

Finanzdepartement

Fragebogen  
zur Vernehmlassung Weiterentwicklung Personalrecht

Bitte bis 20. Dezember 2024 per E-Mail einsenden an: [vernehmlassung.fd@lu.ch](mailto:vernehmlassung.fd@lu.ch)

Eingereicht von:

Name/Organisation	SP Kanton Luzern
Kontaktperson	Maria Pilotto (Kantonsrätin, Mitglied der Staatspolitischen Kommission)
Adresse	Theaterstrasse 7
PLZ Ort	6003 Luzern
Telefon	079 539 87 73
E-Mail	<a href="mailto:maria.pilotto@lu.ch">maria.pilotto@lu.ch</a>

Ort und Datum	Luzern, 18. Dezember 2024
---------------	---------------------------

1. Geltungsbereich des Personalrechts  
(§ 1 Abs. 4<sup>bis</sup> Entwurf; Erläuterungen Kap. 1.2 und 2.1)

Der Geltungsbereich des Personalrechts für die selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften des Kantons Luzern führte immer wieder zu Fragen. Neu soll deshalb das Personalrecht entsprechend der Eignerstrategie und dem Beteiligungsgrad angewendet werden.

Sind Sie mit der neuen Regelung des Geltungsbereichs für die selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften des Kantons Luzern einverstanden?

Ja

Nein, weil:

Bemerkungen:

Grundsätzlich unterstützt die SP die vorgeschlagenen neuen Regelungen des Geltungsbereichs. Es ist zu begrüßen, dass mit der vorliegenden Teilrevision auch gegenüber selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften Klarheit geschaffen wird. Dies unterstützt auch das Anliegen eines transparenten Personalrechts.

Im Übergang in den neuen Geltungsbereich ist aus Sicht der SP eine Übergangsfrist vorzusehen, während dieser für die Mitarbeitenden die jeweils besseren Bedingungen gelten sollen. Bei der politischen Beratung der Botschaft über die Teilrevision sind die Veränderungen für die Mitarbeitenden der betroffenen Betriebe transparent aufzuzeigen.

Mit der Definition von zwingenden personalrechtlichen Regelungen übernimmt der Kanton wichtiger- und richtigerweise die nötige Verantwortung für Mitarbeitende bei der erweiterten öffentlichen Hand. In diesem Sinne wäre es zu begrüßen, wenn der Regierungsrat im Rahmen der Teilrevision zusätzliche relevante Kriterien berücksichtigen würde. So sollen nach der Meinung der SP die genannten selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften analog zum Kanton selbst unter anderem dazu verpflichtet werden, in ihrem Personalrecht - wenn nicht bereits vorhanden - die Mitsprache der Personalorganisationen und einzelner Angestellter (analog Artikel 61 Personalgesetz) zu verankern.

2. Anstellung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag statt durch Wahl  
(§ 8 Entwurf; Erläuterungen Kap. 1.2 und 2.2)

Sind Sie damit einverstanden, dass die Anstellung neu durch öffentlich-rechtlichen Vertrag erfolgen soll statt durch Wahl?

Ja (grundsätzlich, abweichend siehe Bemerkungen)

Nein, weil:

Bemerkungen:

Die Einführung eines öffentlich-rechtlichen Vertrags anstelle einer Wahl/Wahlurkunde für die Angestellten der kantonalen Verwaltung ist sehr zu begrüßen. Ein solches beidseitiges Vertragsverhältnis ist zeitgemäss. Er erleichtert die Klarheit für Anstellungen für beide Seiten.

