

## Antwort

auf die Interpellation 396 Felicitas Zopfi-Gassner, namens der SP-Fraktion, vom 18. Juni 2000.

## Neue Stadt Luzern. Werden alle Versprechungen eingehalten?

### Allgemeines

Eine Anzahl von Aufgaben, die bisher im alleinigen Zuständigkeitsbereich der Bürgergemeinde geleistet wurden, wurde per 1. 9. 2000 in die Stadt Luzern integriert. Als typisches Beispiel sei die Sachbearbeitung im Bürgerrechtswesen genannt. Die hierfür bei der Bürgergemeinde zuständige Mitarbeiterin migrierte zur Einwohnergemeinde und erledigt in der neu geschaffenen Dienstabteilung, die die bisherige Einwohnerkontrolle und das Zivilstandsamt zusammenfasst, die Aufgabe. Andere Aufgaben wurden von der Reorganisation vollends erfasst und in den bisherigen Strukturen der EG oder in neuen Strukturen aufgefangen. In diesem Bereich sind am ehesten Synergien möglich, da die gleiche oder fast gleiche Aufgabe bisher an zwei Orten bzw. von zwei Leistungserbringern geleistet werden musste und dies nun auf einen Ort oder Leistungserbringer reduziert werden konnte. Ein Beispiel dafür ist das Archiv der bisherigen Bürgergemeinde. Da es keine eigene Rechtskörperschaft Bürgergemeinde mehr gibt, gibt es auch deren Archiv nicht mehr. Für die Archivierung des städtischen Schriftgutes ist weiterhin das Stadtarchiv zuständig, das auch das Archiv der bisherigen Bürgergemeinde übernahm.

Die Aussage, wonach dem Personal der Einwohnergemeinde zugesichert worden sei, dass die Uebernahme von Aufgaben mit zusätzlichen Stellenprozenten abgegolten werde, ist in dieser absoluten Formulierung nicht richtig. Vielmehr ging es zunächst darum, mögliche Synergien abzuklären. In diesem Zusammenhang haben einzelne Verantwortliche bzw. Dienstchefinnen oder Dienstchefs von sich aus trotz Uebernahme von Aufgaben der vormaligen Bürgergemeinde auf zusätzliche Pensen verzichtet. Unsicherheit in Bezug auf ihre berufliche Zukunft oder den künftigen Arbeitsplatz dürfte gleichwohl bei einzelnen Personen bestanden haben, generell liess sie sich jedoch nicht ausmachen.

Die Projektleitung Neue Stadt Luzern hat zusammen mit den beiden Personalchefs versucht, den Prozess der Pensen- und Personalmigration zu steuern und ihm einen Ablauf zu geben, der alle verantwortlichen Personen einbezog. Die Pensenbörse war ein Element dieses Konzeptes, dem eine Erhebung des Bedarfs durch die einzelnen Verantwortlichen vorausging. Von Anfang an

war vorgesehen, dass das Ergebnis dieser Pensenbörse an die Stellenplankommission weitergeleitet würde. Angesichts der Tatsache, dass die Stellenplankommission nur für die EG zuständig ist und der konsolidierte Stellenplan erst noch geschaffen werden musste, entschied man sich dafür, die Stellenplankommission zwar einzubeziehen, für dieses Mal aber vor allem auf den Entscheid des Stadtrates abzustellen, der im Rahmen der Budgetverhandlungen Mitte Juni gefällt worden war. Die Steuerungsgruppe des Projektes Neue Stadt Luzern war über dieses Vorgehen orientiert.

Insgesamt ist festzuhalten, dass mit dem Fusionsprozess – insbesondere was die Pensenmigration betrifft – sehr unterschiedliche Erwartungen verbunden waren. Stadtrat und Steuerungsgruppe haben den Prozess nicht so interpretiert, dass ein Personaleinsparungsziel zu erreichen war, haben aber Synergien zu realisieren versucht, wo dies möglich erschien.

### **Zu den Fragen im Einzelnen**

1. Von einer Genehmigung der Stellenplankommission kann - wie oben dargelegt - nicht die Rede sein, es wurde also auch keine Entscheidung rückgängig gemacht. Die erwähnten 55 Prozent basieren auf Schätzungen der Bürgergemeinde, wo für diese Aufgabe kein eigentliches Pensum bestand. Mit der Schaffung einer befristeten 50-Prozent-Stelle wurde den entsprechenden Schätzungen der Bürgergemeinde Rechnung getragen. Im Rahmen eines Projektes soll nun eruiert werden, ob die Archivaufgaben nicht durch eine andere vorarchivische Aktenbewirtschaftung und vor dem Hintergrund zunehmender elektronischer Datenflüsse reduziert werden können. Ferner ist abzuklären, ob und wie in einzelnen Direktionen bestehende Pensen für die vorarchivische Tätigkeit besser nutzbar gemacht werden können. Erweist sich dies als unmöglich, wird die Situation neu zu beurteilen sein.
2. Die Frage kann so nicht beantwortet werden. Es ist aber so, dass einzelnen Pensenbegehren im Rahmen der Pensenbörse nicht im geforderten Umfang stattgegeben werden konnte. In verschiedenen Fällen hat man auch entschieden, die Sache nach erfolgter Fusion neu zu beurteilen, um erste Erfahrungen abzuwarten und die neue Direktionsvorsteherin und den neuen Direktionsvorsteher einzubeziehen.
3. Die Antwort auf diese Frage findet sich in den obigen Ausführungen zu Frage 2. Es handelte sich um ein Verfahren, das die Projektleitung zusammen mit den Stabschefs der Direktionen und den Personalchefs für diesen speziellen Fall entwickelt hat. Das koordinierte Vorgehen hat innert der kurzen zur Verfügung stehenden Zeit zu Lösungen geführt und bewirkt, dass rechtzeitig alle Personen wieder eine Stelle hatten und wussten, was ihr Aufgabenfeld ist.
4. Nein. Hingegen werden bei jeder Neubesetzung von Stellen mögliche Synergien überprüft.

5. Der Stadtrat ist sich der Problematik der Marktfähigkeit der Stadt als Arbeitgeberin in Zeiten guter Konjunktur durchaus bewusst. Es geht ihm auch künftig darum, die Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit als Arbeitgeberin zu erhalten. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die personalpolitische Standortbestimmung und Strategie im Gesamtplanungsbericht 2001 bis 2004, S. 29 und 30. Elemente dieser Absichten konnten mit den sozialpartnerschaftliche Zielsetzungen 2001-2004, über die sich Stadtrat und Personalverbände geeinigt haben und die den Mitgliedern der GPK mit Stadtratsbeschluss Nr. 1246 vom 25. 10. 2000 zugestellt wurden, konkretisiert werden.

**Der Stadtrat von Luzern**

Luzern, 22. November 2000 (StB 1342)