



**Stadt
Luzern**

Stadtrat

Stellungnahme

zum

Dringlichen Postulat 72

Yannick Gauch, Claudio Soldati und Raphaela Meyenberg namens der SP-Fraktion,
Christa Wenger und Irina Studhalter namens der G/JG-Fraktion sowie Silvio Bonzanigo vom 12. März 2021
(StB 212 vom 24. März 2021)

**Wurde anlässlich
Ratssitzung vom
25. März 2021
überwiesen.**

Arbeitnehmenden-Vertretung im Verwaltungsrat der VBL

Der Stadtrat nimmt zum Postulat wie folgt Stellung:

Die Postulanten und Postulantinnen bitten den Stadtrat, die anstehende Wahl zur Erweiterung des neuen Verwaltungsrates der VBL zu nutzen und dem Personal die Nomination einer angemessenen Vertretung im Verwaltungsrat zu ermöglichen. Das dazu notwendige Nominations- und Prüfungsverfahren soll gemeinsam mit den Sozialpartnern geplant und durchgeführt werden.

Die Formulierung im Postulat, dass die «VBL-Affäre beim Personal Spuren hinterlassen» habe, lässt Raum für Interpretationen. Dem Stadtrat ist daher wichtig festzuhalten, dass die VBL nicht nur auf dem Papier (mit GAV und Sozialpartnerschaft) eine gute Arbeitgeberin ist, sondern dies auch lebt. Vor einem Jahr wurde die VBL in der Sparte «Verkehr und Logistik» zur zweitbesten Arbeitgeberin der Schweiz 2020 gekürt. Auch die Personalumfrage im Herbst 2020 zeigte trotz Pandemie und Subventionsdiskussionen eine sehr hohe Zufriedenheit.

Wenn das Unternehmen, für das man tätig ist und mit dem man sich identifiziert, ständig in den Schlagzeilen ist, die Integrität der Führungsgremien infrage gestellt wird (Strafverfahren) und die wirtschaftliche Entwicklung unsicher ist (Pandemie, Subventionsforderungen), dann ist das beunruhigend für das Umfeld. Die diversen Klärungen brauchen Zeit. Der Veränderungsprozess wird in diesem Jahr mit der Nachfolgeregelung für den langjährigen Direktor weitergehen. Der Verunsicherung des Personals ist mit begleitender Kommunikation vonseiten der Geschäftsleitung zu begegnen.

Gemäss Art. 13 Abs. 5 des Reglements über das Beteiligungsmanagement der Stadt Luzern vom 21. März 2019 (Beteiligungsreglement, BR; sRSL 0.5.1.1.3) erfolgt die Antragstellung bei Ersatz- oder Wiederwahlen durch das strategische Leitungsorgan, wenn es der Stadtrat im Einzelfall nicht anders festlegt. Der Prozess «Besetzung strategisches Leitungsorgan» ist in Ziffer 22 der Richtlinie über das Beteiligungsmanagement der Stadt Luzern konkretisiert:

- a. Das strategische Leitungsorgan plant seine Erneuerung zuhanden des Wahlorgans in Absprache mit dem Stadtrat.
- b. Das strategische Leitungsorgan bereitet die nötigen Ersatzwahlen vor und unterbreitet dem Stadtrat einen Wahlvorschlag.

- c. Der Stadtrat kann im Rahmen seiner Kompetenzen aus besonderen Gründen eine andere Anordnung treffen.
- d. Die Wahldauer beträgt im Regelfall ein Jahr.

Die Traktandierung und Antragstellung für Wahlgeschäfte gehört zu den unentziehbaren und unübertragbaren Aufgaben des Verwaltungsrates (Art. 716a OR). In diese Kompetenz kann der Stadtrat nicht eingreifen. Er kann aber im Rahmen seiner Eignerstellung eigene Vorbereitungen treffen, Gegenanträge stellen oder das Verfahren mit dem strategischen Leitungsorgan abstimmen.

Zu den Anforderungen an das strategische Leitungsorgan führt Ziffer 27 der Richtlinien Folgendes aus:

- a. In den strategischen Leitungsorganen müssen gesamthaft alle zur Leitung des Unternehmens nötigen fachlichen Kenntnisse, Erfahrungen, Sozialkompetenzen und Persönlichkeitsmerkmale ausgewogen vorhanden sein.
- b. Die Wahl von Mitgliedern des strategischen Leitungsorgans erfolgt auf der Basis eines Anforderungsprofils für das Gesamtgremium, die einzelnen Mitglieder sowie die Präsidentin oder den Präsidenten.
- c. Die Anforderungsprofile enthalten folgende Grundsätze und Kriterien:
 - Fachliche Kenntnisse, Erfahrungen
 - Vermeidung von dauernden Interessenkonflikten
 - Verständnis der politischen Rahmenbedingungen
 - Zeitliche Verfügbarkeit
 - Diversität und Interdisziplinarität
 - Personelle Unabhängigkeit gegenüber anderen Unternehmen, an denen die Stadt beteiligt ist.
- d. Mit Ausnahme der Stadtvertretungen müssen alle Mitglieder des strategischen Leitungsorgans von der Stadt unabhängig sein.
- e. Mitglieder des strategischen Leitungsorgans sollen nicht gleichzeitig der operativen Ebene angehören.
- f. Vakanzen im strategischen Leitungsorgan sollen mittels Inserierung in geeigneten Medien (Online- und/oder Printmedien) öffentlich gemacht werden. Das schliesst eine mündliche Direktansprache von geeigneten Kandidaten oder Kandidatinnen nicht aus. In besonderen Fällen kann unter Angabe der Gründe auf eine öffentliche Inserierung verzichtet werden.

