



Interpellation 297

Eingang Stadtkanzlei: 2. November 2015

Werden das Personalreglement und die Personalverordnung der Stadt Luzern konsequent umgesetzt?

Die Umsetzung des Massnahmenpakets Haushalt im Gleichgewicht (vgl. B+A 24/2015: „Haushalt im Gleichgewicht“) führt zu einer Reduktion des Stellenplans der Stadt Luzern von 46,1 Vollzeitstellen.¹ Die Reduktion des städtischen Stellenetats soll vorwiegend mit Fluktuationen, Pensionierungen, Pensenreduktionen und einem Auslaufen von befristeten Arbeitsverhältnissen erzielt werden.

Gemäss Art. 6a Abs. 1 des Personalreglements der Stadt Luzern (PR) sind öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse in der Stadt Luzern in der Regel von unbefristeter Dauer. Befristete Arbeitsverhältnisse sind gemäss Art. 6a Abs. 2 PR grundsätzlich insgesamt für längstens drei Jahre zulässig. Das heisst, dass ein für ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag maximal zwei Mal verlängert werden darf. Bei besonderen Arbeitsverhältnissen kann gemäss Art. 2b der Personalverordnung der Stadt Luzern (PVo) von dieser Frist abgewichen werden.

Zivilrechtliche Arbeitsverhältnisse können gemäss Art. 6 Abs. 1 PR nur in den in Art. 2a PVo abschliessend aufgezählten Ausnahmefällen begründet werden.

Vor diesem Hintergrund stellen sich folgende Fragen, um deren Beantwortung der Stadtrat gebeten wird:

1. Worin besteht aus Sicht des Stadtrates der Vorteil von zivilrechtlichen Arbeitsverträgen gegenüber öffentlich-rechtlichen Arbeitsverträgen?
2. Worin sieht der Stadtrat den Vorteil von befristeten Arbeitsverträgen gegenüber unbefristeten Arbeitsverträgen?
3. Wie viele zivilrechtliche, wie viele befristete zivilrechtliche und wie viele befristete öffentlich-rechtliche Arbeitsverträge bestehen aktuell (1. November 2015) in der Stadtverwaltung? Im Verhältnis zu den unbefristeten öffentlich-rechtlichen Arbeitsverträgen?

¹ Vgl. dazu B+A 24/2015: „Haushalt im Gleichgewicht“.

4. Wie stellt der Stadtrat sicher, dass in keiner Direktion gegen das Personalreglement der Stadt Luzern verstossen wird?
5. Wie überprüft der Stadtrat, dass die städtische Personalverordnung in allen Direktionen konsequent umgesetzt wird?
6. Wie wird sichergestellt, dass zivilrechtliche Arbeitsverhältnisse gemäss Art. 6 Abs. 1 PR in unbefristete öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse umgewandelt werden, sofern sie keiner besonderen Funktion gemäss Art. 2a Abs. 1 PVo entsprechen?²
7. Wie wird sichergestellt, dass befristete öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse gemäss Art. 6a Abs. 2 PR nach spätestens drei Jahren in unbefristete öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse umgewandelt werden, das heisst, dass Kettenarbeitsverträge verhindert werden?
8. Kann davon ausgegangen werden, dass im Zusammenhang mit dem B+A 24/2015: „Haushalt im Gleichgewicht“ keine befristeten Arbeitsverhältnisse aufgelöst werden, die seit mehr als drei Jahren bestehen, da diese gemäss Personalreglement automatisch die Wirkung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses erlangen?
9. Wie erfolgt die Umwandlung eines Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis? Wird die in einem befristeten öffentlich-rechtlichen Verhältnis oder in einem befristeten oder unbefristeten zivilrechtlichen Verhältnis geleistete Arbeit dem neuen, unbefristeten Arbeitsverhältnis angerechnet?
10. Welche personalrechtliche Strategie verfolgt der Stadtrat? Sollen zukünftig mehr befristete oder unbefristete, öffentlich-rechtliche oder zivilrechtliche Arbeitsverträge abgeschlossen werden? Wie begründet der Stadtrat seine Strategie?

Noëlle Bucher und Katharina Hubacher
namens der G/JG-Fraktion

² Zur Begründung eines zivilrechtlichen Arbeitsvertrags vgl. Art. 2 Abs. 1 PR.