

Dialogverfahren «Wahrung Interessen der Arbeitnehmenden in den 100%-Tochtergesellschaften der Stadt Luzern»

Bericht der Dialoggruppe an den Stadtrat

26. Juli 2022

Inhalt

1. Zusammenfassung.....	2
2. Ausgangslage	3
3. Zielsetzung und Aufgabe der Dialoggruppe.....	3
4. Vorgehen.....	3
5. Erkenntnisse	5
5.1 Bedürfnisse hinter den Forderungen nach verstärkter Mitwirkung	5
5.2 Rechtlicher Rahmen	6
5.3 Austausch zwischen den Verwaltungsräten und dem Personal.....	6
5.4 Personalvertretung im Verwaltungsrat	7
5.5 Gestaltung der Mitwirkung im operativen Bereich.....	8
6. Empfehlungen für die Wahrung der Interessen der Arbeitnehmenden.....	8
7. Empfehlungen über die Kommunikation zum Bericht der Dialoggruppe	9
8. Anhänge.....	10
Anhang A	10
Am ersten Treffen gesammelte Themen, in Cluster gruppiert	10
Anhang B	11
Übersicht über die Möglichkeiten zur Mitwirkung der Mitarbeitenden und Personalverbände bei ewl, vbl und Viva Luzern	11
Anhang C	15
Rechtlicher Rahmen (Präsentation 2. Treffen).....	15
Anhang D	17
Mitglieder der Dialoggruppe	17
Anhang E	18
Zusammenarbeitsvereinbarung der Dialoggruppe.....	18
Anhang F.....	22
Individuelle Stellungnahmen der Organisationen zum Bericht und zu den Empfehlungen der Dialoggruppe.....	22

1. Zusammenfassung

Im März 2021 lehnte der Stadtrat das Postulat mit der Forderung nach einer Personalvertretung im Verwaltungsrat der Verkehrsbetriebe Luzern ab. Gleichzeitig versprach er, im Rahmen des städtischen Beteiligungsmanagements zu prüfen, wie die Personalanliegen in den städtischen 100%-Tochtergesellschaften ewl, vbl und Viva Luzern AG auf strategischer Ebene verstärkt wahrgenommen werden könnten.

Im September 2021 beauftragte er TopikPro, ein Dialogverfahren zu moderieren, um mit Vertreterinnen und Vertretern aus Verwaltungsrat, Geschäftsleitung und Arbeitnehmerschaft der drei Gesellschaften sowie mit Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner im Konsens Regelungen zu erarbeiten.

Nach Vorgesprächen erarbeitet die Dialoggruppe von Februar bis Juli 2022 in vier Treffen den vorliegenden Bericht.

Sie empfiehlt dem Stadtrat, zur verstärkten Wahrung der Interessen der Arbeitnehmenden die Unternehmen ewl, vbl und Viva Luzern AG zu einem institutionalisierten Austausch pro Jahr auf strategischer Ebene zwischen Verwaltungsräten und Personal zu verpflichten. Delegationen von VR, GL, Personalkommissionen, Personalverbänden und Gewerkschaften sollen dabei allgemeine Informationen zum Unternehmen austauschen und spezifische Themen besprechen. Alle Delegationen könnten für sie wichtige Themen auf die Agenda setzen und müssten eine konstruktive und verbindliche Gesprächskultur einhalten.

Weiter soll den Unternehmen empfohlen werden, mit ihren Personalkommissionen und Sozialpartnern die Möglichkeiten zu verstärkter Mitwirkung auf operativer Ebene weiterzuentwickeln.

Hingegen soll der Stadtrat die Verantwortung und Aufgabe der Verwaltungsräte respektieren, bei Ersatzwahlen der Generalversammlung fachlich geeignete Personen vorzuschlagen.

Die Dialoggruppe schlägt dem Stadtrat vor, ihre Empfehlungen in den Bericht und Antrag «Beteiligungsstrategie 2023-2026» einfließen zu lassen, die der Grosse Stadtrat voraussichtlich am 1. Dezember 2022 behandeln wird.

2. Ausgangslage

Der VPOD und der Personalverband Verkehrsbetriebe Luzern (pvl) haben im Rahmen der Erneuerung des vbl-Verwaltungsrates den Wunsch nach einer Personalvertretung im Verwaltungsrat geäussert. Medial und mittels eines dringlichen Postulats im Grossen Stadtrat Luzern wurde dieser Forderung Nachdruck verliehen. Der Stadtrat lehnt das Postulat am 24. März 2021 ab. Gleichwohl nahm der Stadtrat den Wunsch nach einer Personalvertretung in Verwaltungsräten ernst und versprach, im Rahmen des städtischen Beteiligungsmanagements zu prüfen, ob und gegebenenfalls in welcher Form die Personalanliegen in den städtischen 100%-Tochtergesellschaften ewl, vbl und Viva Luzern AG auf strategischer Ebene verstärkt wahrgenommen werden könnten.

Die Thematik soll nach dem Willen des Stadtrats breit abgestützt diskutiert werden und im Rahmen eines Dialogverfahrens sollen Regelungen im Konsens mit Vertreterinnen und Vertretern aus Verwaltungsrat, aus Geschäftsleitung und aus Arbeitnehmerschaft obiger Gesellschaften sowie mit Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner erarbeitet werden.

Mit Stadtratsbeschluss 666 vom 15. September 2021 wurden Emanuel Wassermann und Wolfgang Wörnhard, beide Partner von TopikPro, beauftragt, den Dialog zur einvernehmlichen Lösungsfindung zu moderieren.

3. Zielsetzung und Aufgabe der Dialoggruppe

Die Dialoggruppe erstellt einen im Konsens erarbeiteten Bericht mit Empfehlung an den Stadtrat, wie die Personalanliegen ganzheitlich, auf allen Ebenen verstärkt wahrgenommen werden könnten (vgl. Vereinbarung zum Dialogverfahren im Anhang).

Der Bericht an den Stadtrat ist ein Bericht der Dialoggruppe. Er enthält nicht zwingend die Haltungen der Gremien, die in der Dialoggruppe vertreten sind.

Den Organisationen steht im Anhang zum Bericht eine halbe Seite zur Verfügung, auf welcher sie eine individuelle Stellungnahme zum Bericht und zu den Empfehlungen der Dialoggruppe platzieren können - im Sinne einer Carte Blanche.

Der Stadtrat wird dann entscheiden, wie er die Empfehlung umsetzen will.

4. Vorgehen

Zwischen dem 28. Oktober 2021 und 7. Dezember 2021 führten die Mediatoren mit allen Vertreterinnen und Vertretern der vom Stadtrat empfohlenen Organisationen Vorgespräche und fragten sie nach ihrer Sicht, was bisher geschehen ist, sowie nach ihren Wünschen und Erwartungen an das Dialogverfahren. Die Ergebnisse wurden in einem Bericht vom 15. Dezember 2021 zusammengefasst, mit dem das Format für den Dialogprozess, die nächsten

Schritte sowie eine Sprachregelung gegen aussen vorgeschlagen wurde. Dieser Bericht ging an alle Gesprächspartner:innen mit der Bitte um Rückmeldungen bis zum 24. Januar 2022 und einer Terminumfrage zu einem ersten Treffen als Kick-off. Ebenfalls beigefügt war der Entwurf einer Zusammenarbeitsvereinbarung.

