



**Stadt
Lucerne**

Stadtrat

**Wurde anlässlich
Ratssitzung vom
16. November 2017
beantwortet.**

Antwort

auf die

Interpellation 102

Albert Schwarzenbach namens der CVP-Fraktion
vom 7. Juni 2017

(StB 590 vom 20. September 2017)

Wie viele neue Stellen werden geschaffen?

Der Stadtrat beantwortet die Interpellation wie folgt:

Die Vergangenheit hat gezeigt, dass es in der Stadtverwaltung Phasen gab, bei denen Stellen ausgebaut wurden, aber auch Phasen, bei denen Stellen gehalten oder gar reduziert wurden. Erwähnt seien hier die erzielten Synergieeffekte im Rahmen der Fusion Littau-Luzern oder auch die Sparprogramme der vergangenen Jahre.

Stellenausbauten haben meist mehrere Gründe und Ursachen: angefangen von einem Mengenwachstum (z. B. infolge eines Bevölkerungswachstums oder einer Gesetzesänderung wie etwa der zweijährige Kindergarten) über das Erbringen neuer Dienstleistungen (z. B. infolge der kantonalen Aufgaben- und Finanzreform 2008 [Pflegebereich] oder infolge von gesellschaftlichen Bedürfnissen wie z. B. in der schulergänzenden Betreuung von Kindern und Jugendlichen) bis hin zu parlamentarischen Vorstössen (z. B. die Schaffung einer Ombudsstelle) und Volksbegehren. Im Rahmen von Spar- und Entlastungspaketen werden jeweils auch Massnahmen beschlossen, die regelmässig zu einer Reduktion von Aufgaben und Dienstleistungen und damit auch von Stellen führen. Die Dienstabteilung Personal erstattet jeweils per Jahresende Bericht über die personellen Veränderungen in der Stadt Luzern.

Aufgrund der zahlreichen Spar- und Entlastungsanstrengungen der vergangenen Jahre (Synergien Fusion Littau-Luzern, Sparpaket 2011, Gesamtstrategie 2013 mit einem 4-Mio.–Entlastungspaket, Haushalt im Gleichgewicht 2015) wurden zahlreiche Massnahmen mit personellen Auswirkungen beschlossen und umgesetzt. Im gleichen Zuge sind die Anforderungen an die städtischen Mitarbeitenden laufend gestiegen. Vieles konnte über Effizienzsteigerungen aufgefangen werden, einige Dienstleistungen wurden gekürzt. Aufgrund des straffen Kosten- und Stellenmanagements ist die Verwaltung mancherorts an ihre Leistungsgrenzen gestossen. Der Fokus lag auf der effizienten Leistungserbringung des Grundauftrages und liess deswegen kaum Raum für Entwicklungen.

Dank der zahlreichen Sparanstrengungen und der guten Ergebnisse 2015 und 2016 ist zwischenzeitlich wieder ein Handlungsspielraum entstanden, den der Stadtrat verantwortungsvoll, transparent und gezielt nutzen will. Einerseits, um in einzelnen Bereichen im Sinne eines Nachholbedarfs Lücken zu schliessen, und andererseits, um Entwicklungen anzustossen, welche für die Stadt Luzern und ihre Einwohnerinnen und Einwohner einen Mehrwert erzeugen. In der Gesamtbetrachtung ist dieser Mehrwert den Stellenausbauten gegenüberzustellen.

Der Prozess der Gewinnverwendung 2016 und der Weiterentwicklungen 2018 ff. wurde angesichts der positiven Hochrechnung 2016 sowie der positiven Ergebnisse der Finanzplanung 2017–2021 im Dezember 2016 gestartet. Neben den inhaltlichen Zielen (rasche Akzente und nachhaltige Mehrwerte erzielen, Lücken schliessen) wurden auch prozessbezogene Ziele (interdisziplinäre Erarbeitung, geordneter Prozess über alle Direktionen, Gesamtübersicht gewährleisten) festgelegt. Im Rahmen mehrerer Workshops wurden zusammen mit dem Stadtrat die verschiedenen Vorschläge der Direktionen beurteilt, verfeinert und priorisiert. Die Bewertung erfolgte aufgrund der Kriterien «Bezug zur Gesamtplanung», «Mehrwert für Gesellschaft», «Mehrwert für Umwelt», «Mehrwert für Wirtschaft», «Mehrwert für die Arbeitgeberin Stadt Luzern», «Nachholbedarf», «rasche Umsetzbarkeit» sowie «notwendiger Ressourceneinsatz». Als Ergebnis resultierten zehn konkrete Anträge zur Gewinnverwendung 2016, welche im Rahmen von B+A 1/2017: «Geschäftsbericht und Jahresrechnung 2016» beantragt und vom Parlament beschlossen wurden.

