



**Stadt
Lucern**

Stadtrat

Stellungnahme

zum

Postulat 237

Judith Wyrsh und Stefan Sägesser
namens der GLP-Fraktion
vom 21. September 2018
(StB 81 vom 13. Februar 2019)

**Wurde anlässlich
der Ratssitzung vom
11. April 2019
entgegen dem Antrag
des Stadtrates überwiesen.**

Lohnbanddeklaration in Stellenausschreibungen

Der Stadtrat nimmt zum Postulat wie folgt Stellung:

Die Postulantin und der Postulant ersuchen den Stadtrat, in den Stellenausschreibungen der städtischen Verwaltung sowie der ausgelagerten Betriebe die Lohnbandbreite offenzulegen, der die ausgeschriebene Stelle zugeordnet ist. Dazu wird auf die Praxis der Verkehrsbetriebe Zürich hingewiesen. Zur Begründung wird ausgeführt, dass trotz des Anspruchs auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit nach wie vor eine Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen bestehe. Die Diskriminierung verstecke sich auf verschiedensten Ebenen. Es bestehe eine Unsicherheit bezüglich der Bewertung und der Entlohnung der Berufe, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden. Die Lohngleichheit könne nur durch eine transparente Ausgestaltung des Lohnsystems erreicht werden, dazu gehöre die Kommunikation der zu erwartenden Löhne in den Stellenausschreibungen.

Im Rahmen der letzten Teilrevision des städtischen Besoldungssystems, welche zur Revision des städtischen Personalrechts, also des Personalreglements der Stadt Luzern (PR; sRSL 0.8.1.1.1) und der Personalverordnung der Stadt Luzern (PVo; sRSL 0.8.1.1.2), mit Inkrafttreten am 1. Januar 2013 führte, wurde das Besoldungssystem schwerpunktmässig in folgenden sechs Themenfeldern überprüft:

- Richtfunktionenkatalog, d. h. Überprüfung einzelner Richtfunktionen im Einreihungsplan;
- Lohnpositionierungen im Markt – externe Lohngerechtigkeit;
- Besoldungsgefüge – interne Lohngerechtigkeit;
- Individuelle Besoldungsentwicklung;
- Besoldungscontrolling;
- Anstellungsbedingungen.

Im Zusammenhang mit diesen Revisionsarbeiten wurden umfassende Lohnvergleiche durchgeführt. Ziel dieser Arbeiten war es, über eine Grundlage für die Beurteilung der Einreihungen der Richtfunktionen in der Besoldungstabelle zu verfügen. Als Einreihung wird die Zuordnung der Richtfunktionen zur jeweiligen Einstiegs-, Entwicklungs- und Ziellohnklasse bezeichnet. Alle Lohnvergleiche wurden auf der Basis individueller Gehälter durchgeführt. Das bedeutet, dass sowohl die individuellen Lohndaten der Stadt Luzern wie auch diejenigen aus den Vergleichsmärkten (z. B. Vergleichsverwaltungen) in die Berechnungen einfließen.

Die individuellen Lohndaten wurden einem der 101 Funktionsprofile des Lohnvergleichs, d. h. Beschreibungen von Funktionen bei Verwaltungen oder verwaltungsnahen Organisationen, zugeordnet. Diese Zuordnung war bei den individuellen Lohndaten der Stadt Luzern durch die jährliche Teilnahme am Vergleich bereits vorhanden, ebenso bei den Vergleichsstädten und Vergleichskantonen sowie bei den Spitälern/Kliniken. Für die in den Revisionsarbeiten erhobenen individuellen Lohndaten in der Privatwirtschaft und bei privaten Heimen wurde diese Zuordnung durch die externe Beratungsfirma vorgenommen. Mit den Zuordnungen lag eine Vergleichsbasis vor, die eine Berechnung der Vergleichswerte pro Richtfunktionsprofil ermöglichte.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die damalige Situationsanalyse betreffend die Lohnpositionierung im Markt ergab, dass die Stadt Luzern gegenüber den ambitionierten Benchmarkgruppen aus Städten und Kantonen tendenziell geringfügig zurücklag. Ausgeprägter zeigten sich Rückstände der Stadt Luzern bei höheren Führungsfunktionen und den obersten Managementfunktionen. Detaillierte Ausführungen zu den durchgeführten Lohnvergleichen und den in der Folge beschlossenen sowie in der Zwischenzeit umgesetzten Massnahmen sind im B+A 19 vom 4. April 2012: «Teilrevision des Personalreglements der Stadt Luzern» festgehalten.

