

Bericht und Antrag 28 an den Grossen Stadtrat von Luzern

Fachstelle Gleichstellung Stadt Luzern

- Aufbau, Aufgaben und Organisation
- Abschreibung Motion 249

**Vom Stadtrat zuhanden des Grossen Stadtrates verabschiedet
mit StB 597 vom 21. September 2022**

**Vom Grossen Stadtrat mit drei Änderungen, einem Auftrag und zwei Protokollbemerkungen be-
schlossen am 1. Dezember 2022.**

Politische und strategische Referenz

Politischer Auftrag

Motion 249 «Schaffung einer Fachstelle für Gleichstellung»

In Kürze

Am 28. November 2019 hat der Grosse Stadtrat die Motion 249, Marco Müller und Noëlle Bucher namens der G/JG-Fraktion, Stefan Sägesser namens der GLP-Fraktion sowie Luzia Vetterli und Maria Pilotto namens der SP/JUSO-Fraktion vom 13. November 2018: «Schaffung einer Fachstelle für Gleichstellung» ([Link](#)) überwiesen. Nebst dieser Motion wurden vorher und nachher diverse politische Vorstösse mit den Themen Gleichstellung, Diskriminierungsverbot, Lohngleichheit, Diversity und häusliche Gewalt überwiesen oder beantwortet, bzw. eine Beantwortung ist noch ausstehend.

Der Stadtrat hat – gestützt auf die rechtlichen Grundlagen der Bundesverfassung (Art. 8 Abs. 3) und des kantonalen Gleichstellungsgesetzes – im Dezember 2014 das Gleichstellungsprogramm 2015 bis 2020 (mit 35 Massnahmen) für die Stadtverwaltung Luzern erlassen. Ende Dezember 2007 trat die Stadt Luzern der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene und 2017 der Charta für Lohngleichheit im öffentlichen Sektor bei.

Im Vergleich zu anderen Städten (z. B. Bern, Zürich, Winterthur) fehlt bei der Stadt Luzern insbesondere die klare inhaltliche und organisatorische Zuweisung des Themenfeldes Gleichstellung der Geschlechter in der Verwaltung. So ist das Gleichstellungsprogramm 2015 bis 2020 als Sammlung einzelner Massnahmen entstanden, ohne dass eine langfristig ausgerichtete, übergeordnete Planung und Strategie vorhanden ist.

Aufgrund der Forderungen der Motion 249, der weiteren politischen Vorstösse, der bisherigen städtischen Aktivitäten und aufgrund aktueller Gesellschaftsfragen stellen sich kurz- und mittelfristig Herausforderungen, zu deren Umsetzung eine koordinierte und organisatorisch definierte Aufgabenerfüllung notwendig ist. Der Stadtrat will deshalb eine in der Verwaltung klar zugewiesene Stelle schaffen, welche die sich stellenden Aufgaben schrittweise angeht. Der Aufbau der Fachstelle soll mit einer 60%-Stelle sowie mit einer Priorisierung der Aufgaben erfolgen.

Zum Aufbau und zur Schaffung einer Fachstelle für Gleichstellung beantragt der Stadtrat dem Grossen Stadtrat einen Sonderkredit von 1,2 Mio. Franken sowie die Abschreibung der Motion 249.

Inhaltsverzeichnis	Seite
1 Ausgangslage	5
1.1 Vorbemerkungen	5
1.2 Motion 249: «Schaffung einer Fachstelle für Gleichstellung»	5
1.3 Weitere politische Forderungen mit Themenbezug	6
2 Grundlagen Gleichstellung	7
2.1 Rechtsgrundlagen	7
2.2 Gleichstellung beim Bund.....	7
2.3 Gleichstellung beim Kanton Luzern	7
2.4 Gemeinden/Städte und private Organisationen.....	9
2.4.1 Stadt Zürich.....	9
2.4.2 Stadt Bern.....	9
2.4.3 Stadt Winterthur	9
2.4.4 Stadt St. Gallen	9
2.4.5 Private Organisationen.....	10
3 Gleichstellung bei der Stadt Luzern	11
3.1 Stand Gleichstellungsmassnahmen in der Stadtverwaltung Luzern.....	11
3.1.1 Allgemeine Feststellungen.....	11
3.1.2 Bisherige Aktivitäten.....	11
3.2 Folgerungen und Herausforderungen	12
4 Aufbau der Fachstelle	14
4.1 Zielsetzung	14
4.2 Aufgaben	14
4.3 Ressourcen, Organisation und rechtliche Grundlage	15
4.3.1 Geplante Ressourcen und möglicher Ausbau	15
4.3.2 Zuständigkeit in der Stadtverwaltung	15
4.3.3 Rechtsgrundlage	15
4.4 Finanzierung.....	16
4.5 Ausblick/Weiterentwicklung	16
5 Kreditrecht und zu belastendes Konto	16
6 Politische Würdigung	16
7 Abschreibung Motion 249	17

8 Antrag

17

Anhang

Aufstellung themenbezogener Vorstösse

Beilage

Gleichstellungsprogramm 2015 bis 2020 der Stadt Luzern

Der Stadtrat von Luzern an den Grossen Stadtrat von Luzern

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

1 Ausgangslage

1.1 Vorbemerkungen

Gleichstellung beinhaltet einerseits Gleichberechtigung und Chancengleichheit aller Menschen einer Gesellschaft und andererseits das Geschlechterdiskriminierungsverbot, welches jegliche unterschiedliche Behandlung der Geschlechter grundsätzlich untersagt. Gleichstellung der Geschlechter bedeutet, dass die Interessen, Bedürfnisse und Prioritäten von Frauen wie von Männern unter Anerkennung der Vielfalt unterschiedlicher Gruppen von Frauen und Männern berücksichtigt werden (vgl. dazu: Institut für Gleichstellungsfragen zum Thema «Gleichstellung der Geschlechter» [\[Link\]](#)).

Mit Diversity (Diversität) ist der bewusste Umgang mit Vielfalt in der Gesellschaft gemeint; der wertschätzende, bewusste und respektvolle Umgang mit Verschiedenheit und Individualität. Der Abbau von Diskriminierung und die Förderung von Chancengleichheit sind dabei die zentralen Ziele (vgl. dazu: Hochschule München zum Thema «Diversity – Vielfalt an der Hochschule» [\[Link\]](#)). Insofern dient die Gleichstellung der Diversität.

In der Schweiz ist die Gleichstellung der Geschlechter erst seit 1981 in der Bundesverfassung verankert. Trotz formeller Rechtsgleichheit besteht nach wie vor Handlungsbedarf bezüglich faktischer Gleichstellung.

Die Stadt Luzern trat zwar Ende 2007 der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene bei und entwickelte später das Gleichstellungsprogramm 2015 bis 2020. In dieser Zeit hat die Stadtverwaltung auch zahlreiche, wertvolle Lernerfahrungen gemacht. Das fachliche Know-how und damit auch eine klare sachliche Zuständigkeit innerhalb der Verwaltung indessen fehlt.

