

Luzern, 10. Juli 2025

Aktennotiz

Ergebnisse Evaluation «Dialogverfahren»

1 Ausgangslage

- Das 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: «Arbeitnehmenden-Vertretung im Verwaltungsrat der VBL», wurde anlässlich der Ratssitzung vom 25. März 2021 entgegen dem Antrag des Stadtrates überwiesen.
- Mit StB 666 vom 15. September 2021 hat der Stadtrat Vertreterinnen und Vertreter aus Verwaltungsrat, Geschäftsleitung und Arbeitnehmerschaft von ewl Energie Wasser Luzern Holding AG, Verkehrsbetriebe Luzern AG und Viva Luzern AG sowie Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner zu einem Dialogverfahren eingeladen. Seitens der Stadt Luzern haben Finanzdirektorin Franziska Bitzi Staub und Ursula Eiholzer, betriebswirtschaftliche Mitarbeiterin Finanzverwaltung, teilgenommen.
- Diese Dialoggruppe, bestehend aus 17 Personen, hat unter der Leitung von Emanuel Wassermann und Wolfgang Wörnhard, beide Partner von TopikPro, in insgesamt vier Dialogtreffen Lösungsvorschläge erarbeitet. Sie hat einen im Konsens erarbeiteten Bericht erstellt mit Empfehlungen an den Stadtrat, wie die Personalanliegen ganzheitlich, auf allen Ebenen verstärkt wahrgenommen werden könnten. Emanuel Wassermann und Wolfgang Wörnhard haben den Bericht am 26. Juli 2022 zuhanden des Stadtrates an die Finanzdirektion zugestellt.
- Mit StB 494 vom 17. August 2022 hat der Stadtrat beschlossen, die Empfehlungen der Dialoggruppe umzusetzen und in die Eignerstrategien von ewl, vbl und Viva Luzern AG zu integrieren. Es wurden folgende Formulierungen in die Eignerstrategien integriert:
 - «Die Mitwirkungsrechte der Angestellten sind in zweckmässigen Vereinbarungen mit den Sozialpartnern festgehalten und werden regelmässig geprüft und weiterentwickelt.
 - Jedes Jahr treffen sich Delegationen von Verwaltungsrat, Geschäftsleitung und Personalausschuss mindestens einmal, um allgemeine Informationen zum Unternehmen auszutauschen und spezifische Themen zu besprechen.»
- Die Dialoggruppe hat u. a. empfohlen, nach rund zwei Jahren eine Evaluation zur Wirkung der Empfehlungen durchzuführen.
- Die Evaluation wird mittels einer schriftlichen Online-Umfrage bei allen Beteiligten der Dialoggruppe durchgeführt.
- Die Ergebnisse der Evaluation und allfällige daraus resultierende Handlungsempfehlungen sollen in den nächsten B+A «Übergeordnete normative und politische Vorgaben für wichtige Beteiligungen» integriert werden.

2 Evaluation «Dialogverfahren»

2.1 Vorgehen

Die am Dialogverfahren beteiligten Unternehmen und Organisationen wurden vom 11. bis 28. Februar 2025 mittels einer Online-Umfrage befragt. Bei mehreren Positionen ist es inzwischen zu Personalwechseln gekommen. Die Umfrage wurde an die Nachfolgerin bzw. den Nachfolger gerichtet:

Firma	Name/Vorname im Dialogverfahren	Name/Vorname aktuell	Funktion	Umfrage beantwortet
ewl	Lütolf Remo	Lütolf Remo	Verwaltungsratspräsident	Ja
ewl	Rust Patrick	Rust Patrick	CEO	Ja
ewl	Wanner Pius	Christian Zurfluh	PV, PA	Nein
VBL AG	Simoni Renzo	Simoni Renzo	Verwaltungsratspräsident	Ja
VBL AG	Jenny Walter	Andreas Piattini	Geschäftsleitung, Leiter Personal & Organisation	Ja
VBL AG	Schelbert Daniel	Gabriele Knoll	PeKo-Präsidentin	Nein
VBL AG	Zedel Tony		PVL hat mit VPOD fusioniert	--
Viva Luzern AG	Krummenacher Salome	Krummenacher Salome	VR Mitglied	Ja
Viva Luzern AG	De Cello Gianna	Markus Zimmerli	Geschäftsleitung, Leiterin/Leiter HR	Ja
Viva Luzern AG	Meier Sarina	Michael Sickl	PeKo	Ja
Sozialpartner	Husmann Claudia	Liridona Dizdari	SBK Zentralschweiz	Ja (ohne Eingaben)
Sozialpartner	Hofstetter Peter	Hofstetter Peter	SPVL Stadtpersonalverband Luzern	Ja
Sozialpartner	Blust Katja	Daniele Pica	Syna Luzern	Ja
Sozialpartner	Hösli Viviane	Amanda Probst	VPOD Zentralschweiz	Ja

