

Bericht und Antrag 10 an den Grossen Stadtrat von Luzern

Personelle Ressourcen Feuerwehr

- Sonderkredit für zusätzliche Stellenprozente bei der Feuerpolizei
- Sonderkredit für die Einführung von Teilzeitarbeit im Schichtdienst

**Vom Stadtrat zuhanden des Grossen Stadtrates verabschiedet
mit StB 172 vom 6. März 2024**

Vom Grossen Stadtrat beschlossen am 16. Mai 2024

Politische und strategische Referenz

Politischer Grundauftrag

In Kürze

Die Feuerpolizei erfüllt einen gesetzlichen und hoheitlichen Auftrag für den baulichen, technischen und organisatorischen Brandschutz. Die Fallzahlen in den Bereichen Baugesuche, Beratungen und Bewilligungen haben in den letzten Jahren stetig und stark zugenommen. So führte unter anderem die fach- und termingerechte Bearbeitung aller Baugesuche zu einer Überlastung der Feuerpolizei. Obwohl im Rahmen der Arbeitsorganisation verschiedene Entlastungsmassnahmen getroffen wurden, konnten diese trotz einiger Verbesserungen nicht die erforderliche Entlastung im Kerngeschäft bewirken. Mit Zustimmung der Stellenplankommission wurde daher eine auf 18 Monate befristete Vollzeitstelle für die Fachbearbeitung in der Feuerpolizei geschaffen. Diese Massnahme zeigt die erforderliche Wirkung. Die Arbeitsbelastung konnte dank der Zusatzstelle reduziert werden. Aufgrund dieser Praxiserfahrung und der Einschätzung, dass sich die aktuellen Fallzahlen nicht reduzieren, soll die befristete Stelle in der Fachbearbeitung der Feuerpolizei in eine unbefristete Stelle übergeführt werden. Ein Teil der Aufwandskosten für die Feuerpolizei wird aus den Gebühreneinnahmen für Bewilligungen und durch die Entschädigungen für die Bearbeitung von Baugesuchen gedeckt.

Der Stadtrat beantragt für diese Vollzeitstelle bei der Feuerpolizei einen Sonderkredit von 1,34 Mio. Franken.

Die Stadt Luzern fördert als Arbeitgeberin Teilzeitarbeit in allen Bereichen. Rund 60 Prozent der 1'700 Mitarbeitenden arbeiten Teilzeit. Bisher war aus betrieblichen Gründen mit dem bestehenden Stellenplan die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit im Schichtdienst der Berufsfeuerwehr (konkret 80%-Pensen) trotz ausgewiesenem Bedarf nicht möglich. Die Vereinigung Schweizerischer Berufsfeuerwehren (VSBF), zu der auch die Berufsfeuerwehr der Stadt Luzern gehört, hat im Herbst 2019 das Competence Centre for Diversity & Inclusion der Universität St. Gallen (CCDI-HSG) beauftragt, zu evaluieren, wie Teilzeitarbeit und neue Arbeitsmodelle innerhalb der bestehenden Rahmenbedingungen bei der Berufsfeuerwehr umsetzbar sind. Das Ergebnis ist eine praxisorientierte Toolbox «Neue Arbeitsmodelle im Schichtdienst bei Berufsfeuerwehren» (vgl. Beilage). Weil nun entsprechende Modelle und Wege vorliegen, ist es angezeigt, dass die Stadt Luzern auch den Mitarbeitenden im Schichtdienst der Berufsfeuerwehr Teilzeitarbeit ermöglicht. Der Bedarf ist ausgewiesen, und die damit verbundenen Chancen sollen genutzt werden. Wenn Mitarbeitende ihr Pensum auf 80 Prozent reduzieren können, kann es bei einer erforderlichen Neueinstellung mit einem Minimalpensum von 80 Prozent zum Überziehen von Stellenplänen kommen. Um bei der Genehmigung von Teilzeitarbeit die nötige Flexibilität in der Einsatzplanung zu haben und nicht in eine Unterbesetzung zu geraten, beantragt der Stadtrat einen Sonderkredit von 3,8 Mio. Franken für zusätzliche 320 Stellenprozent.

Inhaltsverzeichnis	Seite
1 Ressourcenverstärkung Feuerpolizei	4
1.1 Ausgangslage	4
1.1.1 Baugesuche und Beratungen	4
1.1.2 Brandmeldeanlagen und Schlüsselrohre.....	4
1.1.3 Brandschutzschulungen und Evakuationsübungen	4
1.1.4 Bewilligungen von Anlässen und Veranstaltungen	5
1.1.5 Kontrolle der Einhaltung von Auflagen und Sicherheitsvorschriften	5
1.2 Entwicklung der Aufgaben der Feuerpolizei	5
1.3 Organisation Feuerpolizei.....	6
1.3.1 Organisation der Feuerpolizei im Rahmen der Dienstabteilung Feuerwehr bis 30. Juni 2023	6
1.3.2 Organisation der Feuerpolizei seit 1. Juli 2023.....	7
1.4 Ziel und Umsetzung der Anpassung Organisation Feuerpolizei 2024.....	8
1.5 Ressourcenbedarf.....	8
2 Einführung Teilzeitarbeit Schichtdienst Berufsfeuerwehr	9
2.1 Ausgangslage	9
2.2 Argumente für die Einführung Teilzeitarbeit bei Berufsfeuerwehr	9
2.3 Erhebung bezüglich Teilzeitarbeit in der Feuerwehr Stadt Luzern	11
2.4 Vorgehen Einführung Teilzeitarbeit.....	12
2.5 Ressourcenbedarf.....	12
3 Kosten	13
3.1 Kosten Feuerpolizei	13
3.2 Kosten Berufsfeuerwehr Schichtdienst	13
4 Kreditrecht und zu belastendes Konto	15
5 Fazit	15
6 Antrag	16

Beilage

- Toolbox «Neue Arbeitsmodelle im Schichtdienst bei Berufsfeuerwehren», Mai 2021, Competence Centre for Diversity & Inclusion, Universität St. Gallen (CCDI-HSG)

Der Stadtrat von Luzern an den Grossen Stadtrat von Luzern

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

1 Ressourcenverstärkung Feuerpolizei

1.1 Ausgangslage

Die Feuerpolizei ist ein Bereich der Dienstabteilung Feuerwehr. Sie erfüllt den gesetzlichen Auftrag für den baulichen, technischen und organisatorischen Brandschutz sowie den Vollzug und die Durchsetzung feuerpolizeilicher Vorschriften. Im Gesetz über den Feuerschutz des Kantons Luzern ([SRL Nr. 740](#)), vom 5. November 1957, Stand 1. Juli 2022, ist die Zuständigkeit für die Kontrolle von Neu- und Umbauten in Bezug auf den Brandschutz geregelt. Die feuerpolizeiliche Beurteilung von Baugesuchen ist also eine hoheitliche Aufgabe der Feuerpolizei als Brandschutzbehörde. Bei Grossveranstaltungen vertritt die Feuerpolizei im Rahmen der Planung und Vorbereitung die Anliegen der Feuerwehr, erlässt notwendige feuerpolizeiliche Auflagen, prüft Sicherheitskonzepte und erstellt konzeptionelle Eventualplanungen für Notfallszenarien in Zusammenarbeit mit dem Feuerwehrkommando und den Veranstaltern.

Die Feuerpolizei wird in ihrer Aufgabenerfüllung von der Gebäudeversicherung Luzern unterstützt.

