Stadt Luzern
Stadtrat
Hirschengraben 17
6002 Luzern
www.stadtrat.stadtluzern.ch

T 041 208 82 11
stadtrat@stadtluzern.ch

Stellungnahme zum Postulat 189

Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz stärken

Zoé Stehlin, Patricia Lang und Sophia Müller namens der SP/JUSO-Fraktion sowie Selina Frey und Erbil Günes namens der GRÜNE/JG-Fraktion vom 3. April 2026
Antrag des Stadtrates: Erheblicherklärung, StB 724 vom 16. September 2026

Mediensperrfrist: 20. Oktober 2026, 11.00 Uhr

Ausgangslage
Die Postulantinnen thematisieren im Postulat 189 das nach wie vor bestehende Problem der sexuellen Belästigung, der Diskriminierung und von anderen Formen grenzverletzenden Verhaltens am Arbeitsplatz. Studien belegen nicht nur die Häufigkeit solcher Vorfälle und deren gravierende Folgen, sondern auch deren Untererfassung: Viele Vorfälle werden nicht gemeldet, unter anderem aus Angst vor Repressalien, aufgrund mangelnder Kenntnis geeigneter Anlaufstellen oder aus fehlendem Vertrauen in die bestehenden Strukturen.

Erwägungen
Der Schutz der Gesundheit und die Wahrung der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz sind im Personalreglement der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 (PR; sRSL 0.8.1.1.1) in Art. 40 (Schutz der Persönlichkeit), Art. 41a (Meldung von Missständen) und Art. 41b (Verfahren bei Meldungen von Missständen) sowie in der Personalverordnung der Stadt Luzern vom 25. November 1998 (PVo; sRSL 0.8.1.1.2) in Art. 66 (Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz) geregelt.

Ergänzend zu den bereits bestehenden Regelungen und Merkblättern und unabhängig von Postulat 189 befindet sich derzeit ein übergreifendes Konzept (Arbeitspapier) zum Thema «Konflikte und Integritätsverletzungen am Arbeitsplatz» in Erarbeitung. Dieses Konzept befasst sich ausdrücklich mit sexueller Belästigung, Diskriminierung und anderen Formen von Grenzverletzungen und steht damit in direktem Zusammenhang mit den von den Postulantinnen vorgebrachten Prüfaufträgen bzw. nimmt diese gezielt auf.

Der Stadtrat nimmt zu den einzelnen Prüfaufträgen des Postulats wie folgt Stellung:

Wie kann die bestehende Grundlage aus Merkblättern und Regelungen zu einem öffentlich zugänglichen Leitfaden zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Grenzverletzungen am Arbeitsplatz weiterentwickelt werden?

Die derzeitigen Regelungen – insbesondere Art. 40 PR (Schutz der Persönlichkeit) und Art. 66 PVo (Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz) – sowie die bestehenden Merkblätter bilden eine gute Ausgangslage. Im Rahmen der Arbeiten am genannten Konzept ist – auch mit Blick auf den vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) herausgegebenen Ratgeber – zu prüfen, in welcher Form ein übergreifender Leitfaden bzw. eine entsprechende Weisung oder Richtlinie zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden am zielführendsten ausgestaltet werden kann.

Hinsichtlich der «öffentlichen Zugänglichkeit» ist aus Sicht des Stadtrates zu differenzieren: Ein operativer Leitfaden mit Verfahrensabläufen, Anlaufstellen und Zuständigkeiten richtet sich in erster Linie an die Mitarbeitenden und Führungskräfte der Stadt Luzern und baut auf den internen Gegebenheiten auf. Er soll deshalb intern zugänglich gemacht werden, unter anderem über das Intranet. Die darin aufgeführten internen Anlaufstellen sind für Aussenstehende weder zugänglich noch massgebend.

Nach aussen sichtbar sein soll hingegen die Haltung der Stadt als Arbeitgeberin. Dazu gehört eine klare und niederschwellig auffindbare Aussage darüber, dass Grenzverletzungen nicht toleriert werden, was unter Grenzverletzungen verstanden wird, wo Betroffene interne Anlaufstellen finden, und wie die Stadt als Arbeitgeberin handelt. Diese Informationen können beispielsweise auf der städtischen Website kommuniziert werden.

Wie kann der Leitfaden unter Mitarbeitenden besser bekannt gemacht werden? Wie können neue Mitarbeitende systematisch informiert und Führungskräfte regelmässig sensibilisiert und geschult werden?

