



**Stadt
Luzern**

Stadtrat

**Wurde anlässlich der
37. Ratssitzung vom
8. November 2007
beantwortet.**

Antwort

auf die

Interpellation

Nr. 249 2004/2009

von Christoph Brun und Rita Misteli

namens der FDP-Fraktion

vom 5. März 2007

(StB 798 vom 29. August 2007)

Berichterstattung zum Personalwesen

Der Stadtrat beantwortet die Interpellation wie folgt:

Die Interpellation stellt verschiedene Fragen zur Berichterstattung aus dem Personalwesen. Wie aus den Geschäftsberichten ersichtlich, hat der Stadtrat seit der Zusammenführung von Einwohner- und Bürgergemeinde dem Parlament jährlich Personalkennzahlen vorgelegt, soweit dies mit dem bestehenden Personalinformationssystem möglich war.

Was die Gegenüberstellung von Bevölkerungszahlen einerseits und den Stellenzahlen andererseits betrifft, muss man folgende grundlegenden Aspekte und Zusammenhänge berücksichtigen:

Die statistischen Zahlen allein, losgelöst von den Sachverhalten, sind wenig aussagefähig und greifen zu kurz. Die Frage ist zunächst einmal, welche Aufgaben im Gemeinwesen abgedeckt und was für Leistungen damit in welcher Form erbracht werden. Dabei ist zu beachten, dass die Aufgaben als solche entweder historisch gewachsen, soziologisch oder geografisch bedingt und politisch beschlossen sind.

In engstem Zusammenhang damit stellt sich die Frage der Aufgabenverteilung im öffentlichen Raum, zuerst einmal auf der obersten Ebene der politischen Organisation. Wie sind oder waren Aufgaben zwischen Einwohnergemeinde, Bürger- oder Bürgergemeinde, Korporationsgemeinde und Kirchgemeinde verteilt? Bereits diese Zuordnung ist von Stadt zu Stadt verschieden und führt zu sehr unterschiedlichen Stellenzahlen.

Stadt Luzern
Sekretariat Grosser Stadtrat
Hirschengraben 17
CH-6002 Luzern
Telefon: 041 208 82 13
Fax: 041 208 88 7
E-Mail: SK.GRSTR@StadtLuzern.ch
www.StadtLuzern.ch

Dies kann man am Vergleich der Stadt Luzern mit St. Gallen einleuchtend aufzeigen. Der Stellenplan von Luzern umfasst 1559 Stellen, derjenige von St. Gallen 1106. In Luzern wurde die Einwohnergemeinde mit der Bürgergemeinde zusammengeführt. Damit wurde u. a. ein Leistungsangebot von 770 Betten in den Betagtenzentren und ein Personalbereich mit 563 Vollzeitstellen integriert.

In St. Gallen sind Träger der Altersheime mit einem Angebot von insgesamt 1337 Betten fast ausschliesslich private Institutionen und die Bürgergemeinde der Stadt, die nach wie vor eine selbstständige Körperschaft ist. Das Angebot dieser Institutionen wird aber von der Stadt entsprechend subventioniert. Löst man aus dem heutigen Stellenplan der Stadt Luzern die zurzeit 569 Vollzeitstellen heraus, beträgt der Stellenplan 990 Personaleinheiten und liegt damit unter demjenigen von St. Gallen.

Stark bedingt durch die Aufgabenverteilung und deshalb ebenso unterschiedlich in allen Gemeinden sind die Organisationsstrukturen und -formen. Allein schon die Aufteilung in Verwaltung und Betriebe ist von Ort zu Ort verschieden, was wiederum die Vergleichbarkeit erschwert. Kommt dazu, dass am einen Ort Betriebe verselbstständigt wurden, am anderen Ort nicht. Ohne Berücksichtigung all dieser Aspekte sind deshalb Vergleiche mit Totalzahlen kaum sinnvoll.

