Behörde bzw. deren übergeordneten städtischen Instanz in Treu und Glauben Missstände melden. Die Meldung kann anonym erfolgen.

² Der Stadtrat regelt das Nähere, insbesondere wie die Mitarbeitenden vorzugehen haben, wenn

- a. die angerufene Instanz gemäss Abs. 1 gestützt auf die Meldung nicht innert angemessener Frist wirksame Massnahmen ergreift,
- b. sie aufgrund der Umstände annehmen müssen, dass trotz der Meldung keine wirksamen Massnahmen ergriffen werden,
- c. die Verfolgung der Taten vereitelt werden könnte,
- d. Gefahr in Verzug ist.

Art. 43 Verbot der Annahme von Geschenken

¹ (bleibt unverändert)

² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 44 Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen

¹ Gebühren und Entschädigungen für dienstliche oder notarielle Tätigkeiten fallen in der Regel in die Stadtkasse.

² Der Stadtrat regelt das Nähere.

Zwischentitel:

VII. Administrativuntersuchung und vorsorgliche Massnahmen (neu)

Art. 49 Administrativuntersuchung (neu)

Bestehen Anhaltspunkte, dass Dienstpflichten verletzt worden sind, kann die zuständige Behörde zur Klärung des Sachverhalts eine Administrativuntersuchung einleiten. Die Einleitung der Untersuchung bedarf der Zustimmung des Stadtrates.

Art. 50 Vorsorgliche Massnahmen (neu)

¹ Die zuständige Behörde trifft die notwendigen vorsorglichen Massnahmen, wenn der geordnete Vollzug der dienstlichen Aufgaben gefährdet ist.

² Sie entscheidet über die Weiterausrichtung, die Kürzung oder den Entzug des Lohns. Bei Freistellung aus betrieblichen Interessen ist den Mitarbeitenden in jedem Fall der volle Lohn auszurichten.

³ Die Nachzahlung des Lohns wird spätestens im Zeitpunkt der Mitteilung über die Fortsetzung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgelegt.

⁴ Wird eine besoldete Freistellung im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart, so werden die Guthaben der Ferien, Mehrstunden, Überstunden sowie Dienstaltersgeschenke damit abgegolten, sofern die Mitarbeitenden und die zuständige Behörde dies vereinbart haben.

Art. 51 Disziplinarverfahren

Wird aufgehoben.

Art. 57 Berechnung des Lohns für das Jahr 2013

Der nach bisherigem Recht per 1. Januar 2013 festgelegte Lohn ist der Lohn nach neuem Recht.

Art. 60b Berechnung des Lohns für das Jahr 2010

Wird aufgehoben.

Art. 60c Mutterschaftsurlaub

Wird aufgehoben.

Art. 60d Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

Wird aufgehoben.

Anhang I

Besoldungsordnung gemäss Personalreglement

(zu Art. 23 und 24)

¹ Die Höhe des Besoldungsanspruchs richtet sich nach folgender Skala:

Klasse	Mindestansatz	Lohnmaximum	Höchstansatz (inklusive Maximum der Leistungszulagen)
1	48'220.95	62'884.30	66'544.90
2	49'090.80	66'375.65	70'690.75
3	50'685.50	68'937.00	73'493.40
4	53'082.45	72'183.45	76'958.70
5	56'131.90	76'335.65	81'386.60
6	58'376.60	79'400.65	84'656.65

Klasse	Mindestansatz	Lohnmaximum	Höchstansatz (inklusive Maximum der Leistungszulagen)
7	61'747.65	83'970.85	89'526.65
8	65'324.85	88'842.50	94'721.90
9	69'110.50	93'999.90	100'222.25
10	73'126.00	99'443.05	106'022.30
11	77'205.25	104'989.35	111'935.40
12	81'313.70	110'582.65	117'899.90
13	85'451.25	116'224.20	123'917.45
14	89'643.80	121'920.65	129'989.85
15	93'912.45	127'713.55	136'163.85
16	98'342.55	133'742.80	142'592.85
17	102'893.65	139'932.40	149'192.10
18	107'565.80	146'279.95	155'958.50
19	112'459.85	152'944.65	163'065.85
20	117'817.85	160'244.85	170'851.60
21	123'656.60	168'179.30	179'310.00
22	130'080.40	176'907.20	188'613.90
23	136'606.20	185'793.15	198'089.90
24	143'270.90	194'838.20	207'730.05
25	150'049.90	204'074.90	217'581.15

² Die Besoldungen basieren auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 109,6 Punkten (Basis Mai 2000 = 100 Punkte) oder 116,3 Punkten (Basis Mai 1993 = 100 Punkte) (Stand November 2010).