Das erste Datum, an dem alle Vertreterinnen und Vertreter der beteiligten Organisationen an einem Treffen teilnehmen konnten, war der 7. Februar 2022. Bei diesem Kick-off wurde das vorgeschlagene Format des Dialogs gutgeheissen und der Entwurf der Zusammenarbeitsvereinbarung redigiert und verabschiedet. Weiter wurde eine von den Mediatoren vorgelegte Übersicht über die bestehenden Möglichkeiten zur Mitwirkung der Mitarbeitenden und Personalverbände bei ewl, vbl und Viva Luzern weiterentwickelt. Daraufhin wurden die Themen gesammelt, die zu besprechen sind, und in Cluster gruppiert sowie die Reihenfolge für die Bearbeitung vereinbart (vgl. Anhang A).

Beim 2. Treffen der Dialoggruppe, das wegen der Verfügbarkeit der Teilnehmenden erst am 28. April 2022 stattfinden konnte, unterzeichneten alle Anwesenden die Zusammenarbeitsvereinbarung. Auf die nächste Sitzung verschoben wurde die Verabschiedung der Ergebnisnotiz zum 1. Treffen, weil es pandemie-bedingte Absenzen gab. Ein Schwerpunkt des 2. Treffens lag auf dem Verständnis für die Bedürfnisse der VertreterInnen und Vertreter der Arbeitnehmenden, welche zur Forderung nach einem verstärkten Einbezug bei strategischen Fragen geführt hatten. Andererseits wurde der rechtliche Rahmen einer Aktiengesellschaft besprochen, insbesondere die Rolle, Aufgaben sowie Pflichten und Haftung des Verwaltungsrates (vgl. Anhang C). Darauf folgte eine ausführliche Diskussion zu den Themen, zu denen sich die Verwaltungsräte mit den Mitarbeitenden austauschen sollen, denn prioritärer Ansprechpartner für die Vertretungen der Mitarbeitenden und der Sozialpartner ist die Geschäftsleitung.

Beim 3. Treffen am 6. Mai 2022 wurde die Liste der Themen ergänzt. Damit sollte zum Ausdruck gebracht werden, dass sich VR/GL und Personalvertretungen/Sozialpartner bei künftigen institutionalisierten Treffen auf Augenhöhe begegnen werden und dass beide Seiten Interesse am gegenseitigen Austausch haben.

Vereinbart wurde, dass sich Delegationen von VR, GL, Personalkommissionen, Personalverbänden und Gewerkschaften zu mindestens einem Treffen pro Jahr verpflichten und eine konstruktive und verbindliche Gesprächskultur pflegen. Bezüglich der Möglichkeiten zur Verstärkung der Mitwirkung auf betrieblicher Ebene beschloss die Dialoggruppe dem Stadtrat vorzuschlagen, den Unternehmen zu empfehlen, mit ihren Personalkommissionen und Sozialpartnern die Möglichkeiten zu verstärkter Mitwirkung auf operativer Ebene zu prüfen und weiterzuentwickeln.

Am 4. Treffen diskutierte die Dialoggruppe verschiedene Änderungs- und Ergänzungswünsche und bereinigte den Bericht an den Stadtrat.

Weiter möchte sich die Dialoggruppe in rund 2 Jahren wieder treffen für eine Evaluation, wie in den drei Unternehmen die Mitwirkung auf allen Ebenen verstärkt worden ist.

5. Erkenntnisse

Nachfolgend die Erwägungen zu den Themen, welche in der Dialoggruppe diskutiert wurden.

5.1 Bedürfnisse hinter den Forderungen nach verstärkter Mitwirkung

Die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmenden sehen Handlungsbedarf im Einbezug und im Dialog in strategischen Fragen und mit den Verwaltungsräten.

Sie wünschen vor Entscheiden von strategischer Bedeutung dem VR die Auswirkungen auf die Mitarbeitenden direkt aufzeigen zu können, insbesondere bei Themen, die das Personal stark betreffen. Sie sind überzeugt durch den direkten Wissensaustausch bessere Ergebnisse bei der Erreichung der Unternehmensziele herbeiführen zu können. Die Information soll ungefiltert erfolgen können, also nicht via Geschäftsleitung. Im Gegenzug würden sie die Argumente des VR direkt hören. Dadurch versprechen sich die Arbeitnehmendenvertreter:innen ein besseres Verständnis der Mitarbeitenden für die Hintergründe von Entscheiden und damit einhergehend eine grössere Akzeptanz und konsequentere Umsetzung der Vorgaben, was wiederum zu (noch) höherer Qualität führen sollte

Aus ihrer Sicht wird die verstärkte Mitwirkung die positive Wahrnehmung des Verwaltungsrates fördern, das Vertrauen stärken und Innovationen von den Mitarbeitenden besser unterstützt.

Wünschenswert ist ein institutionalisierter Austausch, zumindest aber sollte für die Mitarbeitenden und Sozialpartner klar sein, wer im VR die Ansprechperson für Personalfragen ist. Hat sich ein institutionalisierter Austausch einmal etabliert, wird das die Kommunikation auch in schwierigen Zeiten und bei Krisen erleichtern.

In der Dialoggruppe zeigten die Vertreter:innen der Verwaltungsräte und Geschäftsleitungen Verständnis für diese Anliegen. Sie sind überzeugt, dass es zu ihrer Verantwortung gehört, für die Mitarbeitenden möglichst gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. Für die relativ neu formierten Verwaltungsräte vbl und Viva Luzern wünschen sie gleichzeitig einen gewissen Vertrauensvorschuss.

5.2 Rechtlicher Rahmen

Die ewl, vbl und Viva Luzern sind privat-rechtlich organisierte Aktiengesellschaften, für welche das Obligationenrecht bereits weitgehende Regelungen festlegt und damit Verbindlichkeit gewährleistet. Im Gegensatz dazu müssten für öffentlich-rechtliche Anstalten die Regelungen spezifisch gesetzlich vorgeschrieben werden. Im Kanton Luzern sind solche Organisationen auf kommunaler Ebene kaum vorhanden.

Die Stadt Luzern unterscheidet ihre beiden Rollen als Eigentümerin und als Auftraggeberin von Leistungsvereinbarungen dadurch, dass die beiden Rollen in unterschiedlichen Direktionen angesiedelt sind. Allfällige Konflikte zwischen Eigner-Interessen und Forderungen aus den Leistungsvereinbarungen sind von den Unternehmen der Stadt aufzuzeigen und Entscheide einzufordern.