1.2 Motion 249: «Schaffung einer Fachstelle für Gleichstellung»

Mit der Motion 249 wird der Stadtrat aufgefordert, dem Grossen Stadtrat eine Vorlage zu unterbreiten, mit der eine Fachstelle für Gleichstellung geschaffen wird. Die Fachstelle soll sowohl Einwohnerinnen und Einwohner, Unternehmen, Organisationen, Verbände und Institutionen informieren, beraten und unterstützen als auch den Mitarbeitenden und Dienstabteilungen der Verwaltung offenstehen. Sie soll sich darüber hinaus den Anliegen von LGBTIQ¹-Menschen annehmen.

In seiner Stellungnahme zur Motion führte der Stadtrat aus: «Eine Fachstelle, wie von den Motionärinnen und Motionären gefordert, müsste zumindest im Sinne einer Kontakt- und Koordinationsstelle die wichtigsten Akteurinnen und Akteure der Verwaltung und der Öffentlichkeit koordinieren, begleiten und bei der Umsetzung von Gleichstellungsmassnahmen unterstützen. Sie sollte den Gleichstellungsauftrag der kantonalen Dienststelle Soziales und Gesellschaft sinnvoll ergänzen.»

Bezüglich eines möglichen Vorgehens schlug der Stadtrat vor, «den bisher mit dem Gleichstellungsprogramm eingeschlagenen Weg weiterzugehen und mit den [...] Akteuren den Aufbau einer Kontakt- und

¹ LGBTIQ ist ein aus dem Englischen übernommenes Akronym für Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersexual und Queer. Es ist ein Sammelbegriff für lesbische, schwule, bisexuelle, trans-, intergeschlechtliche und queere Menschen.

Koordinationsstelle, welche verwaltungsintern (Unterstützung, Coaching, Betreuung in den beteiligten Organisationen; Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Weiterentwicklung der Massnahmen namentlich im LGBTI-Bereich und in Zusammenarbeit mit – im Fall der Stadt Luzern – den Tochterunternehmen) als auch extern (Öffentlichkeitsarbeit, Anfragen aus der Bevölkerung usw.) tätig wäre, zu prüfen.» Das Jugendparlament hatte die Forderungen der Motion unterstützt, weil es sich davon einen «Beitrag zur Normalisierung der Thematik in Familien, Vereinen, Schulen, Organisationen, Firmen und der Verwaltung» versprach. Es regte an, um die Angebote für Jugendliche niederschwellig zu gestalten, queere Jugendliche oder junge Erwachsene als Beraterinnen oder Berater der Fachstelle anzustellen.

1.3 Weitere politische Forderungen mit Themenbezug

Diverse politische – überwiesene wie auch noch nicht beantwortete – Vorstösse (so z. B. die Motion 145, Regula Müller und Lena Hafen namens der SP-Fraktion, Christina Lütolf-Aecherli namens der GLP-Fraktion sowie Christa Wenger namens der G/JG-Fraktion vom 18. November 2021: «Gender Budgeting in der Stadt Luzern einführen» [\[Link\]](#)) beschäftigen sich mit den Thematiken Gleichstellung und Diversität der Geschlechter, Diskriminierungsverbot sowie häusliche Gewalt. In diesen Vorstössen geht es um

- die Förderung der Gleichstellung zwischen allen Geschlechtern;
- die Förderung von Diversity in den Tätigkeitsbereichen der städtischen Verwaltung;
- die Beseitigung von bestehenden oder potenziellen Diskriminierungen von Frauen, Männern sowie LGBTIQ-Personen;
- die Prävention häuslicher Gewalt.

Die Aufstellung der Vorstösse findet sich im Anhang.

2 Grundlagen Gleichstellung

2.1 Rechtsgrundlagen

Die Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV; SR 101 [\[Link\]](#)) regelt in Art. 8 die Rechtsgleichheit und daraus hervorgehend die Gleichberechtigung der Geschlechter sowie das Diskriminierungsverbot. Abs. 3: «Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.»

In Ausführung des Art. 8 Abs. 3 BV wurde das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.1 [\[Link\]](#)) erlassen. Das Gesetz bezweckt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann (Art. 1) und ist unmittelbar auf öffentlich-rechtliche, aber auch auf Arbeitsverhältnisse im Obligationenrecht anwendbar.

Der Kanton Luzern hat mit dem Gesetz über die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann vom 13. September 1994 (SRL Nr. 24 [\[Link\]](#)) einen eigenen Erlass geschaffen. Mit dem Fachbereich für die Gleichstellung von Frau und Mann soll im Kanton und in den Gemeinden die Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen gefördert werden. Der Fachbereich setzt sich für die Beseitigung jeglicher Form von direkter oder indirekter Diskriminierung ein (§§ 3 und 4 Abs. 1 des Gesetzes).

2.2 Gleichstellung beim Bund

Die Umsetzung der Gleichstellung beim Bund erfolgt durch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), einem Bundesamt des Eidgenössischen Departement des Innern (EDI). Grundlage für den Auftrag des EBG bilden der Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung und das Gleichstellungsgesetz (GIG). Der Auftrag umfasst die Beseitigung jeglicher Form direkter und indirekter Diskriminierung sowie die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen (vgl. Art. 16 GIG).

Die Aufgaben des EBG sind u. a.:

- Stellungnahmen zu und Mitwirkung bei politischen Geschäften des Parlaments und des Bundesrates;
- Evaluationen der Umsetzung von Gesetzen und Monitoring bei gleichstellungspolitischen Geschäften;
- Zurverfügungstellen von Fachwissen extern für öffentliche Stellen, private Organisationen, Medien, Fachleute und Privatpersonen, bundesverwaltungsintern für Gremien, Arbeitsgruppen und bei Projekten;
- Information und Sensibilisierung der Bevölkerung/Öffentlichkeit;
- Beratung von Behörden und Privaten;
- Prüfung von Gesuchen um Finanzhilfen für Förderungsprogramme zur Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben sowie für Beratungsstellen.

Der Bundesrat hat am 28. April 2021 die Gleichstellungsstrategie 2030 (mit dazugehörendem Aktionsplan) verabschiedet. Es ist die erste nationale Strategie des Bundes mit dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern gezielt zu fördern (vgl. Gleichstellungsstrategie 2030 [\[Link\]](#)).

2.3 Gleichstellung beim Kanton Luzern

Der Kanton Luzern führt gestützt auf das kantonale Gesetz über die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann vom 13. September 1994 (SRL Nr. 24) einen Fachbereich für Gleichstellungsfragen (Dienststelle Soziales und Gesellschaft [DISG], Abteilung Behinderung und Diversity) mit etwa 110 Stellenprozent. Zielsetzung ist gemäss Gesetz die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in allen

Lebensbereichen und die Beseitigung jeglicher Form von direkter oder indirekter Diskriminierung. Der Fachbereich tritt gemäss § 4 des Gesetzes insbesondere für die Gleichstellung ein:

- bei der Vorbereitung von Erlassen und Massnahmen des Kantons und der Gemeinden;
- bei den Auftragserteilungen und der Ausrichtung von Staatsbeiträgen durch den Kanton und
- im gesellschaftlichen, familiären, öffentlichen und wirtschaftlichen Bereich.