Mit der Änderung von Artikel 8, Absatz 1 und dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag wird jedoch eine ausreichend flexible Grundlage geschaffen, die keiner weiterer Ausnahmen bedarf. Die "besonderen Fälle", wie sie in Absatz 2 erwähnt werden (bzgl. des Besoldungsanspruchs, der Arbeitszeit, der Ferien, der beruflichen Vorsorge sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses), werden weder begründet noch ist es aus Sicht der SP sinnvoll, eine abweichende Anstellungsform möglich zu machen. Die alleinige Kompetenz des Regierungsrats für die Definition dieser Ausnahmen führt aus unserer Sicht zu Intransparenz. Weiter lässt sich dieser Absatz nur beschränkt mit dem Anliegen der Delegation von Kompetenzen (Anpassungen unter §66) zusammenbringen.

Mit der Einführung des öffentlich-rechtlichen Vertrags als Standard ist auf mögliche Ausnahmen zu verzichten und dieser Absatz 2 zu streichen.

### 3. Bestimmungen zur Datenbearbeitung (§§ 28 ff. Entwurf; Erläuterungen Kap. 1.2 und 2.3)

Mit der Aufnahme von expliziten Regelungen zur Datenbearbeitung im Personalgesetz soll der Entwicklung der fortschreitenden Digitalisierung Rechnung getragen werden.

Sind Sie mit den neuen Bestimmungen zum Datenschutz einverstanden?

Ja

X Nein, weil:

Bemerkungen:

Die Integration der digitalen Datenbearbeitung in das Gesetz ist zwar sinnvoll, jedoch wird aus den Erläuterungen nicht ausreichend ersichtlich, dass der Kanton auch tatsächlich sorgfältig mit diesen Daten umgeht. Diese Sorgfalt sowie die Verantwortung aller Beteiligten gegenüber den persönlichen Daten der Mitarbeitenden sollte jedoch im Personalgesetz festgeschrieben sein, wenn der Passus zur Datenbearbeitung hinsichtlich der Digitalisierung angepasst wird.

Die Nutzung der Daten (bspw. auch mittels KI-Algorithmen oder -Programmen) seitens des Kantons ist noch zu wenig geklärt. Die klare Verantwortung für eine sensible Datennutzung ist so im ganzen Komplex der Anstellung beim Kanton zu wenig explizit festgehalten (zwischen Arbeitnehmenden, Führungspersonen, Dienststelle Personal und allfällige weitere IT-Fachpersonen Personen mit Datenzugang). Für alle Beteiligten muss zu jedem Zeitpunkt Klarheit darüber herrschen, welche Verantwortung gegenüber den persönlichen Daten der Mitarbeitenden gilt. Das Recht auf Einsicht in die eigene Personalakte sowie in die Bearbeitung der persönlichen Daten ist unbedingt wieder explizit in die Vorlage aufzunehmen – statt zu streichen. Die Verordnung der Regierung zu diesem Absatz sollte zum Zeitpunkt der politischen Behandlung dieser Anpassung ebenfalls vorgelegt werden.

Essenziell bei der Datenbearbeitung ist eine transparente Information und die Einwilligung der Stellenkandidat:innen und Mitarbeitenden bezüglich der Verwendung der Daten (und auch hinsichtlich deren Löschung).

Im Hinblick auf die Delegation der Kompetenzen (Änderungen unter §66) und der Beidseitigkeit des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses (Änderungen unter §8) stellt sich die Frage, ob im Artikel 28a lediglich die Dienststelle Personal rechtlich gefasst werden soll oder auch weitere Beteiligte.

Es irritiert, dass der Titel des Paragraphen – ohne weitere Begründung oder differenziertere Anpassungen – von “Personaldaten” zu “Datenbearbeitung” geändert wurde. Dies zeigt erneut, dass unklar ist, was unter dieser Änderung zu verstehen ist.

4. Rechte und Pflichten der Angestellten  
(§§ 37, 44 und 56a Entwurf; Erläuterungen Kap. 1.2 und 2.4)

4.1 Es soll eine gesetzliche Schadenminderungspflicht eingeführt werden. Diese ist seitens der Angestellten bei einer Arbeitsunfähigkeit zu beachten. Bei einer Verletzung der Pflicht kann der Kanton als Arbeitgeber die Lohnfortzahlungspflicht einschränken.