Eine ausführliche Präsentation des rechtlichen Rahmens befindet sich im Anhang.

5.3 Austausch zwischen den Verwaltungsräten und dem Personal

Die Dialoggruppe unterstützt einen verstärkten Austausch zur gegenseitigen, allgemeinen Information zwischen Verwaltungsräten, Personal und Sozialpartnern. Für spezifische Themen ist die Flughöhe zu definieren und zu differenzieren nach strategischer und operativer Verantwortung. Denn prioritärer Ansprechpartner für die Vertretungen der Mitarbeitenden und der Sozialpartner soll weiterhin die Geschäftsleitung sein.

Als mögliche Themen für einen Austausch zwischen Personal, Sozialpartnern und Verwaltungsräten wurde genannt:

- Themen, die das Personal beschäftigen und mit dem VR besprochen werden möchten
- strategische VR-Entscheide mit mehrjährigen Auswirkungen
- Fragen des VR an die Mitarbeitenden, z.B. zu Varianten von strategischen Entscheiden
- strategisch begründete Reorganisationen, Auslagerungen
- Vorschläge und Anregungen des Personals von strategischer Bedeutung
- strategische Entscheide mit Auswirkungen auf die Pflichten und Aufgaben des Personals, wie die Einführung von IT-Programmen zur Leistungs- oder Zeiterfassung
- vom VR angeordnete Sparprogramme, Haushaltskonsolidierungen
- strategische Vorgaben für die Zielprozesse

Die Unternehmen sollten zu mindestens einem Treffen der Delegationen von VR, GL, Personalkommissionen und Sozialpartnern pro Jahr verpflichtet werden. Wenn ein Unternehmen weitere Gelegenheiten für den Austausch zu strategischen Themen schaffen möchte, wäre das erwünscht und bilateral zu vereinbaren.

Die Agenda zum jährlichen Austausch wäre gemeinsam zu vereinbaren. Alle Delegationen sollten für sie wichtige Themen auf die Traktandenliste setzen können, wobei Erläuterungen zu spezifischen Anliegen wünschbar wären.

Die Delegationen müssten sich zu einer konstruktiven und verbindlichen Gesprächskultur verpflichten. Sie würden jeweils verbindlich vereinbaren, wie mit den besprochenen Anliegen verfahren wird und bis wann Vorschläge und Fragen qualifiziert beantwortet werden. Entscheide und Stellungnahmen wären zu begründen.

5.4 Personalvertretung im Verwaltungsrat

In seiner Stellungnahme zum Postulat «Arbeitnehmenden-Vertretung im Verwaltungsrat der VBL» schrieb der Stadtrat am 24.3.2021, es sei ihm ein Anliegen, die Fragestellungen ganzheitlich zu prüfen und die Rahmenbedingungen, Kriterien sowie Prozesse gut durchzudenken und aufeinander abzustimmen.

Die Dialoggruppe hat sich mit den verschiedenen Verpflichtungen und Haftungsfragen des Verwaltungsrates einer privat-rechtlich organisierten Aktiengesellschaft auseinandergesetzt. Für ein VR-Mitglied, das gleichzeitig die Interessen des Unternehmens und die Anliegen des Personals zu vertreten hätte, könnte das zu erheblichen Interessenkonflikten führen. Bei Konflikt dieser beiden Interessen ist der Verwaltungsrat rechtlich den Interessen der Gesellschaft verpflichtet.

Die Dialoggruppe ist zum Schluss gekommen, ein formalisierter Austausch zwischen Verwaltungsrat und Personalvertretung wie oben beschrieben, erfülle die Bedürfnisse der Mitarbeitenden nach Wahrung ihrer Interessen auf strategischer Ebene besser. In diesen Treffen könnten sowohl die Vertreter:innen des Personals wie der Verwaltungsräte ihre Haltungen, Wünsche und Sichtweisen klar zum Ausdruck bringen.

5.5 Gestaltung der Mitwirkung im operativen Bereich

Die Dialoggruppe hat sich zum Ziel gesetzt, in ihrem Bericht Empfehlungen an den Stadtrat zu formulieren, wie die Personalanliegen ganzheitlich, auf allen Ebenen verstärkt wahrgenommen werden könnten.

In ihren Treffen wurden die Mitwirkungsmöglichkeiten im operativen Bereich generell als zufriedenstellend geschildert und die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern als gut und partnerschaftlich bezeichnet. Die Mitwirkung ist in verschiedenen Reglementen geregelt und teils auch in den Gesamtarbeitsverträgen verankert. Die Dialoggruppe hat die aktuellen Mitwirkungsmöglichkeiten in einer Übersicht zusammengefasst (Anhang B).

In den drei Betrieben werden die Mitwirkungsmöglichkeiten im operativen Bereich unterschiedlich gehandhabt. Aufgrund der unterschiedlichen Aufgaben der Betriebe, erachtet die Dialoggruppe eine Vereinheitlichung nicht als sinnvoll.

Sie hat deshalb darauf verzichtet, zu diskutieren, wie in den einzelnen Betrieben die Mitwirkung im operativen Bereich verstärkt werden kann. Aus ihrer Sicht sollen die Geschäftsleitungen und Personalvertretungen diesbezüglich auf betrieblicher Ebene im Austausch bleiben und diese überbetrieblich oder individuell je Unternehmen weiterentwickeln, z.B. auf GAV-Ebene.

6. Empfehlungen für die Wahrung der Interessen der Arbeitnehmenden

Auf der Basis der vorangehenden Erwägungen empfiehlt die Dialoggruppe dem Stadtrat:

- a. in seinen Vorgaben, z.B. in der Eignerstrategie, die Unternehmen zu einem institutionalisierten Austausch auf strategischer Ebene zwischen Verwaltungsräten und Personal zu verpflichten.
 - i. Jedes Jahr sollen sich Delegationen von VR, GL, Personalkommissionen, Personalverbänden und Gewerkschaften mindestens einmal treffen, um allgemeine Informationen zum Unternehmen austauschen und spezifische Themen besprechen.
 - ii. Um einen Austausch auf Augenhöhe und gegenseitiger Wertschätzung zu fördern, sollen die Agenden des jährlichen Austauschs gemeinsam vereinbart werden. Alle Delegationen sollten für sie wichtige Themen auf die Traktandenliste setzen können, wobei Erläuterungen zu spezifischen Anliegen wünschbar wären.
 - iii. Die Delegationen sollen sich zu einer konstruktiven Gesprächskultur verpflichten und jeweils verbindlich vereinbaren, wie mit den besprochenen Anliegen verfahren wird, bis wann Vorschläge und Fragen qualifiziert beantwortet werden. Entscheide und Stellungnahmen sollen begründet werden.