Neue Mitarbeitende werden bereits heute im Rahmen ihrer Einführung am Informationsnachmittag über die Regelungen des Arbeitsverhältnisses und damit auch über den Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz informiert. Dabei werden auch die Sensibilisierung für Diversität sowie der Appell thematisiert, bei Diskriminierung aktiv zu werden. Neue Führungskräfte erhalten im Rahmen ihrer Einführung durch die Personalbereichsleitenden zudem stets den Hinweis, dass sie in ihrem Einflussbereich für die Schaffung und Erhaltung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds verantwortlich sind (vgl. Art. 66 Abs. 3 PVo).

Künftig soll die Sensibilisierung über den Eintrittszeitpunkt hinaus verstärkt und weiterentwickelt werden, beispielsweise durch regelmässige Kampagnen oder die in der Vergangenheit bereits durchgeführten Lernformate wie «Zivilcourage bei sexueller Belästigung im Alltag und am Arbeitsplatz». Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung befindet sich zudem ein weiteres, verpflichtendes Modul zum Integritätsschutz und zu den Handlungspflichten der Führungskräfte in Prüfung. Dieses soll sich an Art. 66 Abs. 3 PVo orientieren, der Führungskräfte nicht nur zur Repression, sondern auch zur Prävention verpflichtet.

Kann eine Anlaufstelle geschaffen werden, an die sich Betroffene vertraulich und anonym wenden können, insbesondere ohne sich an eine vorgesetzte Person wenden zu müssen? Oder kann die Ombudsstelle künftig als offizielle Ansprechstelle dienen?

Die Ombudsstelle steht bereits heute unter den gegebenen gesetzlichen Voraussetzungen als unabhängige und vertrauliche Anlaufstelle zur Verfügung (vgl. Art. 41b Abs. 1 PR). Weitere, nicht interventionspflichtige Anlaufstellen wie die Movis AG oder die Beratungsplattform belaestigt.ch sind gegenüber den Mitarbeitenden und den Führungskräften der Stadt Luzern ebenfalls bereits kommuniziert. Ob künftig zusätzliche Anlaufstellen oder Vertrauenspersonen (z. B. beim Stadtpersonalverband) geschaffen bzw. bezeichnet werden sollen, ist im Rahmen der Arbeiten am vorgenannten Konzept zu prüfen. In diesem Zusammenhang wäre auch eine entsprechende Ergänzung des Auftrags der Fachstelle für Gleichstellung denkbar bzw. prüfenswert.

Wichtig ist dabei die klare Abgrenzung der Funktionen: Eine anonyme Anlaufstelle dient ausschliesslich der Beratung und Unterstützung der betroffenen Person. Solange die betroffene Person anonym bleiben möchte, dürfen aus der Beratung keine fallspezifischen Massnahmen abgeleitet werden. Gemäss Art. 66 Abs. 2 PVo sind die Führungskräfte, die zuständigen Behörden sowie die Dienstabteilung Personal hingegen interventionspflichtig. Wenn eine betroffene Person ein formelles Verfahren einleiten möchte, muss sie sich daher zu erkennen geben, damit die erforderlichen Schritte eingeleitet werden können.

Können interne Mitarbeitende als speziell geschulte Vertrauenspersonen eingesetzt werden?

Den Einsatz interner Vertrauenspersonen erachtet der Stadtrat grundsätzlich als prüfenswert. Vor einer allfälligen Einführung sind insbesondere deren Zielsetzung und Rolle sowie der erforderliche Ausbildungsaufwand und die Abgrenzung zu den bestehenden Anlaufstellen zu klären. Allfällige zusätzliche Vertrauenspersonen müssen über die für diese Funktion erforderlichen Kompetenzen und über die erforderliche Unabhängigkeit verfügen sowie über ihre Rolle, insbesondere die Vertraulichkeit der Beratung, informiert werden.

Welche Massnahmen bestehen oder können ergänzt werden, um Betroffene während eines Melde- oder Klärungsverfahrens zu schützen und zu unterstützen?

Derzeit stehen betroffenen Personen während eines Melde- oder Klärungsverfahrens die Begleitung durch die Personalbereichsleitenden sowie der Austausch mit Führungskräften und den Mitarbeitenden der Movis AG zur Verfügung. Das derzeit in Erarbeitung befindliche Konzept sieht vor, den Umgang mit solchen Vorfällen und Situationen verbindlich zu regeln und die für die Intervention vorgesehenen Massnahmen transparent darzustellen. Der Ablauf des Verfahrens soll für die betroffenen Personen transparent und verständlich beschrieben werden.

Welche Verfahren und arbeitsrechtlichen Konsequenzen sind bei bestätigten Fällen vorgesehen, und wie wird sichergestellt, dass diese konsequent angewendet und transparent kommuniziert werden?

