



**Stadt
Lucern**

Stadtrat

Stellungnahme

zum

Postulat 435

Regula Müller namens der SP/JUSO-Fraktion
vom 22. Juli 2020
(StB 39 vom 13. Januar 2021)

**Wurde anlässlich
Ratssitzung vom
25. März 2021
überwiesen.**

Care-Arbeit – ohne Benachteiligung für Mitarbeitende der Stadt Luzern

Der Stadtrat nimmt zum Postulat wie folgt Stellung:

Die Postulantin führt aus, dass in der Schweiz jährlich rund 8,7 Mia. unbezahlte Arbeitsstunden an Care-Arbeit geleistet werden, d. h. Pflege-, Sorge- und Betreuungsarbeit für Kinder und pflegebedürftige Angehörige. Das entspreche über einer Million Vollzeitstellen und Arbeitskosten von über 80 Mia. Franken. Wer unbezahlte Care-Arbeit leiste, nehme immer noch beträchtliche Nachteile wie geringere Lohn- und Karrierechancen, mangelhafte sozialversicherungsrechtliche Absicherung (z. B. tiefere Renten) und fehlende gesellschaftliche Anerkennung in Kauf. Der grösste Anteil der unbezahlten Care-Arbeit werde von Frauen geleistet. Die langsam voranschreitende faktische Gleichstellung zwischen Frau und Mann sei auch auf diesen Umstand zurückzuführen.

Wer unbezahlte Care-Arbeit übernehme, solle weder bei der beruflichen Laufbahn noch bei der sozialen Absicherung benachteiligt werden. Durch die zunehmende Alterung der Gesellschaft gewinne Care-Arbeit noch mehr an Gewicht. Gleichzeitig stelle der Fachkräftemangel die Wirtschaft vor grosse Herausforderungen. Attraktive Arbeitgebende müssten fortschrittliche Bedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit schaffen.

Die Postulantin fordert den Stadtrat auf, Nachfolgendes zu prüfen:

1. Der Stadtrat prüft arbeitsorganisatorische Vorschläge, die die Pensenreduktion unter allen betrieblichen Umständen zulassen.
2. Der Stadtrat soll die Verbesserung der sozialen Absicherung (Pensionskasse, AHV, Unfallversicherung, Kündigungsschutz) von Personen prüfen, die aufgrund von Care-Verpflichtungen ihr Pensum vorübergehend reduzieren müssen.
3. Ausserdem soll der Stadtrat Massnahmen prüfen, damit für Personen mit Care-Verpflichtungen keine Nachteile bei der Lohnzahlung (Einreihung, Lohnanstieg, Leistungsbeurteilung) sowie der beruflichen Laufbahnentwicklung und Karriereplanung entstehen.

Zu 1.:

Die Stadt Luzern hat in ihren Arbeitsbedingungen Grundlagen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit geschaffen und deren Umsetzung als Aufgabe für die Führungskräfte definiert:

- Art. 1 lit. k Personalreglement der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 (PR; sRSL 0.8.1.1.1) lautet wie folgt: «Arbeitsbedingungen, die den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen, werden geschaffen»;
- Weiter ist in Art. 12 Abs. 3 der Personalverordnung vom 25. November 1998 (PVo; sRSL 0.8.1.1.2) Folgendes festgelegt: «Eine vorübergehende Herabsetzung des Arbeitspensums ist zu bewilligen, wenn die Mitarbeitenden sie für die Übernahme der Pflege von Familienangehörigen oder der Lebenspartnerin / des Lebenspartners beantragen und die betrieblichen Umstände es zulassen.»

Die Dienstabteilung Personal der Stadt Luzern unterstützt als Fachstelle des Stadtrates und der Direktionen die Führungskräfte in der konkreten Umsetzung dieser Bestimmungen. Sie prüft mit ihnen die Möglichkeiten bzw. hilft mit, dass die Voraussetzungen geschaffen werden, dass entsprechende Pensenreduktionen umgesetzt werden.

Im Weiteren wird auf die Bestimmungen der Personalverordnung hingewiesen, die einen Anspruch auf Urlaub begründen:

- Art. 27b: Anspruch auf (dauernde) Reduktion des Arbeitspensums nach der Geburt oder Adoption um 20 Prozent
- Art. 29 lit. f: Kurzzurlaub für Familienereignisse, bei plötzlicher Erkrankung eines Familienmitglieds oder Lebenspartnerin/Lebenspartner von bis 3 Tagen pro Ereignis
- Art. 29 Abs. 4: Kurzzurlaub, gibt zusätzlich den zuständigen Behörden die Möglichkeit, bei unaufschiebbaren Verpflichtungen, insbesondere für Betreuungsaufgaben von Familienangehörigen oder nahestehenden Personen, einen weiteren Kurzzurlaub von 3 Tagen zu bewilligen.
- Mit Inkrafttreten des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung per 1. Januar 2021 bzw. 1. Juli 2021 wurden bereits per 1. Januar 2021 bzw. werden noch weitere Anpassungen des städtischen Personalrechts geprüft und vorgenommen.