Anhang II
Einreihung der Funktionen
Wird aufgehoben

2. Diese Änderung des Personalreglements tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.
- II. Die Motion 217, Marcel Budmiger und Andreas Wüest namens der SP/JUSO-Fraktion, vom 12. Juli 2011: „Fünf Wochen Ferien fürs städtische Personal“, wird abgelehnt.
- III. Das Postulat 279, Luzia Vetterli namens der SP/JUSO-Fraktion, vom 9. Januar 2012: „Schutz für Whistleblower“, wird überwiesen und gleichzeitig als erledigt abgeschrieben.
- IV. Der Beschluss gemäss Ziffer I unterliegt dem fakultativen Referendum.

Definitiver Beschluss des Grossen Stadtrates von Luzern,

Der Grosse Stadtrat von Luzern,

nach Kenntnisnahme vom Bericht und Antrag 19 vom 4. April 2012 betreffend

Teilrevision des Personalreglements der Stadt Luzern,

gestützt auf den Bericht der Geschäftsprüfungskommission,

in Anwendung von Art. 13 Abs. 1 Ziff. 1 und Art. 21 Abs. 1 Ziff. 1 der Gemeindeordnung der Stadt Luzern vom 7. Februar 1999,

beschliesst:

- I. 1. Das Personalreglement der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 wird wie folgt geändert:

Im Personalreglement werden die Begriffe mitarbeitende Person durch Mitarbeitende, das Personalamt durch die Dienstabteilung Personal, Führungsperson durch Führungskraft, Personalwesen durch Personalbereich und Dienststellen durch Dienstabteilungen ersetzt.

Art. 1 Personalpolitische Ziele und Grundsätze

¹ Die städtische Personalpolitik orientiert sich am Leistungsauftrag für den öffentlichen Dienst des Gemeinwesens Stadt Luzern, am Ziel der Bürgernähe und am Dienstleistungsgedanken, an den Bedürfnissen des städtischen Personals wie auch an den Möglichkeiten des Finanzhaushalts.

² Der Stadtrat erlässt ein Leitbild und Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere unter Berücksichtigung folgender Grundsätze:

- o. Die Stadt strebt ein sozialpartnerschaftliches und von gegenseitigem Respekt geprägtes Verhältnis mit dem Personal und den Personalverbänden an;
- p. Die Stadt will geeignete Mitarbeitende gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln;
- q. Die Personalplanung ist bedarfsorientiert;
- r. Die Honorierung ist arbeitsmarktkonform und leistungsorientiert;
- s. Das Potenzial der Mitarbeitenden wird genutzt und entwickelt. Sie werden entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten eingesetzt und weitergebildet sowie unterstützt, mit Veränderungen positiv umzugehen;
- t. Auf die Auswahl und die berufliche Weiterbildung der Führungskräfte wird besondere Sorgfalt gelegt;
- u. Ein wertschätzender Umgang und die Förderung der Kritikfähigkeit der Mitarbeitenden werden gepflegt;
- v. Zweckmässige Organisationsstrukturen, flexible Arbeits- und Arbeitszeitformen werden weiterentwickelt und wo möglich umgesetzt. Eine auf Zielerreichung und Entwicklung der Mitarbeitenden gerichtete Führungspraxis wird gefördert;

- w. Lehrstellen und Ausbildungsplätze werden geschaffen;
- x. Die Chancengleichheit namentlich für Frauen und Männer wie auch für Angehörige sozialer Minderheiten, jeder Ethnie, jeder Altersgruppe und sexuellen Orientierung wird verwirklicht;
- y. Arbeitsbedingungen, die den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen, werden geschaffen;
- z. Die Beschäftigung und Eingliederung von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit und geringen Arbeitsmarktchancen werden gefördert und umgesetzt;
- aa. Das umweltbewusste Verhalten der Mitarbeitenden wird unterstützt;
- bb. Ein Personalcontrolling als Steuerungsinstrument wird sichergestellt.

