



**Stadt
Luzern**

Stadtrat

Stellungnahme

zum

Postulat

Nr. 108 2010/2012

von Désirée Stocker namens der GLP-Fraktion,
Sonja Döbeli Stirnemann namens der FDP-Fraktion,
Franziska Bitzi Staub namens der CVP-Fraktion,
Luzia Vetterli namens der SP/JUSO-Fraktion und
Edith Lanfranconi-Laube namens der G/JG-Fraktion
vom 9. September 2010
(StB 186 vom 23. Februar 2011)

Teilzeit und Jobsharing: Beruf und Familie für Männer und Frauen in der Stadtverwaltung

Im Postulat wird der Stadtrat ersucht, die Teilzeitarbeit und das Jobsharing auch weiterhin zu fördern. Dies, um das Anliegen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer aktiv weiterzuentwickeln. Es soll aufgezeigt werden, was die Stadt Luzern aufgrund des Postulates 238, Franziska Bitzi Staub namens der CVP-Fraktion, vom 7. Februar 2007: „Förderung von familienfreundlichen Arbeitsmodellen in der städtischen Verwaltung“ im Rahmen des dreijährigen Pilotversuches verwirklicht hat.

Der Stadtrat nimmt zum Postulat wie folgt Stellung:

Im städtischen Personalreglement ist in Artikel 1 „Personalpolitische Ziele und Grundsätze“ festgehalten, dass die Erfüllung von Familienpflichten berücksichtigt wird, dass Teilzeitstellen gefördert werden und die Gleichstellung und die Chancengleichheit von Frauen und Männern verwirklicht werden.

Der Stadtrat fördert seit Jahren die Schaffung von Teilzeitstellen. Es ist ihm ein wichtiges Anliegen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv zu fördern, wie dies sowohl im Postulat 238 wie auch in diesem Postulat angeregt wird. Die Stadt hat v. a. im Bereich der Teilzeitstellen in den letzten Jahren sehr viel geleistet; dies soll hier im Sinne der gewünschten Berichterstattung aufgezeigt werden. Im Bereich des Jobsharings und der Förderung der Telearbeit, also der Arbeit zu Hause, hat sich auch bereits einiges entwickelt.

Der Stadtrat hat in den letzten Jahren die Arbeit in Teilzeitstellen gefördert und die Dienstchefinnen und -chefs motiviert, Teilzeitstellen zu schaffen. Dies entspricht auch einem gesellschaftlichen Trend, bei dem Themen wie z. B. Life Balance und die Auseinandersetzung um das Thema Arbeitsbelastung (Burn-out verhindern) einen grösseren Stellenwert erhalten.

Stadt Luzern
Sekretariat Grosser Stadtrat
Hirschengraben 17
6002 Luzern
Telefon: 041 208 82 13
Fax: 041 208 88 77
E-Mail: sk.grstr@stadtluzern.ch
www.stadtluzern.ch

Die Stadt Luzern muss als Arbeitgeberin im Arbeitsmarkt auch in Zukunft attraktiv und wettbewerbsfähig bleiben. Eines der Instrumente dazu ist die Schaffung von Teilzeitstellen. Dies auch immer unter dem Aspekt der Effizienz und Effektivität.

Neben dem Nutzen von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden, um beispielsweise ihren Aufgaben als Eltern nachzukommen, profitiert auch die Stadt Luzern als Arbeitgeberin davon, dass sehr viele Mitarbeitende Teilzeit arbeiten wollen. Dank Teilzeitstellen ist es beispielsweise im Bereich der Betagtenzentren und der Pflegewohnungen immer wieder gelungen, offene Stellen zu besetzen.

Im Sinne der Berichterstattung wird hier aufgezeigt, wie sich die Anzahl der Teilzeitstellen in den Jahren 2007–2010 entwickelt hat, ohne den Bereich der Lehrerinnen und Lehrer.

Übersicht Anzahl Mitarbeitende mit Voll- oder Teilzeitanstellung von 20 bis 90 %

Jahr	Anzahl Köpfe Mitarbeitende	Vollzeit	Teilzeit	Männer*	Frauen*
2007	1'984	48%	52%	43%	57%
2008	1'975	48,8%	51,2%	44%	56%
2009	2'017	48%	52%	43%	57%
2010	2'141	39%	61%	37%	63%

*gemessen am gesamten Personalbestand der Stadt Luzern

In den Jahren 2007–2009 blieb der Anteil der Voll- und Teilzeitstellen konstant. Im Jahre 2010 verändert sich die Anzahl der Teilzeitstellen stark und nimmt um 9 % zu. Die Erklärung dafür ist, dass mit dem Betagtenzentrum Staffelnhof ein Bereich zur Stadt Luzern gekommen ist, bei dem viele Mitarbeitende in Teilzeitpensen arbeiten und dies mehrheitlich Frauen sind. Und die Stadtpolizei, als eher eine Männerdomäne, hat zum Kanton Luzern gewechselt. Bei der Stadtpolizei hatte es ganz wenig Teilzeitpensen gegeben.