Die Umfrage wurde von 11 Personen ausgefüllt; davon hat eine Person die Umfrage ohne Antworten abgeschlossen, weil die aktuell zuständige Person selber an keinen Treffen teilgenommen hatte. Es liegen somit zehn auswertbare Beantwortungen vor. Sechs Antworten stammen von Vertretungen der Arbeitgeber und vier Antworten sind den Vertretungen der Arbeitnehmenden zuzuordnen.

2.2 Ergebnisse der Umfrage

1. Wann haben die Treffen stattgefunden?

	2022	2023	2024
Ewl	Kein Treffen	29.11.2023	Verschoben auf 2025
Vbl	Kein Treffen	26.5.2023	21.5.2024
Viva Luzern AG	Kein Treffen	27.6.2023	23.10.2024

2. Wer hat an den Treffen teilgenommen?

	Arbeitgeber (AG)	Arbeitnehmer (AN)
Ewl	VRP, ein VR-Mitglied, CEO, Leiter HR	Personalvertreter, Präsident SPVL
Vbl	VRP, ein VR-Mitglied, Leiter HR	Personalvertreter, Präsident SPVL
Viva Luzern AG	VRP, ein VR-Mitglied, Geschäftsleiterin, Leiter HR	PEKO, SBK, vpod, Syna, SPVL

3. Hat Ihre Organisation am Treffen teilgenommen?

Alle zehn Beteiligten haben die Frage mit ja beantwortet.

4. Gab es eine Traktandenliste zu den Treffen?

Neun Personen haben mit ja geantwortet; eine Person hat mit nein geantwortet.

5. Wer hat die Traktandenliste erstellt?

Ewl	Geschäftsleitung in Absprache mit Arbeitnehmenden-Vertretungen
Vbl	Themen wurden bei Sitzungsbeginn gesammelt
Viva Luzern AG	Geschäftsleitung in Absprache mit der PEKO

6. Konnten Sie Ihre Themen und Anliegen einbringen?

Neun Personen haben mit ja geantwortet; eine Person hat mit nein geantwortet.

7. Wurden die Treffen protokolliert?

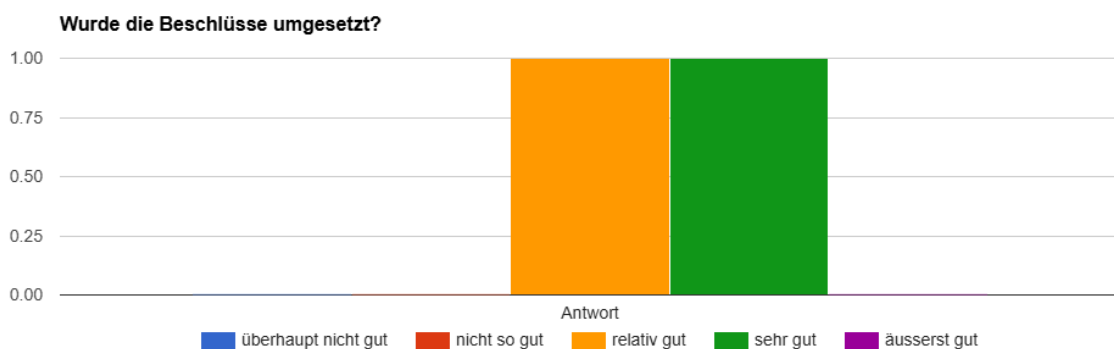
Neun Personen haben mit ja geantwortet; eine Person hat mit nein geantwortet.

8. Gab es verbindliche Beschlüsse zu den traktandierten Anliegen?

Neun Personen haben mit nein geantwortet; eine Person hat mit ja geantwortet.

9. Wurden die Beschlüsse umgesetzt?

Die Frage wurde lediglich von zwei Personen beantwortet.