1.1.1 Baugesuche und Beratungen

Im Auftrag der Gebäudeversicherung Luzern (GVL) beurteilt die Feuerpolizei als Hauptaufgabe im Rahmen des Bewilligungsverfahrens der Stadt Luzern alle Baugesuche zu Wohnhäusern bis mittlerer Höhe. Sie arbeitet zudem auch bei öffentlichen Gebäuden, Gewerbegebäuden und Hochhäusern eng mit der GVL zusammen und vertritt bei ihr die Anliegen der Feuerwehr zu Interventionen im Brandfall.

In den letzten fünf Jahren wurden zwischen 300 und 500 Baugesuche mit fixen Terminvorgaben bearbeitet und jährlich bis zu 800 Beratungen für Bauherrschaften und Planer zu Bautätigkeiten und Präventionsanliegen durchgeführt.

Die Dienstabteilung Feuerwehr wird gemäss Beschluss des Stadtrates pro behandeltes Baugesuch, unabhängig vom Aufwand der einzelnen Gesuche, mit Fr. 185.– entschädigt. Die Entschädigung für die 495 Baugesuche im Jahr 2023 liegt somit bei Fr. 91'575.–.

1.1.2 Brandmeldeanlagen und Schlüsselrohre

In der Stadt Luzern sind rund 700 von der GVL verlangte Brandmeldeanlagen (BMA) installiert, welche die Gebäude auf Brandausbruch überwachen und direkt mit der Einsatzleitzentrale der Luzerner Polizei verbunden sind. Die Feuerpolizei erstellt und aktualisiert laufend die dazugehörenden BMA-Dossiers, die im Alarmfall dem Einsatzleiter der Feuerwehr wichtige Informationen zur Lokalisierung des Brandmelders liefern. Zusätzlich gibt es über 150 freiwillige Brandmeldeanlagen, und bei über 400 Gebäuden sind Schlüsselrohre eingebaut, welche der Feuerwehr im Ereignisfall den Zutritt mit dem Schlüssel ermöglichen.

Zu diesen Anlagen müssen für die Feuerwehr die einsatzrelevanten Informationen bewirtschaftet und in digitaler wie auch in gedruckter Form verfügbar gemacht werden. Diese Informationen werden zusätzlich im Geoinformationssystem an den genauen Standorten hinterlegt und sind direkt in den Kartenansichten verfügbar.

1.1.3 Brandschutzschulungen und Evakuationsübungen

Für Betriebe und öffentliche Einrichtungen werden Brandschutzschulungen durchgeführt und betriebliche Evakuationsübungen begleitet (z. B. bei Schulhäusern oder Hotels). Dabei erhalten jährlich über 1'000 Teilnehmende aus unterschiedlichen Betrieben wertvolles Praxiswissen zum richtigen Verhalten in einem Notfall und wie sie die Feuerwehr bei ihrem Eintreffen wirksam unterstützen können. Die stetig steigende

Zahl von Anfragen machte in den Jahren 2022 und 2023 eine Angebotsüberprüfung notwendig. Es wurde geklärt, für welche Betriebe zukünftig noch Brandschutzschulungen durchgeführt und Evakuationsübungen begleitet werden können, ohne die betrieblichen Ressourcen der Feuerpolizei und der Feuerwehr zu überlasten. Ab 2024 werden die Brandschutzschulungen nur noch für stadtinterne Abteilungen, Schulen und Partner- sowie Non-Profit-Organisationen angeboten. Evakuationsübungen mit personeller Unterstützung von Milizfeuerwehr-Offizieren werden weiterhin für alle Betriebe angeboten.

1.1.4 Bewilligungen von Anlässen und Veranstaltungen

Für Anlässe und Veranstaltungen (z. B. SwissCityMarathon oder die Messe LUGA) werden Stellungnahmen im Rahmen des städtischen Bewilligungsverfahrens in enger Zusammenarbeit mit der städtischen Abteilung Stadtraum und Veranstaltungen (STAV) erstellt. Dabei geht es um Sicherheitsanliegen wie zum Beispiel die Sicherstellung von Notfallzufahrten und Fluchtwegen oder um den sicheren Umgang mit Gasflaschen in Menschenmengen.

1.1.5 Kontrolle der Einhaltung von Auflagen und Sicherheitsvorschriften

Die Einhaltung der Auflagen und Sicherheitsvorschriften bei Anlässen und Veranstaltungen werden von der Feuerpolizei durch Abnahmen und Kontrollen überprüft. An der Fasnacht werden Lokale auf die Einhaltung der generellen Sicherheitsauflagen (keine entflammaren Dekorationen, Freihaltung von Fluchtwegen usw.) überprüft. Die Feuerpolizei überprüft zudem mit Stichproben Wohn- und Geschäftshäuser sowie Betriebe wie Kindertagesstätten auf Einhaltung der feuerpolizeilichen Vorschriften. Die Feuerpolizei koordiniert zudem die vertraglich geregelte Wartung der Schlüsselrohre (Ausführung durch Berufsfeuerwehr) und die zahlreichen Fahrversuche mit Grossfahrzeugen in der beengten Altstadt (z. B. bei Baustelleninstallationen) zur Sicherstellung der Zufahrten in Notfällen.

1.2 Entwicklung der Aufgaben der Feuerpolizei

Baugesuche und Anlässe bestimmen einen Grossteil der Arbeit der Feuerpolizei. Die Bearbeitungsfristen sind vorgegeben und bieten wenig Spielraum. Die Fallzahlen sind fremdbestimmt. Sämtliche Aktivitäten der Feuerpolizei sind dokumentiert. Daraus ist ersichtlich, dass nach der Pandemie (2019 bis 2021) die Fallzahlen für die Beratung und Beurteilung von Baugesuchen sowie feuerpolizeiliche Bewilligungen und Abnahmen von Veranstaltungen stetig und stark zugenommen haben. Bei den Brandschutzschulungen konnte durch eine Konzentration auf ausgewählte Betriebe eine Konsolidierung des Aufwandes erreicht werden. Wie die Mengenentwicklung in der nachfolgenden Grafik 1 zeigt, ist auch künftig nicht mit einer deutlichen Reduktion zu rechnen. Die Feuerpolizei geht von einer weiteren leichten Zunahme mit Abflachung aus. Die Anzahl Kontrollen von Veranstaltungen bleibt hingegen stabil.

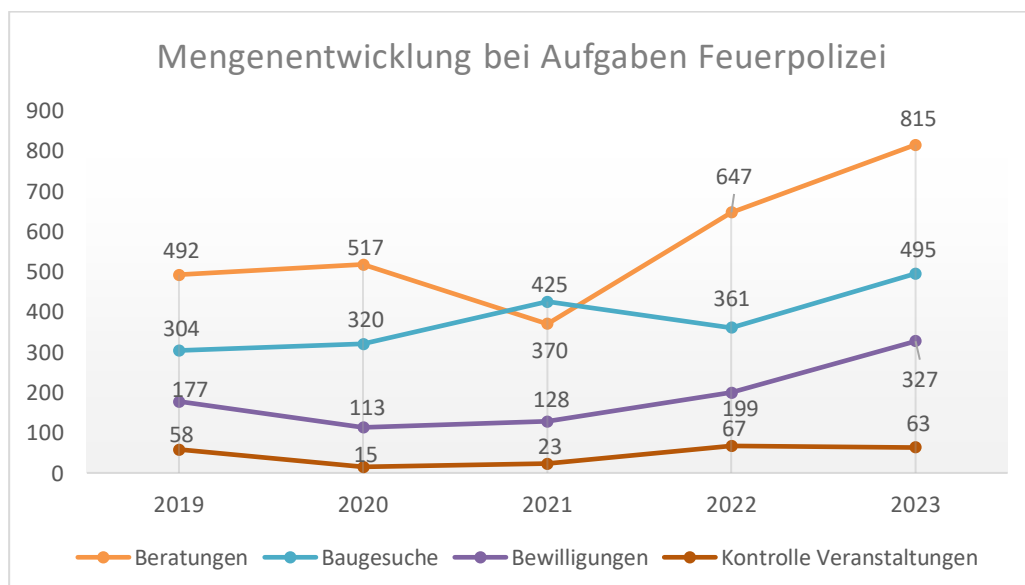


Abb. 1: Mengenentwicklung der Aktivitäten der Feuerpolizei 2019–2023

Hinzu kommt, dass die Fallzahlen nicht nur steigen, sondern die Fälle auch immer komplexer und damit auch zeitaufwendiger werden.