Parallel dazu wurden weitere Massnahmen im Sinne von Weiterentwicklungen im Rahmen der Erarbeitung der Gesamtplanung 2018–2022 diskutiert und priorisiert. Insgesamt hat der Stadtrat 16 Massnahmen beschlossen, welche in den Voranschlag 2018 und in die Gesamtplanung 2018–2022 aufgenommen wurden.

Der Stadtrat ist überzeugt, mit den Vorschlägen zur Gewinnverwendung 2016 und zu den Weiterentwicklungen 2018 ff. transparent darlegen zu können, wie und in welchen Themenbereichen sich die Stadt Luzern gezielt weiterentwickeln soll.

Zu 1.:

Welche neuen Stellen sind in dieser Legislaturperiode geschaffen worden?

In der aktuellen Legislatur 2016–2020 (ab 1. September 2016 bis zum 31. Juli 2017) bewilligte der Grosse Stadtrat oder der Stadtrat folgende unbefristete Stellen:

Stellenausbau

Vollzeitstellen (FTE) fulltime equivalent	Beschreibung	Gesetzliche Grundlage
2.00	<p>Dienstabteilung Alter und Gesundheit Anlaufstelle für Altersfragen</p> <p>Kurzbegründung: Die geplante Anlaufstelle für Altersfragen wird als Teil der Dienstabteilung Alter und Gesundheit der Sozialdirektion konzipiert. Damit werden die Einbindung der Mitarbeiterinnen und der Informationsfluss innerhalb der Abteilung zum Bereich Pflegefinanzierung und zur AHV-Zweigstelle gewährleistet. Gleichzeitig steht das Know-how auch auf der strategischen Ebene zur Verfügung, beispielsweise für die Weiterentwicklung von Angeboten, zur Planung der Pflegeversorgung und zur Koordination der verschiedenen Leistungen im Altersbereich.</p>	<p>B+A 11/2017 Selbstbestimmtes Wohnen im Alter II</p>