Die Dienstabteilung Personal arbeitete im Rahmen der Revisionsarbeiten in der nationalen Erfahrungsgruppe «Persuisse» mit, die die Lohnvergleiche der öffentlichen Verwaltungen auf Stufe der Kantone und der grösseren Städte in Auftrag gibt. Diese Erfahrungsgruppe hat dazu die Firma Perinnova, Aarau, beauftragt. Perinnova begleitete auch die Revision des städtischen Besoldungssystems. Auch aktuell stützt sich die Stadt Luzern bei ihren Lohneinreihungen betreffend den externen Lohnvergleich auf die von dieser Firma weiterhin jährlich erhobenen Lohnvergleichsdaten.

Im Rahmen der Besoldungsrevision hat der Grosse Stadtrat den Lohnrahmen für Besoldungseinreihungen im Personalreglement, Anhang I, festgelegt. Die Höhe des Besoldungsanspruchs jeder Lohnklasse ist daher definiert und für alle Stellenbewerbenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transparent und auch online einsehbar. Die Besoldungstabelle mit der Nennung der Beträge der Lohnstufen einer Lohnklasse ist für alle Mitarbeitenden intern aufgeschaltet.

Die Entscheidung über die Zuordnung der einzelnen Funktionen (Tätigkeiten) zu einer Richtfunktion und dieser zu den Lohnklassen (eigentliche Lohnbanddeklaration einer Stelle) obliegt dem Stadtrat. Der Stadtrat erlässt dazu einen Stellenplan. Er revidiert ihn jährlich. Der Stellenplan (Art. 37 Abs. 2 PR) enthält

- alle Stellen der Stadtverwaltung,
- deren Aufteilung auf die Direktionen und auf die nachgeordneten Verwaltungseinheiten sowie
- die Richtfunktionen und Lohnklassen, die jeder Stelle zugeordnet sind.

Weitgehend deckungsgleiche Stellenprofile werden Richtfunktionen genannt. Es ist nicht das Ziel, dass in den Umschreibungen der Richtfunktionen, die der Stadtrat in der Personalverordnung, Anhang IV, erlassen hat, die Tätigkeiten einer Stelle umfassend wie in den Stellenbeschreibungen wiedergegeben sind. Die Richtfunktionsumschreibungen sind aber ausführlich genug formuliert, damit eine Zuordnung von Stellen, d. h. auch die in der Stellenausschreibung genannte Tätigkeit, zu den Richtfunktionen vorgenommen werden kann.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass jede Tätigkeit im Stellenplan einer Richtfunktion zugeordnet ist (Art. 5 und Art. 23 PR). Diese Richtfunktion definiert die Lohnbandbreite (Einstiegs-/Entwicklungs-/Zielklasse gemäss Art. 33 PVo). In der PVo sind alle Richtfunktionen in Anhang IV detailliert beschrieben. In der Richtfunktionsumschreibung sind die Aufgaben, die Aus- und Weiterbildung, die Berufs- und Praxiserfahrung sowie die organisatorische Eingliederung enthalten (gemäss Aufgabe, Kompetenzen und Verantwortung). Die Stellenbeschreibung muss jeweils in all diesen Bereichen kongruent mit der Richtfunktionsumschreibung sein.

In der konkreten Stellenausschreibung wird die neu zu besetzende Stelle gestützt auf die Stellenbeschreibung präsentiert und die gewünschte Qualifikation genannt. Im konkreten Rekrutierungsprozess wird den Bewerberinnen und Bewerbern die Zuordnung der Stelle zu den Lohnklassen unter Verweis auf die geltenden Bestimmungen (Personalreglement und Personalverordnung) näher erläutert. Im Arbeitsvertrag sind, zusätzlich zum individuell festgelegten Lohn, wiederum die konkrete Tätigkeit und die zugeordnete Richtfunktion genannt. Der konkrete, individuelle Lohn der einzelnen Mitarbeiterin und des einzelnen Mitarbeiters basiert schliesslich auf dieser Richtfunktionszuordnung und auf dem Einreihungsvorschlag der Dienstabteilung Personal. Sie legt den Lohnvorschlag gestützt auf interne und externe Lohnvergleichswerte, d. h. Werte für Tätigkeiten, die der gleichen Richtfunktion zugeordnet sind, verbindlich und geschlechtsneutral fest.