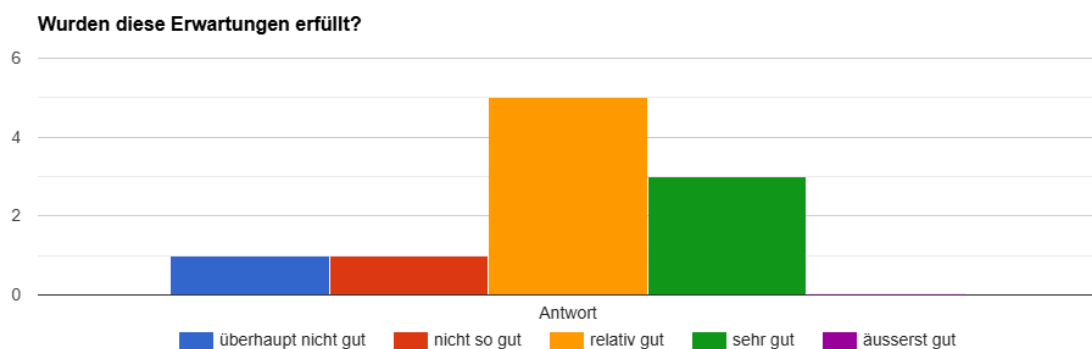
10. Welche Erwartungen hatten Sie an diese Treffen?

Es wurden folgende Antworten gegeben:

Gegenseitiges Verständnis schaffen
Austausch und der Abgleich zum aktuellen Stand und zu den gegenseitigen Erwartungen offene Haltung und konstruktive Diskussionen
Keine allzu grossen Erwartungen. Immerhin konnten sowohl bei Viva wie auch bei den ewl je ein strategisches Zukunftsthema diskutiert werden.
PEKO und AN-Verbände berichten dem VR, was aus ihrer Sicht gut läuft und wo der Schuh beim Personal drückt
Ich hatte die Erwartung, dass die Diskussionen sich um strategische Themen und Anliegen drehen. Es war ja der Wunsch der Personalorganisationen nach einem Austausch auf strategischer Ebene. Ich hätte erwartet, dass die Sozialpartner Anliegen und Themen aktiv einbringen. Es war ja ihr Wunsch, dass dieser Austausch stattfindet.
Aussprache, Feedback, "wo drückt der Schuh?"
offene und ehrliche Kommunikation Sinnvoller Austausch
Konstruktiv/kritischer Austausch und offenes Feedback zu laufenden Themen und aktueller Stimmung innerhalb VBL AG
Transparente Informationen zum Geschäftsgang, Austausch auf Augenhöhe.
Austausch

11. Wurden diese Erwartungen erfüllt?

Acht Personen sehen ihre Erwartungen als «relativ gut» bis «sehr gut» erfüllt. Je eine Person antwortet mit «überhaupt nicht gut» oder «nicht so gut».



	Ø	überhaupt nicht gut 1	nicht so gut 2	relativ gut 3	sehr gut 4	äusserst gut 5
Antwort	Ø: 3 Σ: 10	1 10%	1 10%	5 50%	3 30%	

12. Wie stufen Sie den Nutzen dieser Treffen ein?

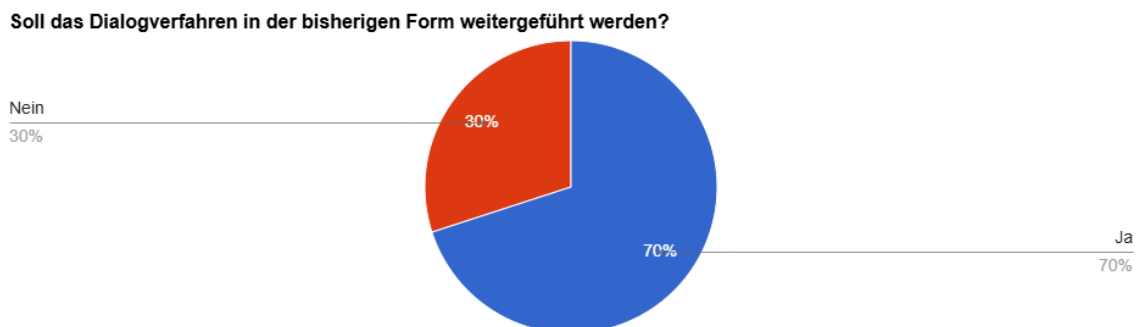
Der Nutzen der Treffen wird von acht Personen mit «relativ gut» bis «sehr gut» beurteilt. Je eine Person beurteilt die Treffen als «überhaupt nicht gut» bzw. mit «nicht so gut».



	Ø	überhaupt nicht gut 1	nicht so gut 2	relativ gut 3	sehr gut 4	äusserst gut 5
Antwort	Ø: 3.1 Σ: 10	1 10%	1 10%	4 40%	4 40%	

13. Soll das Dialogverfahren in der bisherigen Form weitergeführt werden?

Acht Personen beantworten die Frage mit ja; drei Personen antworten mit nein.