Der Stadtrat ist bereit, die geltende Bestimmung von Art. 12 Abs. 3 PVo zu überprüfen. Einen bedingungslosen Anspruch auf Pensenreduktion ohne Berücksichtigung der betrieblichen Umstände lehnt der Stadtrat grundsätzlich ab. Der Stadtrat ist aber bereit, eine Regelung zu treffen, die sowohl den Bedürfnissen der Mitarbeitenden als auch der Arbeitgeberin Stadt Luzern gerecht wird. Die Möglichkeit, Care-Arbeit zu leisten, soll nicht auf Personengruppen im eigenen Haushalt beschränkt sein. Der zuständigen Behörde ist insbesondere eine angemessene Frist einzuräumen, die beantragte Pensenreduktion in ihrer Organisation gut aufzufangen und zu regeln.

Zu 2.:

Der Stadtrat ist zudem bereit zu prüfen, ob allenfalls der Kündigungsschutz ausgebaut werden soll. Dies im Sinne einer Regelung analog zu den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 (SR 220) über die Kündigung zur Unzeit (Art. 336c OR, Sperrfristenregelung bei Krankheit). Die Bestimmung müsste in Art. 11d PR (Beendigung zur Unzeit) aufgenommen werden.

Weitergehende Verbesserungen der sozialen Absicherung bezüglich Pensionskasse, AHV und Unfallversicherung lehnt der Stadtrat ab, da sie u. a. aufgrund der geltenden, übergeordneten rechtlichen Grundlagen auch nicht umsetzbar sind. Eine Übernahme würde im Weiteren auch Fragen zur rechtsgleichen Behandlung gegenüber Mitarbeitenden aufwerfen, die aus anderen Gründen ihr Pensum reduzieren, z. B. aufgrund von Weiterbildungen, Elternschaft.

Zu 3.:

Wie zu Ziffer 1 ausgeführt, hat die Stadt Luzern die Arbeitsbedingungen zu schaffen, welche die Teilzeitarbeit ermöglichen. Gemäss Art. 12 Abs. 2 PVo ist bei jeder Vakanz die Besetzung freier Stellen in Teilzeitarbeit sowie gegebenenfalls im Jobsharing zu prüfen. Ein Ausschluss von Teilzeitarbeit bei der Ausschreibung bedarf der Zustimmung der zuständigen Direktionsleitung. Die Dienstabteilung Personal prüft zudem jährlich die Besoldungseinreihung aller Mitarbeitenden. Eine systematische Abweichung von den Vorgaben der Lohneinreihung bzw. des Lohnanstiegs von Mitarbeitenden im Teilzeitpensum wird so erkannt. Das Prüfungsergebnis wird in Gesprächen mit den zuständigen Behörden thematisiert, und gegebenenfalls werden besondere strukturelle Massnahmen in der Lohnanpassung eingeleitet. In diesen Gesprächen wie auch in den einzelnen Beurteilungsgesprächen zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften sind Fragen zur beruflichen Entwicklung fester, vorgegebener Bestandteil.

Der Stadtrat hat bereits eine Weisung zum Job- und Topsharing bei der Stadt Luzern erlassen. Die Dienstabteilung Personal prüft zurzeit die Implementierung eines Tools zur Unterstützung von Laufbahnentwicklungen und Karrierepfaden.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Stadt Luzern die Care-Arbeit ihrer Mitarbeitenden bereits mit verschiedenen Massnahmen unterstützt. So leisten u. a. die geltenden Regelungen zur Elternschaft und zur flexiblen Arbeitszeit einen Beitrag dazu. Weitergehende Massnahmen sind, wie vorne ausgeführt, geplant oder sollen weiter geprüft werden. Der Stadtrat lehnt indessen den bedingungslosen Anspruch auf Pensenreduktion ohne Berücksichtigung der betrieblichen Umstände (Forderung Ziff. 1) sowie Teile der Forderung Ziff. 2 (weitergehende soziale Absicherung bezüglich Pensionskasse, AHV und Unfallversicherung) ab, sodass der Stadtrat das Postulat teilweise entgegennimmt.

Die teilweise Entgegennahme des Postulats ist aus heutiger Sicht mit keinen nennenswerten Folgekosten verbunden. Allfällige Mehrkosten werden ohne Erweiterung des Globalbudgets aufgefangen.

Der Stadtrat nimmt das Postulat teilweise entgegen.

Stadtrat von Luzern