



**Stadt  
Luzern**

Stadtrat

## **Antwort**

auf die

## **Interpellation Nr. 322 2000/2004**

von Markus Boyer  
namens der CVP/CSP-Fraktion  
vom 13. Oktober 2003

**Wurde anlässlich der  
43. Ratssitzung vom  
27. November 2003  
beantwortet.**

### **Personalentwicklung in der Stadtverwaltung**

Der Stadtrat beantwortet die Interpellation wie folgt:

#### **1. Grundsätzliches**

- Die Stadt Luzern kennt seit Jahren eine systematische Stellenplanung. Diese basiert auf einer permanenten Bewirtschaftung und wird von einer paritätisch zusammengesetzten Kommission begleitet. Sie stellt zuhanden des Stadtrates jährlich Antrag zur Anpassung der Stellenpläne.
- Im Rahmen der Personalzeitung „bostitch“ werden die neu eintretenden Mitarbeiter/innen mit Bild vorgestellt und die austretenden erwähnt. Es handelt sich um keine Statistik, da die erwähnten Personen mit unterschiedlichen Arbeitspensen arbeiten. Relevant sind die Zahlen im Voranschlag.
- Die BIP-Wachstumsrate ist eine Bezugsgrösse, die in einer mehrjährigen Betrachtungsweise als Richtwert verwendet wird, weil zwischen Prognose und tatsächlich erzielttem Wert zwei Jahre liegen:
  - Anfang 2004: Prognose für das Planbudget 2005
  - Anfang 2006: Tatsächliches Resultat 2005
- Im Rahmen der Überarbeitung der Gesamtplanung wurde zwischen Geschäftsprüfungskommission und Stadtrat vereinbart, dass künftig nicht die Entwicklung des Stellenplans, sondern die Personalkostenentwicklung die relevante Grösse darstellt.

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

322 Antwort auf die Interpellation Personalentwicklung in der Stadtverwaltung.doc

## 2. Entwicklung des Stellenplanes und des Personalbestandes 2001–2003 gemäss Voranschlag

|                    | Stellenplan | Bestand  |
|--------------------|-------------|----------|
| Stand 1. Juli 2001 | 1'564.20    | 1'557.07 |
| Stand 1. Juli 2002 | 1'572.80    | 1'567.88 |
| Stand 1. Juli 2003 | 1'567.40    | 1'575.06 |

## 3. Wichtigste Veränderungen in der Periode 2001–2003

- Eine markante Zunahme des Stellenplans von rund 14 Vollzeitstellen ist im Heimbereich zu verzeichnen. Das ist auf verschiedene Ursachen zurückzuführen:
  - Zunehmende Pflegebedürftigkeit der Heimbewohner/innen mit einem Eintrittsalter zwischen 85 bis 90 Jahren.
  - Dadurch erhöhte BESA-Grade, die sich auf den notwendigen Personalbestand auswirken. Erhöhte BESA-Grade führen andererseits auch zu erhöhten Taxerträgen.
  - Ausbau der Ausbildungsplätze (Praktikanten/Praktikantinnen, neue Lehre für Fachangestellte Gesundheit).
  - Rund 10 % des Personalbestandes sind Personen in Ausbildung. Der politisch und gesellschaftlich erwünschte Ausbau des Ausbildungsangebotes erfordert auch entsprechende personelle Kapazitäten für eine qualifizierte Betreuung der Auszubildenden.
  - Einführung des Nachtdienstzuschlages beim Heimpersonal.
- Die massive Zunahme der Fallzahlen im Vormundschaftsbereich und bei den Sozialhilfebezüger/innen erforderte die Anpassung des Stellenplanes um fünf Stellen.
- Die Übergabe der Gewerblichen Berufsschule per 1. Januar 2003 an den Kanton wurde auch im Stellenplan berücksichtigt, indem bei der Administration der Bildungsdirektion elf Stellen sowie bei der Liegenschaftenverwaltung der Baudirektion sieben Stellen gestrichen wurden.
- Die vorübergehende Überschreitung des Stellenplans per 1. Juli 2003 ist im Wesentlichen auf den Ersatz von Langzeitausfällen im Pflegebereich zurückzuführen. Per Ende Oktober 2003 ist der Bestand wieder gleich hoch wie im Juli 2001 (1'557 Soll-Stellen).