Im Weiteren stellt sich die Frage der zentralörtlichen Leistungen der Kernstädte, die wiederum soziologisch, demografisch oder geografisch bedingt sind und darum ebenso unterschiedlich sein können, im Besonderen im kulturellen Bereich, im Polizeibereich usw. Da diese Leistungen vor allem für die Agglomeration und teilweise für den betreffenden Kanton erbracht werden, müsste bei einer Gegenüberstellung von Stellen- und Einwohnerzahlen auch diese Grössenordnung mit einbezogen werden, bevor man Schlussfolgerungen zieht; wobei noch zu berücksichtigen wäre, welche Leistungen von anderen öffentlichen Gemeinwesen abgegolten werden und welche nicht.

Im Lichte dieser grundlegenden Zusammenhänge sind insbesondere die Vergleiche und Ausführungen zu Fragen 1 und 2 zu betrachten.

Zu den einzelnen Fragen:

Zu 1.:

Aufgrund welcher Fakten kommt der Stadtrat zum Schluss, dass die Stadtverwaltung von Luzern heute auf eine Einwohnerzahl von 75'000 ausgerichtet ist?

Die Stadtverwaltung Luzern ist nicht für eine Einwohnerzahl von 75'000 ausgerichtet. Nach Einschätzung des Stadtrates hat die Stadt aber eine unterkritische Grösse. Es ist zwar eine Tatsache, dass die Gesamtbevölkerung inkl. Wochenaufenthalter in den 60er-Jahren anstieg bis auf 73'616 Personen im Jahr 1967 und dann wieder rückläufig war bis zum Jahr 2000.

Ende 2006 betrug die ständige Wohnbevölkerung 57'870 Personen. Dieser Rückgang der Bevölkerungszahlen mag die Frage aufwerfen, warum die Stadtverwaltung nicht entsprechend Personal abgebaut hat.

Aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen im sozialen, wirtschaftlichen, ökologischen und kulturellen Bereich wurden und werden laufend neue und andere Anforderungen an die Stadtverwaltung gestellt.

- Bewohnerinnen und Bewohner verlangen von der Stadt zeitgemässe und kundenorientierte Dienstleistungen. Will Luzern als Wohnort attraktiv bleiben, muss die Stadt mit diesen Entwicklungen Schritt halten, nicht zuletzt auch, um neue Bewohnerinnen und Bewohner bzw. Steuerzahlende zu gewinnen.
- Neue gesellschaftliche Phänomene wie „Littering“ oder die stärkere Benutzung des öffentlichen Raumes durch mehr Events und Veranstaltungen sowie die Liberalisierung der Öffnungszeiten im Gastgewerbe machen zusätzliche personelle Einsätze, beispielsweise im Bereich des Strasseninspektorates, der SIP (Sicherheit, Intervention, Prävention) oder der Stadtpolizei, notwendig.
- Aber auch im Bildungs- und Sozialbereich muss die Stadt neue Angebote bereitstellen, wie z. B. die Schaffung von Krippen- und Hortplätzen oder die Bereitstellung von betreuten Mittagstischen für Schülerinnen und Schüler. Im Bereich der Vormundschaft und der Sozialhilfe zeigt sich eine Entwicklung, die der Stadtrat sorgfältig, aber auch sorgenvoll beobachtet. Immer mehr Eltern sind mit ihrer Erziehungsaufgabe überfordert. Die Zahl der Suchtkranken und der psychisch Erkrankten steigt. Dies führt dazu, dass die Vormundschaftsbehörde verstärkt Massnahmen beschliessen und das Sozialamt mehr Sozialhilfebeziehende betreuen muss, was wiederum zu einem notwendigen Ausbau dieser Abteilungen zwingt.
- In den letzten Jahren ist auch feststellbar, dass Bewohnerinnen und Bewohner stärker ihre Rechte wahrnehmen und schneller Einsprachen gegen Entscheide erheben.

Selbstverständlich findet bzw. fand kein Ausbau ohne vorgängige Beschlüsse des Grossen Stadtrates statt.