- b. den Unternehmen zu empfehlen, mit ihren Personalkommissionen und Sozialpartnern die Möglichkeiten zu verstärkter Mitwirkung auf operativer Ebene zu prüfen und weiterzuentwickeln.
- c. die Verantwortung und Aufgabe der Verwaltungsräte, bei Ersatzwahlen der Generalversammlung fachlich und persönlich geeignete Personen vorzuschlagen, zu respektieren.
- d. die Dialoggruppe in rund zwei Jahre mit einer Evaluation der Verstärkung der Mitwirkung auf allen Ebenen in den drei Unternehmen zu beauftragen.

7. Empfehlungen über die Kommunikation zum Bericht der Dialoggruppe

Die Dialoggruppe begrüsst es, wenn der Stadtrat den Bericht bzw. die Empfehlungen der Dialoggruppe mit den Schlussfolgerungen des Stadtrates in den Bericht und Antrag «Beteiligungsstrategie 2023-2026» einfließen lässt.

Die Behandlung der Beteiligungsstrategie im Grossen Stadtrat ist für den 1. Dezember 2022 vorgesehen. Das ergibt folgendes Vorgehen:

17. August 2022	Kenntnisnahme Bericht der Dialoggruppe durch Stadtrat (erste Sitzung nach der Sommerpause)
21.9.2022	Stadtrat: K-Geschäft B+A Beteiligungsstrategie 2023-2026
28.9.2022	Stadtrat: C-Geschäft B+A Beteiligungsstrategie 2023-2026
29. September 2022	Information GPK «Bericht Dialoggruppe» inkl. Vorgehens- und Kommunikationsplan
Ende Oktober	Medienkonferenz zum B+A Beteiligungsstrategie 2023-2026 mit dem Schwerpunktthema «Wahrung Interessen der Arbeitnehmenden in den 100% Tochtergesellschaften der Stadt Luzern». Der Bericht der Dialoggruppe an den Stadtrat würde dann publiziert Im Kommunikationsplan würde der Stadtrat den Vorabversand an die GPK und die Mitglieder der Dialoggruppe etc. festhalten. Nach Ablauf der Sperrfrist (Medienkonferenz Ende Oktober) wären die einzelnen Mitglieder der Dialoggruppe frei, ihre eigenen Ausführungen zu machen
3.11.2022	GPK B+A Beteiligungsstrategie 2023-2026
1.12.2022	GRSTR B+A Beteiligungsstrategie 2023-2026

8. Anhänge

- A. Am ersten Treffen gesammelte Themen, in Cluster gruppiert
- B. Übersicht über die Möglichkeiten zur Mitwirkung der Mitarbeitenden und Personalverbände bei ewl, vbl und Viva Luzern
- C. Rechtlicher Rahmen (Präsentation 2. Treffen)
- D. Mitglieder der Dialoggruppe
- E. Zusammenarbeitsvereinbarung der Dialoggruppe
- F. Individuelle Stellungnahmen der Organisationen zum Bericht und zu den Empfehlungen der Dialoggruppe

Anhang A

Am ersten Treffen gesammelte Themen, in Cluster gruppiert

Themen	Reihenfolge
Bedürfnisse hinter den Forderungen nach verstärkter Mitwirkung	1
Rechtlicher Rahmen <ul style="list-style-type: none"> • Aktienrecht (Rolle VR, Verantwortlichkeit und Haftung) • Unterscheidung zwischen öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Vorgaben • Abgrenzung zu Leistungsvereinbarungen 	2
Austausch VR / Personal <ul style="list-style-type: none"> • Austauschgefässe • Themenspezifischer Einbezug der Sozialpartner • überbetriebliche Koordination - horizontal und vertikal 	3
Personalvertretung im VR <ul style="list-style-type: none"> • Ja / Nein • Fachlicher Beisitz ohne Stimmrecht 	
Gestaltung Mitwirkung <ul style="list-style-type: none"> • Mitwirkungs-Werkzeuge und mögliche Formen (Postulat oder Motion) • Mitwirkungsrechte PeKo / PA • Nachbearbeitung / Massnahmen nach Mitarbeiter-Befragungen • Durchführung Personalversammlung 1x/Jahr 	
Information über Mitwirkung <ul style="list-style-type: none"> • Vorstellen Mitwirkungsgremien • Infoveranstaltung PeKo / PA 	
Mechanismen der Eskalation von Anliegen und Problemen <ul style="list-style-type: none"> • Eskalationsgremien bestimmen • Verhindern Eskalation in Öffentlichkeit (Medien, Parlament) 	
Prozess und Vorgaben Lohnverhandlungen	
Austausch Sozialpartner / Stadt Luzern	

Anhang B

Übersicht über die Möglichkeiten zur Mitwirkung der Mitarbeitenden und Personalverbände bei ewl, vbl und Viva Luzern

In der folgenden Tabelle sind die bestehenden Möglichkeiten zur Mitwirkung auf betrieblicher Ebene zusammengefasst. Am Ende der Tabelle ist die Empfehlung der Dialoggruppe zur Mitwirkung auf strategischer Ebene eingefügt (blau hinterlegt).

	ewl	vbl	Viva Luzern
Involvierte Personalverbände	<p>ewl Personalverband und SPVL haben direkten Zugang zu HR und GL</p> <p>ewl Personalverband ist Mitglied beim VPE (Verband Personalvertretungen Schweizerische Elektrizitätswirtschaft, Teilverband bei Travail.Suisse), etwa 120 der rund 300 ewl-Mitarbeitenden sind Aktivmitglieder</p>	<p>pvl (Personalverband Verkehrsbetriebe Luzern) und VPOD</p> <p>vbl Personalverband (pvl) ist ein unabhängiger, eigenständiger Berufsverband für die Angestellten der vbl. Sein Vorstand besteht aus 5 Mitgliedern.</p>	<p>SBK, SPVL, Syna, VPOD</p>
Personalausschuss / Personalkommission	<p>ewl Personalausschuss: besteht aus fünf Mitgliedern. Drei Mitglieder sind Mitarbeitende von ewl, die für eine Periode von vier Jahren aus drei Wahlkreisen gewählt werden. Je ein externes Mitglied wird von den beiden Verbänden (ewl Personalverband / Stadtpersonalverband) bestimmt.</p> <p>Regelmässige Sitzungen mit der Leiterin Personal und dem CEO</p> <p>Instrument in GAV verankert</p>	<p>vbl Personalkommission: ist im PeKo-Reglement geregelt, welches als Anhang im GAV vorliegt.</p> <p>¹ In der PeKo sind vertreten</p> <p>a. 10 aus der Belegschaft gewählte Mitglieder, die nach Wahlkreisen gewählt werden und in der PeKo stimmberechtigt sind (Fahrdienst 5, Technik 3, Verwaltung 2).</p> <p>b. die Personalverbände vbl und VPOD je mit einem Mitglied, das nicht bei der Arbeitgeberin</p>	<p>Personalkommission (PeKo)</p> <p>Rund 6 Austauschsitzungen pro Jahr mit der PeKo und der Leitung HR</p> <p>Die Verbände sind jeweils auch eingeladen und senden eine Vertretung. Wer teilnimmt entscheiden die Verbände.</p> <p>Instrument in GAV verankert</p>