Art. 2 *Organisation des Personalbereichs*

a.–c. (bleiben unverändert)

f. Zuständige Behörde:

- Operative Personalführung: insbesondere Begründung, Umgestaltung, Beendigung der Arbeitsverhältnisse, personalrechtliche Anordnungen, Personalplanung, Personalauswahl, Entwicklung der Mitarbeitenden, bereichsspezifische berufliche Weiterbildung, Leistungsbeurteilung, Personalbudget, Lohnfestsetzung usw.;
- Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung an die Führungskräfte: Aufsicht über den delegierten Bereich;

g. (bleibt unverändert)

Art. 3 *Zuständige Behörde*

¹ (bleibt unverändert)

² Der Stadtrat kann in der Personalverordnung abweichende Bestimmungen erlassen. Insbesondere kann er

- a. (bleibt unverändert)
- b. Bereichsleitungen einer Dienstabteilung als zuständige Behörde bezeichnen;
- c.–d. (bleiben unverändert)

Art. 4 *Geltungsbereich*

¹ (bleibt unverändert)

² Das Personalreglement ist nicht anwendbar auf:

- a. Lehrpersonen und Fachpersonen der Schuldienste;
- b. (bleibt unverändert)
- c. Personen mit einem zivilrechtlichen Arbeitsvertrag.

³ Auf Personen, die vom Volk, vom Grossen Stadtrat oder vom Stadtrat gewählt wurden, finden anstelle von Art. 6 bis Art. 13 und Art. 52 bis Art. 54 die entsprechenden Bestimmungen des Personalgesetzes des Kantons Luzern sinngemäss Anwendung.

⁴ (bleibt unverändert)

Art. 5 *Begriffe*

a.–d. (bleiben unverändert)

e. Wird aufgehoben.

f. Stelle ist der Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereich der Mitarbeitenden gemäss Stellenplan und Stellenbeschreibung.

g. Wird aufgehoben.

Art. 6 *Art der Anstellung*

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich. In Ausnahmefällen können zivilrechtliche Arbeitsverhältnisse begründet werden. Der Stadtrat legt das Nähere fest.

² Das Arbeitsverhältnis wird durch einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag begründet, der zwischen den Mitarbeitenden und der zuständigen Behörde schriftlich abgeschlossen wird. Die Anstellungsbedingungen bedürfen der Zustimmung durch die Dienstabteilung Personal, sofern der Stadtrat den Arbeitsvertrag nicht zu genehmigen hat.

³ (bleibt unverändert)

Art. 6a *Dauer (neu)*

¹ In der Regel ist das Arbeitsverhältnis von unbefristeter Dauer und kann beiderseits aufgelöst werden.

² Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich insgesamt für längstens drei Jahre zulässig. Falls das Arbeitsverhältnis nach Ablauf dieser Zeitdauer verlängert wird, hat es die Wirkung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Der Stadtrat kann spezielle Bestimmungen für besondere Arbeitsverhältnisse erlassen.

³ Das befristete Arbeitsverhältnis kann beiderseits aufgelöst werden, wenn dies bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses entsprechend festgelegt wird.

Art. 8 *Probezeit*

¹ Die ersten vier Monate des unbefristeten Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

² Die Probezeit wird während einer Arbeitsverhinderung, insbesondere infolge Krankheit und Unfall, unterbrochen und mit Wiederaufnahme der Arbeit fortgesetzt.

³ Beim Wechsel in eine andere Stelle oder der zuständigen Behörde kann eine neue Probezeit vereinbart werden.

⁴ Im befristeten Arbeitsverhältnis gilt eine Probezeit nur, wenn sie im Arbeitsvertrag vereinbart wurde.

⁵ Während der Probezeit ist abzuklären, ob die Mitarbeitenden die Anforderungen der Stelle erfüllen und ob sie sich in das soziale Umfeld am Arbeitsplatz einfügen können. Spätestens einen Monat vor dem Ablauf des Probeverhältnisses ist eine Leistungsbeurteilung durchzuführen.

Art. 9 *Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Übersicht*

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- h. Kündigung;
- i. Ablauf einer befristeten Anstellung ohne Kündigungsmöglichkeit;
- j. fristlose Kündigung;
- k. Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen;
- l. Auflösung infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit;
- m. Erreichen der Altersgrenze;
- n. Tod.