## 4. Personalentwicklung 2004

Über die Personalentwicklung 2004 wurde die Geschäftsprüfungskommission an der Sitzung vom 25. September 2003 informiert (Protokoll 56 GPK, Seiten 7–12).

Hier nochmals die wichtigsten Hinweise:

- Schaffung eines Wohnheimangebotes im Hochhaus Eichhof (8,8 Stellen). Erhöhung der Taxerträge.
- Gestiegener Pflegegrad im Betagtenzentrum Rosenberg (1 Stelle).
- Schaffung einer Gruppenleitung Reinigung im Betagtenzentrum Wesemlin (0,7 Stellen) und gestiegener Pflegegrad (0,3 Stellen).
- Pensenentlastung zur Betreuung von über 50 Praktikanten und Lehrlingen in allen Heimen sowie Aushilfen (5 Stellen).
- Zusätzliche Stellen bei der Stadtpolizei infolge Nachtdienstzuschlag (bereits letztes Jahr angekündigt und per 1. Januar 2003 beim Heimpersonal verwirklicht).
- 1,8 Stellen beim Sozialamt für die Empfangsstelle beim Rex und die Schaffung einer Stelle für persönliche Sozialhilfe (Einkommensverwaltung, Beratung usw.)
- Stundenentlastung Schulhausleitungen (1,2 Stellen).
- 6 zusätzliche Schulklassen: 1 Sekundar-, 1 Realklasse, 2 Klassen WML, 2 Berufsmaturaklassen Gesundheit und Soziales (7,8 Stellen).
- Stellenbesetzungen ohne Aufnahme in den Stellenplan:  
Projektleiter/in Hochbau (bisher vakante Stelle)  
Zivilstandsamt (vorübergehende Stellenerhöhung)

Im Rahmen der Personalentwicklungsmassnahmen gilt es zu beachten, dass die Stadt Luzern zurzeit 93 Ausbildungsplätze anbietet und für nächstes Jahr ein weiterer Ausbau vorgesehen ist (siehe Beantwortung der Interpellation 265).

## 5. Fazit

- Die Zunahme des Personalbestandes basiert vor allem im Dienstleistungsbereich (Heime, Polizei). Teilweise wird die Zunahme der Personalkosten durch höhere Erträge (z. B. Heimtaxen, Schulgelder WML und Berufsmaturität) kompensiert.
- Nebst der rein quantitativen Betrachtung der Stellenpläne sind vor allem die budgetierten und realisierten Personalkosten von Bedeutung.

Die im jeweiligen Planbudget vorgegebenen und mit der Geschäftsprüfungskommission im Vorfeld der Budgeterstellung besprochenen Personalkosten werden mit einer hohen Disziplin eingehalten oder gar unterschritten. So resultierte im Jahr 2001 eine Überschreitung der Personalkosten von 0,4 % und im Jahr 2002 gar eine Unterschreitung von 0,7 %, die nicht zuletzt zum guten Ergebnis 2002 beigetragen hat.

## 6. Zu den einzelnen Fragen

*Zu 1. a):*

Das Ergebnis der Zusammenlegung von Einwohner- und Bürgergemeinde wurde im Geschäftsbericht 2000 (Seiten 25–28) dargelegt und vom Grossen Stadtrat am 11. April 2001 genehmigt.

*Zu 1. b):*

Die Übernahme der Berufsschulen durch den Kanton wurde im Stellenplan per 1. Januar 2003 berücksichtigt.

*Zu 1. c):*

Der Zusammenhang zwischen BIP-Wachstum und Personalaufwand wurde unter Punkt 1 erläutert.

*Zu 2.:*

Wurde unter Punkt 3 erläutert.

*Zu 3. und 4.:*

Die Begründung für die Personalerhöhung 2004 wurde der Geschäftsprüfungskommission dargelegt und im Rahmen der Beantwortung dieses Vorstosses unter Punkt 4 nochmals dargestellt. Der Stadtrat teilt nach wie vor die Auffassung der Geschäftsprüfungskommission, dass die Steuerung durch das Parlament über die Personalkosten erfolgen soll (siehe Punkt 1).

Stadtrat von Luzern

StB 1149 vom 29. Oktober 2003