Der Fachbereich (im Gesetz «Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann» genannt) hat namentlich u. a. folgende Aufgaben (§ 5 des Gesetzes):

- a. Es (das Büro) ist Anlaufstelle in Gleichstellungsfragen für Behörden, Organisationen, Unternehmen und Private, berät sie und unterbreitet ihnen Empfehlungen und Vorschläge.
- b. Es fördert und sichert die Gleichstellung und Chancengleichheit von Frau und Mann durch Ausarbeitung und Realisierung besonderer Förderungsprogramme und -massnahmen.
- c. Es unterstützt die Dienststelle Personal bei der Verwirklichung der Gleichstellung in der kantonalen Verwaltung.
- d. Es berät den Regierungsrat, die Departemente, die Dienststellen und die Gemeinden bei Auftragserteilungen.
- e. Es führt eine Dokumentationsstelle.
- f. Es unterstützt die Arbeit der im Kanton wirkenden Organisationen und arbeitet auf allen Ebenen mit Institutionen zusammen, die sich für die Gleichstellung von Frau und Mann einsetzen.
- g. Es leistet Öffentlichkeitsarbeit.
- h. Es erstattet der Kommission Bericht über seine Tätigkeit und informiert die Öffentlichkeit regelmässig über seine Arbeit sowie über den Stand der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Luzern.

Der Fachbereich ist in der Praxis keine eigentliche Beratungsstelle für Unternehmen und Organisationen, sondern informiert mit Broschüren und ähnlichen Mitteln. Er berät vorwiegend die kantonalen Verwaltungsstellen.

Der Regierungsrat hat – gestützt auf den Auftrag einer Kommissionsmotion im Dezember 2019 – einen wissenschaftlichen Grundlagenbericht über den aktuellen Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie LGBTIQ-Personen im Kanton Luzern erstellen lassen. Die Verfasserinnen des Berichtes empfehlen die strategische Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit im Kanton mittels eines mehrjährigen Aktionsplans. Basierend auf diesem wissenschaftlichen Grundlagenbericht hat die Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG) den Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2022–2025) erstellt und durch den Regierungsrat zwischen Juni und September 2021 in die Vernehmlassung gegeben ([Link](#)).

Der Planungsbericht enthält Massnahmen in den folgenden vier Handlungsfeldern:

- Förderung der wirtschaftlichen Autonomie;
- Sensibilisierung und Information;
- Signalwirkung der kantonalen Verwaltung und
- Geschlechtsspezifische Gewalt.

Der Entwurf des Planungsberichts enthält keine für die Gemeinden verpflichtenden Massnahmen, sondern bezieht sich auf das staatliche Handeln der kantonalen Verwaltung. Damit wird der Bericht ermöglichen, die Aufgaben der städtischen Fachstelle subsidiär zu definieren und kostspielige Redundanzen zu vermeiden. Der Planungsbericht des Regierungsrates kommt voraussichtlich im Herbst 2022 in die vorbereitende Kommission und dann in den Kantonsrat.

Koordinationsstelle Gewaltprävention

Der Kanton Luzern unterhält zur Gewaltprävention die Koordinationsstelle Gewaltprävention und die Anlaufstelle Kantonales Bedrohungsmanagement. Die Koordinationsstelle versteht sich als kantonale Drehscheibe für die Entwicklung, Umsetzung und Verankerung von konkreten Massnahmen zur Bekämpfung der häuslichen Gewalt im Kanton Luzern. Unter anderem vernetzt sie einschlägige Akteurinnen und Akteure aus Behörden und Institutionen, informiert und sensibilisiert Dienststellen der kantonalen Verwaltung, Fach- und Beratungsstellen, Öffentlichkeit und Behörden und berät sie im Umgang mit Gefährdungs- bzw. Bedrohungssituationen.

2.4 Gemeinden/Städte und private Organisationen

Da andere Städte bereits mehrjährige Erfahrungen mit diesbezüglichen Fachstellen aufweisen, lohnt sich ein – nicht vollständiger – Blick über Luzern hinaus, um mögliche Lösungsansätze einzuordnen und zu vergleichen.

2.4.1 Stadt Zürich

Die Fachstelle für Gleichstellung ist seit 1990 das Kompetenzzentrum und die Anlaufstelle für Gleichstellungsfragen in der Stadt Zürich (Präsidialdepartement; direkt der Stadtpräsidentin unterstellt). Der Stadtrat hat den Auftrag in einem Mandat (in Form eines Stadtratsbeschlusses) formuliert.

Die Fachstelle für Gleichstellung (mit 650 Stellenprozent; Stand 2021) hat den Auftrag, sich für die Gleichstellung in der Stadt Zürich und in der Stadtverwaltung einzusetzen. Sie arbeitet vernetzt, initiativ, beratend und interaktiv und pflegt dabei einen Austausch mit Verbänden sowie Interessengemeinschaften aus der Zivilgesellschaft, Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Die Beratung erfolgt auch für Mitarbeitende und für die Bevölkerung. Der Gleichstellungsplan der Stadt Zürich (aktuell 2019–2022, [Link](#)) wird alle vier Jahre vom Stadtrat erlassen. Das Thema «Häusliche Gewalt» liegt in Zürich im Verantwortungsbereich von Stadt- und Kantonspolizei.

2.4.2 Stadt Bern

Die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann in der Stadt Bern (350 Stellenprozent, 6 Personen; Stand 2021) setzt sich für die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern sowie von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans-, intergeschlechtlichen und weiteren queeren Menschen (LGBTIQ) ein. Dabei unterstützt sie Bevölkerung, Wirtschaft und Behörden darin, das in Verfassung und Gesetzen verankerte Grundrecht zu verwirklichen; in der Stadt Bern und in der Stadtverwaltung. Die Fachstelle für die Gleichstellung der Stadt Bern

- informiert zu gleichstellungsrelevanten Themen;
- berät Privatpersonen und Unternehmen, Gemeinderat und Verwaltung;
- koordiniert die gesamtstädtischen Massnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung (Aktionsplan);
- realisiert Projekte zusammen mit Partnerinnen und Partnern aus Verwaltung und Zivilgesellschaft.

Weitergehende Informationen siehe Website der Stadt Bern ([Link](#)).

Das Thema «Häusliche Gewalt» gehört bei der Stadt Bern zur separaten Fachstelle Häusliche Gewalt, Amt für Erwachsenen- und Kinderschutz.

2.4.3 Stadt Winterthur

Die Stadt Winterthur hat bereits 1989 im Personalamt der Stadtverwaltung Winterthur eine Stelle für Frauenfragen errichtet. 2015 wurden die sich seither entwickelten Ressourcen und Aufgaben der Fachstelle Chancengleichheit und Gleichstellung in die Personalentwicklung und Beratung des Personalamts übergeführt. Die bestehende Fachstelle wurde 2016 aufgelöst.