0.60	<p>Dienstabteilung Stadtentwicklung, Baudirektion (ab 1.1.2018 Dienstabteilung Quartiere und Integration, Sozial- und Sicherheitsdirektion)</p> <p>Mitarbeiter/in Quartierentwicklung</p> <p>Kurzbegründung: Um die grösstmögliche Wirkung der eingesetzten Ressourcen zu garantieren, ist es erforderlich, den grossen Herausforderungen, die im Gebiet Reussbogen in den nächsten Jahren zu bewältigen sind, mit klarer Haltung, starken Organisationen und professionellem Lead zu begegnen. Um die Strukturen zu stärken, soll eine Teilzeitstelle «Quartierentwicklung Reussbogen» geschaffen werden, die sich in den nächsten Jahren primär um die Entwicklung des Reussbogens und insbesondere Fluhmühle-Lindenstrasse kümmert und vor Ort tätig ist. Dazu braucht es entsprechende Büroräumlichkeiten.</p>	B+A 12/2017 Quartierentwicklung
0.40	<p>Dienstabteilung Finanzverwaltung</p> <p>Projektleiter/in Projekte Finanz- und Rechnungswesen</p> <p>Kurzbegründung: Die Finanzverwaltung muss in den nächsten Jahren verschiedene grosse Projekte abwickeln. Dazu gehören z. B. die Einführung einer neuen ERP-Software, die Einführung einer zentralen Adressverwaltung, ein automatisierter Kreditoren-Workflow und Umstellung auf E-Rechnungen.</p>	Stellenplankommission vom 22. Mai 2017
0.40	<p>Dienstabteilung Stadtkanzlei</p> <p>Projektassistenz Strategie</p> <p>Kurzbegründung: Der Stadtschreiber wird zukünftig für die Koordination der strategischen Fragestellungen des Stadtrates und für die Erarbeitung und Umsetzung der dazu benötigten Instrumente (Gemeindestrategie/Legislaturprogramm) zuständig sein. Ihm wird für die operative Führung eine themenverantwortliche Projektassistenz von 50 Prozent (davon 10 % aus der Dienstabteilung Stadtentwicklung) unterstellt.</p>	StB 237/2017
0.15	<p>Dienstabteilung Stadtkanzlei</p> <p>Reorganisation Stadtarchiv</p> <p>Kurzbegründung: Die Dienstabteilung Stadtarchiv hat sich neu aufgestellt und interne Aufgabenverschiebungen vorgenommen. Im Weiteren sind die Vorarbeiten zu GEVER zu leisten.</p>	Stellenplankommission vom 18. Mai 2017
1.00	<p>Dienstabteilung Personal</p> <p>Aufbau interne Organisationsberatung</p> <p>Kurzbegründung: Die Dienstabteilung Personal wurde beauftragt, den neuen Fachbereich «interne Organisationsberatung» aufzubauen.</p>	B+A 29/2016 Reorganisation Stadtverwaltung
1.00	<p>Dienstabteilung Immobilien</p> <p>Zusätzlicher Projektleiter/in Immobilien</p> <p>Kurzbegründung: Die Geschäftsprüfungskommission beantragt eine zusätzliche Stelle «Projektleiter/in Immobilien». Diese wird durch erhöhte Eigenleistungen für Investitionen vollständig finanziert.</p>	B+A 21/2016 Voranschlag 2017
0.30	<p>Dienstabteilung Personal</p> <p>Verstärkung Team Beratung</p> <p>Kurzbegründung: Die Dienstabteilung Personal hat sich neu organisiert und interne Pensenverschiebungen vorgenommen. Die Finanzierung erfolgt über das laufende Budget und kann durch Erhöhung von Einnahmen kompensiert werden.</p>	StB 750/2016

1.00	Dienstabteilung Umweltschutz Projektleiter/in Kurzbegründung: Der gesetzliche Auftrag des Energiereglements lässt sich mit den zurzeit vorhandenen personellen Ressourcen nicht erfüllen. Der Stellenplan der Dienstabteilung Umweltschutz ist daher um 1 Vollzeitstelle zu erhöhen.	B+A 7/2011 StB 743/2015
4.50	Dienstabteilung Kultur und Sport Integration Bibliotheksverband in die Stadtbibliothek Kurzbegründung: Seit dem 1. Januar 2016 erfolgt die Führung der Zentralstelle BVL am Löwenplatz mittels Leistungsvertrags durch die Stadt Luzern. Die Stadt Luzern hat zu diesem Zweck auf diesen Zeitpunkt hin sämtliches Personal des BVL übernommen.	StB 252/2016
10.13	Dienstabteilung Volksschule Ausbau der Ganztages- und Mittagstischplätze bei der schulergänzenden Betreuung Volksschule. Per 1.8.2016: 7.84, per 1.8.2017 2.29 Kurzbegründung: Das Volksschulbildungsgesetz sieht einen gesetzlichen Anspruch der Lernenden vor. Der Bedarf an Betreuungsplätzen in der Volksschule steigt weiter an.	B+A 30/2012 Tagesstrukturen in der Volksschule: Entwicklungen und Konsequenzen
15.63	Total Stellenausbau	

Zu 2.:

Mit welcher Begründung? Und in welchem finanziellen Umfang?

Begründung siehe Antwort auf Frage 1.

Von den dargestellten 21,48 Vollzeitstellen (FTE) sind 6,8 Vollzeitstellen (Integration Bibliotheksverband: 4,5 FTE; Verstärkung Team Beratung PA: 0,3 FTE; Projektleiter/in Immobilien: 1 FTE) nicht erfolgswirksam. Die neu zu finanzierenden Stellen im Umfang von 15,68 FTE führen zu jährlichen Mehrkosten in der Höhe von rund 1,9 Mio. Franken (Löhne und Sozialversicherungen).