		<p>angestellt ist, mit beratender Stimme.</p> <p>² Das Präsidium ist einem der nach Absatz 1 lit. a gewählten Mitglieder zu übertragen. Die PeKo konstituiert sich selbst.</p> <p>Rund 4 - 5 Austauschsitzungen pro Jahr mit dem Direktor und dem Leiter Personal & Organisation</p> <p>Zusätzlich gibt es Fachkommissionen (Kleider- und Dienstplankommission, Technische Kommission)</p> <p>Es besteht ein PeKo-Reglement und ist als Anhang des GAV verbindend.</p>	
GAV	Wird mit Vertretungen vom PV ewl und dem SPVL verhandelt unter Einbezug des Personalausschusses	Wird mit der Verhandlungsdelegation der Personalkommission erarbeitet. Die Delegation besteht aus je einer Vertretung des pvl, vpod, und einem PeKo-Mitglied aus den Abteilungen Betrieb, Technik und Verwaltung.	Wird mit Vertretungen vom SBK, der Syna, des VPOD und dem SPVL verhandelt unter Einbezug der PeKo
Lohnverhandlungen	Es finden je nach Bedarf eine bis drei Sitzungen mit dem Personalausschuss zur Lohnverhandlung statt.	Die Lohnverhandlungen werden jeweils im Herbst mit der PeKo-Verhandlungsdelegation geführt.	2x jährlich finden Lohnverhandlungssitzungen statt an denen die PeKo ebenfalls vertreten ist
Personalversammlungen	Personalversammlungen können nach Bedarf einberufen werden.	Jeweils im November finden die Personalinformationsabende mit VR, GL und den Mitarbeitenden statt.	Nach Lohnverhandlungen wird eine Personalversammlung durchgeführt, die von den Verbänden moderiert wird. Die GL der Viva Luzern verlässt jeweils

			nach der Begrüssung die Veranstaltung.
Kader- und Personalinformationen	Es können vorgängig anonym Fragen eingereicht werden, die alle durch den CEO beantwortet werden	Es finden 2x jährlich Kaderinformationsveranstaltungen statt. Weiter finden jährlich Teamwerkstätte statt.	
Formalisierter, informeller Austausch	Einmal pro Woche findet eine informelle Café-Runde statt bei der jeweils ein GL Mitglied anwesend ist um Inputs zu diskutieren und aufzunehmen. Mittels einer App, die wie ein internes Instagram funktioniert, (beekeeper) können alle Mitarbeitenden (inkl. Geschäftsleitung) ungefiltert miteinander kommunizieren und so auch Anliegen platzieren. Durchschnittlich werden pro Arbeitstag mindestens zwei Beiträge erstellt	PeKo, PVL und VPOD werden an Informationsveranstaltungen für neue Mitarbeitende einbezogen und ihnen die Gelegenheit geboten für Mitgliederwerbung.	
Kontinuierlicher Verbesserungsprozess	Formalisierter Prozess, bei welchem Mitarbeitende Verbesserungsvorschläge einbringen können und teilweise auch selber umsetzen	Im XMV-Ideenmanagement wird die Personalkommission involviert.	In allen Betrieben steht den MA's ein PEKO-Briefkasten zur Verfügung in dem Rückmeldungen erfolgen können.
Mitarbeitendenumfrage	Alle 3 Jahre. Anhand der Resultate werden Massnahmen abgeleitet	Alle 3 Jahre. PeKo wird jeweils in die Entwicklung der Umfrage und in der Erarbeitung der Verbesserungsmassnahmen einbezogen	Alle 3 Jahre. Anhand der Resultate werden Massnahmen abgeleitet
Pensionskasse Stadt Luzern	Mitwirkung in der Arbeitnehmervertretung der Pensionskommission	Mitwirkung in der Arbeitnehmervertretung der Pensionskommission und dessen Ausschuss	Mitwirkung in der Arbeitnehmervertretung der Pensionskommission

<p>Austausch Personal – Verwaltungsrat</p> <p>von der Dialoggruppe entwickelt und beschlossen</p>	<p>Eine Delegation von VR, GL, Personalkommission, Personalverband und Gewerkschaften treffen sich mindestens einmal pro Jahr zu einem Austausch über strategische Themen.</p> <p>Die Agenda wird jeweils gemeinsam vereinbart, allenfalls bereits vorab ergänzt mit Erläuterungen zu spezifischen Anliegen.</p> <p>Die Delegationen vereinbaren jeweils verbindlich, wie mit den besprochenen Anliegen verfahren wird und bis wann Vorschläge und Fragen qualifiziert beantwortet werden. Entscheide und Stellungnahmen werden begründet.</p>
--	--

Anhang C

Rechtlicher Rahmen (Präsentation 2. Treffen)

Wahrung Interessen von
Arbeitnehmenden

Dialoggruppe
2. Treffen vom 28.4.2022

Thema 2: Rechtlicher Rahmen

07.07.22 1

1

Inhalt

Aktienrecht

- Rolle / Aufgaben des Verwaltungsrates
- Pflichten eines Verwaltungsrates
- Haftung

Unterscheidung öffentlich-rechtliche und privat-rechtliche Vorgaben

Abgrenzung zu Leistungsvereinbarung

07.07.22 2

2

Rolle / Aufgaben des Verwaltungsrates

- Oberleitung der Gesellschaft (Art. 716a Abs. 1 OR)
- Geschäftsführung (Art. 716 Abs. 2 OR)
- 7 unübertragbare und unentziehbare Aufgaben (Art. 716a OR)

07.07.22 3

3

Pflichten eines Verwaltungsrates

Pflichten gemäss Art. 717 OR

- Treuepflicht (Abs. 1)
 - Wahrung der Interessen der Gesellschaft
 - eigene Interessen oder Interessen Dritter sind unterzuordnen
 - Geheimhaltungspflicht
- Sorgfaltspflicht (Abs. 1)
 - Zeitmangel oder persönliches Unvermögen mindern die Verantwortung nicht
- Gleichbehandlungspflicht (Abs. 2)
 - alle Aktionäre sind gleich zu behandeln

07.07.22 4

4

Haftung

- Persönliche Haftung der Verwaltungsratsmitglieder für Schäden infolge fahrlässiger oder absichtlicher Verletzung der gesetzlichen oder statutarischen Sorgfaltspflichten
- Verwaltungsratsmitglieder haften gemeinsam für den verursachten Schaden
- Haftungsbeschränkung (statutarisch oder vertraglich) ist nicht möglich