Art. 9a *Fristen und Termine (neu)*

¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits jederzeit unter der Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen gekündigt werden.

² Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Frist für die Kündigung des Arbeitsvertrages beiderseits drei Monate. In besonderen Fällen kann im Arbeitsvertrag eine abweichende Kündigungsfrist vereinbart werden. Sie darf die Dauer von sechs Monaten nicht übersteigen. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen bis zu einem Jahr, bei denen eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart wurde, beträgt die Kündigungsfrist einen Monat. Die Kündigung ist jeweils auf das Monatsende auszusprechen.

³ Wird eine Stelle ganz oder teilweise aufgehoben und kann den betroffenen Mitarbeitenden kein anderer Arbeitsbereich zugewiesen werden, beträgt die Kündigungsfrist für die zuständige Behörde sechs Monate.

⁴ Der Stadtrat kann in der Verordnung für bestimmte Berufsgruppen abweichende Kündigungsfristen vorsehen, sofern dies aus Gründen des Arbeitsmarktes erforderlich ist.

Art. 9b *Form (neu)*

¹ Das Arbeitsverhältnis endet formlos durch Zeitablauf oder durch schriftliche Mitteilung.

² Bei der Beendigung und Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses hat die zuständige Behörde vor der Zustellung der Mitteilung die Mitarbeitenden nach einer schriftlichen Orientierung im Rahmen des rechtlichen Gehörs mündlich oder schriftlich anzuhören.

³ Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Zustimmung der Dienstabteilung Personal und ist schriftlich zu begründen.

Art. 10 *Ordentliche Kündigung*

¹ Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits unter Einhaltung der Fristen, Termine und Formvorschriften gemäss Art. 9a und 9b durch Kündigung beendet werden.

² Die zuständige Behörde kann aus sachlich hinreichenden Gründen das Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen, insbesondere wegen:

- a. Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- b. Mängel in der Leistung und im Verhalten;

- c. mangelnder Eignung oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten;
- d. mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
- e. Aufhebung oder Anpassung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen und eine andere, zumutbare Arbeit kann nicht angeboten werden oder wird abgelehnt;
- f. Wegfall einer Anstellungsbedingung.

³ Vor der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus Gründen, welche die oder der einzelne Mitarbeitende zu vertreten hat, muss die zuständige Behörde eine Mahnung aussprechen. Sie hat dabei eine Bewährungsfrist anzusetzen und für den Fall der Nichtbewährung die Kündigung anzudrohen.

Art. 11 *Fristlose Kündigung*

¹⁻² (bleiben unverändert)

³ Die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses finden sinngemäss Anwendung.

Art. 11a *Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen (neu)*

¹ Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.

² Wird eine besoldete Freistellung vereinbart, gilt Art. 50.

³ Ausnahmsweise und soweit es im Interesse der zuständigen Behörde liegt, kann eine Abgangsentschädigung gemäss Art. 33 zugesprochen werden.

Art. 11b *Auflösung infolge Arbeitsunfähigkeit (neu)*

¹ Sind die Mitarbeitenden wegen Krankheit oder Unfall dauernd ausserstande, die Dienstpflichten voll zu erfüllen, wird das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Fristen, Termine und Form gemäss Art. 9a und 9b beendet oder umgestaltet.

² Die volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit gilt als dauernd, wenn die zuständige Behörde, gestützt auf ein Gutachten der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes, dies so beurteilt oder wenn sie länger als zwölf Monate dauert. Die zuständige Behörde kann die Frist in Ausnahmefällen verlängern.

³ Der Stadtrat regelt das Nähere, insbesondere die Entschädigung nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 11c *Beendigung bei Erreichen der Altersgrenze (neu)*

¹ Das Arbeitsverhältnis endet spätestens am Monatsende nach der Erfüllung des 65. Altersjahres.

² Die zuständige Behörde kann im Einzelfall die Mitarbeitenden bis zur Erfüllung des 68. Altersjahres beschäftigen.

Art. 11d *Beendigung zur Unzeit (neu)*

Die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit sind nach Ablauf der Probezeit anzuwenden, ausgenommen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit und fristloser Entlassung.

