



**Stadt
Luzern**

Stadtrat

Stellungnahme

zur

Motion 222

Urban Frye und Ali R. Celik namens der G/JG-Fraktion

vom 18. September 2014

(StB 527 vom 2. September 2015)

**Wurde anlässlich
Ratssitzung vom
12. November 2015
als Postulat
überwiesen.**

Abgangsentschädigungen

Der Stadtrat nimmt zur Motion wie folgt Stellung:

Die Motion fordert eine Änderung des Personalreglements (PR), wonach Abgangsentschädigungen nur in sozialen Härtefällen zulässig sind und in einem ausgearbeiteten Sozialplan eingebettet sein müssen.

Die Motionäre machen geltend, dass Abgangsentschädigungen fast ohne Ausnahme nur Mitarbeitenden in Kaderfunktionen gewährt worden seien, welche durch ihren grösseren Lohn bereits finanziell besser gestellt sind. Zudem seien die Kündigungen auf Wunsch der Arbeitnehmenden oder wegen Nicht-Zufriedenstellung der Erwartungen durch die Arbeitgebenden erfolgt. Würden Kündigungen wegen Sparmassnahmen ausgesprochen, hätten gerade Kaderangestellte eine wesentlich bessere Chance auf dem Arbeitsmarkt als Minderqualifizierte.

Das geltende Personalreglement regelt bereits heute detailliert den Entschädigungsanspruch bei Entlassung wegen der Aufhebung der Stelle sowie die Regelungskompetenzen für die Zusprechung von Abgangsentschädigungen und für den Erlass eines Sozialplanes.

Art. 32 PR hält den Anspruch auf Entschädigung bei Entlassung wegen Aufhebung der Stelle fest und nennt die Voraussetzungen, die kumulativ erfüllt sein müssen, damit eine Entschädigung in der Höhe von 60 % der letzten bei der Pensionskasse versicherten Besoldung ausgerichtet wird. Sollten die Voraussetzungen alle nicht erfüllt sein, liegt gemäss Art. 32 Abs. 3 PR beim Stadtrat die Kompetenz, durch Beschluss eine reduzierte Entschädigung auszusprechen. Im Weiteren ist in Art. 33 PR geregelt, dass der Stadtrat durch Beschluss bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingeschränkt auf besondere Fälle eine Abgangsentschädigung aussprechen kann. Art. 33a PR enthält die Grundlage, wonach der Stadtrat beim Stellenabbau, der zu einer Beendigung einer Vielzahl von Arbeitsverhältnissen führt, einen Sozialplan festzulegen hat.

Gemäss diesen Bestimmungen hat der Stadtrat die Kompetenz, entsprechende Leistungen auszurichten und wie auch einen Sozialplan zu erlassen.

Im Rahmen der Sparmassnahmen, welche die Stadt Luzern in den vergangenen Jahren – wie auch aktuell – umzusetzen hatte, hat der Stadtrat nach dem Grundsatz „Arbeit vor Geld“ gehandelt. Insbesondere in Umsetzung von Art. 15 PR, Hilfestellung bei der Suche nach einer

neuen Arbeitsstelle bei entlassenen Mitarbeitenden in besonderen Fällen, konnte durch interne oder externe Stellenvermittlung vermieden werden, dass Abgangsentschädigungen gestützt auf Art. 32 oder 33 PR ausgerichtet werden mussten. Dadurch kam es bis anhin auch nicht zu einer Beendigung einer Vielzahl von Arbeitsverhältnissen infolge Stellenabbaus, die die Festlegung eines Sozialplanes und damit die Ausrichtung von Leistungen gemäss Art. 32 und 33 PR notwendig machten.

Der Stadtrat hat in den vergangenen Jahren nur in wenigen Fällen Leistungen gestützt auf Art. 33 PR zugesprochen. Diese waren in den entsprechenden besonderen Fällen gerechtfertigt, da Arbeitsverhältnisse von einzelnen Mitarbeitenden beendet werden mussten. Es betraf Mitarbeitende, die in verschiedenen Funktionen tätig waren, und nicht nur Kaderangestellte, die im Übrigen – entgegen der Behauptung des Motionärs – keine besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben als weniger gut qualifizierte Mitarbeitende. Mit Leistung einer Abgangsentschädigung wurde diesen durchwegs langjährigen Mitarbeitenden, denen z. B. nach dem Stellenabbau infolge Reorganisation keine Stelle vermittelt werden konnte, die vorzeitige Pensionierung finanziell ermöglicht; dies dank der Einlage der Abgangsentschädigung als freiwilliger Einkauf in die städtische Pensionskasse, was zur Anhebung des Altersguthabens führte.

Im Rahmen der letzten Personalrechtsrevision wurde die bisherige Praxis zur Regelungskompetenz gefestigt, wonach der Grosse Stadtrat die Grundsätze der Anstellungsbedingungen im Personalreglement und der Stadtrat die Ausführungsbestimmungen und Detailregelungen in der Verordnung festlegt. Diese Regelungskompetenz soll weitergeführt werden.

Der Stadtrat will seine bisherige Umsetzungspraxis, Arbeit vor Geld, weiterführen. In besonderen Fällen wird es aber weiterhin notwendig sein, dass er eine Abgangsentschädigung zusprechen kann. Dies namentlich in der beschriebenen Form durch die finanzielle Unterstützung der vorzeitigen Pensionierung. Der Stadtrat lehnt eine Änderung der Praxis ab, will aber entsprechende Umsetzungsregeln zur Abgangsentschädigung in der Personalverordnung prüfen. Er nimmt deshalb die Motion als Postulat entgegen.

Der Sozialplan liegt in einem ersten Entwurf vor, welcher auch mit den Sozialpartnern in Ansätzen bereits vorbesprochen wurde. Der Stadtrat will diese ersten Arbeiten nun weiterentwickeln und dann einen Sozialplan erlassen.

Der Stadtrat ist bereit, die Motion als Postulat entgegenzunehmen.

Stadtrat von Luzern