Sind Sie mit der Regelung der Schadenminderungspflicht einverstanden?

Ja

Nein, weil:

Bemerkungen:

Wie die Erläuterungen beschreiben, werden bei dieser Anpassung lediglich bereits bestehende Verpflichtungen auf der Ebene des Personalrechts nachvollzogen. Transparenz auf der rechtlichen Ebene ist zu begrüßen. Dabei irritiert jedoch die Erwähnung, dass diese bereits heute bestehende Pflicht nur wenig bekannt ist (S. 15). Die vorliegende Teilrevision soll deshalb auch dazu Anlass geben, die Kommunikationskanäle der Rechte und Pflichten gerade in dieser sensiblen Situation zu überprüfen, zu verbessern und transparent und fair zu regeln.

Im neuen Art. 56a wird auch der Art. 67 erwähnt. Die klare Definition der Zuständigkeit, insbesondere bei Kürzung oder Einstellung der Lohnfortzahlung, ist wichtig. Es ist zu prüfen, ob der Art. 67 auch auf die neuen Bedingungen (öffentlich-rechtlicher Arbeitsvertrag) anzupassen ist.

4.2 Für die Rückforderung fehlerhafter Zahlungen seitens des Kantons als Arbeitgeber soll eine explizite rechtliche Grundlage geschaffen werden. Dies kann zu viel bezogene Vergütungen (Lohn, Zulagen usw.) betreffen, aber auch zu viel bezahlte Lohnfortzahlungen oder Entschädigungen. Die Rückforderung muss im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen.

Sind Sie mit der Regelung des Rückforderungsrechts einverstanden?

Ja

Nein, weil:

Bemerkungen:

Wie in der Botschaft erläutert, gibt es ja bereits übergeordnete Grundlagen, die diese Rückforderung ermöglichen. Es erschliesst sich daher nicht, wieso diese rechtliche Wiederholung ins kantonale Personalgesetz eingebaut werden muss.

4.3 Die finanzielle Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist dem Kanton Luzern als Arbeitgeber ein grosses Anliegen. Nebst den Sozialzulagen werden auch die Betreuungsbeiträge zur Fremdbetreuung von vorschulpflichtigen Kindern und Soziallohn ausgerichtet. Die Grundlagen für diese Leistungen des Kantons sollen im Gesetz verankert werden.

Sind Sie mit der Regelung der finanziellen Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie einverstanden?

Ja

Nein, weil:

Bemerkungen:

Die transparente und gesetzliche Verankerung für Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind ausdrücklich zu begrüssen. Auch eine Unterstützung für Menschen mit Betreuungspflichten (bspw. Pflege von Angehörigen) ist zu prüfen. Diese Regelungen sollten jedoch als verbindliche Vorgaben und nicht nur als freiwillige Optionen ausgestaltet werden.

Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Unterstützung von Menschen mit Betreuungspflichten werden auf dem Arbeitskräftemarkt für Arbeitgeber immer wichtiger. So auch für den Kanton. Bei der Einführung neuer Unterstützungen auf kantonaler oder Bundesebene muss diese finanzielle Unterstützung des Kantons als Arbeitgeber entsprechend angepasst werden, damit sie mit dem System zusammenpasst und auch als solche wahrgenommen wird.

5. Bestimmungen zur Vorsorgeeinrichtung  
(§§ 63 und 63b Entwurf; Erläuterungen Kap. 1.2 und 2.6)

Das Instruktionsrecht des Regierungsrates gegenüber den Arbeitgebervertretungen bei der Luzerner Pensionskasse soll gestrichen werden, weil es nicht rechtskonform ist.

Sind Sie damit und mit den übrigen Änderungen zur Vorsorgeeinrichtung einverstanden?