Es ist gerade in der aktuellen und für VBL herausfordernden Situation wichtig, dass die bestehenden Prozesse und Abmachungen eingehalten werden. Es ist auch wichtig, dass sich der neue VBL-Verwaltungsrat auf die Governance der Stadt Luzern verlassen kann. Das Vorgehen zur Erweiterung des VBL-Verwaltungsrates wurde mit dem neuen Verwaltungsrat abgesprochen, und der Stadtrat führt einen regelmässigen Dialog mit dem Verwaltungsrat. Der VBL-Verwaltungsrat wird auf der Basis der Ausschreibung und des laufenden Auswahlverfahrens zu einem 5er-Gremium erweitert. Konkret:

| | |
|------------|--|
| 20.11.2020 | Rücktritt des früheren Verwaltungsrates; Medienkonferenz des Stadtrates betreffend Publikation des Untersuchungsberichtes von Recht + Governance. Ausblick auf neuen, vorübergehend aus drei Personen bestehenden Verwaltungsrat und dessen Aufgaben: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewältigung der Krise; ▪ Verhandlungen bezüglich der Vereinbarung mit dem VVL abschliessen; ▪ Implementierung/Umsetzung neue Unternehmensstruktur und Einführung Swiss GAAP FER sicherstellen; ▪ Weiterführung der Operation der VBL auf betrieblicher Ebene garantieren; ▪ Nachfolge des abtretenden CEO Norbert Schmassmann begleiten und sicherstellen; ▪ Installation des definitiven Verwaltungsrates für nächste Phase von 6–8 Jahren |
| 25.11.2020 | Wahl VRP Renzo Simoni, VR Kurt Moll, VR Patrick Bieri |
| 09.12.2020 | Ausschreibung von zwei VR-Mandaten (Inserate); zwei Profile «HR» sowie «Digitalisierung und Neue Technologien» |
| 30.01.2021 | Medienmitteilung von VPOD/Personalverband verkehrsbetriebe luzern: Start separates Nominationsverfahren (E-Mail-Kopie an Stadtrat und VBL-VR) |
| 26.02.2021 | Skype-Besprechung zwischen VPOD-Vertreter und Finanzdirektorin |
| 05.03.2021 | E-Mail Finanzdirektorin an VPOD-Vertreter: Stadtrat wird sich im Verlaufe des Jahres mit der Fragestellung beschäftigen. |
| 15.03.2021 | Personalverbände stoppen Nominationsprozess. |
| Ende März | Bekanntgabe der Wahlanträge durch VBL-VR |
| April/Mai | Controllinggespräche, Beratung GV-Traktanden im Stadtrat |
| 25.05.2021 | Ordentliche Generalversammlung: Wahl der neuen Verwaltungsrätinnen |

Dem Stadtrat sind sowohl die Transparenz und die Fairness des Prozesses an sich als auch die Vertraulichkeit für Bewerberinnen und Bewerber wichtig. Die Berücksichtigung personeller Themen ist in einem solchen Verfahren durchaus möglich. So war die frühere VPOD-Präsidentin Silvana Beeler Gehrer von 2011 bis zu ihrem Rücktritt im letzten Herbst VBL-Verwaltungsrätin. Eine rein «demokratische» Nomination einer Kandidatin oder eines Kandidaten ohne Prüfung fachlicher Kriterien für die strategische Aufgabe in einem Verwaltungsratsgremium lehnt der Stadtrat jedoch ab. Das Ziel ist die bestmögliche Zusammensetzung des Gremiums für die ganzheitliche Unternehmensführung, nicht eine reine Interessenvertretung. Weil sich der Verwaltungsrat der Bedeutung der Personalanliegen sehr bewusst ist, wurde in der Ausschreibung der Mandate zur Ergänzung des Verwaltungsrates ein Profil ausdrücklich auf das strategische HR-Management ausgerichtet.

Der Stadtrat sieht keinen Anlass, das für die Generalversammlung 2021 laufende Verfahren anzupassen. Der Prozess ist transparent, öffentlich bekannt und inzwischen weit fortgeschritten. Weitere Eskalationen dürften auch nicht im Interesse des VBL-Personals sein. Um die komplexen Herausforderungen des Unternehmens meistern zu können, ist eine möglichst partnerschaftliche Zusammenarbeit anzustreben: zwischen Personal und Geschäftsleitung, zwischen Sozialpartnern und Unternehmensführung, zwischen Geschäftsleitung und Verwaltungsrat sowie zwischen Verwaltungsrat und Stadtrat.

Gleichwohl nimmt der Stadtrat den Wunsch nach einer Personalvertretung in Verwaltungsräten ernst. Er wird sich deshalb im Verlauf dieses Jahres mit dieser Fragestellung beschäftigen und im Rahmen des städtischen Beteiligungsmanagements prüfen, ob und gegebenenfalls in welcher Form die Personalanliegen in den städtischen 100%-Tochtergesellschaften auf strategischer Ebene verstärkt wahrgenommen werden könnten. Es ist ihm ein Anliegen, die Fragestellungen ganzheitlich zu prüfen und die Rahmenbedingungen, Kriterien sowie Prozesse gut durchzudenken und aufeinander abzustimmen.

Die Postulanten und Postulantinnen bitten den Stadtrat, die anstehende Wahl zur Erweiterung des neuen Verwaltungsrates der VBL zu nutzen und dem Personal die Nomination einer angemessenen Vertretung im Verwaltungsrat zu ermöglichen. Wie vorstehend ausgeführt, sieht der Stadtrat keinen Anlass, das für die Generalversammlung 2021 laufende Verfahren anzupassen.

Der Stadtrat lehnt das Postulat ab.

Stadtrat von Luzern