Die Stadt Luzern ist als Arbeitgeberin gemäss Art. 40 PR verpflichtet, die persönliche Integrität ihrer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz zu schützen (sog. «Fürsorgepflicht»). Aus dieser Fürsorgepflicht können sich sowohl Unterlassungs- als auch Handlungspflichten der Stadt Luzern als Arbeitgeberin ergeben. Sie ist insbesondere verpflichtet, geeignete Massnahmen gegen persönlichkeitsverletzende Eingriffe durch Vorgesetzte, Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden oder andere Dritte zu ergreifen (vgl. Art. 66 Abs. 2 PVo). Je nach den Umständen kann es geboten sein, eine Administrativuntersuchung gemäss Art. 49 PR einzuleiten und/oder «vorsorgliche Massnahmen» wie eine vorübergehende Suspendierung bzw. Freistellung der belästigenden Person im Sinn von Art. 50 PR anzuordnen. Eine solche Massnahme kann darüber hinaus auch in der (fristlosen) Entlassung eines oder einer Mitarbeitenden bestehen (vgl. Art. 9 ff. PR). Der Vollzug der jeweiligen Massnahme erfolgt durch die Dienstabteilung Personal, der Entscheid darüber liegt hingegen bei der zuständigen Behörde.

Wie bereits erwähnt, wurde bei den Arbeiten am genannten Konzept der Bedarf erkannt, das Verfahren und dessen Rahmenbedingungen verbindlich festzulegen. Was derzeit noch fehlt, ist eine transparente Darstellung des Verfahrens für die betroffenen Personen. Der Verfahrensablauf soll deshalb in Form einer Schritt-für-Schritt-Beschreibung festgehalten und den Mitarbeitenden und Führungskräften niederschwellig zugänglich gemacht und kommuniziert werden.

Können Vorfälle anonymisiert statistisch erfasst werden, um Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und die Wirksamkeit der Massnahmen zu überprüfen?

Allfällige Vorfälle werden bei der Stadt Luzern derzeit nicht systematisch statistisch erfasst. Bei der Interpretation allfälliger Fallzahlen ist jedoch ohnehin Zurückhaltung geboten: Wenige Meldungen bedeuten nicht zwingend, dass präventive Massnahmen erfolgreich waren oder keine Belästigungen stattfinden. Umgekehrt kann eine zunehmende Sensibilisierung und eine grössere Prozesstransparenz zu mehr Meldungen führen. Als Wirkungsindikatoren eignen sich deshalb aus Sicht des Stadtrates weniger die Anzahl der Meldungen als vielmehr die Qualität der Begleitung, die Prozessdauer und das Vertrauen der Mitarbeitenden in das System.

Der Stadtrat ist bereit zu prüfen, ob und in welcher Form allfällige Vorfälle künftig systematisch statistisch erfasst werden können. Eine anonymisierte Erfassung von sexueller Belästigung und anderen Formen von Diskriminierung sollte sich dabei jedoch nicht auf eine reine Zählung der Fälle beschränken, sondern

auch qualitative Aspekte berücksichtigen. Nur auf dieser Grundlage können Muster erkannt und Präventionsmassnahmen gezielt ausgestaltet werden.

Inwiefern können die geprüften Massnahmen auch für Unternehmen mit städtischer Beteiligung Anwendung finden?

Erarbeitete Konzepte und Kampagnen können auch den Unternehmen mit städtischer Beteiligung zur Verfügung gestellt werden, auch wenn die Stadt keinen direkten Einfluss nehmen kann bzw. die stadtinternen Massnahmen bei den Unternehmen mit städtischer Beteiligung nicht eingefordert werden können. Der Stadtrat strebt an, im Rahmen seiner Eigentümerrolle auf eine entsprechende Sensibilisierung in den Unternehmen mit städtischer Beteiligung hinzuwirken.

Folgekosten bei einer Erheblicherklärung
Die Erheblicherklärung des Postulats ist nach heutiger Einschätzung mit keinen wesentlichen Zusatzkosten verbunden. Die Hauptarbeiten werden mit den bestehenden Ressourcen der Dienstabteilung Personal unter Beizug der Fachstelle Gleichstellung durchgeführt. Zur Qualitätssicherung ist punktuell der Beizug externer Fachpersonen vorgesehen, insbesondere zur Überprüfung der erarbeiteten Prozesse und zur Vermeidung von «blinden Flecken». Die damit verbundenen Kosten können zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abgeschätzt werden, dürften sich aber in einem überschaubaren Rahmen bewegen. Vereinzelt wird es erforderlich sein, andere Arbeiten kurzfristig zurückzustellen.

Fazit
Die Stadt Luzern nimmt ihre Schutzpflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden sowie ihre besondere Vorbildfunktion als öffentliche Arbeitgeberin und Beteiligungseignerin sehr ernst. Der Stadtrat beantragt deshalb, das Postulat 189 – gestützt auf die vorangegangenen Ausführungen – erheblich zu erklären.