Aufgrund einer Motion aus dem Grossen Gemeinderat (Parlament) beschloss der Stadtrat Winterthur 2016, die Gleichstellung und Chancengleichheit in der Stadtverwaltung als Diversity Management weiterzuführen. Seit 2017 verfügt Winterthur über eine vom Stadtrat beschlossene Diversity-Strategie. Zusätzlich zur Fachstelle «Diversity Management» (80 Stellenprozent, Stelle beim Personalamt, Anlaufstelle nur für verwaltungsinterne Anliegen; Stand 2021) wurde eine interdirektionale Arbeitsgruppe «Diversity» gebildet.

Weitergehende Informationen siehe Website der Stadt Winterthur ([Link](#)).

2.4.4 Stadt St. Gallen

Die Stadt St. Gallen verfügt über keine als Fachstelle bezeichnete Stelle zum Thema Gleichstellung bzw. Gender. Innerhalb der Verwaltung gibt es in den Personaldiensten eine Person, welche für das Thema Gleichstellung zuständig ist. Schwergewichtig befasst sich in der Stadt St. Gallen die Kommission für Gender- und Familienfragen (KGFF), als beratendes Organ der städtischen Direktion Soziales und

Sicherheit, mit den Themen der Chancengleichheit, der Gleichstellung beider Geschlechter, der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie mit der Stärkung und Unterstützung der Familien in der Stadt St. Gallen. Sie stellt den gegenseitigen Informationsaustausch, die Koordination von Planung und Dienstleistungen bestehender Institutionen sowie die Prüfung neuer Aufgaben, die im Interesse der Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Familien in der Stadt St. Gallen liegen, sicher.

Weitergehende Informationen siehe Website der Stadt St. Gallen ([Link](#)).

Das Thema «Häusliche Gewalt» ist bei der Stadtpolizei St. Gallen angesiedelt.

2.4.5 Private Organisationen

Nebst den Fachstellen des Bundes, der Kantone und der Gemeinden gibt es heute zahlreiche weitere Akteurinnen und Akteure, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter und gegen Diskriminierung einsetzen. Besonders bei queeren Themen gibt es private Verbände, Vereine und Organisationen.

3 Gleichstellung bei der Stadt Luzern

3.1 Stand Gleichstellungsmassnahmen in der Stadtverwaltung Luzern

3.1.1 Allgemeine Feststellungen

Die Stadtverwaltung Luzern stellt für rund 83'000 Einwohnerinnen und Einwohner mit rund 1'700 Mitarbeitenden (plus rund 1'000 Lehr- und Fachpersonen Volks- und Musikschule) die staatlichen Dienstleistungen sicher. Es gibt in der Stadtverwaltung bereits einige Fachstellen, die sich spezifisch wichtigen Gesellschaftsbereichen widmen, so etwa die Fachstelle Wirtschaft, die Fachstelle für Altersfragen oder die Umweltberatung öko-forum (Hinweis: Die Dienstabteilung Quartiere und Integration hat einen Auftrag im Bereich Diversity und Diskriminierungsschutz, jedoch nur in Bezug auf zugewanderte Personen). Für die in den Vorstössen angesprochenen Themenbereiche Gleichstellung und Diversität der Geschlechter sowie Diskriminierungsschutz gibt es keine Fachstelle. Diese Themen sind auch nicht «offiziell» einer Dienstabteilung zugewiesen. Allgemeine Fragestellungen in diesen Themen werden bisher in der Dienstabteilung Personal und/oder im Stab Bildungsdirektion (bzw. zwischen 2012 und 2016 im Stab Finanzdirektion) ohne spezifisches Fachwissen durch den dort jeweils angegliederten Bereich Präsidiales bearbeitet. Betreffen die Fragestellungen einen bestimmten Gesellschaftsbereich, werden sie der thematisch zuständigen Direktion/Dienstabteilung zugewiesen (so z. B. bei der Erarbeitung von Entwürfen für Stellungnahmen/Antworten zu politischen Vorstössen). Die Themenfelder Gleichstellung und Diversität der Geschlechter sowie Diskriminierungsschutz ziehen sich durch alle Gesellschaftsbereiche, unabhängig vom Alter, vom Aufenthaltsstatus oder von der körperlichen Integrität eines Menschen.

In den letzten Jahren haben die Anforderungen in den Bereichen Gleichstellung und Diversität der Geschlechter sowie Diskriminierungsschutz bezüglich Geschlecht und sexueller Orientierung zugenommen, ohne dass die städtische Verwaltung die entsprechenden personellen Ressourcen und Fachkompetenzen hätte aufbauen können. Die Dienstabteilungen sind in der Bearbeitung und Weiterentwicklung der entsprechenden Fragestellungen weitestgehend auf sich selbst gestellt, da eine stadtinterne, fachliche Begleitung und Beratung fehlt.

3.1.2 Bisherige Aktivitäten

Die Stadt Luzern ist mittels Stadtratsbeschluss im Dezember 2007 der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beigetreten. Damit hat sie sich verpflichtet, einen Aktionsplan zur Gleichstellung zu entwickeln. Am 24. März 2011 wurde das Postulat 103, Luzia Vetterli namens der SP/JUSO-Fraktion vom 31. August 2010: «Aktionsplan Gleichstellung für die Stadt Luzern», überwiesen mit der Forderung, dass die Stadt Luzern einen Aktionsplan entwickelt und umsetzt. Aus personellen Ressourcengründen verzögerte sich die Erarbeitung bis Ende 2014. Am 20. Dezember 2014 verabschiedete der damalige Stadtrat das Gleichstellungsprogramm 2015 bis 2020 (mit 35 Massnahmen) für die Stadtverwaltung Luzern, hat dieses aber – da verwaltungsintern – nie öffentlich gemacht (vgl. Beilage). Das Gleichstellungsprogramm 2015 bis 2020 ist als Sammlung einzelner Massnahmen entstanden, ohne dass eine langfristig ausgerichtete, übergeordnete Strategie ausformuliert worden wäre.

2017 trat die Stadt Luzern mit Beschluss des Stadtrates der Charta für Lohngleichheit im öffentlichen Sektor bei. Im gleichen Jahr verabschiedete der Stadtrat das personalpolitische Leitbild, das in einem Leitsatz das Thema Gleichstellung enthält («Chancengleichheit und Gleichstellung sind für uns ebenso selbstverständlich wie umwelt- und dienstleistungsbewusstes Verhalten»).

Der Stadtrat verfolgte mit dem Gleichstellungsprogramm 2015 bis 2020 die Absicht, Massnahmen im Programm zu definieren, die über einen gewissen Zeitraum Wirkung entfalten können. Die Stadt Luzern war sich bereits damals als Arbeitgeberin ihrer Verantwortung in den Themen der Gleichstellung und Gleichbehandlung bewusst. Die Dienstabteilung Personal macht für die städtischen Mitarbeitenden in einigen Teilbereichen Angebote bzw. überprüft punktuell die Einhaltung der Gesetze. Es fehlt aber eine steuernde Struktur.