Auch die Gebäudeversicherung Luzern stellte eine Zunahme der Baugesuche fest und hat aufgrund des angespannten Fachkräftemangels Schwierigkeiten, ihre Ressourcen durch weitere Brandschutzfachleute zu verstärken. Eine Unterstützung durch Personalressourcen der GVL ist deshalb keine Option.

1.3 Organisation Feuerpolizei

Die Feuerpolizei der Stadt Luzern ist ein Bereich der Dienstabteilung Feuerwehr.

1.3.1 Organisation der Feuerpolizei im Rahmen der Dienstabteilung Feuerwehr bis 30. Juni 2023

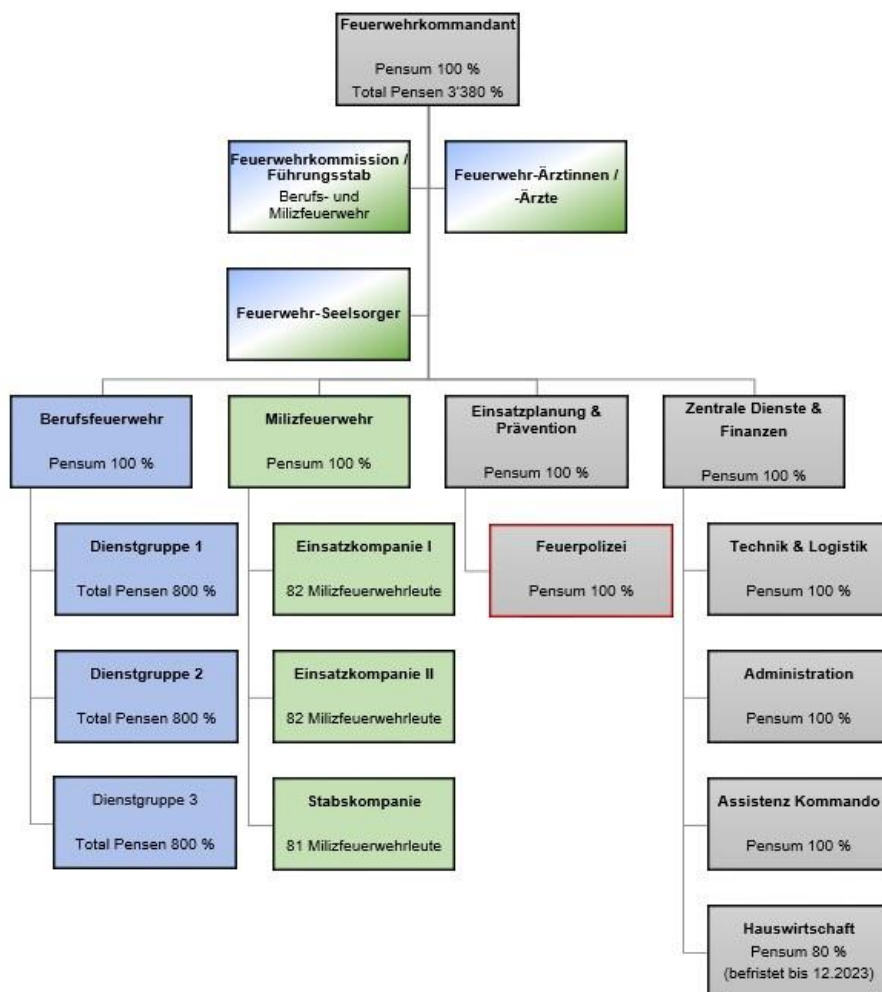


Abb. 2: Organigramm Dienstabteilung Feuerwehr, Stand Juni 2023

Die Feuerpolizei bewältigt alle Aufgaben in einer 100%-Stelle (entspricht Stellenplan). Voraussetzung für die professionelle Beurteilung von Baugesuchen ist die Ausbildung zum Brandschutzfachmann mit eidgenössischem Fachausweis sowie regelmässige Weiterbildungen. Um die Bedürfnisse der Feuerwehr zu kennen und zu vertreten, ist zudem die Ausbildung zum Feuerwehroffizier erforderlich.

Der Leiter der Feuerpolizei wird von zwei Angehörigen der Berufsfeuerwehr unterstützt, die ebenfalls die Ausbildung zum Brandschutzfachmann besitzen. Sie stehen aufgrund des Schichtbetriebes und der prioritären Leistung der Feuerwehreinsätze unregelmässig und nicht fix planbar zur Verfügung. Die Stellvertretung des Leiters Feuerpolizei ist aufgrund ihrer Einteilung im Schichtdienst nicht zufriedenstellend möglich.

Die steigenden Fallzahlen, die komplexen und aufwendigen Fälle sowie die ungenügende Stellvertretung führten ab 2022 zu einer Überbelastung der Feuerpolizei. Mit folgenden Kompensationsmassnahmen konnte die Überlastung entschärft, aber nicht nachhaltig eliminiert werden:

- Entlastung durch Übernahme von Aufgaben und Pendenzen durch den Leiter Einsatzplanung & Prävention;
- Entlastung durch Übernahme von Aufgaben durch weitere Berufsfeuerwehrleute (Schlüsselrohrkontrollen);
- Arbeit zugunsten der Feuerpolizei durch einen Berufsfeuerwehrmann mit Ausbildung zum Brandschutzfachmann ausserhalb des Schichtdienstes (dies generierte Mehrzeiten).