07.07.22 5

5

Unterscheidung öffentlich-rechtliche und privat-rechtliche Organisationen

Wesentliche Unterscheidungsmerkmale	Öffentlich rechtliche Anstalt	Aktiengesellschaft
Führungsstruktur	Einflussmöglichkeiten und Zuständigkeiten frei bestimmbar	Rechte und Pflichten von Aktionären und VR klar getrennt und geregelt; im OR Gemeinwesen und Private können sich beteiligen
Eigentümerstruktur	Beteiligung Privater ausgeschlossen	
Haftung	Träger trifft oftmals subsidiäre Ausfallhaftung; Verantwortlichkeit der Organe richtet sich nach kantonalem Haftungsgesetz	Aktionär trifft keine Ausfallhaftung (aber evt. politische Mitverantwortung); Verantwortlichkeit der Organe gemäss OR
Schuldbetreibung und Konkurs	Vor Pfändung geschützt	Konkursfähig
Arbeitsverhältnisse	i.d.R. gemäss öffentlichem Recht	Gemäss OR (Arbeitsvertrag) und Arbeitsgesetz
Aufsicht	Weitgehend frei bestimmbar	Gemäss OR eingeschränkt (Treuepflicht, Geheimhaltungspflicht)

07.07.22 6

6

Unterscheidung öffentlich-rechtliche und privat-rechtliche Vorgaben

- OR regelt AG -> hohe Regelungsdichte und rechtliche Verbindlichkeit
- auf Bundesebene: spezialgesetzliche AG mit besonderen Regelungen im Bundesrecht, z. B.:
 - SBB: Bundesgesetz über die Schweizerischen Bundesbahnen (SR 742.31)
 - Swisscom: Telekommunikationsunternehmungsgesetz (SR 784.11)
 - Die Post: Postorganisationsgesetz (SR 783.1)
- öffentlich-rechtliche Anstalt -> wenig / keine rechtlichen Grundlagen -> im Kanton Luzern auf kommunaler Ebene kaum vorhanden

07.07.22 7

7

Unterscheidung öffentlich-rechtliche und privat-rechtliche Vorgaben Spezialgesetzliche Bestimmungen

	SBB	Swisscom	Die Post
Bundesgesetz, SR	742.31	784.11	783.1
Vertretung im VR	Angemessene Personalvertretung	Angemessene Personalvertretung	Angemessene Personalvertretung
Anstellungsverhältnisse	Öffentlich-rechtlich	Privatrechtlich Verhandlung mit Personalverbänden zum GAV	Privatrechtlich Verhandlung mit Personalverbänden zum GAV
Pensionskasse	Eigene PK	PK des Bundes	Keine Regelung

07.07.22 8

8

Abgrenzung zu Leistungsvereinbarung

Quelle: angelehnt an Schedler/Müller/Sonderregger: Führung, Steuerung und Aufsicht von öffentlichen Unternehmen 9

07.07.22

9

Abgrenzung zu Leistungsvereinbarung

- PCG Systematik

07.07.22 10

10

Abgrenzung zu Leistungsvereinbarung

- Leistungsvereinbarung regelt Leistungen und Finanzierung (Abgeltung) von übertragenen öffentlichen Aufgaben
- Vertraglicher Vereinbarung zwischen Stadt und Unternehmen
- = Beitragsmanagement

07.07.22 11

11

Public Corporate Governance der Stadt Luzern

- Gesetz und Verordnung über den Finanzhaushalt der Gemeinden (FHGG, SRL Nr. 160 und FHGV, SRL Nr. 161)
- Reglement über das Beteiligungsmanagement der Stadt Luzern vom 21. März 2019 (Beteiligungsreglement, sRSL 0.5.1.1.3)
- Richtlinie zum Beteiligungsmanagement
- Div. Vorlagen und Formulare

07.07.22 12

12

Anhang D

Mitglieder der Dialoggruppe

- Stadt Luzern: Franziska Bitzi, Stadträtin; Ursula Eiholzer, Finanzverwaltung
- ewl: Remo Lütolf, VRP; Patrik Rust, CEO; Dominik Kneubühler, PA; Pius Wanner, PV
- vbl: Renzo Simoni, VRP; Walter Jenny, GL; Daniel Schelbert, PeKo; Tony Zedel, PVL
- Viva Luzern: Salome Krummenacher, VR; Gianna Di Cello, GL (bis 3. Treffen); Sarina Meier, PeKo
- Sozialpartner: Claudia Husmann, SBK; Peter Hofstetter, SPVL; Katja Blust, Syna; Viviane Hösli; VPOD
- Moderation: Emanuel Wassermann und Wolfgang Wörnhard, www.topikpro.ch

Anhang E

Zusammenarbeitsvereinbarung der Dialoggruppe

Vereinbarung zum Dialogverfahren „Wahrung Interessen der Arbeitnehmenden in den 100%-Tochtergesellschaften der Stadt Luzern“

Von der Dialoggruppe beim 1. Treffen am 7. Februar 2022 besprochen und verabschiedet.

Präambel

Die Stadt Luzern als Eigentümerin der Unternehmen ewl, vbl und Viva Luzern strebt eine einvernehmliche Lösung in Bezug auf die Wahrung der Interessen der Arbeitnehmenden auf strategischer Ebene in den 100%-Tochtergesellschaften der Stadt Luzern an. Der Stadtrat möchte dafür Regelungen im Konsens mit Vertreterinnen und Vertretern aus Verwaltungsrat, aus Geschäftsleitung und aus Arbeitnehmerschaft obiger Gesellschaften sowie mit Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner erarbeiten.

Diese Vereinbarung regelt das Verhältnis der am Dialog beteiligten Organisationen. Ebenfalls geregelt ist das Verhältnis zwischen diesen und den beauftragten Mediatoren.

Die Dialoggruppe

Die Finanzdirektorin, die für die Beteiligungen der Stadt verantwortliche Betriebswirtschaftliche Mitarbeiterin, Vertreterinnen und Vertreter aus Verwaltungsrat, aus Geschäftsleitung und aus Arbeitnehmerschaft von ewl, vbl und Viva Luzern bilden zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner die Dialoggruppe.

Weitere Organisationen können nach Unterzeichnung dieser Dialogvereinbarung in die Dialoggruppe aufgenommen werden, wenn diese damit einverstanden ist und wenn die aufzunehmende Organisation diese Dialogvereinbarung ebenfalls unterzeichnet.

Zielsetzung und Aufgaben

Die Dialoggruppe erstellt einen im Konsens erarbeiteten Bericht mit Empfehlung an den Stadtrat, wie die Personalanliegen ganzheitlich, auf allen Ebenen verstärkt wahrgenommen werden könnten.

Der Stadtrat wird dann entscheiden, wie er die Empfehlung umsetzen will. Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass der Bericht der Dialoggruppe öffentlich zugänglich sein wird.

Aufgaben der Mediatoren

Die Mediatoren organisieren den Dialog. Sie sind für den Prozess, insbesondere für die organisatorische Abwicklung (Einladung, Traktanden, Koordination der Protokollführung), die Sitzungsleitung und Förderung der Kontakte zuständig.

Die Sitzungstermine der Dialoggruppe werden längerfristig vereinbart. Die Einladungen mit der jeweiligen Agenda und weiteren Unterlagen werden jeweils mindestens 1 Woche vor der Sitzung durch die Mediatoren versandt.