Zu 3.:

Welche Stellen und Leistungen sind in dieser Periode abgebaut worden?

Stellenabbau

Die Stellenreduktionen im Zusammenhang mit dem Sparprojekt «Haushalt im Gleichgewicht» wurden mehrheitlich vor dem 1. September 2016 vollzogen (diese werden aufgrund der zeitlichen Einschränkung aus Frage 1 vorne nicht im Detail erwähnt). Dabei sind stadtweit rund 45 Vollzeitstellen reduziert worden, wovon rund 28,5 Vollzeitstellen die Volks- und die Musikschule betreffen. Das detaillierte Controlling hierzu erfolgt im Herbst 2017.

Einzig die Massnahme 32 der Dienstabteilung Volksschule «Reduktion IF-Lektionen» mit einer Stellenreduktion von 3,45 Vollzeitstellen wurde in der neuen Legislatur ab dem Schuljahr 2017/2018 umgesetzt. Die Stellenentwicklung der Volksschullehrpersonen und der Musikschullehrpersonen werden jeweils im Geschäftsbericht separat ausgewiesen (vgl. Geschäftsbericht 2016; B+A 1/2017, S. 218).

Zu 4.:

Welche neuen Stellen sollen bis Ende dieser Legislaturperiode beantragt werden?

Mit Sicht auf eine moderne und leistungsfähige Stadtverwaltung plant der Stadtrat in verschiedenen Bereichen Stellenerweiterungen.

Gewinnverwendung 2016

Mit der Gewinnverwendung 2016 ist lediglich eine Massnahme mit personellen Auswirkungen beschlossen worden. Es betrifft dies die Massnahme der Sozialdirektion im Bereich der Arbeitsmarktintegration, welche eine befristete Erhöhung von 2,4 Vollzeitstellen vorsieht. Die detaillierte Begründung ist aus dem Geschäftsbericht 2016 auf Seite 238 ersichtlich. Für die konkrete Umsetzung und die Bewilligung der erforderlichen Stellen erfolgt ein separater Bericht und Antrag (B+A).

Voranschlag 2018

Mit dem Voranschlag 2018 sind in den unten aufgeführten 16 Bereichen Weiterentwicklungen vorgesehen. 11 Massnahmen sind dabei stellenplanrelevant, 5 Massnahmen nicht. Die 11 Massnahmen entsprechen einer Erhöhung des Stellenplans um insgesamt 6,35 Vollzeitstellen.

Direktion	Dienst- abteilung	Thema / Entwicklungsbereich / Hauptmassnahmen	Finanzielle Auswirkungen (in TCHF); Mehrkosten zu aktueller FP 2017-2021	Personelle Auswirkun- gen (stellenplan- relevant)
BD	IMMO	Sicherung von 35 Stellenprozenten Objektmanagement (Verlagerung in Portfoliomangement) (kein Stellenausbau)	40	(0,35)
BD	IMMO	Ausbau Ressourcen Management Betrieb, Vertragsmanagement (30 Stellenprocente)	40	0,30
BD	IMMO	Ausbau Ressourcen Management Betrieb, Bewirtschaftung (30 Stellenprocente)	40	0,30
FD (BID)	PIT	Ressourcen für Digitalisierung und E-Government (100 Stellenprocente + einmalige Projektmittel) => separater B+A erforderlich	280	1,00
BID		Überbrückungsfinanzierung Zweckverband Grosse Kulturbetriebe Kanton Luzern => B+A 10/2017 beschlossen	292	–
SOD	AGES	Beibehaltung Honorare Dritte für Externvergaben (Treuhandstellen im Bereich Pflegerestkosten)	20	–
SOD	SD	Analyse Arbeitsintegration Flüchtlinge (Auftrag an HSLU Soziale Arbeit)	30	–
BD	SBA	Ausbau Ressourcen Städtebau (neue Stelle Ressortleiter für Baubewilligungsverfahren und Gestaltungspläne, 40 Stellenprocente)	70	0,40
BD		Erarbeitung B+A Wohnraumpolitik III (30 Stellenprocente)	44	0,30
BD	IMMO	Ausbau Ressourcen Management Betrieb, Leitung Dienste inkl. Flächen- und Belegungsplanung (50 Stellenprocente)	66	0,50
BD	IMMO	Ausbau Ressourcen Management Betrieb, Aufstockung Leitung Management Betrieb (20 Stellenprocente)	34	0,20