Art. 12 *Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses*

¹ (bleibt unverändert)

² Wesentliche Bestandteile sind:

- a. die Art der Anstellung;
- b. die Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- c. die Stelle, unter Vorbehalt von Abs. 5;
- d. der Lohn, unter Vorbehalt der Anwendung der besoldungsrechtlichen Bestimmungen;
- e. das Arbeitspensum.

³ (bisheriger Abs. 2 bleibt unverändert und wird neu zu Abs. 3)

⁴ Die Annahme der Offerten gemäss Abs. 1 und 3 wird vermutet, wenn die oder der einzelne Mitarbeitende der zuständigen Behörde nicht innert der Kündigungsfrist schriftlich mitteilt, dass sie oder er diese nicht annimmt.

⁵ Die zuständige Behörde kann den Mitarbeitenden einen anderen zumutbaren Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereich zuweisen, wenn das dienstliche Interesse dies verlangt und dadurch der Kerngehalt der Tätigkeit nicht verändert wird.

Art. 13 *Schutz vor missbräuchlicher Kündigung*

¹ (bleibt unverändert)

² Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie die zuständige Behörde ausspricht, weil eine Meldung von Missständen gestützt auf Art. 41a gemacht worden ist.

Art. 14 *Schutz vor Kündigung zur Unzeit*

Wird aufgehoben.

Art. 15 *Hilfestellung bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle*

¹ Die zuständige Behörde kann in Absprache mit der Dienstabteilung Personal den zu entlassenden Mitarbeitenden in besonderen Fällen eine Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle anbieten.

² (bleibt unverändert)

³ Art. 11b und Art. 32 ff. bleiben vorbehalten.

Art. 16 *Arbeitszeit*

¹ Der Stadtrat setzt die Sollarbeitszeit fest.

² Er regelt die Arbeitszeit und die arbeitsfreien Tage. Er erlässt Bestimmungen über Arbeitszeitformen und Teilzeitarbeit und berücksichtigt dabei die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit.

³ Die Mitarbeitenden können ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist. Der Stadtrat regelt den Anspruch auf Ausgleich oder Vergütung.

Art. 17–19 *Übertragung von Mehr- und Minderzeiten; Arbeitszeitmodelle; Angeordnete Arbeit*

Werden aufgehoben.

Zwischentitel:

IV. Ferien, Urlaub, Elternschaft, Krankheit und Unfall, Dienstleistungen

Art. 20 *Ferien, Urlaub, Elternschaft, Krankheit und Unfall, Dienstleistungen*

Der Stadtrat regelt:

- a. den Ferienanspruch;
- b. den Anspruch auf besoldeten und unbesoldeten Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, Elternschaft und Weiterbildung;
- c. die Rechte und Pflichten sowie den Anspruch auf Zahlung der Besoldung bei Krankheit und Unfall, bei öffentlichen Dienstleistungen und bei humanitären Einsätzen. Der Stadtrat kann für die Fortzahlung der Besoldung bei Krankheit eine Versicherung abschliessen. Die dafür notwendigen Prämienkosten sind jeweils in den Voranschlag aufzunehmen.

Art. 21 *Urlaub im Allgemeinen*

Wird aufgehoben.

Art. 22 *Besoldung*

¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Besoldung. Diese besteht aus dem Lohn und aus allfälligen Leistungszulagen, ausserordentlichen Zulagen, Funktionszulagen und Sozialzulagen.

² (bleibt unverändert)

Art. 23 *Lohnsystem*

¹ Die Lohnklassen, deren Mindest- und Höchstansätze, richten sich nach dem Anhang zum Personalreglement.

² Der Stadtrat regelt das Nähere, insbesondere die Zuordnung der Lohnklassen zu den Richtfunktionen. Dabei berücksichtigt er insbesondere Art und Umfang der Aufgaben, die Arbeitsbedingungen, die von der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber geforderte Selbstständigkeit, Verantwortung, Ausbildung und Erfahrung sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt.

³ Der Stadtrat legt das Verfahren der Lohnentwicklung fest. Diese richtet sich, im Rahmen des Personalbudgets, nach den Leistungen und den beruflichen Erfahrungen der oder des einzelnen Mitarbeitenden. Für besondere Fälle können weitere, nicht personenbezogene Kriterien vorgesehen werden.