Das Gleichstellungsprogramm wurde ursprünglich für fünf Jahre bis Ende 2020 erstellt und dezentral umgesetzt. Die Umsetzung wurde jährlich mit einem Controllingbericht überprüft. 2020 fand, mit der Aussicht 2021 ein neues Programm zu erstellen, ein Schlusscontrolling statt. Das Gleichstellungsprogramm 2015 bis 2020 wurde bis dato stillschweigend verlängert (ohne die abgeschlossenen Massnahmen), da infolge fehlender Ressourcen eine grundlegende Überarbeitung nicht erfolgen konnte. Von den 35 Massnahmen waren 2020 25 Massnahmen umgesetzt, 9 Massnahmen teilweise umgesetzt und 1 Massnahme nicht umgesetzt.

Umgesetzte Massnahmen (Beispiele):

- Geschlechterquoten in vom Stadtrat eingesetzten Gremien;
- Teilzeitarbeit und Job-/Topsharing;
- Lohngleichheit;
- Ausgeglichene Geschlechterzusammensetzung auf allen Führungsebenen.

3.2 Folgerungen und Herausforderungen

Die zahlreichen Vorstösse zu den erwähnten Themenbereichen (vgl. Anhang) zeigen die politische Relevanz und skizzieren auch die Erwartungen an eine künftige Fachstelle für Gleichstellung:

- Die Fachstelle soll informieren, beraten und unterstützen;
- Zielgruppen sind einerseits die Direktionen und Dienstabteilungen sowie die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Luzern, andererseits aber auch die Einwohnerinnen und Einwohner der Stadt Luzern sowie Unternehmen, Organisationen, Verbände und Institutionen in der Stadt Luzern, die Direktionen und Dienstabteilungen sowie die Mitarbeitenden der Stadt Luzern;
- Das städtische Angebot soll ergänzend zu anderen Angeboten von Stadt, Kanton, Bund und privaten Organisationen wirken.

Gestützt auf die Forderungen der überwiesenen Motion 249, der weiteren politischen Vorstösse und die bisherigen städtischen Aktivitäten stellen sich kurz- und mittelfristig nachfolgende Herausforderungen, zu deren Umsetzung eine Priorisierung der Aufgaben notwendig wird:

a) Neues Gleichstellungsprogramm ab 2023/2024 ff. und dessen Umsetzung

Die städtischen Gleichstellungsmassnahmen des Programms 2015 bis 2020 sind zu überprüfen, zu ergänzen, zu priorisieren, aufeinander abzustimmen und in ein Aktionsprogramm ab 2023/2024 zu überführen.

Zu den wichtigsten internen und externen Themenfeldern gehören u. a.:

- Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter, Vermeidung von Diskriminierung und Förderung der Diversität der Geschlechter in allen Tätigkeitsbereichen der Stadtverwaltung;
- Ausgewogene Mitwirkung und Teilhabe in allen Belangen des gesellschaftlichen Zusammenlebens;
- Feststellen und Beseitigen noch vorhandener struktureller Ungleichheiten und Diskriminierungen der Stadt als Arbeitgeberin;
- Gleichstellung und Chancengleichheit in der Erwerbsarbeit sowie Vereinbarkeit mit Betreuungsaufgaben;
- Sicherstellung und Kontrolle der Lohngleichheit.

b) Formulierung/Erarbeitung strategischer Zielsetzungen der Fachstelle

Obwohl sich Massnahmen direkt aus dem Gleichstellungartikel der Bundesverfassung ableiten lassen, erachtet es der Stadtrat als sinnvoll, eine städtische Strategie zu formulieren. Um auf die dynamische Entwicklung der Geschlechterfragen (vgl. aktuelle Genderdebatten) adäquat zu reagieren, muss der Handlungsbedarf laufend beobachtet und das Profil der Fachstelle wenn nötig angepasst werden.

c) Prüfung/Umsetzung der Forderungen der politischen Vorstösse; interne Koordination

Aus dem Anhang ist ersichtlich, dass in der nächsten Zeit etliche politische Forderungen zu prüfen und umzusetzen sind. Dies erfolgt grundsätzlich in den für die Erledigung bezeichneten Dienstabteilungen, bedarf aber einer fachlichen Unterstützung und Koordination, die bislang fehlte.

d) Abstimmung mit Massnahmen von Bund, Kanton und privaten Organisationen klären/koordinieren

Da eine klare Zuweisung des Aufgabenbereichs in der städtischen Verwaltung bisher fehlte, fand z. B. auch keine systematische Überführung von Massnahmen des Bundes und des Kantons in adäquate kommunale Massnahmen statt. Ebenso tauschte sich die Stadt nur punktuell und selektiv mit privaten Organisationen oder dem Kanton aus.

e) Klärung Angebot Beratung intern und extern

Es ist in der Aufbauphase der Fachstelle zu klären, wie der (inhaltliche und mengenmässige) Bedarf an interner, aber auch externer Beratung sein wird. Zumal mit dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und dem kantonalen Fachbereich für die Gleichstellung von Frau und Mann bereits Fachstellen für insbesondere externe Beratung zur Verfügung stehen. Individuelle psychosoziale Beratungen, wie sie etwa vom Jugendparlament angeregt wurden, können und sollen nicht Bestandteil des Angebotes der Fachstelle sein. Dafür gibt es bewährte spezialisierte (Online-)Angebote, u. a. auch Peer-Beratungsangebote. Auch Beratungen zu häuslicher Gewalt, die eine spezifische Kompetenz erfordern, können nicht von einer städtischen Fachstelle angeboten werden. In Zusammenarbeit mit der Koordinationsstelle Gewaltprävention des Kantons Luzern ist eine kompetente Triage möglich.

4 Aufbau der Fachstelle

4.1 Zielsetzung

Die Zielsetzung für eine städtische Fachstelle für Gleichstellung ist eine ähnliche wie bei Bund und Kanton Luzern: inhaltlich die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann sowie von homo-, bi-, trans- und intersexuellen Menschen in allen Lebensbereichen und die Beseitigung jeglicher Form von direkter oder indirekter Diskriminierung. Im Fokus stehen dabei die städtischen Aufgaben und Leistungen, nicht aber die generelle Beratung von Unternehmen und Bevölkerung. Organisatorisch sind einerseits die Themenfelder Gleichstellung und Diversität der Geschlechter in der Verwaltung strukturell zu verankern, andererseits die koordinierte Umsetzung der Strategie und der Massnahmen des Gleichstellungsprogramms sicherzustellen.

4.2 Aufgaben

Da der Umfang der beanspruchten Dienstleistungen einer Fachstelle nicht vollständig abschätzbar und der kantonale Planungsbericht auch noch nicht verabschiedet ist, will der Stadtrat – analog dem Vorgehen bei der Schaffung der städtischen Ombudsstelle – den Aufbau schrittweise machen. Deshalb erfolgt nachfolgend auch eine Priorisierung der konkret geplanten Aufgaben mit dem Hinweis, dass alle Massnahmen wichtig sind, aber aus Ressourcengründen eine Priorisierung angezeigt ist.