SOD	SSOD	Ausbau juristische Tätigkeiten Stab (35 Stellenpro- zente)	50	0,35
SOD	AGES	Ausbau Controlling (60 Stellenprozent, bereits ab 2017 mit GO60)	70	0,60
SOD	KJF	Zusätzliche Teamleitung Mütter- und Väterberatung (zweimal 20 Stellenprozent)	20	0,40
UVS	TBA	Stärkung Planung öffentlicher Raum und Mobilität (390 Stellenprozent) (keine Erhöhung des SOLL-Stellen- plans)	500	(3,90)
FD	PIT	Zusätzliche Ressourcen für Mehrwertprojekte => wird mit B+A Voranschlag 2018 zur Genehmigung unterbrei- tet	320	2,00
		Total Voranschlag 2018	1'916	6,35

Stellenplanentwicklung 2019 ff.

Im Rahmen der Personal- und Finanzplanung sind verschiedene Stellenerweiterungen geplant und in den Strukturveränderungen ausgewiesen. Neue Aufgaben, neue Projekte oder Mengenwachstum sind die ausschlaggebenden Faktoren für das geplante Stellenwachstum. Insbesondere betrifft dies die Dienstabteilungen Soziale Dienste (SD) und Kinder Jugend Familie (KJF). Die beiden Abteilungen entwickeln zurzeit ein überarbeitetes Ressourcensteuerungsinstrument und legen dem Parlament einen entsprechenden B+A vor.

Im Weiteren sind Anpassungen der Personalressourcen bei der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) angezeigt. In diesem Zusammenhang wird dem Parlament 2018 ein B+A vorgelegt.

Die Digitalisierung stellt die Stadtverwaltung vor Herausforderungen. Die Verwaltung arbeitet intensiv an den nötigen organisatorischen und strukturellen Massnahmen. Der Stadtrat wird dem Parlament 2018 einen B+A inklusive der Personalressourcen vorlegen.

Mit der zunehmenden baulichen Verdichtung nach innen steigt die Bedeutung gut vernetzter und zugänglicher Freiräume für die Stadtbevölkerung. Im Bereich Biodiversitätsförderung wird der Stadtrat dem Parlament 2018 einen B+A inklusive der Personalressourcen vorlegen.

Ausserdem geht der Stadtrat davon aus, dass es in verschiedenen Bereichen durch Mengenwachstum zu weiteren Stellenentwicklungen kommen wird. Diese sind aber zum heutigen Zeitpunkt nicht absehbar.

Ebenfalls ist nicht absehbar, ob im Rahmen der Aufgaben- und Finanzreform 2018 im Kanton Luzern Aufgabenverschiebungen vom Kanton auf die Gemeinden erfolgen, was wiederum Stellenentwicklungen zur Folge haben könnte.

Zu 5.:

Was geschieht, wenn die Stadt erneut sparen muss? Werden diese Stellen (oder zumindest ein Teil davon) wieder abgebaut?

Bei allfälligen weiteren Sparpaketen wird der Stadtrat sehr sorgfältig überprüfen, welche Massnahmen getroffen werden. Ein Stellenabbau bei der Stadtverwaltung kann auch künftig nicht ausgeschlossen werden. Der Stadtrat sieht sich aber verpflichtet, wenn immer möglich sozialverträgliche Lösungen für die Mitarbeitenden zu finden.

Aus Sicht des Stadtrates macht es aber keinen Sinn, bereits jetzt wieder über Abbaupläne zu diskutieren. Der Stadtrat prüft jeden Stellenausbau oder Stellenabbau grundsätzlich und nimmt immer die Gesamtsicht ein.

Stadtrat von Luzern