⁴ (bisheriger Abs. 3 bleibt unverändert und wird neu zu Abs. 4)

Art. 24 *Leistungszulage*

¹ Die zuständige Behörde kann den Mitarbeitenden eine Leistungszulage zusprechen, wenn sie ausgezeichnete Leistungen erbringen und das Lohnmaximum der jeweiligen Lohnklasse erreicht haben.

² (bleibt unverändert)

Art. 25 *Ausserordentliche Zulagen*

¹ Der Stadtrat kann auf Vorschlag der zuständigen Behörde eine ausserordentliche Zulage an einzelne Mitarbeitende oder an ein Team zusprechen, wenn sie ausserordentliche Leistungen erbracht haben.

² (bleibt unverändert)

Art. 27 *Sozialzulagen*

¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss den bundes- und kantonrechtlichen Bestimmungen zu den Familienzulagen.

² (bleibt unverändert)

Art. 28 *Vergütungen*

Der Stadtrat regelt die Vergütung für:

- a. Überstunden;
- b. Mehrstunden;
- c. Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit;
- d. Pikettdienst;
- e. besondere Arbeitsleistungen;
- f. Spesen.

Art. 29 *Weitere Vergütungen*

Wird aufgehoben.

Art. 31 *Anspruch bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Arbeitsunfähigkeit*

Wird aufgehoben.

Art. 33a *Sozialplan (neu)*

Kommt es infolge von Stellenabbau zur Beendigung einer Vielzahl von Arbeitsverhältnissen, legt der Stadtrat unter Mitarbeit der Personalverbände einen Sozialplan fest. Der Stadtrat regelt die Leistungen der Stadt, die sich nach Art. 32 und 33 ausrichten. Er kann auch zusätzliche oder Leistungen anderer Art vorsehen.

Art. 34 *Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht*

¹ (bleibt unverändert)

² Sie haben die gesamte Arbeitszeit für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu

verwenden. Sie sind verpflichtet, in zumutbarem Ausmass Arbeitszeit gestützt auf

Art. 16 Abs. 3 zu leisten, andere Funktionen zu erfüllen und im Team sowie mit anderen Dienstabteilungen zusammenzuarbeiten.

³⁻⁴ (bleiben unverändert)

Art. 37 Stellenplan

¹ Der Stadtrat erlässt den Stellenplan für alle Anstellungen. Er revidiert ihn jährlich.

² (bleibt unverändert)

³ Die zuständige Behörde kann in besonderen Fällen im Rahmen des Personalbudgets und unter Zustimmung der Dienstabteilung Personal kurzfristig vom Stellenplan abweichen. Der Stadtrat entscheidet bei der nächsten Stellenplanrevision, ob die Abweichung genehmigt und der Stellenplan abgeändert wird. Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen für Dienstabteilungen mit Leistungsauftrag und Globalbudget.

⁴ (bleibt unverändert)

Art. 41a Meldung von Missständen (neu)

¹ Die Mitarbeitenden verstossen nicht gegen ihre Treuepflicht, wenn sie ihrer zuständigen Behörde bzw. deren übergeordneten städtischen Instanz in Treu und Glauben Missstände melden. Die Meldung kann anonym erfolgen.

² Der Stadtrat regelt das Nähere, insbesondere wie die Mitarbeitenden vorzugehen haben, wenn

- a. die angerufene Instanz gemäss Abs. 1 gestützt auf die Meldung nicht innert angemessener Frist wirksame Massnahmen ergreift,
- b. sie aufgrund der Umstände annehmen müssen, dass trotz der Meldung keine wirksamen Massnahmen ergriffen werden,
- c. die Verfolgung der Taten vereitelt werden könnte,
- d. Gefahr in Verzug ist.

Art. 43 Verbot der Annahme von Geschenken

¹ (bleibt unverändert)

² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 44 Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen

¹ Gebühren und Entschädigungen für dienstliche oder notarielle Tätigkeiten fallen in der Regel in die Stadtkasse.

² Der Stadtrat regelt das Nähere.

Zwischentitel:

VII. Administrativuntersuchung und vorsorgliche Massnahmen (neu)

Art. 49 Administrativuntersuchung (neu)

Bestehen Anhaltspunkte, dass Dienstpflichten verletzt worden sind, kann die zustän-

dige Behörde zur Klärung des Sachverhalts eine Administrativuntersuchung einleiten. Die Einleitung der Untersuchung bedarf der Zustimmung des Stadtrates.

