

**FRAGEBOGEN
ZUR VERNEHMLASSUNG WEITERENTWICKLUNG PERSONALRECHT**

Bitte bis **20. Dezember 2024** per E-Mail einsenden an: vernehmlassung.fd@lu.ch

Eingereicht von:

Name/Organisation	FDP.Die Liberalen Luzern
Kontaktperson	Katja Häfliger
Adresse	Waldstätterstrasse 5
PLZ Ort	6006 Luzern
Telefon	041220 14 14
E-Mail	katja.haefliger@fdp-lu.ch
Ort und Datum	Luzern, 18.12.2024

1. Geltungsbereich des Personalrechts
(§ 1 Abs. 4^{bis} 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, aber
 Nein, weil:

Bemerkungen:

Die FDP begrüsst grundsätzlich die Präzisierung des Geltungsbereichs, sie darf jedoch nicht das alleinige Zuteilungsmerkmal sein. Allenfalls wäre auch eine Zuteilung hinsichtlich der Risiken vorzunehmen.

Die Differenzierung zwischen Mehrheit- und Minderheitsbeteiligungen wie im Gesetz über die Public Corporate Governance des Kantons Luzern (Mantelerlass PCG) des Kantons Luzern festgehalten und die daraus folgenden Konsequenzen, sind aus Sicht der FDP ein begrüssenswertes Unterscheidungskriterium.

Zu diskutieren ist, ob für Organisationen wie Zweckverbände, bei welchem der Kanton Mitglied ist (zusammen mit Gemeinden), tatsächlich vollumfänglich das Personalrecht des Kantons anwendbar sein soll, oder ob diese – wie Gemeinden – eigene Erlasse erstellen dürfen. Gemäss der Botschaft gilt bereits aktuell für diese das kantonale Personalrecht.

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
 Nein, weil:

Bemerkungen:

Die FDP ist mit der Änderung einverstanden. Die Anstellung durch Verfügung erscheint nicht mehr zeitgemäss. Zudem wird auf Gemeindeebene ebenfalls mehrheitlich das Arbeitsverhältnis durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet.

Zu § 8 Abs. 2: Es stellt sich folgende Frage: Soll nur der Regierungsrat die Kompetenz erhalten, die Fälle zu bezeichnen von denen bezüglich der aufgezählten Kriterien abgewichen werden darf? Das geltende Recht sieht keine solche Ausschliesslichkeit vor («Es kann»). Wie sieht es in der Praxis aus?

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

Nein, weil:

Bemerkungen:

§ 28 Abs. 4: Zu diskutieren ist, ob die Bewerber die Personendaten nach dem erfolglosen Bewerbungsprozess zu ihren Akten erhalten, sofern dies gewünscht ist. Diesfalls könnte folgende Formulierung, anstatt der vorgeschlagenen, aufgeführt werden:

«Personendaten von Stellenbewerbenden werden bei Nichtzustandekommen einer Anstellung den Bewerberinnen bzw. den Bewerbern zurückgegeben, sofern diese der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmen».

Falls an der in § 28 Abs. 4 vorgeschlagenen Regelung festgehalten wird, empfiehlt die FDP, hinzuzufügen, dass die Personendaten *fachgerecht* vernichtet werden.

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:

Ja, die FDP begrüsst die Einführung einer gesetzlichen Schadenminderungspflicht, wonach Arbeitnehmer gehalten werden, einen entsprechenden Beitrag zu leisten, um die Arbeitstätigkeit wieder aufzunehmen. Zudem haben diese Gelegenheit, sich vor einer Entscheidung zu äussern, indem ihnen das rechtliche Gehör gewährt wird.

Zu diskutieren ist, ob hinzugefügt werden soll, dass die Lohnfortzahlung um den Betrag zu kürzen ist, um den sie sich bei Erfüllung der Schadenminderungspflicht vermindert hätte. So oder anders kann aber keine allgemeingültige Formel in das Gesetz geschrieben werden, da es sich jeweils um eine Einzelfallprüfung handelt.

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:

Vorschlag, Formulierung in § 44 Abs. 1 abzuändern in:
«Unrechtmässig finanzielle Leistungen, die das Gemeinwesen im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis erbracht hat, sind zurückzuerstatten.»

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, aber
 Nein, weil:

Bemerkungen:

Gemäss dem Vernehmlassungsentwurf wird in der Praxis bereits neben der Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulage sowie der besonderen Sozialzulage eine finanzielle Unterstützung für Betreuungsbeiträge für Vorschulkinder durch den Kanton geleistet. Wie im Vernehmlassungsentwurf ausgeführt, hätten seit 2012 Angestellte des Kantons, welche ihre Kinder im Vorschulalter extern betreuen lassen, Anspruch auf Betreuungsbeiträge. Die Beiträge seien nach Haushaltseinkommen abgestuft und würden zwischen 20 und 62 Franken pro Betreuungstag betragen. Im Jahr 2023 habe der Kanton Luzern Betreuungsbeiträge im Gesamtbetrag von CHF 246'134 Franken ausgerichtet.