Rückbindung in am Dialog beteiligten Organisationen

Für die Rückbindung und Abstützung der Ergebnisse in die verschiedenen teilnehmenden

Organisationen sind die jeweiligen Vertreterinnen und Vertreter verantwortlich. Sie können dabei von den Mediatoren unterstützt werden.

Umgang mit Vertraulichkeit, Berichten und Ergebnissen

In den Sitzungen des Dialogverfahrens werden Ergebnisnotizen und Fotoprotokolle angefertigt. Diese sind vertraulich zu behandeln. Sie dienen als Arbeitsunterlagen, bilden Zwischenresultate ab und sind ausschliesslich für die Teilnehmenden der Dialoggruppe bestimmt.

Zum Schluss jeder Sitzung wird eine gemeinsame Sprachregelung zum Stand der Arbeiten vereinbart. Die Teilnehmenden verpflichten sich, im Sinne dieser Sprachregelung zu kommunizieren. Sie enthalten sich der Preisgabe konkreter, personenbezogener Voten.

Kommunikation mit den Medien und Veröffentlichungen

Informationen über die Arbeit und die Ergebnisse des Dialogverfahrens an die Öffentlichkeit, bzw. die Medien erfolgen durch die Vertreterin des Stadtrates in enger Absprache mit allen Beteiligten, koordiniert durch die Mediatoren.


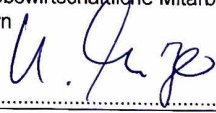

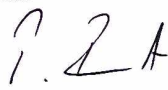
Abbruch des Dialogverfahrens und Ausstiegsmöglichkeit

Über Durchführung, Beendigung resp. Abbruch des Dialoges entscheidet der Stadtrat. Die Mediatoren können beantragen den Dialog zu beenden, wenn sie nach ihrem Dafürhalten nicht in der Lage sind, die Gespräche im Sinne der Zielsetzung zu fördern oder wenn sie wichtige Grundsätze des Dialogs als gefährdet sehen.

Einzelne Organisationen können ihre Teilnahme im Laufe der Gespräche aufkündigen. Sie begründen ihren Austritt gegenüber der Dialoggruppe. Die vereinbarte Vertraulichkeit gilt weiterhin.


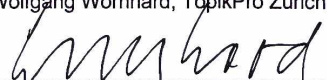
Diese Vereinbarung tritt am Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Luzern, *28. April*..... 2022

Franziska Bitzi Finanzdirektorin, Stadt Luzern 	Ursula Eiholzer Betriebswirtschaftliche Mitarbeiterin, Stadt Luzern 
Remo Lütolf VRP ewl 	Patrik Rust CEO ewl 

Renzo Simoni VRP vbl 	Walter Jenny Leiter HR vbl 
Salome Krummenacher VR Viva Luzern 	Gianna Di Cello Leiterin HR Viva Luzern 
Dominik Kneubühler Personalausschuss ewl 	Pius Wanner Personalverband ewl 
Daniel Schelbert Personalkommission vbl 	Tony Zedel Personalverband vbl 
Sarina Meier Personalkommission Viva Luzern 	Claudia Husmann SBK Zentralschweiz, Leiterin Geschäftsstelle 
Peter Hofstetter Stadtpersonalverband Luzern 	Katja Blust Syna Region Luzern 
Viviane Hösli VPOD Luzern 	

Mediatoren, die das Dialogverfahren moderieren

Emanuel Wassermann, TopikPro Basel 	Wolfgang Wörnhard, TopikPro Zürich 
---	--

Anhang F

Individuelle Stellungnahmen der Organisationen zum Bericht und zu den Empfehlungen der Dialoggruppe

ewl

Gemeinsame Stellungnahme der ewl Mitglieder der Dialoggruppe, 6.7.22

Remo Lütolf / Verwaltungsratspräsident

Patrik Rust / Vorsitzender der Geschäftsleitung

Pius Wanner / Vertreter Personalverband ewl

Dominik Kneubühler / Vertreter Personalausschuss ewl

Als Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter der ewl sind wir mit dem vorliegenden Bericht einverstanden. Er widerspiegelt den Prozess, den Inhalt und die Erkenntnisse der vier Besprechungsrunden korrekt und adäquat. Wir unterstützen die im Bericht unter Punkt 6 aufgeführten Empfehlungen ohne Einschränkungen.

Wir danken den Mitgliedern der Begleitgruppe für die konstruktive Zusammenarbeit und dem Stadtrat, für die Bereitschaft, dieses Thema unter Einbezug aller Betroffenen zu bearbeiten. Ein besonderer Dank geht an die Herren Wassermann und Wörnhard der Firma TopikPro für die professionelle Leitung der Dialoggruppe.

pvl

Tony Zedel, Co-Präsident, 22.7.22

Der pvl hat sich als Personalverband der vbl-Mitarbeitenden auf den Dialogprozess eingelassen, der angestossen wurde, nachdem er die Forderung über eine vom Personal delegierte Person im Verwaltungsrat platziert hat. Dies war bis anhin im Verwaltungsrat der Fall, ist aber mit dem im letzten Jahr erfolgten Rücktritt und der kurzfristigen Neubesetzung des gesamten Verwaltungsrats nun nicht mehr der Fall. Der Bericht der Dialoggruppe hat alle Bereiche der Mitwirkung des Personals zusammengefasst und unterscheidet sich nur in einem Punkt mit der Haltung des pvl. Es ist unserer Meinung nach sehr wohl möglich, dass eine vom Personal delegierte Person im Verwaltungsrat ihren Sitz hat.

Dies ist bei mehreren Unternehmungen im öffentlichen Verkehr bereits heute der Fall. Und zwar entgegen der Aussage des Berichts nicht nur bei Spezialgesetzlichen Unternehmungen, sondern auch bei privatrechtlichen Aktiengesellschaften. Selbstverständlich ist dem pvl klar, dass eine solche Person jeweils nicht nur die Personalinteressen verfolgen kann, sondern für das Wohl des gesamten Betriebs einstehen muss. Dies ergibt sich auch aus der Treupflicht, welche im Aktienrecht festgehalten wird.

Auch wir als Personalverband vertreten neben den Mitarbeitenden jeweils auch den Verkehrsbetrieb als Unternehmung. Es ist unsere feste Überzeugung, dass es den Mitarbeitenden der vbl gut geht, wenn es auch der Unternehmung gut geht.

Unserer Meinung nach ist es ein politischer Entscheid und kein rechtlicher Hinderungsgrund, der darüber befindet, ob das Personal der vbl ag eine Vertretung in den Verwaltungsrat delegieren kann.