Per Ende 2010 arbeiten bei der Stadt Luzern 61 % der Mitarbeitenden in einem Teilzeitpensum. Gemessen am gesamten Personalbestand der Stadt Luzern arbeiten 37 % Männer und 63 % Frauen bei der Stadt Luzern.

Die Stadt Luzern verfügt über ein neues Personalinformationssystem mit dem Namen xpert.hrm. Dieses wird es ermöglichen, ab dem Jahre 2011 ein eigentliches Personalcontrolling durchzuführen. Es ist geplant, im Rahmen der Berichterstattung im Geschäftsbericht auch weitere Kennzahlen zu publizieren wie z. B. den Anteil von Frauen und Männern im Teilzeitbereich.

Auf der nächsten Seite findet sich eine Übersicht über den Anteil der Vollzeit- und der Teilzeitpensen (20–90 %) pro Dienstabteilung und ein Überblick, wie viele Dienstchefinnen und -chefs auf der obersten Führungsebene der Stadt Luzern Voll- oder Teilzeit arbeiten.

Direktion	Dienstchef/in		Mitarbeitenden- Anteil an	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Baudirektion				
Stab	1		30%	70%
Immobilien	1		30%	70%
Städtebau	1		35%	65%
Stadtentwicklung	1		20%	80%
GIS	1		75%	25%
Bildungsdirektion+				
Stab	1		30%	70%
Stadtkanzlei	1		20%	80%
Personal	1		25%	75%
Kultur u. Sport		1	10%	90%
Kinder-/Jugendzahnklinik		1	40%	60%
Musikschule	1		30%	70%
Volksschule	1		10%	90%
Finanzdirektion				
Stab	1		25%	75%
Betreibungsamt	1		60%	40%
Finanzinspektorat	1		75%	25%
Finanzverwaltung	1		60%	40%
PIT	1		80%	20%
Steueramt	1		55%	45%
Teilungsamt	1		65%	35%
Sozialdirektion				
Stab	1		40%	60%
Amtsvormundschaft		1	20%	80%
HAS	1		35%	65%
Kinder/Jugend/Familie		1	10%	90%
Sekretariat Vormund- schaftsbehörde		1	20%	80%
Sozialamt	1		20%	80%
Sozialversicherungen	1		55%	45%
Umwelt/Verkehr/Sicherheit				
Stab		1	0%	100%
Bevölkerungsdienste	1		60%	40%
Feuerwehr	1		100%	0%
Stadtraum/Veranstaltungen	1		60%	40%
Tiefbauamt	1		95%	5%
Umweltschutz		1	15%	85%

Erläuterungen zur Tabelle

- Auf der obersten Führungsebene der Dienstchefinnen und -chefs sind von 32 Führungspersonen 7 in Teilzeitanstellungen im Umfang von 70–90 %. Dies entspricht einem Anteil von 22 %.
- Von diesen 7 Teilzeit arbeitenden Dienstchefs sind 4 Frauen und 3 Männer. Dies zeigt auf, dass es immer noch anspruchsvoll ist, Führungspersonen im obersten Führungsbereich für eine Teilzeitanstellung zu gewinnen.
- Bei der Teilzeitarbeit der Mitarbeitenden fällt auf, dass alle Abteilungen Mitarbeitende in einem Teilzeitpensum von 20–90 % beschäftigen, mit Ausnahme
- der Abteilung Feuerwehr. Hier arbeiten alle 100 %, auch die einzige Frau im administrativen Sachbearbeitungsbereich hat ein volles Pensum.
- Beim Stab der Direktion Umwelt, Verkehr und Sicherheit üben alle Mitarbeitenden inkl. des Stabschefs ihre Tätigkeit in einem Teilpensum aus.
- Bei den klassischen Frauenberufen im Bereich der Pflege, der Sozial- und der Bildungsdirektion sind hohe Anteile an Teilzeitpensen vorhanden.
- Bei den tendenziell eher Männerberufen im Bereich der Bau- und Finanzdirektion wie auch der Direktion Umwelt, Verkehr und Sicherheit beim Tiefbauamt sind aber auch Entwicklungen in Richtung der Förderung von Teilzeitanstellungen feststellbar.
- Klassische Männerberufe wie IT-Techniker, Ingenieure, Mitarbeiter im Strasseninspektorat oder Finanzspezialisten arbeiten noch eher in Vollzeitstellen. Der Stadtrat wird aber auch in diesen Bereichen für die Schaffung von Teilzeitpensen sensibilisieren.

Vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Arbeitskräftemangels aufgrund demografischer Entwicklungen könnte es in verschiedenen Abteilungen der Stadt Luzern zu personellen Engpässen kommen. Bereits spürbar ist diese Entwicklung im Pflegebereich in den 5 städtischen Betagtenzentren und bei den Pflegewohnungen. Dank dem Angebot von Teilzeitstellen konnten die offenen Stellen bis jetzt immer wieder besetzt werden.

Dienstabteilung Heime und Alterssiedlungen als Beispiel für den Umgang mit Teilzeitpensen

Die Abteilung HAS ist mit Abstand die grösste Dienstabteilung, abgesehen von der Abteilung Volksschule, deren Mitarbeitende aber mehrheitlich dem kantonalen Personalrecht unterstellt sind.

Es soll hier am Beispiel der Abteilung Heime und Alterssiedlungen (HAS) aufgezeigt werden, welche Bedeutung Teilzeitstellen haben und wie damit im Alltag umgegangen wird, dies auch im Sinne einer dienstleistungsorientierten Unternehmenskultur für die Kundinnen und Kunden.

Bei der Abteilung HAS sind rund 940 Mitarbeitende angestellt, was einem Anteil von 44 % aller städtischen Mitarbeitenden entspricht ohne den Bereich der Lehrerinnen und Lehrer. In den 5 Betagtenzentren und bei den Pflegewohnungen arbeitet die Mehrheit, nämlich 65 % der Mitarbeitenden, in Teilzeitpensen. Diese Pensen variieren zwischen 20 % und 90 %. Im

Pflegebereich sind allzu tiefe Pensen problematisch. In der Regel liegt das Minimum für ein Arbeitspensum in der Pflege bei 50 %. Bei kleineren Pensen wird der Informations- und Koordinationsaufwand im Vergleich zum Pensum zu gross. Mit vielen Teilzeitstellen steigt jedoch auch der Führungs- und Planungsaufwand wie das Durchführen von Mitarbeitergesprächen oder die Planung des Arbeitseinsatzes. Andererseits ist die Flexibilität bei Personalengpässen und Personalausfällen grösser.

Pensen unter 50 % sind eher im administrativen Bereich möglich mit einem klar umschriebenen Aufgabengebiet.

Das Thema Familie und Beruf ist ein aktuelles Thema, vor allem auch darum, weil der Anteil der Frauen im Pflegebereich sehr hoch ist, und viele Frauen in Mehrfachrollen als städtische Mitarbeiterinnen, Familienfrauen und als Mütter tätig sind. Die Abteilung HAS geht nach Möglichkeit auf die Wünsche der Mitarbeitenden ein, und es werden Lösungen gesucht, die beidseitig förderlich sind, also auch für den Betrieb der Betagtenzentren einen Profit darstellen.

In zwei Betagtenzentren sind auch Jobsharings im Kaderbereich geschaffen worden. Ein Jobsharing bei Führungspersonen stellt nicht nur höhere Anforderungen an die beiden Führungspersonen (z. B. Aufgabenabgrenzung bei gleichzeitiger gegenseitiger Stellvertretung), sondern stellt auch zusätzliche Anforderungen an die Teammitglieder. Bei Neubesetzungen wurde in den Betagtenzentren im Führungsbereich das Thema des Jobsharings immer wieder thematisiert. Nach Prüfung aller Chancen und Risiken wurde aber jeweils auf die Schaffung eines Jobsharings verzichtet. Es braucht zwei Führungspersonen, die sich vorstellen können, zusammen zu arbeiten.