1.3.2 Organisation der Feuerpolizei seit 1. Juli 2023

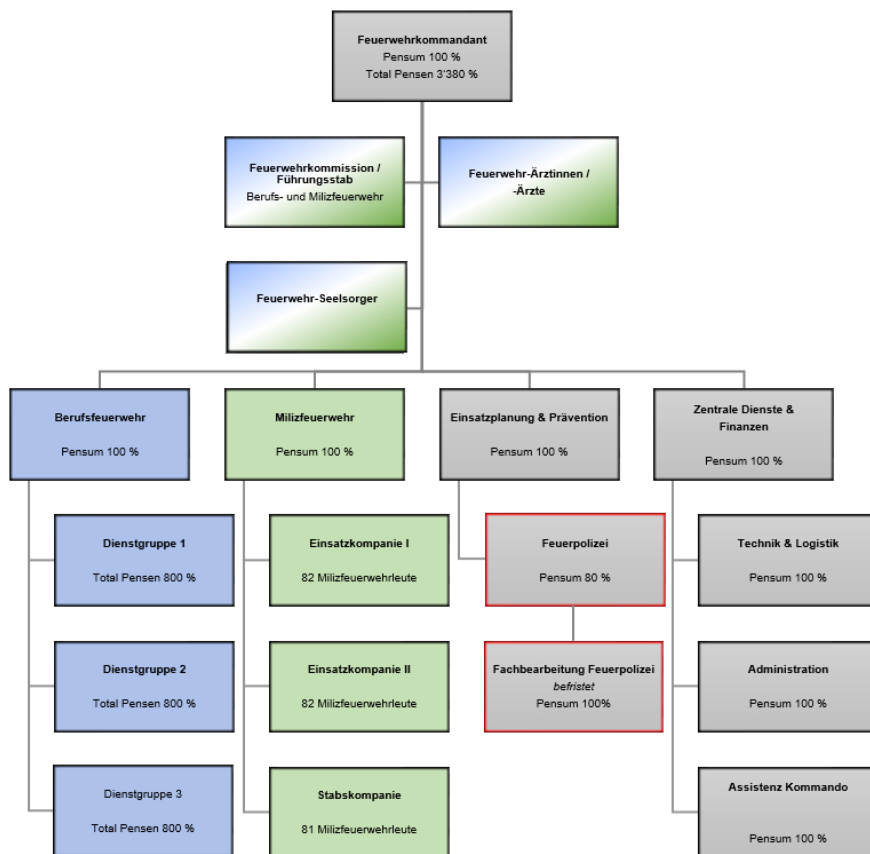


Abb. 3: Organigramm Dienstabteilung Feuerwehr, Stand 1. Januar 2024

Aufgrund der dauerhaften Überlastung der Feuerpolizei wurde in Absprache mit der Dienstabteilung Personal auf den 1. Juli 2023 als dringende Sofortmassnahme eine auf sechs Monate befristete 100%-Stelle Sachbearbeitung Feuerpolizei (Techn. Sachbearbeiter 2, 100%-Pensum) geschaffen. Dadurch konnte die Situation der zu hohen Belastung signifikant entschärft und die Fristen zur Beurteilung von Baugesuchen konnten eingehalten werden.

Diese befristete Stelle konnte Ende 2023 um 18 Monate verlängert werden, um die Zeit bis zum Entscheid über eine unbefristete Stelle im Grosse Stadtrat abdecken zu können und einen Rückfall in die Überlastung zu vermeiden. Die Stellenplankommission hat an ihrer Sitzung vom 18. Oktober 2023 dem Antrag auf Verlängerung zugestimmt. Dadurch konnte das Pensum des Leiters Feuerpolizei auf dessen seit Längerem bestehenden Wunsch hin auf den 1. Januar 2024 auf 80 Prozent reduziert werden.

Die Gebäudeversicherung Luzern begrüsst diese personelle Verstärkung ausdrücklich.

1.4 Ziel und Umsetzung der Anpassung Organisation Feuerpolizei 2024

In den Jahren 2022 und 2023 wurden Fakten und Erfahrungen für die weitere Organisationsentwicklung gesammelt. Zudem wurde eine Aufgabenmatrix erstellt, in der ersichtlich ist, für welche Aufgaben der Feuerpolizei welche Kompetenzen nötig sind. Diese länger dauernde Beobachtung verstärkte die Gewissheit, dass eine Ressourcenanpassung zwingend nötig ist und nicht nur auf eine vorübergehende Spitzenbelastung reagiert wird. Es wurden folgende Erkenntnisse zur Feuerpolizei gewonnen:

- Das Aufgabenvolumen und die Aufgabenkomplexität sind weiterhin steigend. Wie die Entwicklung der Fallzahlen zeigt (vgl. Kapitel 1.2), ist zukünftig nicht mit einer Reduktion zu rechnen. Es wird von einer weiteren leichten Zunahme mit Abflachung ausgegangen.
- Eine seriöse und termingerechte Bearbeitung von Baugesuchen und von Stellungnahmen zu Anlässen ist mit den bestehenden Ressourcen nicht gewährleistet.
- Die Unterstützung durch zwei Brandschutzfachleute aus der Berufsfeuerwehr (Schichtbetrieb) hat sich sehr bewährt, aber die zusätzlichen Ressourcen genügen nicht.
- Die Unterstützung durch weitere Berufsfeuerwehrleute ist hilfreich (Schlüsselrohre, Kontrollen), aber sie beseitigt nicht die wichtigen Ressourcenengpässe gegenüber Dritten.
- Die Übernahme von weiteren Aufgaben durch den Leiter Einsatzplanung & Prävention ist nicht möglich (eigene Ressourcenknappheit).
- Die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben durch die Berufsfeuerwehr ist nicht möglich (keine Ressourcen).
- Eine Stellvertretung in Fachfragen sollte werktags jederzeit für Auskünfte und Kurzberatungen verfügbar sein.

Die zusätzliche Vollzeitstelle in der Feuerpolizei zeigt in allen Bereichen die gewünschte Wirkung und bringt die erforderlichen Zusatzressourcen, damit das vorhandene Aufgabenvolumen termingerecht erledigt werden kann.

Aufgrund des Fachkräftemangels ist seit Juli 2023 eine Person mit dem Profil Sachbearbeiter eingestellt, die nun schrittweise zum Fachbearbeiter ausgebildet wird. Der Inhaber der befristeten Stelle soll deshalb in diesem Jahr einen ersten Teil der Fachausbildung zum Brandschutzfachmann absolvieren. Falls die Stelle unbefristet besetzt werden darf, würde die Fachausbildung weitergeführt und abgeschlossen. Um den Leiter Feuerpolizei vollumfänglich zu unterstützen und zu vertreten, ist die Ausbildung zum Brandschutzfachmann zwingend. Die beantragte Stelle ist deshalb als Handwerklich-technische Fachbearbeiterin 1 / Handwerklich-technischer Fachbearbeiter 1 (Lohnklasse 11–13) eingeordnet.

Die Stelle des Leiters Feuerpolizei wird im Stellenplan bewusst bei 100 Prozent belassen, obwohl dieser seit dem 1. Januar 2024 in einem 80%-Pensum arbeitet. Diese 20 Stellenprozent ermöglichen, dass der Leiter Feuerpolizei bei Bedarf sein Pensum in begrenzten Spitzenzeiten auf 100 Prozent erhöhen kann oder zusätzliche Ressourcen (primär bei Baugesuchen, die terminlich fremdbestimmt sind) beigezogen werden können.

Auch im Bericht zur Weiterentwicklung der Feuerwehr vom 20. Juli 2023, welcher vom Stadtrat zustimmend zur Kenntnis genommen und am 24. August 2023 der Geschäftsprüfungskommission im Zusammenhang mit dem Neubau der Feuerwache auf dem «ewl Areal» präsentiert wurde, ist der Bedarf der Ressourcenverstärkung für die Feuerpolizei festgehalten.

1.5 Ressourcenbedarf

Um den Auftrag und das gestiegene Aufgabenvolumen der Feuerpolizei auch in Zukunft termin- und fachgerecht erledigen zu können, ist der Stellenplan der Dienstabteilung Feuerwehr um 100 Prozent zu erhöhen: Richtfunktion Handwerklich-technische/r Fachbearbeiter/in 1, Lohnklasse 11–13.

2 Einführung Teilzeitarbeit Schichtdienst Berufsfeuerwehr

2.1 Ausgangslage

Die Stadt Luzern ist für mehr als 1'700 Mitarbeitende eine attraktive Arbeitgeberin, die sich für moderne, flexible und familienverträgliche Arbeitsformen einsetzt. 60 Prozent der Mitarbeitenden arbeiten in einem Teilzeitpensum, 40 Prozent arbeiten Vollzeit. Die 24 Mitarbeitenden, die bei der Berufsfeuerwehr im Schichtdienst arbeiten, sind alle in einem 100%-Pensum angestellt. Ihnen konnte bis jetzt aus betrieblichen Gründen keine Teilzeitarbeit in einem 80%-Pensum angeboten werden. Mittlerweile bestehen Erfahrungen mit Teilzeitarbeit in der Berufsfeuerwehr. Daher ist es angezeigt, dass auch die Feuerwehr Stadt Luzern diesen Entwicklungsschritt vollzieht. Teilzeitarbeit erhöht die Arbeitsplatzattraktivität und ermöglicht eine Gleichbehandlung mit anderen städtischen Mitarbeitenden.