Seit 2001 ist die Zahl der Einwohner/innen wieder im Steigen begriffen. Mit der beschlossenen Fusion mit Littau ist die Ausgangslage für eine Entwicklung in die gewünschte Richtung gegeben. Im Fusionsprojekt Littau-Luzern wird mit grosser Sorgfalt geprüft werden, in welchen Bereichen ein personeller Ausbau notwendig ist und wo nicht. Siehe dazu auch die Antwort auf Frage 5.

Die Zahl der Einwohner/innen ist als ein Orientierungspunkt neben anderen für die Grösse einer Verwaltung zu betrachten. Entscheidender bzw. aussagekräftiger als die absolute Zahl der Einwohnerschaft ist das Leistungsspektrum, das abgedeckt wird, wie einleitend ausgeführt wurde.

Zu 2.:

Wo steht der Personalbestand der Stadtverwaltung Luzern in Relation zu vergleichbaren Städten in der Schweiz? Verwaltungs- und Vollzugsaufgaben sowie die ausgegliederten Unternehmungen sind dabei getrennt zu beachten.

Luzern vergleicht sich mit den Städten Biel, St. Gallen und Winterthur in verschiedenen Bereichen; auch die Zahl der Bevölkerung ist eine dieser Bezugsgrössen. Wenn Luzern diesen Vergleichsstädten gegenübergestellt wird und dabei die Verwaltungs- und Vollzugsaufgaben sowie die Unternehmungen getrennt betrachtet werden, ergibt sich folgendes Bild bei der Zahl der Vollzeitstellen:

	Biel	St. Gallen	Winterthur	Luzern
Einwohner/innen	49'038	70'375	94'709	57'870
Verwaltung total: (ohne Lernende)	1077	1106	2363	1559
Unternehmungen:				
Verkehrsbetriebe	159	168*	236*	398
Werke	140	200*	299*	208
Xundheit (Gesundheitskasse)	–	–	–	131

*keine selbstständigen Gesellschaften

Neben den in der Vorbemerkung aufgezeigten unterschiedlichen Organisationsformen und -strukturen sind auch unterschiedliche gesetzliche Grundlagen vorhanden, was zwingend auf kommunaler Ebene geleistet werden muss.

Einige Beispiele mögen dies illustrieren: Neben den Altersheimen führt die Stadt Luzern ein Jugendheim mit 60 stationären Plätzen und einem Stellenetat von 30 Stellen. Bei der Kinder- und Jugendsiedlung Utenberg ist noch zu beachten, dass die Stellen zwar im städtischen Stellenplan sind, die Kosten aber über das kantonale Heimgesetz vom Kanton übernommen werden. Im Stellenplan der Stadt Biel wiederum sind bloss 6 Stellen für ein Kinderheim enthalten, dafür in Winterthur 50 Stellen der Spitex und Hauspflege.

Grössere Unterschiede finden sich auch bei den Polizeikörpern. Auch hier sind Vergleiche kaum zu bewerkstelligen, da die Körper verschiedenste Aufgaben leisten. Während Winterthur über 222 Polizisten und Luzern über 206 verfügt, liegt St. Gallen darunter. In Biel umfasst die Stadtpolizei heute noch 140 Personen. Beim Zivilschutz sind die Unterschiede bei den Zahlen und den Organisationen noch ausgeprägter, da sie mit der Aufteilung in professionelles und Milizpersonal zusammenhängen. In Biel wiederum ist das Reinigungspersonal im Unterschied zu Luzern nicht im Personalbestand enthalten, da es nicht öffentlich-rechtlich angestellt ist.

Total verschiedene Aufgaben und Stellen gibt es auch in den Bereichen Kultur und Sport. In Winterthur beispielsweise zählen die Theaterleute und die Angestellten der Museen zum Personalbestand. Fazit: Die Stellenpläne der genannten Städte sind kaum vergleichbar und Schlussfolgerungen bezüglich Effizienz der Verwaltungen gestützt darauf wenig aussagekräftig.

Zu 3.:

Ist der Stadtrat bereit, künftig in geeigneter Form jährlich, gesamtheitlich, transparent und über die Jahre vergleichbar Bericht zum Personalwesen zu erstatten?