Option	Prozent	Anzahl
Ja	70.00	7
Nein	30.00	3

Folgende Änderungsvorschläge wurden formuliert:

Aktuell ist die Zusammenarbeit sehr gut und es besteht deshalb kein Bedarf für ein regelmässiges Treffen. Die Notwendigkeit wird regelmässig überprüft und die Sozialpartner haben jederzeit das Recht ein Treffen einzufordern. Im Moment läuft es auf einen Zweijahresrhythmus hinaus.	AG
Aus ewl Sicht funktioniert der Dialog zwischen dem Unternehmen und den Mitarbeitenden gut, und es besteht aktuell kein Bedarf für ein Dialogverfahren ; wir sind jedoch grundsätzlich offen dazu.	AG

Teilnehmerkreis ist i.O.; Häufigkeit jedes Jahr ist m.E. fraglich (siehe ewl); es reicht, wenn wirklich strategische Themen vorliegen. Alles andere ist administrativ und wird an mehreren Sitzungen pro Jahr mit der GL diskutiert und verhandelt.	AN
Aus meiner Sicht nicht nötig , weil jährlich 4 bis 5 Treffen mit Personalkommission, Gewerkschaften und GL-Vertretung von Viva Luzern (HR Leiter) stattfinden. Wir pflegen einen offenen Austausch, wo Probleme und Bedürfnisse transparent angesprochen werden können. Der VR wird von der GL regelmässig über das Reporting informiert. Alternative zum Dialogverfahren: PEKO, Gewerkschaften oder der VR sollen jederzeit die Möglichkeit haben, ein solches Treffen einzuberufen, falls sie es für notwendig erachten.	AG
Sofern nicht eine aktive Beteiligung der Sozialpartner erfolgt und auch wirklich Themen und Anliegen auf strategische Ebene eingebracht werden, machen die Treffen keinen Sinn . Auf der operativen Ebene besteht ja seit Jahren ein guter und regelmässiger Austausch.	AG

Weitere Bemerkungen

Abschliessend wurden folgende Bemerkungen eingegeben:

Besten Dank für die Evaluation.	
Nein. Vielen Dank.	
Unserer Ansicht nach ist dieser Austausch enorm wichtig , um an der Vertrauensbasis der Sozialpartner mit den Unternehmen zu arbeiten. Gewerkschaften und Verbände sind nicht Feindbilder, im Gegenteil. Unser Ziel ist es gemeinsam gute Arbeitsbedingungen zu erhalten und schaffen, damit die Betriebe der Stadt florieren können.	AN

3 Zusammenfassung und Einschätzung

3.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

- Die Austauschtreffen wurden in den Jahren 2023 und 2024 gemäss den Empfehlungen der Dialoggruppe durchgeführt.
- Die Mehrheit der Befragten beurteilt den Nutzen der Treffen als «relativ gut» bis «sehr gut» und sieht ihre Erwartungen «relativ gut» bis «sehr gut» erfüllt.
- 70 Prozent der Befragten sind der Ansicht, dass das «Dialogverfahren» bzw. die Austauschtreffen weitergeführt werden sollen.
- Die Befragten hatten Gelegenheit, Änderungsvorschläge einzubringen. Diese Äusserungen ergeben ein etwas differenzierteres Bild.
- Die Vertretungen sind mehrheitlich der Ansicht, dass der Bedarf für ein standardisiertes Dialogverfahren nicht gegeben ist oder ein solcher Austausch höchstens alle zwei Jahre oder bei Bedarf stattfinden sollte. Man erachtet den Austausch auf operativer Ebene als ausreichend, und es werde generell ein offener und vertrauensvoller Austausch gepflegt.
- Eine Organisation der Arbeitnehmerschaft erachtet den Austausch als enorm wichtig, um an der Vertrauensbasis der Sozialpartner mit den Unternehmen zu arbeiten.

3.2 Einschätzung der Finanzdirektion

- Ein regelmässiger Austausch zwischen Arbeitgeber- und Arbeiternehmerschaft / Sozialpartner ist unbestritten ein wichtiges Element, um eine gute Vertrauensbasis zu schaffen bzw. zu erhalten.
- Die Finanzdirektion begrüsst es, wenn die Austauschtreffen im Sinne der Vereinbarung weitergeführt werden.
- Es liegt im Ermessen der Beteiligten den Rhythmus der Treffen festzulegen. Denkbar ist, dass sich die Unternehmen in Absprache mit den Sozialpartnern und im gegenseitigen Einvernehmen auf einen zwei-Jahres-Rhythmus einigen.
- Ein unmittelbarer Bedarf für eine Anpassung der Eignerstrategien ist nicht gegeben.
- Es besteht kein weiterer Handlungsbedarf.