Die Lohndaten der Stadt Luzern werden regelmässig im Rahmen eines Lohnvergleichs – aktuell basierend auf der Berechnungsmethode Logib (Standard-Analysemodell des Bundes zur Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit bei öffentlichen Beschaffungen des Bundes) – auf die Lohngleichheit überprüft und das Resultat im Geschäftsbericht periodisch offengelegt. Mit dieser Vorgehensweise wird dem vom Stadtrat verabschiedeten Gleichstellungsprogramm 2015 bis 2020 und insbesondere dessen Massnahme M 27, Lohngleichheit, Rechnung getragen. Diese lautet wie folgt: «Die Stadtverwaltung Luzern stellt sowohl bei Neuanstellungen als auch bei bestehenden Arbeitsverhältnissen die interne Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern sicher und erarbeitet flankierende Massnahmen zum Abbau der Ungleichheit.»

In den Stellenausschreibungen der Zürcher Verkehrsbetriebe, welche die Postulanten als positiv bewerten, wird betreffend Lohnbandbreite einzig genannt, dass die Lohnofferte z. B. zwischen Fr. 70'000.– und Fr. 90'000.– liegen wird; die konkrete Einbindung in das Besoldungssystem ist durch diese Deklaration jedoch nicht erkennbar.

Auf die geforderte Lohnbanddeklaration im Rahmen einer Stellenausschreibung soll aufgrund der bestehenden transparenten Ausgestaltung des städtischen Besoldungssystems verzichtet werden. Bereits für Bewerberinnen und Bewerber ist das Besoldungssystem einsehbar. Dieses wird ihnen im Rekrutierungsprozess zudem eingehend erläutert. In der Praxis wird dieses Vorgehen von den Bewerbenden wiederholt positiv vermerkt. Im Rahmen des konkreten Anstellungsprozesses wird die geforderte Transparenz durch die im Arbeitsvertrag festgehaltene Richtfunktions- und Lohnklassenzuordnung fortgeführt. Die Einsicht in die Rechtsgrundlagen und die offene Kommunikation im Rekrutierungs- und Lohnfestlegungsprozess werden höher eingestuft als die Lohnbanddeklaration ohne Erklärung der konkreten Einordnung der Stelle im Besoldungssystem.

Die Postulanten fordern, dass die Lohnbanddeklaration nicht nur durch die städtische Verwaltung, sondern auch durch die ausgelagerten Betriebe erfolgen müsse. Wie bereits im Rahmen von Stellungnahmen zu verschiedenen politischen Vorstössen und nun auch im B+A 35 vom 19. Dezember 2018 (StB 179): «Revision Beteiligungsmanagement» festgehalten, respektiert der Stadtrat die unternehmerische Freiheit der stadt eigenen Beteiligungsgesellschaften. Die Stadt Luzern als Eigentümerin definiert ihre Ziele und Erwartungen in den übergeordneten normativen und politischen Vorgaben im Rahmen der Beteiligungsstrategie sowie in den stadträtlichen Konkretisierungen (Eignerstrategie). Aufgrund dieser klaren Trennung der Verantwortlichkeiten greift der Stadtrat nicht ins operative Geschäft ein. Die ausgelagerten Betriebe sollen im Rahmen der für sie anwendbaren Rechtsnormen (in der Regel Obligationenrecht) handeln können. In den übergeordneten normativen und politischen Vorgaben zu den städtischen Beteiligungen ewl, vbl und Viva Luzern sind generelle Vorgaben zur Personalpolitik enthalten, welche im Rahmen der Eignerstrategie konkretisiert und in den jährlichen Controllinggesprächen überwacht werden. Aus diesen Gründen lehnt der Stadtrat das Postulat ab.

Der Stadtrat lehnt das Postulat ab.

Stadtrat von Luzern