Dies kann beispielsweise im Geschäftsbericht erfolgen und sollte auch Aussagen zu Arbeitszufriedenheit, Absenzenmanagement (inkl. Krankheits- und unfallbedingter Kosten, Anteil psychischer und psychosomatischer Erkrankungen) und Führungsqualität enthalten.

Im Geschäftsbericht informierte der Stadtrat bereits jährlich über den Personalbereich. Die Kennzahlen betreffen die Entwicklung der Teilzeitstellen, die Personalfluktuation, die Aufteilung des Personalbestandes auf die Nationalitäten und auf die Besoldungsklassen.

Das Personalamt verfügt über eine Software, die v. a. für die Lohnverwaltung eingesetzt wird. Der Lieferant kann den Support nicht mehr garantieren, darum muss die Software ersetzt werden. Diese 10-jährige Software kann auch keine weiteren Kennzahlen zur Verfügung stellen. Zu einem zeitgemässen Personalmanagement gehört aber auch das Führen mit Kennzahlen. Darum wird momentan die Ablösung der jetzt vorhandenen Software vorbereitet. Ziel ist die Einführung eines neuen und umfassenden Personalinformationssystems. Dieses System wird auch über ein Personalcontrolling verfügen, das die relevanten Kennzahlen im Personalbereich ausweisen wird. Dazu werden auch Daten im Absenzenmanagement gehören. Das neue Personalinformationssystem wird ab 1. Januar 2009 betriebsbereit sein.

Ein weiteres umfassendes Projekt des Personalamtes ist die Führungsentwicklung. Der Stadtrat hat seine Führungsphilosophie in neuen Führungsgrundsätzen definiert. Alle rund 300 Führungspersonen werden durch 3- bis 4-tägige Weiterbildungskurse in ihrem Führungshandeln unterstützt. Das Thema Mitarbeiterzufriedenheit wird hier auch behandelt. Eine eigentliche Befragung der Mitarbeitenden zu ihrer Arbeitszufriedenheit hat momentan nicht erste Priorität, soll aber im Rahmen der Einführung des Personalinformationssystems geprüft werden.

Zu 4.:

Ist der Stadtrat bereit, bezüglich der Umsetzung der EÜP-Massnahmen mit Auswirkungen auf den Personalbestand transparent die Zielerreichung darzustellen?

Im jährlichen Budgetprozess wird jeweils die Umsetzung der EÜP-Massnahmen mittels eines Formulars verwaltungsintern durch die Finanzverwaltung überprüft. Die Massnahmen mit Auswirkungen auf die Personal- und Stellenentwicklung werden vom Personalamt zuhanden der stadträtlichen Stellenplankommission nachgeführt. Der Stadtrat beschliesst jeweils Anfang Jahr den bereinigten Stellenplan. Dieser wird im jeweiligen Voranschlag aufgeführt.

Zu 5.:

Eines der Ziele der Fusion Littau-Luzern ist es, durch die Zusammenlegung die Effizienz der Verwaltungen zu steigern und Stellen einsparen zu können.

Ist der Stadtrat bereit, die für die fusionierte Stadt resultierende Effizienzsteigerung im Vergleich zur heutigen Situation mit zwei Verwaltungen für Bürger und Parlamentarier messbar und in geeigneter Form jährlich im Geschäftsbericht auszuweisen?

Auch über den Stand der Umsetzung der Fusion zwischen Littau und Luzern soll im Geschäftsbericht separat berichtet werden. Der Aufweis der realisierten Synergien (Zielvorgabe: 12 Mio. Franken) und auch der damit verbundenen Veränderungen im Personalbestand sind Teil dieser Berichterstattung.

Zu 6.:

Zu welchem Zeitpunkt soll der im B+A 3/2007 „Fusion Littau-Luzern“ auf Seite 16 erwähnte Stellenabbau von 50 Stellen vollzogen sein?

Der im B+A 3/2007 erwähnte Abbau von 50 Stellen muss bis spätestens 2016 vollzogen sein.

Stadtrat von Luzern

