



---

Regierungsrat

Luzern, 16. Mai 2023

## STELLUNGNAHME ZU MOTION

M 921

Nummer: M 921  
Eröffnet: 20.06.2022 / Bildungs- und Kulturdepartement i.V. mit Finanzdepartement  
Antrag Regierungsrat: 16.05.2023 / Erheblicherklärung als Postulat  
Protokoll-Nr.: 494

### **Motion Stadelmann Karin Andrea und Mit. über die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für den Zugang zur Schlichtungsstelle für Volksschullehrpersonen**

In der Januar-Session 2023 ist der Planungsbericht über die weitere Entwicklung der Volksschule, der Gymnasien und der Berufsbildung im Kanton Luzern ([B 127](#)) von Ihrem Rat behandelt und zustimmend zur Kenntnis genommen worden. Der Lehrpersonenmangel war nicht Gegenstand dieses Berichtes. Die zahlreichen Vorstösse zu dieser Thematik zeigen auf, dass in Bezug auf die Luzerner Schulen erfreulicherweise weiterhin Diskussionsbedarf besteht.

Das Personalgesetz (PG, SRL Nr. [51](#)) ordnet das Arbeitsverhältnis der Angestellten des Kantons und seiner öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften sowie der öffentlichen Schulen des Kantons und der Gemeinden. Es gilt für die Angestellten des Kantons sowie grundsätzlich auch für die Lehrpersonen der Volksschulen und der Musikschulen sowie für die Fachpersonen der schulischen Dienste (nachfolgend: Volksschullehrpersonen). Obwohl die Volksschullehrpersonen grundsätzlich dem kantonalen Personalrecht unterstehen, finden die Bestimmungen betreffend Schlichtungsstelle keine Anwendung (vgl. § 75 Abs. 4 Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung, PVO; SRL Nr. [52](#)).

Bei einer Teilrevision des Personalgesetzes wurde dem Regierungsrat 1997 die Kompetenz eingeräumt, für Streitigkeiten aus öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen eine Schlichtungsstelle zu errichten. Mit der Totalrevision des Personalgesetzes per 1. Januar 2003 wurden die Bestimmungen zur Schlichtungsstelle sodann auf Gesetzesstufe verankert (§ 69 PG). Die Details zur Zusammensetzung, zu den Aufgaben und zum Verfahren sind weiterhin auf Verordnungsstufe in den §§ 68 ff. Personalverordnung (PVO, SRL Nr. [52](#)) geregelt.

Die Anrufung der Schlichtungsstelle ist freiwillig und dem Beschwerde- bzw. Klageverfahren vorgelagert. Die Schlichtungsstelle spricht nicht Recht, sondern versucht, zwischen den am Verfahren Beteiligten eine Einigung zu erzielen. Entsprechend werden auch keine Beweise abgenommen oder Beweisverfahren geführt. Kommt eine Einigung zustande, wird dies im Protokoll vermerkt und die zuständige Behörde erlässt – sofern notwendig – einen entsprechenden Entscheid. Kommt keine Einigung zustande, hält die Schlichtungsstelle dies schriftlich fest und kann Empfehlungen abgeben. Die Einleitung des Verfahrens vor der Schlichtungsstelle unterbricht allfällige Rechtsmittelfristen. Diese beginnen mit Zustellung des Protokolls neu zu laufen. Die Schlichtungsstelle ist somit klar von einer Ombudsstelle abzugrenzen.

zen: Während eine Ombudsstelle in Konflikten zwischen der Bevölkerung und der Verwaltung vermittelt, ist die Schlichtungsstelle Teil des Rechtsschutzes und kommt erst zum Zuge, wenn ein personalrechtlicher Entscheid ergangen ist. Gleichzeitig handelt es sich bei der Schlichtungsstelle auch nicht um eine verwaltungsinterne Anlaufstelle, bei der sich Mitarbeitende bei jeglicher Art von Konflikten oder Missständen melden können (z.B. Mobbing, Konflikt mit Vorgesetzten).

Das Verfahren vor der Schlichtungsstelle ist kostenlos, Parteikosten werden nicht vergütet. Die Aufwendungen des Kantons (involvierte Dienststellenleitung, Vorbereitung und Begleitung durch die Dienststelle Personal, Vergütung der Schlichtungsmitglieder) werden somit vom Kanton getragen. In den letzten Jahren wurden zwischen einer und fünf Schlichtungsverhandlungen pro Jahr durchgeführt. Die Erfolgsquote ist gut, in den letzten Jahren konnten mehr als die Hälfte der Fälle einvernehmlich gelöst werden. Das Schlichtungsverfahren entlastet somit das Kantonsgericht wie auch die involvierte Verwaltungsstelle. Gleichzeitig profitieren die Angestellten, da der Rechtsstreit zeitnah beigelegt werden kann.

Insbesondere die grossen Gemeinden haben gestützt auf die Regelung im Personalgesetz eigene Schlichtungsstellen für ihre Angestellten errichtet, deren Verfahren in der Regel freiwillig und kostenlos ist. Somit hat nebst den Kantonsangestellten auch ein Teil der Gemeindeangestellten Zugang zu einer Schlichtungsstelle. Für die privatrechtlich angestellten Personen ist seit dem Inkrafttreten der neuen Zivilprozessordnung im Jahr 2011 die vorgängige Anrufung einer Schlichtungsstelle zwingend, bevor ein Gerichtsverfahren eingeleitet werden kann. Zuständig ist die kantonale [Schlichtungsbehörde Arbeit](#) in Luzern, welche administrativ dem Arbeitsgericht zugeordnet ist.

Der Kanton Luzern hat bei der Totalrevision des Personalgesetzes per 1. Januar 2003 die Volksschullehrpersonen sowie die Gemeindeangestellten bewusst vom Geltungsbereich der kantonalen Schlichtungsstelle für öffentlich-rechtliche Angestellte gemäss § 69 Personalgesetz ausgeschlossen und die Organisation der Schlichtungsstelle ganz auf die Zuständigkeit für kantonale Angestellte ausgerichtet. Zu diesem Zeitpunkt hatten auch privatrechtlich angestellte Personen im Kanton Luzern keinen Zugang zu einer dem Gerichtsverfahren vorgelagerten Schlichtungsstelle.

Die Situation hat sich seit Inkrafttreten des Personalgesetzes 2003 geändert und ein Grossteil der Personen, die im Kanton Luzern angestellt sind, hat zum heutigen Zeitpunkt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis Zugang zu einer Schlichtungsstelle. Es soll in Zusammenarbeit mit den Gemeinden geprüft werden, ob und wie den Volksschullehrpersonen der Zugang zu einer Schlichtungsstelle ermöglicht werden soll. Die Ausgestaltung einer solchen Schlichtungsstelle (Organisation, Zusammensetzung, Finanzierung etc.) läge aufgrund der Gemeindeautonomie in der Verantwortung der Gemeinden, wobei die Kosten Teil des Volksschulkostenteilers sind.

Aus diesem Grund beantragen wir Ihrem Rat, die Motion als Postulat erheblich zu erklären.