Die Fachstelle für Gleichstellung Stadt Luzern soll im Grundsatz:

- Als Fachstelle innerhalb und partiell auch ausserhalb der Verwaltung informieren und sensibilisieren;
- Als Kontakt- und Koordinationsstelle beraten, unterstützen, mitwirken und triagieren;
- Die Koordination mit den Aktivitäten von Bund und Kanton sowie die Zusammenarbeit mit dem Kanton und anderen Städten sicherstellen.

Im Konkreten sind folgende Aufgaben vorgesehen:

1. Priorität:

- Erarbeitung einer städtischen Strategie;
- Überarbeitung und Erneuerung des städtischen Gleichstellungsprogramms und Sicherstellung der Umsetzung inkl. Controlling;
- Koordination und Beratung bei der Bearbeitung (Prüfung und Umsetzung) der politischen Vorstösse und Forderungen durch die städtischen Dienstabteilungen;
- Allgemeine Beratung, Sensibilisierung, Begleitung und Unterstützung der städtischen Dienstabteilungen sowie städtischen Mitarbeitenden in Fragen der Gleichstellung und des Diskriminierungsschutzes (u. a. mit Ausbildungs- und Weiterbildungsangeboten im Rahmen des städtischen Weiterbildungsangebotes);
- Aufbau von internen Zusammenarbeitsstrukturen im Bereich Gleichstellung und Etablierung einer Mitverantwortung für die Thematik in den Dienstabteilungen;
- Punktuelle Konsultation bei Geschäften sowie personalrechtlichen Erlassen und Massnahmen, welche die Gleichstellung betreffen;
- Zusammenarbeit mit der Abteilung Behinderung und Diversity der kantonalen Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG) und mit der Koordinationsstelle Gewaltprävention des Kantons;
- Mitarbeit bzw. Konsultation bei städtischen Planungen (öffentlicher Raum) und Projekten (z. B. grosse Bauprojekte).

2. Priorität:

- Regelmässige Konsultation und Mitwirkung bei der Vorbereitung von Geschäften sowie personalrechtlichen Erlassen und Massnahmen, welche die Gleichstellung betreffen;
- Zusammenarbeit mit Stellen des Bundes, der Kantone und der Städten/Gemeinden sowie mit Institutionen und Verbänden;

- Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichstellung/Diversität der Geschlechter und Diskriminierungsschutz in der Stadt Luzern.

3. Priorität:

- Entwicklung und Durchführung von Projekten zur Förderung der Gleichstellung sowie zur Bekämpfung von Diskriminierung;
- Anlauf- und Kontaktstelle zwischen Verwaltung und Öffentlichkeit: Beratung und Unterstützung von sowie Informationen für Einwohnerinnen und Einwohner, Unternehmen, Organisationen und Verbände.

Das Thema der «häuslichen Gewalt» liegt im Aufgabenbereich der kantonalen Koordinationsstelle Gewaltprävention und der Anlaufstelle Kantonales Bedrohungsmanagement ([Link](#)). Die Fachstelle wird für die damit verbundenen Fragestellungen die Verbindung zum Kanton aufrechterhalten.

4.3 Ressourcen, Organisation und rechtliche Grundlage

4.3.1 Geplante Ressourcen und möglicher Ausbau

Der Stadtrat will ab 1. Januar 2023 in einem ersten Schritt die Aufgaben der 1. Priorität angehen und dafür eine unbefristete Stelle mit einem Pensum von 60 Prozent schaffen (Richtfunktion Spezialisierte Fachbearbeitung 1).

Die Personalkosten betragen bei einem 60%-Pensum (inkl. Sozialversicherungen) rund Fr. 96'000.–. Beim Sach- und Betriebsaufwand ist ein jährlicher Aufwand von Fr. 24'000.– (für Veranstaltungen, Workshops, Aufträge an Dritte usw.) geplant. Es ist in der Aufbauphase mit jährlich wiederkehrenden Kosten von rund Fr. 120'000.– zu planen:

– Personalkosten	Fr. 96'000.–
– Sach- und Betriebsaufwand	Fr. 24'000.–
Jährliche Kosten total	Fr. 120'000.–

Für die Aufgaben der zweiten und dritten Priorität wären nochmals je rund 50 Stellenprozent nötig und zu bewilligen. Pro 10 Stellenprozent ist mit Personalkosten von rund Fr. 16'000.– zu rechnen. Der Sach- und Betriebsaufwand müsste auch erhöht werden, insbesondere bei den Aufgaben der Priorität 3.

4.3.2 Zuständigkeit in der Stadtverwaltung

Bis dato fehlt die eindeutige inhaltliche und organisatorische Verankerung in der städtischen Verwaltung. Inhaltlich haben sich in den letzten Jahren vorwiegend die Dienstabteilungen Personal und Stab Bildungsdirektion operational um die Themenfelder der Gleichstellung/Diversität der Geschlechter gekümmert.

Eine grosse inhaltliche Nähe weisen die Sozial- und Sicherheitsdirektion bzw. deren Dienstabteilungen Quartiere und Integration (QUIN), Kinder Jugend Familie (KJF) oder Soziale Dienste durch ihre vielfältigen Bezüge zu gesellschaftspolitischen Themen und Entwicklungen auf.

Solange die Fachstelle aufgrund des Aufgabenspektrums der 1. Priorität ihre Tätigkeit vor allem zugunsten der Verwaltungseinheiten ausübt, soll die Stelle bei der Dienstabteilung Stab Bildungsdirektion, Bereich Präsidiales, angesiedelt werden.

4.3.3 Rechtsgrundlage

Die rechtliche Grundlage für die Schaffung einer Fachstelle findet sich im übergeordneten Rahmen der Bundesverfassung (Art. 8 Abs. 3) und des kantonalen Gleichstellungsgesetzes (vgl. dazu die Ausführungen im Kapitel 2). Es ist deshalb vorerst keine eigene städtische Rechtsgrundlage zu schaffen. Der Aufgabenbereich kann nach Zustimmung zur Schaffung der Fachstelle durch den Stadtrat im politischen Leistungsauftrag der verantwortlichen Dienstabteilung und in Art. 9 Verordnung zum Reglement über die Organisation der Stadtverwaltung Luzern vom 28. August 2002 (Organisationsverordnung, OrgV; sRSL 0.5.1.1.2 [Link](#)) verankert werden.

4.4 Finanzierung

Im Aufgaben- und Finanzplan 2022–2025 sind für das Vorhaben (Erfolgsrechnung) in der Aufgabe 310 (Stab Bildungsdirektion) Ausgaben im Umfang von insgesamt jährlich 0,1 Mio. Franken enthalten, weil ursprünglich von einem 50%-Pensum ausgegangen worden war. Die definitive Ansiedlung der Fachstelle innerhalb der Verwaltung ist damit nicht vorentschieden.

Für 2023 sind beim Stab Bildungsdirektion total Fr. 80'000.– budgetiert (Fr. 60'000.– Personalkosten / Fr. 20'000.– Sach- und Betriebsaufwand), da mit einer Stellenbesetzung frühestens ab Mitte 2023 zu rechnen ist.