Ja

Nein, weil:

Bemerkungen:

Es ist zu begrüßen, dass der Regierungsrat diese Teilrevision auch gerade zur Gelegenheit nutzt, das Instruktionsrecht zu streichen und so die Governance-Erkenntnisse anderer Staatsebenen einfließen lässt. Es ist zu hoffen, dass dies auch zu weiterführenden Reflexionen über die Governance führt.

6. Delegation von Kompetenzen  
(§ 66 Entwurf; Erläuterungen Kap. 1.2 und zu § 66 Absatz 2 in Kap. 4.1)

Die Entscheide über die Gründung, die einseitige Änderung oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses soll nicht mehr ausschliesslich der Dienststellenleitung vorbehalten sein. Wo es Sinn macht und wo dies bewusst gewollt ist, sollen auch Abteilungsleitende diese personalrechtlichen Entscheide fällen dürfen.

Sind Sie damit einverstanden?

Ja

Nein, weil:

Grundsätzlich erscheint es sinnvoll, dass die Kompetenzen über die Veränderung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Verwaltung auch delegiert werden können. Jedoch wird aus den gesetzlichen Formulierungen und den Erläuterungen nicht ersichtlich, dass diese Delegation auch mit der nötigen Vorsicht und Vereinheitlichung erfolgt. Wichtig ist uns dabei das Gewährleisten der Gleichbehandlung aller (potenziellen) Mitarbeitenden durch die kantonale Verwaltung. Gemäss der aktuellen Formulierung kann jede Dienststellenleitung selbst entscheiden, nach welchen Kriterien sie die Personalverantwortung an die Abteilungsleitenden abgibt. Diese Kriterien sollten jedoch zentral definiert werden (z.B. Personalgrösse der Abteilungen) oder ähnlich. Ebenfalls ist eine gute Betreuung durch die HR-Beratenden der Dienststelle Personal wichtig. Wir erwarten in der Botschaft zur Teilrevision detaillierte Ausführungen über die Organisation der Delegationsmöglichkeiten.

7. Rechtsschutz  
(§§ 25a, 70, 72 und 74 f. Entwurf; Erläuterungen Kap. 1.2 und 2.6)

7.1 Die Entscheide über die Gründung, die einseitige Änderung oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses konnten bisher beim Kantonsgericht mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde angefochten werden. Falls das Kantonsgericht feststellte, dass ein Entscheid rechtswidrig war, konnten die Angestellten eine Schadenersatzklage beim Kantonsgericht einreichen. Diese beiden Verfahren sollen zusammengelegt werden. Zusammen mit der Verwaltungsgerichtsbeschwerde soll eine Entschädigung geltend gemacht werden können.

Sind Sie damit einverstanden?

Ja

Nein, weil:

Bemerkungen:

Eine Vereinfachung der Beschwerdeprozesse ist zu begrüssen. Ebenfalls die Möglichkeiten auf Entschädigung. Jedoch sollte auch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als Möglichkeit gegeben sein.

Wenn unter Art. 25a die Bemessungsgrundlagen genannt werden, sollte zur Präzisierung ausgeführt werden, wessen „wirtschaftliche Folgen“ hier gemeint sind. Es ist zu vermuten, dass hierbei die „wirtschaftlichen Folgen der oder des Arbeitnehmenden“ verstanden werden.

7.2 Neu soll das Kantonsgericht der obsiegenden Partei eine Parteientschädigung zusprechen können. Die amtlichen Kosten werden wie bisher nur zur Hälfte verlegt. Die zuständige Behörde als Vorinstanz wird damit bei jedem Unterliegen mit Kosten belastet, nicht nur bei groben Verfahrensfehlern oder offenbaren Rechtsverletzungen.

Sind Sie damit einverstanden?

Ja

Nein, weil:

Bemerkungen:

Der Nachvollzug der Motion 32 von Anja Meier im Rahmen des Personalgesetzes ist zu begrüssen.

8. Allgemeine Bemerkungen: