



**Stadt
Luzern**

Stadtrat

Antwort

auf die

Interpellation

Nr. 66 2012/2016

von Marcel Budmiger und Max Bühler namens der
SP/JUSO-Fraktion

Stefanie Wyss namens der G/JG-Fraktion

vom 29. April 2013

(StB 831 vom 30. Oktober 2013)

Ist die vbl AG nach der Auslagerung auf Kurs?

Der Stadtrat beantwortet die Interpellation wie folgt:

Die Verselbstständigung der Verkehrsbetriebe Luzern (vbl) im Jahr 2001 erfolgte im Kontext mit dem neuen Gesetz über den öffentlichen Verkehr des Kantons Luzern vom 22. Juni 2009. Das Gesetz enthielt die Bestimmung, dass die Konzessionen für den Betrieb des öffentlichen Verkehrs (ÖV) alle 10 Jahre ausgeschrieben werden müssen. Diese Muss-Vorschrift wurde inzwischen in eine Kann-Bestimmung umgewandelt. Mit der Verselbstständigung der vbl in eine obligationenrechtliche Aktiengesellschaft 2001 wurden die folgenden Ziele verbunden: Erhöhung der Flexibilität des Dienstleistungsangebots, Trennen der strategischen von der operativen Verantwortung, eigenständige Positionierung und Profilierung am Markt, Ermöglichen von Partnerschaften auch auf finanzieller Ebene, Vereinfachen der Mittelbeschaffung und Mittelverwendung (vgl. dazu B+A 3/1999 vom 3. März 1999: „Trägerschaft und Rechtsform der Verkehrsbetriebe der Stadt Luzern“, S. 11f.).

Liberalisierung und Marktöffnung des öffentlichen Verkehrs verlangen von den Anbietern eine hohe Flexibilität und eine marktwirtschaftliche Ausrichtung. Dies gilt besonders im Kanton Luzern, wo die Ausschreibungspflicht zur Vergabe öffentlicher Transportleistungen seit mehr als einem Jahrzehnt gesetzlich vorgeschrieben ist. Die verselbständigte vbl hat sich unter den zunehmend schwierigeren äusseren Bedingungen sehr gut entwickelt, wie die folgenden Zahlen zeigen:

	2001	2012	Veränderung
Gesamteinnahmen	57,4 Mio. Fr.	78,5 Mio. Fr.	+37 %
Anzahl beförderte Passagiere	36,3 Mio.	47,2 Mio.	+30 %
Abgeltung pro Passagier	70 Rp./km	55 Rp./km	-21 %
Personalbestand	278	414	+49 %
Personalaufwand am Gesamtaufwand	44,7 %	54,3 %	

Der Verkehrsverbund Luzern (VVL), der die ÖV-Dienstleistungen bestellt, steht unter einem hohen finanziellen Druck von Kanton und Gemeinden, die die ungedeckten Kosten (Brutttaufwand für die Erbringung der ÖV-Leistungen abzüglich der mit den behördlich genehmigten ÖV-Tarifen am Markt generierbaren Erträge) der ÖV-Rechnung minimieren wollen. Diesen Druck gibt der VVL an die Transportunternehmungen (TU) weiter, somit also auch an die vbl, der von den Fahrgastfrequenzen her bedeutendsten TU im Kanton. Die hohen Fixkosten für Fahrzeuge und Treibstoff, aber auch der hohe Personalkostenanteil, schränken den

Handlungsspielraum, um auf diesen Druck zu reagieren – auch bei der vbl – ein. Trotzdem konnte sich die vbl mit der Arbeitnehmerseite auch nach der Verselbstständigung der vbl jeweils einvernehmlich auf ein marktgerechtes Lohnniveau einigen. Auch konnte die vbl stets die Arbeitsplatzsicherheit gewährleisten. Nur diese von gegenseitigem Verständnis geprägte Haltung erlaubte es, den Personalbestand in gut 10 Jahren um rund 50 % auf den heutigen Stand von 414 Ganzzzeitstellen zu erhöhen.