4.5 Ausblick/Weiterentwicklung

Wie in den Kapiteln 4.2 und 4.3. ausgeführt, will der Stadtrat für den Aufbau der Fachstelle und für die Massnahmen 1. Priorität ein erforderliches Mindestpensum von 60 Prozent beantragen. Nach einem ersten Jahr der Fachstelle wird sich weisen, inwiefern und in welchem Zeitraum ein Ausbau angezeigt ist. Der Stadtrat wird die zuständige Kommission laufend informieren und den Austausch mit ihr suchen. Im Rahmen eines ersten Tätigkeitsberichts kann rund vier Jahre nach Start der Stelle dem Grossen Stadtrat auch ein entsprechender zusätzlicher Bericht und Antrag vorgelegt werden.

5 Kreditrecht und zu belastendes Konto

Mit dem vorliegenden Bericht und Antrag sollen Ausgaben in der Höhe von insgesamt 1,2 Mio. Franken (Fr. 120'000.– × 10 Jahre, da wiederkehrend) bewilligt werden. Freibestimmbare Ausgaben von mehr als Fr. 750'000.– hat der Grosse Stadtrat durch einen Sonderkredit zu bewilligen (§ 34 Abs. 2 lit. a des Gesetzes über den Finanzhaushalt der Gemeinden vom 20. Juni 2016, FHGG; SRL Nr. 160, in Verbindung mit Art. 69 lit. b Ziff. 3 der Gemeindeordnung der Stadt Luzern vom 7. Februar 1999, GO; sRSL 0.1.1.1.1). Sein Beschluss unterliegt nach Art. 68 lit. b Ziff. 2 GO dem fakultativen Referendum.

Die mit dem beantragten Kredit zu tätigen Aufwendungen sind den Fibukonten 3010.01, 3040.01, 3050.01, 3052.01, 3053.01, 3055.01, 3090.01 sowie 3130.05, Kostenträger 3108101, Aufgabe 310, zu belasten.

6 Politische Würdigung

Die Luzerner Stadtverwaltung hat mit den Massnahmen des Gleichstellungsprogramms 2015 bis 2020 einen ersten Schritt zur Sicherstellung der Gleichstellung der Geschlechter und des Diskriminierungsschutzes gemacht sowie entsprechende kommunale Massnahmen definiert und umgesetzt. Es sind aber nach wie vor intensive Anstrengungen nötig, um die Umsetzung der zahlreichen Massnahmen weiter voranzutreiben. Es genügt dabei nicht, nur auf die Massnahmen des Bundes und des Kantons zu verweisen. Gerade in den Themenfeldern Gleichstellung/Diversität der Geschlechter und Diskriminierungsschutz ist eine dynamische gesellschaftliche Entwicklung zu beobachten, die sich akzentuiert im urbanen Umfeld manifestiert. Die Entwicklung der Gesellschaft und die politischen Forderungen machen eine klarere, eindeutige Verankerung der Themenfelder in der Verwaltung und den Einsatz von mehr personellen wie auch finanziellen Ressourcen mit Fachwissen notwendig. Insbesondere die Erarbeitung einer längerfristig ausgerichteten Strategie, die Koordination und die gesteuerte Umsetzung eines Gleichstellungspro-

gramms sowie Beratung der Dienstabteilungen in der Prüfung und Umsetzung der politischen Forderungen unterstreichen diese Notwendigkeit der Schaffung einer Fachstelle. Mit dem geplanten Vorgehen will der Stadtrat einen schrittweisen, bedürfnisorientierten und zweckmässigen Aufbau gewährleisten.

7 Abschreibung Motion 249

Mit dem vorliegenden Bericht und Antrag wird die Hauptforderung der Motion 249, die Schaffung einer Fachstelle für Gleichstellung, erfüllt. Der Stadtrat zeigt im Weiteren mit den Aufgaben und deren Priorisierung den Weg auf, wie er die inhaltliche Ausgestaltung der Fachstelle angehen will. Die konkrete Ausgestaltung wird sicherlich auch noch davon abhängen, wie letztlich der kantonale Planungsbericht ausgestaltet sein wird und welche Aufgabenverteilung sich allenfalls zwischen Kanton und Gemeinden ergeben wird. Der Stadtrat beantragt deshalb dem Grossen Stadtrat mit dem vorliegenden Bericht und Antrag, die Motion 249 als erledigt abzuschreiben.

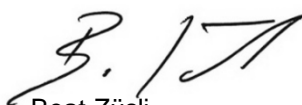
8 Antrag

Der Stadtrat beantragt Ihnen,

- für den Aufbau der Fachstelle Gleichstellung Stadt Luzern einen Sonderkredit von 1,2 Mio. Franken zu bewilligen;
- die Motion 249, Marco Müller und Noëlle Bucher namens der G/JG-Fraktion, Stefan Sägesser namens der GLP-Fraktion sowie Luzia Vetterli und Maria Pilotto namens der SP/JUSO-Fraktion vom 13. November 2018: «Schaffung einer Fachstelle für Gleichstellung», als erledigt abzuschreiben.

Er unterbreitet Ihnen einen entsprechenden Beschlussvorschlag.

Luzern, 21. September 2022



Beat Züsli
Stadtpräsident



Michèle Bucher
Stadtschreiberin

Der Grosse Stadtrat von Luzern,

nach Kenntnisnahme des Berichtes und Antrages 28 vom 21. September 2022 betreffend

Fachstelle Gleichstellung Stadt Luzern

- **Aufbau, Aufgaben und Organisation**
- **Abschreibung Motion 249,**

gestützt auf den Bericht der Sozialkommission,

in Anwendung von § 34 Abs. 2 lit. a des Gesetzes über den Finanzhaushalt der Gemeinden vom 20. Juni 2016, Art. 13 Abs. 1 Ziff. 2, Art. 29 Abs. 1 lit. b, Art. 68 lit. b Ziff. 2 und Art. 69 lit. b Ziff. 3 der Gemeindeordnung der Stadt Luzern vom 7. Februar 1999 sowie Art. 55i des Geschäftsreglements des Grossen Stadtrates vom 11. Mai 2000,

beschliesst:

- I. Für den Aufbau der Fachstelle Gleichstellung Stadt Luzern wird ein Sonderkredit von 1,2 Mio. Franken bewilligt.
- II. Die Motion 249, Marco Müller und Noëlle Bucher namens der G/JG-Fraktion, Stefan Sägesser namens der GLP-Fraktion sowie Luzia Vetterli und Maria Pilotto namens der SP/JUSO-Fraktion vom 13. November 2018: «Schaffung einer Fachstelle für Gleichstellung», wird als erledigt abgeschlossen.
- III. Der Beschluss gemäss Ziffer I unterliegt dem fakultativen Referendum.