Bei der Berufsfeuerwehr Luzern besteht jede der drei Dienstgruppen im Vollbestand aus zwei Dienstgruppenchefs (Einsatzleiter, Offizier) und sechs Feuerwehrleuten (Mannschaft). Die Berufsfeuerwehrleute arbeiten im 24–48-Schichtmodell, das heisst sie arbeiten 24 Stunden und haben anschliessend 48 Stunden frei. Für den 24-Stunden-Schichtdienst werden ihnen 18 Arbeitsstunden angerechnet. Tagsüber sind sie, wie die Mitarbeitenden im Tagdienst, in den Arbeitsprozess eingebunden – mit der organisatorischen Einschränkung der dauernden Einsatzbereitschaft. Tagsüber müssen sie innert zwei Minuten und nachts innert drei Minuten ab Alarmierung ausrücken. Nachts sind sie zwingend in der Feuerwache und leisten Bereitschaftsdienst. Sie sind dann von vorgegebenen Arbeiten befreit, müssen aber in ständiger Einsatzbereitschaft sein. Allfällige Einsätze in der Nacht werden nicht zusätzlich abgegolten.

Die Kernaufgabe der Schichtdienstmitarbeitenden ist die Bewältigung der jährlich über 1'200 Feuerwehreinsätze. Diese können dringend (Alarmeinsetzung), nicht dringend (z. B. Tierrettungen) oder planbar (z. B. Bereitschaftsdienst während Grossanlass) sein. Zusätzlich zu den Einsätzen übernehmen Schichtdienstmitarbeitende vielfältige, unverzichtbare Aufgaben: Facharbeiten (Unterhalt, Reparatur und Reinigung von Gerätschaften, Fahrzeugen und Gebäudeinfrastruktur; Pflege Bekleidung; feuerpolizeiliche Aufgaben usw.), Teilnahme an und Führung von Ausbildungs- und Übungsstunden bei verschiedenen Feuerwehraufgaben, Fitnesstraining, Vorbereitung von Ausbildungs- und Übungseinheiten, Administration, Personalführung, Durchführung von Rapporten, Einsatzerfassung, Instruktionen halten (zugunsten Milizfeuerwehr, kantonale und schweizerische Feuerwehrcurse, Höhere Fachschule für Rettungsberufe), Mitarbeit in nationalen Arbeitsgruppen, Besuch von Ausbildungskursen und vieles mehr.

Die Vereinigung Schweizerischer Berufsfeuerwehren (VSBF), zu der auch die Berufsfeuerwehr der Stadt Luzern gehört, hat im Herbst 2019 das Competence Centre for Diversity & Inclusion der Universität St. Gallen (CCDI-HSG) beauftragt, zu evaluieren, wie Teilzeitarbeit und neue Arbeitsmodelle innerhalb der bestehenden Rahmenbedingungen bei der Berufsfeuerwehr umsetzbar sind. Die VSBF wollte wissen, wo die Chancen und Grenzen liegen und was die wichtigsten Kriterien und Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung von Teilzeitarbeit im Schichtbetrieb sind. Das Ergebnis ist eine praxisorientierte Toolbox «Neue Arbeitsmodelle im Schichtdienst bei Berufsfeuerwehren» (vgl. Beilage). Die geplante Einführung von Teilzeitarbeit bei der Berufsfeuerwehr Luzern stützt sich stark auf diese Toolbox mit ihren Empfehlungen ab.

2.2 Argumente für die Einführung Teilzeitarbeit bei Berufsfeuerwehr

Da die Stadt Luzern als Arbeitgeberin seit Langem Teilzeitarbeit in allen Bereichen fördert, ist der Nutzen von Teilzeitarbeit bei der Berufsfeuerwehr kaum infrage gestellt.

Die Werte und die Erwartungen der Mitarbeitenden an ihren Arbeitsplatz haben sich in den letzten Jahren verändert. Der Wunsch nach individuellen Flexibilisierungsmöglichkeiten ist gestiegen und damit auch der Bedarf an Teilzeitstellen. Gründe dafür sind unter anderem eine bessere Work-Life-Balance, optimierte Kinderbetreuung, mögliche Nebenerwerbe oder längere Erholungsphasen. Dies gilt nicht nur für die jüngeren Mitarbeitenden. Auch ältere Mitarbeitende äussern zunehmend Bedürfnisse hinsichtlich Arbeitszei-

ten, Ruheperioden und physischen wie geistigen Leistungsanforderungen. Entsprechend fordern erfahrene Feuerhangerestellte vermehrt die Unterstützung durch ihre Arbeitgeberin. In Anbetracht der Altersverteilung in der Belegschaft der Schweizer Berufsfeuerwehren sind neue Angebote und Möglichkeiten im Bereich Schichtarbeit unerlässlich, um ältere Mitarbeitende zu halten, sie optimal zu unterstützen und gleichzeitig neue Generationen für den Feuerwehrberuf zu gewinnen. Abhängig vom Alter wandelt sich der Schwierigkeitsgrad gewisser Aufgabenbereiche. Während beispielsweise für einen Grossteil der Bevölkerung körperliche Tätigkeiten mit zunehmendem Alter herausfordernder werden, profitieren ältere Personen von ihrer langjährigen Erfahrung (implizites Wissen) und ihrer Fachkompetenz.

Ein klares Bedürfnis seitens der Berufsfeuerwehr

Die im Herbst 2020 vom Competence Centre for Diversity & Inclusion (CCDI) durchgeführten Fokusgruppen-Gespräche mit Mitarbeitenden in den Berufsfeuerwehren bestätigen das Bedürfnis nach flexibleren Arbeitsmodellen ebenfalls deutlich:

- In allen vorhandenen Schichtmodellen (24–24 und 24–48) ist die Nachfrage nach Teilzeitarbeit gegeben.
- Vollzeit-Schichtarbeit wird in der Belegschaft mit zunehmendem Alter immer weniger erstrebenswert. Mit dem Alter steigt der Bedarf nach mehr Erholungszeit nach anspruchsvollen Einsätzen. Teilzeitmodelle sind interessant, um einen gleitenden Übergang in den Ruhestand von älteren Mitarbeitenden zu ermöglichen. Gleichzeitig könnte ein Teilzeitpensum nützlich sein, um im reiferen Alter einen beruflichen Umstieg in ein weniger körperlich belastendes Arbeitsfeld einzuleiten.
- Obwohl sich der Schichtrhythmus (insbesondere 24–48) positiv auf die frühzeitige Planbarkeit des Berufs- und Privatlebens auswirkt, müssen sich Partnerinnen, Partner und Familien stark an den jeweiligen Schichtplan anpassen. Das erfordert Flexibilität und kann Einschränkungen für die Organisation der Kinderbetreuung zur Folge haben, die durch ständig wechselnde freie Tage erschwert wird. Teilzeitarbeit könnte dieses Spannungsfeld durch ein geringeres Stundenpensum entlasten.
- Teilzeitmodelle könnten genutzt werden, um der Partnerin / dem Partner eine Berufstätigkeit zu ermöglichen.
- Schichtarbeit erschwert das Sozialleben und setzt einen flexiblen Freundeskreis voraus, da sich der Zyklus meist nur alle acht Wochen wiederholt. Ebenso schwierig gestalten sich regelmässige Freizeit- und Vereinsaktivitäten, die an externe Zeitvorgaben gebunden sind. Teilzeitarbeit könnte dazu beitragen, dass sich Mitarbeitende aktiver in Vereinen engagieren und verwirklichen können.
- Ein reduziertes Pensum würde das Ausüben eines Nebenerwerbs ermöglichen bzw. verbessern.

Gesteigerte Attraktivität als Arbeitgeberin und erhöhte Zufriedenheit der Mitarbeitenden

Neue, flexible Arbeitsformen stellen nicht nur für Angestellte eine grosse Chance dar, sondern ebenso für die Betriebe der Berufsfeuerwehr. Sie können dazu beitragen, die Attraktivität als Arbeitgeberin zu erhöhen und Fluktuationsraten zu mindern. Schliesslich gilt es für die Entwicklung einer vielfältigen Belegschaft, die Arbeitsbedingungen für vielfältige Ansprechgruppen attraktiv zu gestalten.

- Die jüngeren Generationen bewerten flexible Arbeitsformen positiv und erwarten, dass ihnen diese Option zur Verfügung steht.
- Laut den vom CCDI durchgeführten Interviews streben viele Berufsfeuerwehren an, ihren geringen Frauenanteil zu erhöhen. Die Einführung von Teilzeitarbeit kann sowohl auf die Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen als auch auf den allfälligen Rückzug bereits eingestellter Feuerwehrfrauen einen positiven Effekt haben. Um den Feuerwehrberuf unabhängig vom Geschlecht allen zugänglich zu machen und attraktiv zu gestalten, muss für verschiedenste Bedürfnisse ein passendes Arbeitsmodell verfügbar sein.
- Ältere Schichtdienst-Mitarbeitende haben aufgrund von Teilzeitmodellen die Möglichkeit, schrittweise in den Ruhestand zu gehen. Teilzeitarbeit kann zur Senkung von Anträgen für einen vorzeitigen Ruhestand beitragen und dafür sorgen, dass erfahrene Mitarbeitende länger im Beruf aktiv bleiben.
- Die psychische und physische Gesundheit kann von flexiblen Arbeitsmodellen wie Teilzeitarbeit profitieren. Durch Schichtarbeit können Schlaf- und Erholungsphasen stark beeinträchtigt werden. Teilzeitarbeit ermöglicht Mitarbeitenden, die Ruhephasen auszuweiten und sich damit aus gesundheitlicher Perspektive zu schonen.

Schlussendlich kann Teilzeitarbeit die Effizienz und Effektivität der Berufsfeuerwehren steigern. Eine höhere Flexibilität hinsichtlich der Schicht- und Personalplanung durch flexiblere Einsatzkräfte kann ausserdem zu einer verbesserten Schichtauslastung und zur Reduktion von Überstunden beitragen. Sowohl aus organisatorischer als auch finanzieller Perspektive kann sich somit eine Reform lohnen. Vollzeit-Schichtmodelle ohne Flexibilitätsaspekte sind nicht mehr zeitgemäss und werden in Zukunft mehr Nach- als Vorteile mit sich bringen.

2.3 Erhebung bezüglich Teilzeitarbeit in der Feuerwehr Stadt Luzern

Die Erhebung bei den 24 Schichtdienst-Mitarbeitenden im Sommer 2023 ergab folgendes Ergebnis:

Dienstgruppe	Bedarf				Pensum ¹			Befristet		Bezug		
	Kein Bedarf	So schnell wie möglich	In 1 bis 2 Jahren	Eventuell später	80%	60%	40%	unbefristet	befristet	Fixe Wochentage	Fixe Schichttage	Freie Zeit am Stück
1	6	0	0	2	2	0	0	2	0	1	1	0
2	3	1	0	4	4	1	0	4	0	2	2	0
3	1	2	1	4	8	0	0	8	0	5	3	0
Total	10	3	1	10	14	1	0	14	0	8	6	0

¹ Mehrfachnennung möglich.

Tab. 1: Erhebung zur Teilzeitarbeit bei den Schichtdienst-Mitarbeitenden der Feuerwehr Stadt Luzern

14 von 24 Mitarbeitenden sind grundsätzlich an Teilzeitarbeit in einem 80%-Pensum interessiert. Dies entspricht 58 Prozent.

Für drei Mitarbeitende ist der Bedarf sogar dringend (Kinderbetreuung, familiäre Situation). Die Gründe für den Wunsch, Teilzeit arbeiten zu können, verteilen sich gemäss der Befragung gleichmässig auf Kinderbetreuung, Aus- und Weiterbildung, Partnerin/Partner bei Karriere unterstützen, Ausübung eines Nebenerwerbs, mehr Zeit für mich selbst und Reduktion Belastung vor der Pensionierung.

6 der 24 Mitarbeitenden sind Kaderleute in der Funktion eines Dienstgruppenchefs (Feuerwehroffizier, Einsatzleiter, Dienstgruppenleiter). Drei Dienstgruppenchefs bekunden Interesse an Teilzeitarbeit zu einem späteren Zeitpunkt.

Vorbehalte gegen die Einführung der Teilzeitarbeit gibt es bei der Berufsfeuerwehr Stadt Luzern nicht. Die 10 Mitarbeitenden, bei denen Teilzeitarbeit zurzeit kein Bedürfnis ist, betonen jedoch, dass die noch anspruchsvoller werdende Dienstplanung keine negativen Auswirkungen auf sie haben dürfe. Es dürfe nicht sein, dass die Bedürfnisse der Teilzeitarbeitenden bevorzugt behandelt werden und Mitarbeitende mit Vollzeitstellung einseitig die Lücken in den Dienstplänen durch noch mehr Flexibilität schliessen müssen. Es ist daher wichtig, dass bei Vollzeitmitarbeitenden kein Gefühl der Benachteiligung entsteht. So sollen Vollzeitmitarbeitende beispielsweise in Planungsbelangen nicht grundsätzlich an zweiter Stelle kommen. Zudem können sie entlastet werden, wenn Mitarbeitende mit geringeren Pensen als Springerinnen und Springer eingesetzt werden. Studien aus den USA zeigen, dass der Einsatz von Teilzeitkräften die Schichtplanung von Berufsfeuerwehren effektiver gestalten und Überstunden der übrigen Belegschaft reduzieren kann.

Von den 14 Mitarbeitenden, welche die Teilzeitarbeit früher oder später nutzen möchten, erachten 9 eine verstärkte Vermischung der drei Dienstgruppen aufgrund von Teilzeitmitarbeitenden als nachteilig (Verlust Zugehörigkeitsgefühl, Zusammenhalt). Je eine zusätzliche Stelle pro Dienstgruppe zur Kompensation der Teilzeitpensen verhindert eine dauernde Neuzusammensetzung der Dienstgruppen und stärkt damit Zugehörigkeit und Zusammenhalt.

2.4 Vorgehen Einführung Teilzeitarbeit

Aus den Erfahrungen von grösseren Berufsfeuerwehren, welche die Teilzeitarbeit im Schichtdienst bereits eingeführt haben, lassen sich wichtige Erkenntnisse für die Umsetzung gewinnen:

- Der Bezug von Teilzeit lässt sich bei einem Pensum von 80 Prozent gut mit dem Erhalt des Ausbildungsstandes vereinbaren. Somit wird der Dienstbetrieb der Berufsfeuerwehr durch das Angebot von Teilzeit nicht beeinträchtigt.
- Beim Bezug von Teilzeit kann es zu Überbesetzungen von Stellenprozenten bzw. Überziehen von Stellenplänen kommen. Wenn zum Beispiel vier Personen je 20 Prozent reduzieren, muss eine neue Person eingestellt werden, um die Ausfälle abzudecken. Arbeitet diese Person 100 Prozent, dann wäre der Stellenplan um 20 Prozent überzogen. Nur wenn diese Flexibilität gegeben ist, kann das Angebot von Teilzeit für alle Mitarbeitenden mit einem reibungslosen Dienstbetrieb Hand in Hand gehen.

Das wählbare Pensum im Schichtdienst ist somit 100 Prozent oder 80 Prozent. Andere Teilzeitangebote als 80 Prozent sind aus betrieblichen Gründen (regelmässige Teilnahme an den Ausbildungs- und Übungseinheiten) nicht realisierbar.

Berufsfeuerwehrlaute, die neu eingestellt werden und den 18-monatigen Lehrgang an der Höheren Fachschule für Rettungsberufe (HFRB) zur Berufsfeuerwehrfrau / zum Berufsfeuerwehrmann mit eidgenössischem Fachausweis absolvieren müssen, können aufgrund des Lehrgangs nur Vollzeit angestellt werden. Eine Umstellung auf das Teilzeitpensum von 80 Prozent ist erst nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung möglich.

2.5 Ressourcenbedarf

Die Analyse «Auswertung Benchmark Arbeitszeitgesetze Berufsfeuerwehren Schweiz» (Februar 2023) eines Studierenden zeigt, dass der durchschnittliche Personalfaktor¹ bei den Berufsfeuerwehren im Schichtdienst 4,16 ist. In Luzern arbeiten pro Schicht durchschnittlich 6,5 Personen. Verglichen mit der Gesamtzahl von 24 Berufsfeuerwehrlaute im Schichtbetrieb ergibt dies einen Personalfaktor von 3,7. Dieser tiefe Faktor ist ein Indikator für hohe Effizienz, gleichzeitig aber auch für stetig knappe Personalressourcen.

Gemäss Vorgabe der «Feuerwehr Konzeption 2030» von der Feuerwehr Koordination Schweiz (FKS) umfasst das Einsatzelement der Erstintervention mindestens sechs ausgebildete und ausgerüstete Angehörige der Feuerwehr (davon eine Einsatzleitung) mit den notwendigen Einsatzmitteln. Um einen Unterbestand zu vermeiden und sechs Berufsfeuerwehrlaute für das Ersteinsatzelement sicherzustellen, mussten Mitarbeitende vom Kommando (Tagdienst) im Jahr 2023 an 18 Tagen beim Schichtdienst einspringen.

Die täglichen Schichtbestände bei der Feuerwehr der Stadt Luzern im Jahr 2023 zeigen, dass während drei Vierteln des Jahres lediglich der Minimalbestand gewährleistet werden konnte:

6 Berufsfeuerwehrlaute an 265 Tagen

7 Berufsfeuerwehrlaute an 65 Tagen

8 Berufsfeuerwehrlaute an 35 Tagen (Vollbestand wird bei allen Grossanlässen sichergestellt)

Dies verdeutlicht, dass keine Personalreserven vorhanden sind, um unvorhergesehene Abwesenheiten zu kompensieren.

¹ Der Personalfaktor ist das Verhältnis der Gesamtzahl aller Schichtmitarbeitenden zur durchschnittlichen Anzahl Mitarbeitende pro Schicht.

Um stabile Dienstgruppen zu ermöglichen und die Gruppenzugehörigkeit zu stärken, soll für jede der drei Dienstgruppen ein zusätzliches 80%-Pensum im Stellenplan vorgesehen werden. Begründung:

- Der Mindestbestand von sechs Berufsfeuerwehrlern kann bei Ausfällen flexibler mit Personen aus dem Schichtdienst gewährleistet werden.
- Alle Berufsfeuerwehrlere haben eine fixe Zugehörigkeit zu einer der drei Dienstgruppen. Niemand ist ausschliesslich eine Springerin / ein Springer ohne feste Zugehörigkeit (Gleichbehandlung, Teambildung).
- Allen an Teilzeitarbeit Interessierten kann ein 80%-Pensum ermöglicht werden.

Um allen Schichtmitarbeitenden der Berufsfeuerwehr auf Stufe Mannschaft die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit im 80%-Pensum zu ermöglichen, ist der Stellenplan der Dienstabteilung Feuerwehr um 240 Prozent (je 80 Prozent für drei Gruppen) zu erhöhen: Richtfunktion Handwerkliche Sachbearbeiterin / Handwerklicher Sachbearbeiter 3, Lohnklasse 9–11. Diese 240 Prozent stellen ein Maximum dar (vgl. Ausführungen unter 3.2).

Um auf Stufe Dienstgruppenchefs ebenfalls Teilzeit anbieten zu können und die notwendige Flexibilität zu erhalten, ist ein zusätzliches 80%-Pensum im Stellenplan vorzusehen: Richtfunktion Handwerklich-technische Teamleiterin 2 / Handwerklich-technischer Teamleiter 2, Lohnklasse 11–13.

3 Kosten

3.1 Kosten Feuerpolizei

Die benötigte Ressourcenverstärkung für die Feuerpolizei ist eine Vollzeitstelle (100%-Pensum).

Stelle	Pensum	Richtfunktion	Salärband	Ausgaben pro Jahr (durchschnittliche Lohnannahme, inkl. Vollkostenfaktor 125 %)	Sonderkredit (jährliche Ausgaben x 10)
Fachbearbeiter/in Feuerpolizei	100 %	Fachbearbeiterin 1 / Fachbearbeiter 1	11–13	Fr. 134'000.–	Fr. 1'340'000.–
Total	100 %				Fr. 1'340'000.–

Der Arbeitsplatz für die zusätzliche Person der Feuerpolizei ist bestehend, da auf Ende 2023 die Stelle Mitarbeiter/in Hauswirtschaft im 80%-Pensum (Pensionierung) aufgehoben und der Stellenplan um 80 Stellenprozent reduziert wurde. Der Ressourcenausbau für die Feuerpolizei ist im Jahr 2024 durch die von der Stellenplankommission bewilligte befristeten Stelle abgedeckt und wird im Rahmen des bestehenden Globalbudgets 2024 finanziert (aufgrund von Mehrerträgen und Kompensationen im Aufwand möglich). Ab 2025 werden die Ausgaben ins reguläre Budget (Spezialfinanzierung) einfließen.

3.2 Kosten Berufsfeuerwehr Schichtdienst

Um die Teilzeitarbeit im 80%-Pensum im Schichtdienst für alle 18 Berufsfeuerwehrfrauen und -männer anbieten zu können, braucht es eine entsprechende Flexibilität im Stellenplan. Sobald eine Person in einer Dienstgruppe ein 80%-Pensum wünscht, muss eine zusätzliche Person mit dem Mindestpensum von 80 Prozent angestellt werden. Dies ermöglicht die Einhaltung der geforderten Minimalgrösse der Einsatzgruppe und gibt gleichzeitig die notwendige Flexibilität im Stellenplan. Je nach Anzahl Personen, die Teilzeit arbeiten möchte, ist der Zusatzbedarf in den einzelnen Dienstgruppen zwischen 0 und 80 Stellenprozent. Die gesamthaft zusätzlichen 320 Stellenprozent und der damit verbundene Sonderkredit stellen ein Maximum dar. Theoretisch kann sich der Zusatzbedarf auf null reduzieren. Dies ist beispielsweise der

Fall, wenn in einer Dienstgruppe vier Personen auf 80 Prozent reduzieren und eine zusätzliche Person mit 80 Prozent angestellt wird.

a. Personalaufwand Einführung Teilzeitarbeit Schichtdienst (Maximalsituation)

Stelle	Pen-sum	Richtfunktion	Salär-band	Ausgaben pro Jahr (durchschnittliche Lohnannahme, inkl. Vollkostenfaktor 125 %)	Sonderkredit (jährliche wiederkehrende Ausgaben × 10)
Berufsfeuerwehrfrau / Berufsfeuerwehrmann	240 %	Handwerkliche Sachbearbeiterin 3 / Handwerklicher Sachbearbeiter 3	9–11	Fr. 264'000.–	Fr. 2'640'000.–
Dienstgruppenchefin / Dienstgruppenchef	80 %	Handwerklich-technische Teamleiterin 2 / Handwerklich-technischer Teamleiter 2	11–13	Fr. 111'000.–	Fr. 1'110'000.–
Total	320 %				Fr. 3'750'000.–

b. Sach- und übriger Betriebsaufwand

Massnahmen	Sachaufwand	Ausgaben pro Jahr	Sonderkredit (jährlich wiederkehrende Ausgaben × 10)
Einrichtung Schlafräum / Schlafplätze	Einmalige Investitionen für Raumausbau	Fr. 17'000.–	Fr. 17'000.–
Reduktion Mietzinseinnahmen von ZSOpilatus	Wiederkehrender Ausfall Mietzinseinnahme	Fr. 3'780.–	Fr. 37'800.–
Total			Fr. 54'800.–