Situation mit Jobsharing bei der Stadt Luzern

Bei der Schaffung von Jobsharing wurde bei der Darstellung der Situation der Abteilung HAS, wie oben beschrieben, auf 2 Jobsharings im Betagtenzentrum Wesemlin und im Eichhof hingewiesen. Bei der Volksschule teilen sich je 2 Schulleitungen die Leitungsfunktion der Schulleitung, dies ist der Fall in den Schulhäusern St. Karli und Säli/Pestalozzi. Bei einem Jobsharing übernehmen 2 Personen die Verantwortung für die Aufgaben, die vorher eine Person verantwortet hat. Die strukturellen Anforderungen sind gross, wie z. B. Aufgabenteilung und Wahrnehmung der Stellvertretungsfunktion. Aber v. a. müssen sich die 2 potenziellen Führungspersonen vorstellen können, eng zusammenzuarbeiten. Darum wird es länger dauern, bis sich hier (im Kaderbereich) das Modell des Jobsharings etablieren wird, zumal es ein freiwilliges Arbeitsarrangement ist.

Topsharing

Topsharing ist Jobsharing in Führungspositionen mit einem explizit definierten Anteil gemeinsam getragener Verantwortung. Innovativ am Modell Topsharing ist, dass ein Anteil gemeinsamer Verantwortung definiert ist. Damit unterscheidet sich Topsharing vom Jobsharing, das eine Aufteilung der Arbeitsgebiete und der Verantwortung vorsieht. Beim Topsha-

ring sind 2 Führungspersonen gemeinsam für die Kernaufgaben zuständig und sie tragen auch zusammen Verantwortung. Dies erfordert ein gemeinsames Planen, Entscheiden und Umsetzen. Topsharing fördert partnerschaftliche Führungsmodelle. Bis jetzt ist das Modell Topsharing in der Schweiz selten realisiert worden. Das eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frauen und Männern weist mit Publikationen auf das Thema Topsharing hin. Wie das Modell Jobsharing basiert das Topsharing auf Freiwilligkeit, und die beiden Personen müssen sich vorstellen können, auf diesen innovativen und anspruchsvollen Weg gehen zu können. Bis jetzt gibt es kein Topsharing bei der Stadt Luzern. Der Stadtrat erachtet es momentan auch nicht als prioritäre Aufgabe, dieses Modell aktiv zu fördern.

Telearbeit bzw. tageweise EDV- unterstützte Heimarbeit

Vor drei Jahren war die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, kaum vorhanden. Die Stadt hat für 80 Führungspersonen und Fachspezialisten in den Stäben oder grossen Abteilungen die technischen Voraussetzungen geschaffen, zu Hause arbeiten zu können. Es stehen auch 20 Notebooks zur Verfügung, die mobil eingesetzt werden können. Sowohl Frauen wie Männer nutzen diese neue Möglichkeit der Arbeit zu Hause. Dies v. a. im administrativen Bereich und bei Stellen, die Grundlagen- und Konzeptarbeit leisten.

Wichtig ist, dass im jeweiligen Bereich oder Team dafür gesorgt wird, dass eine hohe Kundenorientierung gesichert ist und der Bereich optimal erreichbar bleibt.

Fazit

- Um die Aufgaben umsetzen zu können, wie sie vom Grossen Stadtrat in der Gesamtplanung beschlossen sind, braucht die Stadt Luzern als Arbeitgeberin genügend Mitarbeitende, die motiviert und zielorientiert arbeiten.
- Die Stadt Luzern muss ihren Platz als attraktive und wettbewerbsfähige Arbeitgeberin im Arbeitsmarkt auch zukünftig behaupten.
- Dazu gehört auch die Schaffung bzw. Erhaltung von Teilzeitstellen für Mitarbeitende auf allen Hierarchiestufen.
- Mit dem Angebot von Teilzeitstellen kann auch einem allenfalls drohenden Arbeitskräftemangel aufgrund demografischer Entwicklungen aktiv begegnet werden.
- Die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist dem Stadtrat Luzern ein grosses Anliegen, und Teilzeitstellen unterstützen dieses Ziel.
- Die Dienstabteilung Personal wird weiterhin das Thema der Teilzeitarbeit und des Jobsharings mit den Dienstabteilungen besprechen und vor dem Ausschreiben von Stellen prüfen, ob diese Möglichkeiten in der Ausschreibung erwähnt werden.
- Im Rahmen der Teilrevision des Besoldungssystems und der Erarbeitung eines Berichtes und Antrages für die Teilrevision des städtischen Personalreglementes per Frühling 2012 werden entsprechende Rahmenbedingungen im Anstellungsbereich auch für teilzeitlich tätige Mitarbeitende geschaffen. Auch das Modell des Jobsharings wird im Rahmen der Teilrevision geprüft.

Der Stadtrat nimmt mit Ausnahme des Begehrens um Förderung und Ausbau des Topsharings das Postulat teilweise entgegen.

Stadtrat von Luzern