Definitiver Beschluss des Grossen Stadtrates von Luzern,
(unter Berücksichtigung der im Grossen Stadtrat beschlossenen Änderung)

Der Grosse Stadtrat von Luzern,

nach Kenntnisnahme des Berichtes und Antrages 28 vom 21. September 2022 betreffend

Fachstelle Gleichstellung Stadt Luzern

- **Aufbau, Aufgaben und Organisation**
- **Abschreibung Motion 249,**

gestützt auf den Bericht der Sozialkommission,

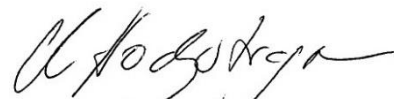
in Anwendung von § 34 Abs. 2 lit. a des Gesetzes über den Finanzhaushalt der Gemeinden vom 20. Juni 2016, Art. 13 Abs. 1 Ziff. 2, Art. 29 Abs. 1 lit. b, Art. 68 lit. b Ziff. 2 und Art. 69 lit. b Ziff. 3 der Gemeindeordnung der Stadt Luzern vom 7. Februar 1999 sowie Art. 55i des Geschäftsreglements des Grossen Stadtrates vom 11. Mai 2000,

beschliesst:

- I. Für den Aufbau der Fachstelle Gleichstellung Stadt Luzern wird unter Vorbehalt des Vorliegens eines rechtskräftigen Budgets für das Jahr 2023 ein Nachtragskredit zum Budget 2023 von Fr. 80'000.– bewilligt.
- II. Für den Aufbau der Fachstelle Gleichstellung Stadt Luzern wird ein Sonderkredit von 2,4 Mio. Franken bewilligt.
- III. Die Motion 249, Marco Müller und Noëlle Bucher namens der G/JG-Fraktion, Stefan Sägesser namens der GLP-Fraktion sowie Luzia Vetterli und Maria Pilotto namens der SP/JUSO-Fraktion vom 13. November 2018: «Schaffung einer Fachstelle für Gleichstellung», wird als nicht erledigt abgeschrieben.
- IV. Der Beschluss gemäss Ziffer II unterliegt dem fakultativen Referendum.

Luzern, 1. Dezember 2022

Namens des Grossen Stadtrates von Luzern



Christian Hochstrasser
Ratspräsident



Michèle Bucher
Stadtschreiberin

Auftrag des Grossen Stadtrates

Der **Auftrag** zu Kapitel 4.3.1 «Geplante Ressourcen und möglicher Ausbau» auf Seite 15 lautet:
«Für die angekündigten Stellenaufstockungen für die zweite und dritte Priorität wird ein Bericht und Antrag vorgelegt, in dem der Stellenausbau beantragt wird.»

Protokollbemerkungen des Grossen Stadtrates

Zu B+A 28/2022 «Fachstelle Gleichstellung Stadt Luzern. Aufbau, Aufgaben und Organisation. Abschreibung Motion 249»

Die **Protokollbemerkung 1** zu Kapitel 3.2 «Folgerungen und Herausforderungen» auf Seite 12 lautet:
«Zu den wichtigsten internen und externen Themenfeldern gehören u.a. auch «Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit.»

Die **Protokollbemerkung 2** zu Kapitel 4.2 «Aufgaben» auf Seite 14 f. lautet:
«Die zu erarbeitende Strategie für Gleichstellung der Stadt Luzern soll thematisch die Gleichstellung von Frau und Mann sowie von LGBTQI-Personen beinhalten. Gleichzeitig soll sich die Stadt bei der Erarbeitung der Strategie im Kontext anderer Themen in Bezug auf Diskriminierung und Chancengleichheit (Migration, People of Color, Klasse, Kindheit/Jugend, Alter, Behinderung) verorten.»

Anhang: Aufstellung themenbezogener Vorstösse

- Postulat 32, Luzia Vetterli und Maria Pilotto namens der SP/JUSO-Fraktion vom 20. Dezember 2016 (überwiesen am 11. Mai 2017): **Häusliche Gewalt ist keine Privatsache** ([Link](#))
- Postulat 54, Korintha Bärtsch und Christov Rolla namens der G/JG-Fraktion vom 24. Februar 2017 (überwiesen am 26. Oktober 2017): **Fertig mit alten Rollenbildern, Gleichstellung muss her!** ([Link](#))
- Bevölkerungsantrag 151, Denis Kläfiger, Milca Tangeman und Nico Planzer namens der Antragstellenden vom 16. November 2017 (als Postulat teilweise überwiesen am 20. September 2018): **Ja zur offenen Regenbogenstadt Luzern** ([Link](#))
- Postulat 242, Cyrill Studer Korevaar und Maria Pilotto namens der SP/JUSO-Fraktion sowie Irina Studhalter und Marco Müller namens der G/JG-Fraktion vom 26. Oktober 2018 (überwiesen am 16. Mai 2019): **Ein Schritt zur Schule der Vielfalt** ([Link](#))
- Interpellation 292, Maria Pilotto namens der SP/JUSO-Fraktion, Noëlle Bucher namens der G/JG-Fraktion und Judith Wyrsh vom 3. Juni 2019: **Lohnleichheit: Stand zwei Jahre nach der Unterzeichnung der eidg. Charta** (anlässlich der Ratssitzung vom 28. November 2019 beantwortet ([Link](#)))
- Postulat 293, Maria Pilotto namens der SP/JUSO-Fraktion vom 3. Juni 2019 (überwiesen am 28. November 2019): **Lohnleichheit im Beschaffungs- und Subventionswesen stichprobenweise kontrollieren** ([Link](#))
- Postulat 19, Marco Müller und Martin Abele namens der G/JG-Fraktion, Stefan Sägesser namens der GLP-Fraktion sowie Maria Pilotto namens der SP-Fraktion vom 30. September 2020 (überwiesen am 29. April 2021): **«Swiss LGBTI-Label» für die Stadt Luzern** ([Link](#))
- Motion 35, Cyrill Studer Korevaar und Maria Pilotto namens der SP-Fraktion, Marco Müller und Irina Studhalter namens der G/JG-Fraktion sowie Stefan Sägesser namens der GLP-Fraktion vom 23. November 2020 (überwiesen am 16. Dezember 2021): **Ein Schritt zur Schule der Vielfalt** ([Link](#))
- Postulat 109, Regula Müller namens der SP-Fraktion vom 26. Mai 2021 (überwiesen am 16. Dezember 2021): **Unisex-Toiletten und -Garderoben in städtischen Schulhäusern** ([Link](#))
- Postulat 142, Marco Müller namens der G/JG-Fraktion vom 12. November 2021 (überwiesen am 9. Juni 2022): **Gleiche Chancen für alle dank anonymen Bewerbungen** ([Link](#))
- Motion 145, Regula Müller und Lena Hafen namens der SP-Fraktion, Christina Lütolf-Aecherli namens der GLP-Fraktion sowie Christa Wenger namens der G/JG-Fraktion vom 18. November 2021 (in Bearbeitung): **Gender Budgeting in der Stadt Luzern einführen** ([Link](#))
- Postulat 172, Irina Studhalter und Martin Abele namens der G/JG-Fraktion, Regula Müller namens der SP-Fraktion sowie Stefan Sägesser namens der GLP-Fraktion vom 6. April 2022 (in Bearbeitung): **Universal-Toiletten in allen Einrichtungen der Stadt Luzern** ([Link](#))