Art. 50 *Vorsorgliche Massnahmen (neu)*

¹ Die zuständige Behörde trifft die notwendigen vorsorglichen Massnahmen, wenn der geordnete Vollzug der dienstlichen Aufgaben gefährdet ist.

² Sie entscheidet über die Weiterausrichtung, die Kürzung oder den Entzug des Lohns. Bei Freistellung aus betrieblichen Interessen ist den Mitarbeitenden in jedem Fall der volle Lohn auszurichten.

³ Die Nachzahlung des Lohns wird spätestens im Zeitpunkt der Mitteilung über die Fortsetzung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgelegt.

⁴ Wird eine besoldete Freistellung im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart, so werden die Guthaben der Ferien, Mehrstunden, Überstunden sowie Dienstaltersgeschenke damit abgegolten, sofern die Mitarbeitenden und die zuständige Behörde dies vereinbart haben.

Art. 51 *Disziplinarverfahren*

Wird aufgehoben.

Art. 57 *Berechnung des Lohns für das Jahr 2013*

Der nach bisherigem Recht per 1. Januar 2013 festgelegte Lohn ist der Lohn nach neuem Recht.

Art. 60b *Berechnung des Lohns für das Jahr 2010*

Wird aufgehoben.

Art. 60c *Mutterschaftsurlaub*

Wird aufgehoben.

Art. 60d *Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall*

Wird aufgehoben.

Anhang I

Besoldungsordnung gemäss Personalreglement

(zu Art. 23 und 24)

¹ Die Höhe des Besoldungsanspruchs richtet sich nach folgender Skala:

Klasse	Mindestansatz	Lohnmaximum	Höchstansatz (inklusive Maximum der Leistungszulagen)
1	48'220.95	62'884.30	66'544.90
2	49'090.80	66'375.65	70'690.75
3	50'685.50	68'937.00	73'493.40
4	53'082.45	72'183.45	76'958.70

Klasse	Mindestansatz	Lohnmaximum	Höchstansatz (inklusive Maximum der Leistungszulagen)
5	56'131.90	76'335.65	81'386.60
6	58'376.60	79'400.65	84'656.65
7	61'747.65	83'970.85	89'526.65
8	65'324.85	88'842.50	94'721.90
9	69'110.50	93'999.90	100'222.25
10	73'126.00	99'443.05	106'022.30
11	77'205.25	104'989.35	111'935.40
12	81'313.70	110'582.65	117'899.90
13	85'451.25	116'224.20	123'917.45
14	89'643.80	121'920.65	129'989.85
15	93'912.45	127'713.55	136'163.85
16	98'342.55	133'742.80	142'592.85
17	102'893.65	139'932.40	149'192.10
18	107'565.80	146'279.95	155'958.50
19	112'459.85	152'944.65	163'065.85
20	117'817.85	160'244.85	170'851.60
21	123'656.60	168'179.30	179'310.00
22	130'080.40	176'907.20	188'613.90
23	136'606.20	185'793.15	198'089.90
24	143'270.90	194'838.20	207'730.05
25	150'049.90	204'074.90	217'581.15

² Die Besoldungen basieren auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 109,6 Punkten (Basis Mai 2000 = 100 Punkte) oder 116,3 Punkten (Basis Mai 1993 = 100 Punkte) (Stand November 2010).

Anhang II

Einreihung der Funktionen

Wird aufgehoben

2. Diese Änderung des Personalreglements tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.
- II. Die Motion 217, Marcel Budmiger und Andreas Wüest namens der SP/JUSO-Fraktion, vom 12. Juli 2011: „Fünf Wochen Ferien fürs städtische Personal“, wird abgelehnt.
- III. Das Postulat 279, Luzia Vetterli namens der SP/JUSO-Fraktion, vom 9. Januar 2012: „Schutz für Whistleblower“, wird überwiesen und entgegen dem Antrag des Stadtrates nicht abgeschrieben.
- IV. Der Beschluss gemäss Ziffer I unterliegt dem fakultativen Referendum.

Luzern, 14. Juni 2012

Namens des Grossen Stadtrates von Luzern



Korintha Bärtsch
Ratspräsidentin



Hans Büchli
Leiter Sekretariat Grosser Stadtrat