Die FDP würde eine Diskussion über die Sozialzulage, welche zusätzlich zum Lohn ausbezahlt wird, begrüssen. Aus wettbewerbstechnischer Sicht gegenüber der Privatwirtschaft ist eine solche Entrichtung nicht nachvollziehbar. Die Löhne der Verwaltung (und die Arbeitsplatzsicherheit) rechtfertigt keine zusätzliche Zulage.

Als Bemerkung sei angefügt, wie nach Annahme des Gesetzes über familienergänzende Kinderbetreuung zu verfahren ist? Werden die bisherigen Beiträge des Kantons allenfalls angepasst? Oder werden die Angestellten des Kantons zur Geltendmachung der Ansprüche auf dieses neue Gesetz verwiesen? Die FDP möchte keine Regelung betreffend den Betreuungsbeträgen im Gesetz festhalten, da mit dem neuen Kinderbetreuungsgesetz einiges neu geregelt wird. Auch hier soll der Kanton keinen klaren Wettbewerbsvorteil gegenüber der Privatwirtschaft haben.

Zudem stellt sich die Frage, ob es tatsächlich einen Soziallohn braucht. Darf der Kanton Luzern einen Wettbewerbsvorteil gegenüber der Privatwirtschaft haben und eine solche Zulage bezahlen?

**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:

Die FDP ist mit diesen Änderungen einverstanden.

**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:

Bemerkungen:

Die vorliegende Änderung, welche es Abteilungsleitenden in sinnvoll erscheinenden Fällen erlaubt, personalrechtliche Entscheidungen zu treffen, wird befürwortet. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Kompetenzdelegation, wie vorgesehen, rechtlich geregelt wird und nur dort Anwendung findet, wo sie auch tatsächlich erforderlich ist.

**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:

Die Zusammenlegung der Verfahren erachtet die FDP als sinnvoll, da der bisherige Rechtsmittelweg mit dem zweistufigen Verfahren kompliziert und langwierig ist. Zudem begrüßen wir eine gesetzliche Statuierung der maximalen Entschädigung.

Über die Höhe könnte diskutiert werden. In der Botschaft wird ausgeführt, dass diese sich aus der ständigen Gerichtspraxis ergibt. Zudem enthalte sie eine Pönale entsprechend dem Grad der Rechtswidrigkeit, Schadenersatz als Ausgleich für die wirtschaftlichen Folgen und eine Genugtuung sofern es die Umstände eine solche rechtfertigen.

In der Privatwirtschaft beträgt die Entschädigung bei einer missbräuchlichen Kündigung maximal sechs Monatslöhne (Art. 336a Abs. 2 OR).

Im Personalgesetz des Kantons Zürich wird bezüglich der Höhe der Entschädigung auf die privatrechtliche Regelung verwiesen (§ 18 Abs. 3 PG ZH). D.h. im Grundsatz eine Höhe von 6 Monaten. Jedoch wird im vorerwähnten Artikel festgehalten, dass eine Ausrichtung einer Abfindung nach § 26 PG ZH vorbehalten bleibe. Wonach für Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Kantons und ohne ihr Verschulden aufgelöst sei, unter genannten Voraussetzungen eine Abfindung erhalten.

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:

Die FDP hält es für angebracht, dass wenn eine Angestellte oder ein Angestellter sich erfolgreich gegen eine missbräuchliche Kündigung wehrt, eine Parteientschädigung entgegen § 199 ff. VRG, erhält.

8. Allgemeine Bemerkungen:

Die FDP würde eine Diskussion über die Möglichkeit der Einforderung eines detaillierten Arzzeugnisses, welches jedoch in der Verordnung zum Personalgesetz geregelt werden muss, begrüßen.

Zudem regt die FDP an, im Personalgesetz eine Regelung aufzunehmen, die bei der Anstellung von Mitarbeiterinnen im GSD, welche insbesondere in der Betreuung von Flüchtlingen tätig sind, den besonderen Umständen Rechnung tragen. Zurzeit werden befristete Stellen in unbefristete umgewandelt, welche dann nur schwer aufgehoben werden können. Aber die Entwicklung der Flüchtlingszahl ist stark volatil. Daher müsste das Personalrecht angepasst werden, dass auf solche Situationen flexibel reagiert werden kann.