Im Reglement über das Beteiligungs- und Beitragscontrolling vom 5. Februar 2004 wird das Verhältnis zwischen der Stadt und den Mehrheitsbeteiligungen wie vbl oder ewl geregelt. Danach konzentriert sich die Stadt als Alleinaktionärin auf das politische Controlling, das heisst, sie legt die übergeordneten politischen Ziele fest und kontrolliert die Zielerreichung. Sie übt ihre Rechte wie im schweizerischen Obligationenrecht vorgeschrieben an der Generalversammlung aus und überlässt die unternehmensstrategische Verantwortung dem Verwaltungsrat und die operative Geschäftsführung der Geschäftsleitung. Die Entwicklung der Unternehmung während über zehn Jahren Selbstständigkeit zeigt, dass diese Form der Zusammenarbeit sehr erfolgreich war und immer noch ist. Die vbl erlangte die unternehmerische Handlungsfähigkeit, die es ihr erlaubt, auf die Anforderungen im öffentlichen Verkehr zu reagieren. Ein Beispiel dafür ist die den Transportleistungen angepasste und umweltfreundliche Fahrzeugflotte der vbl, die von der Gesellschaft selbst beschafft werden konnte. In diesem Verständnis sind auch die Antworten auf die in der Interpellation gestellten Fragen abgefasst.

Der Stadtrat hat für die vbl eine Eigentümerstrategie formuliert, deren übergeordneten politischen Ziele jeweils mit der Gesamtplanung vom Parlament genehmigt werden. Für diese Ziele besteht eine stadträtliche Konkretisierung, die die folgenden mitarbeiterorientierten Ziele enthält:

- Als attraktive Arbeitgeberin verfolgt die vbl AG eine mitarbeiterfreundliche und sozialverantwortliche Personalpolitik. Die Lohnpolitik orientiert sich an den betriebswirtschaftlichen Möglichkeiten des Unternehmens unter Berücksichtigung der Marktverhältnisse.
- Die vbl AG legt ihre Personalpolitik selbstständig fest. Sie vereinbart die Mitwirkungsrechte der Angestellten sowie die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse mit den Sozialpartnern.
- Die vbl AG setzt bei wirtschaftlichen und strukturellen Problemen durch rechtzeitig eingeleitete beschäftigungssichernde organisatorische Massnahmen alles daran, unverschuldete Sozialfälle zu vermeiden. Vorbehalten bleiben Personalübernahmen zwischen Transportunternehmungen bei der Übernahme oder Abgabe des Betriebes von Linien.
- Die vbl AG ist für die berufliche Vorsorge ihrer Mitarbeitenden bei der städtischen Pensionskasse angeschlossen. Vorbehalten bleibt eine abweichende Regelung bei Kooperationen und Beteiligungen, nach Rücksprache mit dem Stadtrat.

In den jährlich durchgeführten Controllinggesprächen zwischen einer Delegation des Stadtrates und der Verwaltungsratspräsidentin und dem Direktor der vbl werden der Fortschritt und die Einhaltung der Ziele diskutiert und es werden gegebenenfalls Massnahmen besprochen. Aus dieser Sicht ist die vbl auf Kurs, auch was die mitarbeiterorientierten Ziele betrifft. Der

Stadtrat wurde im Rahmen des Controllings davon in Kenntnis gesetzt und hat der Beurteilung für 2012 mit Beschluss zugestimmt.

Zu 1.:

Welche wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen (insbesondere Löhne, Ferien, Arbeitszeit- und Arbeitszeitmodelle, Weiterbildungsmöglichkeiten und Pensionskasse) traten seit der Umwandlung in eine AG ein? Insbesondere im Vergleich zum städtischen Personal?

Bei der Verselbstständigung der vbl wurde eine grosszügige und über mehrere Jahre dauernde Besitzstandregelung zur Anwendung gebracht. Den Mitarbeitenden der vbl sind also mit der Verselbstständigung keine finanziellen Nachteile erwachsen.

Im öffentlichen Verkehr werden die Dienstleistungen während 365 Tagen fast rund um die Uhr angeboten. Mit der Verselbstständigung wurde die notwendige Anpassung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen an die Marktverhältnisse möglich. Da sich das Unternehmen an die Bundesvorschriften (Eidgenössisches Arbeitsgesetz ARG) sowie an die Marktgegebenheiten in der ÖV-Branche richten muss, gab es in der Folge Anpassungen und damit Abweichungen von den städtischen Regelungen, etwa bei der Arbeitszeit (Sonntags- und Nachtdienste), bei der Zahl der Ruhe- bzw. Feiertage. Orientierungsmassstab war generell die Branchenüblichkeit innerhalb der ÖV-Branche bzw. unter den TU in der Zentralschweiz.

Die vbl betreibt eine Aus- und Weiterbildungsabteilung für Chauffeure, die auch für andere TU offen ist.

Alle Mitarbeitenden der vbl sind in der Pensionskasse der Stadt versichert und geniessen die gleichen Leistungen wie die städtischen Mitglieder.

Zu 2.:

Wie entwickelten sich die Löhne und Zulagen in den untersten, mittleren und obersten Lohnklassen und bei den verschiedenen Funktionen (strukturelle, individuelle, generelle Entwicklung, Teuerungsausgleich und Lohnbänder)? Wie hoch sind die tiefsten Löhne und wie gross ist die Lohnspannweite der Unternehmung? Wie entwickelten sie sich im Vergleich zum städtischen Personal und im gesamtschweizerischen Vergleich zu anderen, vergleichbaren Nahverkehrsunternehmen?

Lohnvergleiche mit vergleichbaren TU zeigen ein positives Bild für die vbl. Da die Anforderungen und Leistungen der TU an ihre Mitarbeitenden – vor allem beim Fahrpersonal – sehr gut vergleichbar sind, kann auf dem Arbeitsmarkt nur bestehen, wer bei den Löhnen und den Arbeitsbedingungen mit den Mitbewerbern mithalten kann. Der Bezug der Branchenüblichkeit gilt für das Marktgebiet Zentralschweiz bzw. das Einzugsgebiet der vbl. Da die Lebenshaltungskosten in Städten wie Zürich, Basel und Genf höher sind als in der Zentralschweiz, ist in diesen Städten seit jeher auch das Lohnniveau höher. Ein landesweiter direkter Vergleich des nominalen Lohnes einer bestimmten Arbeitsgattung ist weder aussagekräftig noch zulässig.

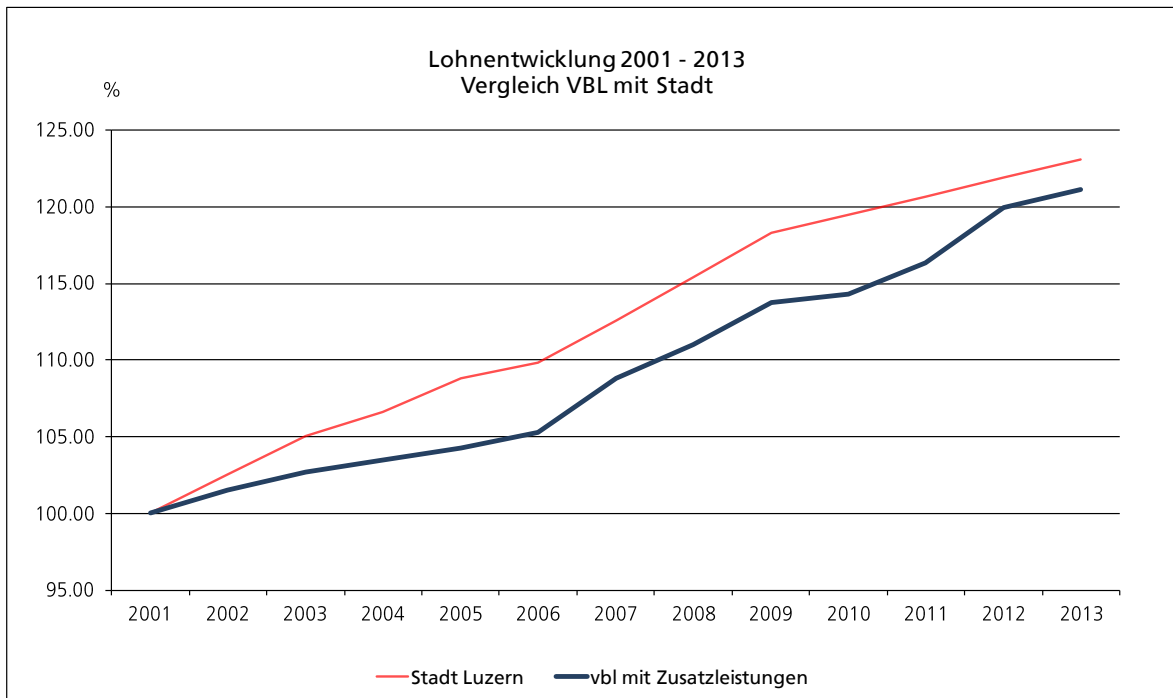
Wie erwähnt, untersteht die ÖV-Branche dem AZG. Mit der Verselbstständigung richtete sich vbl primär auf die Einhaltung des Bundesrechts, was bei stadtspezifischen Zusatzleistungen, wie z. B. Dienstalterszulagen, Zeitzuschlägen oder Anzahl jährliche Gesamtruhetage, zu punktuellen Anpassungen geführt hat. Diese negativ empfundenen Änderungen wurden kompensiert mit zusätzlichen, in der ÖV-Branche üblichen Zusatzleistungen wie z. B. die kostenlose Abgabe des Generalabonnements. Mit Sockelerhöhungen beim Lohn des Fahrpersonals wurde die Attraktivität, bei der vbl zu arbeiten, weiter erhöht. Auch bewegt sich die vbl mit der Gewährung von drei zusätzlichen Ferientagen für unter 50-jährige Mitarbeitende schrittweise in die Richtung der 5. Ferienwoche, die das städtische Reglement nicht kennt.

Wie erwähnt, muss sich auch die vbl bei der Festlegung der Löhne nach den von der Konkurrenz ausgerichteten Ansätzen richten. So ist seit 2001 der Einstiegslohn für Chauffeure bei der vbl um bis zu 25 % gestiegen, entsprechend der Marktwertsteigerung für diese Berufsgattung. Die aktuelle Lohnspanne zwischen dem höchsten und dem tiefsten Lohn liegt bei der vbl ungefähr bei 1 zu 4,5 bis 1 zu 5, je nach Betrachtungsweise.

Ohne zufriedene und leistungsbereite Mitarbeitende wären der unternehmerische Erfolg und die hohe Qualität des Leistungsangebots der vbl nicht zu bewerkstelligen. Der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung müssen immer den Ausgleich schaffen zwischen den Ansprüchen der Mitarbeitenden und den finanziellen Abgeltungen des VVL als Besteller der ÖV-Leistungen, die zunehmend unter Druck kommen. Aus diesem Grund muss die Festsetzung der individuellen Lohn- und Arbeitsbedingungen Sache der operationellen Führung bleiben. Die vbl pflegt mit Erfolg den sozialpartnerschaftlichen Dialog innerhalb der Stossrichtungen der stadträtlichen Eigentümerstrategie.

Die für 2014 erfolgende Erhöhung der Nacht- und Sonntagszulagen um 20 % wird bei der vbl zu einer Lohnsummenerhöhung von 1,5 % führen. Nachdem die Lohnsumme der Stadt auf 2014 gemäss Voranschlag des Stadtrates (trotz Erhöhung um 0,5 % dank Mutationsgewinnen) nicht erhöht werden soll, nähern sich die Lohnentwicklungen der vbl und der Stadt noch mehr an.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Lohnentwicklung unter Einrechnung der oben erwähnten geldwerten Leistungen der vbl, die die Stadt nicht kennt:



Zu 3.:

Wie entwickelte sich die Mitarbeiterzufriedenheit bei der vbl AG seit der Verselbstständigung im Vergleich zur Zeit als Unternehmen der Stadt? Welches sind die Ergebnisse einer im vbl-Jahresbericht erwähnten Personalumfrage? Wie entwickeln sich die Fluktuationsrate und die Rekrutierungserfolge? Wie werden allfällige signifikante Veränderungen begründet?

Die Mitarbeitenden bilden vor allem im Dienstleistungsbereich das Rückgrat einer Unternehmung. Deshalb geniesst bei der vbl die Mitarbeiterzufriedenheit einen hohen Stellenwert und wird regelmässig von neutraler Stelle erhoben.

Das Instrument von Mitarbeiterzufriedenheitsumfragen wird seit der Verselbstständigung der vbl in regelmässigen zweijährlichen Abständen eingesetzt, letztmals im Herbst 2013. Unter den rund einem Dutzend abgefragten Themenbereichen in der eben abgeschlossenen Umfrage 2013 schneiden der Firmenstolz, die Arbeitgeberloyalität, die direkten Vorgesetzten, die Lohnnebenleistungen und die berufliche Vorsorge gut ab. Die Ergebnisse zur allgemeinen Lohnzufriedenheit sind mit der nötigen Vorsicht zu interpretieren, da diese Frage auch immer taktisch beantwortet wird, was das Befragungsinstitut bestätigt. Gemäss Verwaltungsrat und Geschäftsleitung gehören die Massnahmen zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit zur täglichen Aufgabe der Mitarbeitenden mit Führungsverantwortung.

Im Sinne der gelebten Sozialpartnerschaft ist mit der Verselbstständigung ein GAV ausgehandelt und abgeschlossen worden, der in regelmässigen Abständen angepasst wird. In den entsprechenden Verhandlungen mit den Personalvertretungen wurde jeweils ein Konsens gefunden. Auch auf den 1. Januar 2014 findet wieder eine sozialpartnerschaftlich vereinbarte Anpassung des GAV statt.

Um der Entwicklung gerecht zu werden, dass der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Mitarbeitenden in den letzten Jahren stark abgenommen hat, haben die Mitarbeitenden der vbl eine Personalkommission gebildet. Die Kommission besteht aus zehn Mitgliedern aus den Reihen der Mitarbeitenden und vertritt seit 2013 deren Interessen. Im Juni 2013 nahm erstmals eine Delegation der Personalkommission an den GAV- und Lohnverhandlungen teil. Die Verhandlungsdelegation der Arbeitnehmerseite setzt sich zusammen aus drei Mitgliedern der Personalkommission und den zwei Personen, die die Personalverbände vertreten.

Zu 4.:

Wie entwickelte sich die Anzahl der Ausfalltage pro Mitarbeitende und die Langzeitabsenzen? Ist eine Verschiebung der Ausfallursachen feststellbar?

Die Zahl der Ausfalltage ist naturgemäss Schwankungen unterworfen. Die Ursachen für diese Schwankungen sind mannigfacher Art und haben keinen Zusammenhang mit der vor bald 13 Jahren erfolgten Verselbstständigung. Auf Langzeitabsenzen (infolge lang andauernder Krankheiten oder als Folge von Freizeitunfällen) hat der Arbeitgeber – auch im Fall der vbl AG – praktisch keinen Einfluss. Eine Verschiebung der Ausfallursachen seit der Verselbstständigung der vbl in eine Aktiengesellschaft ist weder feststell- noch nachweisbar bzw. nicht anders als in vergleichbaren Unternehmungen. Solche Vergleiche werden regelmässig durchgeführt.

Zu 5.:

Wie entwickelte sich die Unfallbilanz seit der Verselbstständigung? Wie wird eine allfällige Vergrösserung der Unfallzahl mit Beteiligung von vbl-Fahrzeugen begründet?

Die Unfallzahl entwickelt sich proportional zum Anstieg des Verkehrsaufkommens in der Agglomeration Luzern in den vergangenen 10 Jahren. Ein Zusammenhang zur Verselbstständigung der vbl besteht nicht.

In einem Vergleich mit anderen Schweizer Städten ist der Stadt Luzern eine überdurchschnittliche Unfallhäufigkeit nachgewiesen worden. Der Stadtrat hat einen Massnahmenkatalog verabschiedet und beantragt in der aktuellen Gesamtplanung hohe Investitionen zur Verminderung der Unfallgefahren: neben spezifischen Projekten wie am Kreuzstutz oder Bundesplatz auch einen allgemeinen Kredit von 1 Mio. Franken über die kommenden 5 Jahre. Der Stadtrat geht davon aus, dass mit dem allgemeinen Rückgang der Verkehrsunfälle auch die Unfallhäufigkeit bei der vbl abnehmen.

Zu 6.:

Wie entwickelte sich die Zahl der durch die vbl angebotenen Ausbildungsplätze (absolut und im Verhältnis zur Anzahl Vollzeitstellen)? Welche Veränderung entstand in Bezug auf die Schaffung und Pflege geschützter Arbeitsplätze?

Gemäss Geschäftsbericht beschäftigte die vbl 2001 drei Lernende, Ende 2012 werden 11,5 Ganzstellen für Auszubildende und Praktikanten ausgewiesen. Aus Sicherheitsgründen sind die Möglichkeiten von geschützten Arbeitsplätzen bei der vbl nur gering. Die vbl konzentriert sich darauf, Mitarbeitenden, die aus Krankheits- oder anderen Gründen ihre ursprüngliche arbeitsvertragliche Tätigkeit nicht mehr voll verrichten können, innerhalb des Betriebs eine diesen Mitarbeitenden angepasste Beschäftigung zu bieten.

Zu 7.:

Wurden Arbeitsbereiche, wie zum Beispiel Reinigung, ausgelagert und wenn ja, welchen Einfluss hatte dies auf die Anstellungsbedingungen dieser Bereiche?

Die vbl hat in den letzten Jahren mehr Aufgabenbereiche neu übernommen und/oder ausgebaut als ausgelagert: dazu gehören die auch Dritten angebotenen Leistungen der Fahrschule, der Buswerkstatt oder die elektronischen Informationssysteme. Die Busreinigung wurde weitgehend ausgelagert, da sich für diese zu Unzeiten anfallende Arbeit nach Personalfluktuationen auch nach organisatorischen Änderungen kein wirtschaftlich vertretbares Reinigungsteam mehr bilden liess. Dabei achtet aber die vbl als Auftraggeberin, dass die beauftragten Firmen über einen Gesamtarbeitsvertrag verfügen und somit entsprechende Minimalstandards erfüllen.

Zu 8.:

Wie entwickelte sich die Kundenzufriedenheit bei der vbl AG seit der Verselbstständigung und im Vergleich zu den Jahren als Unternehmen der Stadt? Wie werden allfällige Veränderungen begründet?

Die Kundenzufriedenheit im öffentlichen Verkehr wird von einem vom Verkehrsverbund Luzern (VVL) beauftragten Institut neutral und extern erhoben und umfasst alle ÖV-Dienstleister im Kanton. Da die vbl als grosse TU aus statistischen Gründen die ermittelten Durchschnitte selbst stark beeinflusst, schliesst sie bei den Umfragen auf hohem allgemeinen Niveau im oberen Mittelfeld der beurteilten TU ab. Negativ werden bei der vbl vor allem die Verspätungen der Kurse erwähnt, auf die die vbl nur sehr beschränkt Einfluss nehmen kann, da diese durch das hohe Verkehrsaufkommen in der Stadt und der Agglomeration verursacht werden.

Zusammenfassend stellt der Stadtrat fest, dass die vbl sowohl personalpolitisch wie wirtschaftlich auf Kurs ist. Die Aussichten stehen gut, dass die vbl auch in Zukunft auf ihrem Weg erfolgreich sein wird. Die aktuell grösste Herausforderung besteht darin, die vom Verkehrsverbund verlangten substanziellen Reduktionen bei der finanziellen Abgeltung für die Fahrleistungen durch Effizienzsteigerungen auszugleichen.

Stadtrat von Luzern