SPVL

Peter Hofstetter, Präsident, 21.7.22

Der Stadtpersonalverband Luzern stimmt dem Bericht zu und hat keine abweichende Haltung.

vbl

Stellungnahme der vbl Arbeitgebervertretung, 19.7.22

Renzo Simoni, VRP

Manuela Ottiger, VR

Walter Jenny, Leiter Personal & Organisation

Die Vertretenden des vbl-Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung erachteten den Prozess mit der Dialoggruppe als wertvoll. Er zeigte auf, dass alle Beteiligten grundsätzlich dasselbe Interesse verfolgen und der Einbezug der Mitarbeitenden-Interessen bereits heute sehr vielfältig und regelmässig stattfindet. Insbesondere werden in allen Tochtergesellschaften der Stadt Luzern die Anstellungsbedingungen in Gesamtarbeitsverträgen regelmässig zwischen den Sozialpartnern und der operativen Unternehmensleitung ausgehandelt und vereinbart. In Anbetracht der geringen Anzahl von vbl-Mitarbeitenden beim vpod, stellt sich für uns lediglich die Frage, wie viele Mitglieder eine Gewerkschaft oder ein Personalverband haben muss, damit er für die Unterzeichnung eines GAV getragen und legitimiert ist.

Dem neu zusammengesetzten vbl-Verwaltungsrat war es durch die Corona-Pandemie bisher nur bedingt möglich ein nahes und vertrauensvolles Verhältnis zu den Mitarbeitenden aufzubauen. Dies wird in absehbarer Zeit durch informelle Kontakte an Personalanlässen und einem jährlich stattfindenden Austausch zwischen den Mitarbeitervertretenden (Personalkommission) und den Vertreterinnen und Vertretern des Verwaltungsrates angestrebt. Wir sind der Überzeugung, dass mit der jetzigen und der vergangenen Zusammensetzung im vbl-Verwaltungsrat, die Interessen der Mitarbeitenden stets kompetent und sorgfältig berücksichtigt wurden.

Im Hinblick auf die angekündigten Ausschreibungen des Verkehrsbundes des Kantons Luzern ist es uns wichtig, dass wir in einem guten Einvernehmen mit unseren Sozialpartnern und Mitarbeitenden sind. Unstimmigkeiten und Energieverlust können die Chancen auf Erfolg einschränken. Nur mit vereinten Kräften und wettbewerbsfähigen Anstellungsbedingungen werden wir die Aufträge behalten können. Dabei geht es schlicht um den Erhalt der Arbeitsplätze in der Stadt Luzern.

Ein Dank gilt von unserer Seite den Vertreterinnen der Stadt Luzern und den Moderatoren, welche umsichtig alle Teilnehmenden einbezogen und auf die verschiedenen Interessensvertretenden eingingen.

Viva Luzern AG

Salome Krummenacher, Verwaltungsrätin, 15.7.22

«Der Bericht und die Empfehlungen der Arbeitsgruppe basieren auf einem intensiven und konstruktiven Austausch der Vertreterinnen und Vertreter der involvierten Unternehmen, Sozialpartnern und Gremien. Die Viva Luzern AG unterstützt den Bericht und die Empfehlungen der Arbeitsgruppe vollumfänglich. Mit der Umsetzung der Empfehlungen wird der Austausch zwischen der Unternehmensleitung und den Mitarbeitenden und Sozialpartnern auf strategischer wie operativer Ebene verstärkt. Wir sind überzeugt, dass die Umsetzung zu einer Stärkung des gegenseitigen Vertrauens und des Verständnisses beitragen werden.»

VPOD Zentralschweiz

Viviane Hösli, Regionalsekretärin, 22.7.22

Der VPOD kann sich dem Bericht der Dialoggruppe in weiten Teilen anschliessen. Er teilt aber nicht die Auffassung über den rechtlichen Rahmen, wonach eine vom Personal delegierte Vertretung im VR nur bei spezialgesetzlichen AG möglich sei. Dies aus folgenden Gründen:

Der Stadtrat hat sich bezüglich der Vorgaben an die strategischen Leitungsorgane an das Beteiligungsreglement BR zu halten und hat darauf abgestützt die Richtlinie über das Beteiligungsmanagement der Stadt Luzern erlassen. Die Richtlinie sieht sehr wohl vor, dass Traktandierung und Antragstellung für Wahlgeschäfte zu den unentziehbaren und unübertragbaren Aufgaben des Verwaltungsrates (Art. 716a OR) gehören und dass der Stadtrat in diese Kompetenz nicht eingreifen kann. Er kann aber im Rahmen seiner Eigenerstellung eigene Vorbereitungen treffen, Gegenanträge stellen oder das Verfahren mit dem strategischen Leitungsorgan abstimmen.¹ Genauso wie die Einsitznahme im Verwaltungsrat von Mitarbeitenden der Verwaltung rechtlich zulässig ist², gibt es aus Sicht des VPOD keinen ersichtlichen Grund, weshalb dies nicht auch bei einer Person, die durch das Personal delegiert wird, der Fall sein sollte. Selbstverständlich muss diese Person als VR-Mitglied die Treuepflicht berücksichtigen und darf weder vom Personal und noch von sonst jemandem direkten Weisungen erhalten.

Im öffentlichen Verkehr ist eine vom Personal delegierte Vertretung im VR, bei vielen Betrieben der politische Wille, der jeweils im Gesetz mit einer Formulierung verankert wurde. Bei öffentlich-rechtlichen Betrieben geschieht dies in den spezialgesetzlichen Vorgaben, bei privatrechtlichen Betrieben wird dies in den Statuten oder von den Aktionären festgelegt³. Der politische Wille des Grossen Stadtrats eine durch das Personal delegierte Vertretung des Personals im VR der vbl ag zu haben, wurde mit der Überweisung des Postulats 72 klar zum Ausdruck gebracht.

Der VPOD sieht darum keinen rechtlichen Hinderungsgrund für eine vom Personal delegierte Vertretung im VR und empfiehlt dem Stadtrat weiterhin die Voraussetzungen für ein entsprechendes Vorgehen zu klären.

¹ Ziff. 22 c Richtlinie über das Beteiligungsmanagement der Stadt Luzern

² Bolz et al. Möglichkeiten und Grenzen der Einflussnahme der Stadt Luzern auf stadteigene Aktiengesellschaften, Gutachten, S. 5

³ Beispielsweise verfügen folgende ÖV-Betriebe über vom Personal delegierte Vertretung im VR:

Berner Verkehrsbetriebe (BERNMOBIL / öffentliche rechtliche Anstalt / GAV / OR-Arbeitsverträge)

Basler Verkehrsbetriebe (BVB – öffentliche rechtliche Anstalt, öffentliches Personalrecht)

Genfer Verkehrsbetriebe (TPG – Institut des öffentlichen Rechts, öffentliches Personalrecht)

Busbetrieb Solothurn AG (BSU – privatrechtliche Aktiengesellschaft / GAV / OR-Arbeitsverträge)

Verkehrsbetriebe Schaffhausen (VBSh – öffentlich-rechtliche Anstalt / GAV / OR-Arbeitsverträge)