Die Arbeitsplätze für die zusätzlichen Mitarbeitenden im Schichtdienst sind aufgrund von Desk-Sharing alle bestehend. Benötigt werden jedoch drei bis vier zusätzliche Schlafplätze, damit alle Schichtdienstleistenden (geschlechtergetrennt) einen persönlichen Schlafplatz haben. Dafür werden 21 m² Mietfläche von der Zivilschutzorganisation Pilatus übernommen, und es entsteht ein jährlicher Mieteinnahmefall von Fr. 3'780.–. Die einmaligen Materialkosten für den Schlafräumausbau (Garderoben, Klimagerät, Betten) belaufen sich auf Fr. 17'000.–. Die Berufsfeuerwehr kann einen grossen Teil der Arbeiten (Elektroinstallationen und Ausbaurbeiten) mit Eigenleistungen ausführen.

Bezogen auf das Jahr 2024 belaufen sich die Kosten auf Fr. 83'000.– (Sachaufwand für die Erstellung der Schlafplätze von Fr. 17'000.– sowie maximal Fr. 66'000.– Personalaufwand für die Einführung der Teilzeitarbeit). Die Stellenbesetzung ist ab dem 4. Quartal 2024 für die Schichtmitarbeitenden Berufsfeuerwehrfrau / Berufsfeuerwehrmann geplant.

Aufgrund von Mehreinnahmen sowie Priorisierung/Kompensationen im Aufwand können die Ausgaben im Jahr 2024 über das Globalbudget getragen werden. Ab 2025 werden die Ausgaben ins reguläre Budget (Spezialfinanzierung) einfließen.

4 Kreditrecht und zu belastendes Konto

Freibestimmbare Ausgaben von mehr als Fr. 1'000'000.– hat der Grosse Stadtrat durch einen Sonderkredit zu bewilligen (§ 34 Abs. 2 lit. a des Gesetzes über den Finanzhaushalt der Gemeinden vom 20. Juni 2016, FHGG; SRL Nr. 160, in Verbindung mit Art. 69 lit. b Ziff. 1 der Gemeindeordnung der Stadt Luzern vom 7. Februar 1999, GO; sRSL 0.1.1.1.1). Sein Beschluss unterliegt nach Art. 68 lit. b Ziff. 1 GO dem fakultativen Referendum.

Mit dem vorliegenden Bericht und Antrag werden

- für die Feuerpolizei zusätzliche 100 Stellenprozent unbefristet hochgerechnet über zehn Jahre mit maximalen Ausgaben von insgesamt Fr. 1'340'000.– beantragt;
- für die Einführung von Teilzeitarbeit im Schichtbetrieb mit flexiblen Stellenplänen zusätzliche 320 Stellenprozent unbefristet hochgerechnet über zehn Jahre mit maximalen Ausgaben von insgesamt Fr. 3'804'800.– beantragt.

Die Vorhaben (Erfolgsrechnung) im Umfang von insgesamt 5,145 Mio. Franken sind nicht im Aufgaben- und Finanzplan 2024–2027 enthalten. Die mit dem beantragten Sonderkredit zu tätigenen Aufwendungen sind dem Kostenträger 2918101, Feuerwehr (291) zu belasten.

5 Fazit

Dem Stadtrat ist die Erfüllung des gesetzlichen Auftrags der Feuerpolizei wichtig. Insbesondere der fach- und termingerechten Bearbeitung der Baugesuche kommt eine hohe Bedeutung zu. Der Stadtrat legt Wert darauf, dass die Gesundheit der Mitarbeitenden nicht durch dauernde Arbeitsüberlastung gefährdet wird. Die Feuerpolizei hat den Nachweis erbracht, dass der Anstieg der Fallzahlen eine zusätzliche Vollzeitstelle als Fachbearbeitung benötigt.

Die Einführung von Teilzeitarbeit im Schichtdienst der Berufsfeuerwehr bietet den Mitarbeitenden und der Stadt Luzern als Arbeitgeberin zahlreiche Vorteile bei der Arbeitsplatzattraktivität und bei der Effizienz der Organisation. Die Belastung durch 24-Stunden-Schichtdienste mit dauernder Einsatzbereitschaft ist nicht zu unterschätzen. Es ist wichtig und richtig, dass alle Mitarbeitenden der Stadt von der Möglichkeit der Teilzeitarbeit profitieren können. Dazu ist bei der Feuerwehr ein erweiterter Stellenplan erforderlich. Er ermöglicht der Führung die Einhaltung der geforderten Minimalgrösse der Einsatzgruppe, gibt die notwendige Flexibilität im Stellenplan und bietet allen Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit (80 Prozent). Bei den errechneten Zusatzkosten ist zu berücksichtigen, dass diese Maximalwerte darstellen. Bei einem erweiterten Gebrauch von Teilzeitarbeit reduzieren sich die Mehrkosten. Es wird davon ausgegangen, dass gemäss der Befragung bei der Berufsfeuerwehr die Nachfrage für Teilzeitarbeit in den kommenden Jahren weiter steigen wird.

6 Antrag

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragt Ihnen der Stadtrat,

- für zusätzliche 100 Stellenprozent bei der Feuerpolizei einen Sonderkredit von Fr. 1'340'000.– zu bewilligen;
- für zusätzliche Stellenprocente zur Einführung von Teilzeitarbeit bei der Berufsfeuerwehr einen Sonderkredit von Fr. 3'804'800.– zu bewilligen.

Er unterbreitet Ihnen einen entsprechenden Beschlussvorschlag.

Luzern, 6. März 2024



Beat Züsli
Stadtpräsident



Michèle Bucher
Stadtschreiberin

Der Grosse Stadtrat von Luzern,

nach Kenntnisnahme des Berichtes und Antrages 10 vom 6. März 2024 betreffend

Personelle Ressourcen Feuerwehr

- Bewilligung Sonderkredit für zusätzliche Stellenprocente bei der Feuerpolizei
- Bewilligung Sonderkredit für die Einführung von Teilzeitarbeit im Schichtdienst,

gestützt auf den Bericht der Sozialkommission,

in Anwendung von § 34 Abs. 2 lit. a des Gesetzes über den Finanzhaushalt der Gemeinden vom 20. Juni 2016 sowie Art. 13 Abs. 1 Ziff. 2, Art. 29 Abs. 1 lit. b, Art. 68 lit. b Ziff. 1 und Art. 69 lit. b Ziff. 1 der Gemeindeordnung der Stadt Luzern vom 7. Februar 1999,

beschliesst:

- I. Für zusätzliche 100 Stellenprozent bei der Feuerpolizei wird ein Sonderkredit von Fr. 1'340'000.– bewilligt.
- II. Für zusätzliche Stellenprocente zur Einführung von Teilzeitarbeit bei der Berufsfeuerwehr wird ein Sonderkredit von Fr. 3'804'800.– bewilligt.
- III. Die Beschlüsse gemäss den Ziffern I und II unterliegen je einzeln dem fakultativen Referendum.

Luzern, 16. Mai 2024

Namens des Grossen Stadtrates von Luzern



Jules Gut
Ratspräsident



Michèle Bucher
Stadtschreiberin