



Regierungsrat

Luzern, 22. November 2016

## ANTWORT AUF ANFRAGE

A 208

Nummer: A 208  
Protokoll-Nr.: 1218  
Eröffnet: 07.11.2016 / Finanzdepartement

### **Anfrage Kottmann Raphael und Mit. über das Konsolidierungsprogramm KP17 und die Auswirkungen auf das Personal**

Zu Frage 1: Welche Massnahmen zur Sozialverträglichkeit wurden getroffen? Wie lautet die in der Botschaft fehlende Massnahme 5.09?

Wir stimmen dem Anfragenden zu, dass ein Stellenabbau in der kantonalen Verwaltung sozialverträglich erfolgen muss. Dazu bestehen die entsprechenden rechtlichen Vorgaben. Angestellten, welche die Stelle verlieren, ist nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten. Andernfalls haben sie Anspruch auf eine Abfindung von maximal zwölf Monatslöhnen, sofern sie wenigstens zehn Dienstjahre gearbeitet haben und wenigstens 40 Jahre alt sind (§ 25 Personalgesetz, SRL Nr. 51). Zudem lässt das Personalgesetz die Anwendung eines Sozialplans zu (§ 26). Ausgeführt ist dieser in der Verordnung über die Massnahmen bei einem grösseren Stellenabbau (Sozialplan, SRL Nr. 54). Damit besteht ein Instrumentarium, um bei einem Stellenabbau angemessen reagieren zu können. Wir können im Bedarfsfall kurzfristig die Anwendung des Sozialplans beschliessen und festlegen, für welche Organisationseinheiten er gilt. Die entsprechenden Verfahren, erforderlichen Informationen und administrativen Hilfsmittel sind bereits praxiserprobt, letztmals wurde in den Jahren 2005/2006 der Sozialplan angewendet.

Inhaltlich sieht der Sozialplan Folgendes vor:

- Vorsorgliche Massnahmen: Das Ausnutzen der Personalfuktuation, die Förderung der Teilzeitarbeit und schliesslich die konsequente Stellenbewirtschaftung, indem die Stellenbesetzung an ein entsprechendes Bewilligungsverfahren gebunden wird.
- Berufliche Unterstützung der Betroffenen: Beratung und Betreuung und Qualifizierungsmassnahmen (Aus- und Weiterbildungen, Umschulung). Als erste Ansprechstation stehen die Beratungspersonen der Dienststelle Personal zur Verfügung. Zudem besteht ein Netzwerk von externen Beratungspersonen, welche betroffene Angestellte bei der Abklärung der beruflichen Möglichkeiten und während der Stellensuche coachen können.
- Finanzielle Leistungen bis total maximal zwölf Monatslöhne: Abfindungen gemäss Personalgesetz, Verbesserung der Leistungen bei einer vorzeitigen Pensionierung, Lohnüberbrückung bis zum Antritt einer neuen Stelle, Kompensationszahlungen bei Lohneinbussen und schliesslich Umzugskosten.

Zudem können wir in Einzelfällen bei Härtesituationen noch darüber hinausgehende Leistungen zusprechen.

Zu Frage 2: Welche Gelder wurden gesprochen, um den Mitarbeitenden, bei denen bereits klar ist, dass es zu einem Stellenverlust kommt, intern oder extern rechtzeitig bei der Stellensuche zu unterstützen?

In der Botschaft B 55 sind für die Finanzierung von Kompensationsmassnahmen bei der Massnahme 5.09 im Aufgabenbereich H0-4040 Dienstleistungen Personal unter dem Titel "Flankierende Massnahmen zum Projekt KP17 für Stellenabbau (Mehraufwand)" entsprechende Mittel vorgesehen. Diese betragen 2,0 Millionen für das Jahr 2017 und 0,7 Millionen für das Jahr 2018. Diese Mittel stehen unter dem Vorbehalt der Budgetgenehmigung.

Zu Frage 3: Wie viele Stellen werden aufgrund der natürlichen Fluktuation gestrichen beziehungsweise wie viele Stellen werden nach Pensionierungen nicht mehr neu besetzt? Welche Leistungen stehen im Zusammenhang mit diesem Abbau zur Diskussion?

Die Departemente sind gefordert, die Sparmassnahmen im Bereich der Personalkosten umzusetzen. Aufgrund der Arbeitszeiterhöhung des Verwaltungspersonals und der höheren Unterrichtsverpflichtung der Lehrpersonen sowie der Organisationsentwicklungsmassnahmen fallen voraussichtlich von den aktuell 4'700 Stellen bis zu 100 Stellen weg (rund 2 Prozent).

Der grösste Teil des Personalrückgangs kann erfahrungsgemäss durch den natürlichen Abgang von Mitarbeitenden bewältigt werden. Als Orientierungsgrösse dienen die Kenngrössen der Fluktuationsrate:

Fluktuationsraten 2015	Nettofluktuationsrate	Bruttofluktuationsrate
Austritte von Mitarbeitenden aus folgenden Gründen:	Kündigung Arbeitnehmer	Kündigung Arbeitnehmer, Kündigung Arbeitgeber, Auflösung im Einvernehmen, Pensionierung, gesundheitliche Gründe etc. <sup>1</sup>
Alle Angestellten	4,3 %	8,9 %
Verwaltungspersonal	4,7 %	9,4 %
Lehrpersonal	3,4 %	7,9 %

Zahlenmässig liesse sich somit der gesamte Stellenabbau unter Ausnutzung der Fluktuationsrate umsetzen. In der Praxis gelingt dies in vielen Fällen. Hingegen sind Austritte bei Schlüsselfunktionen, von spezialisierten Fachleuten oder Lehrpersonen in bestimmten Fächern nicht ohne entsprechenden Ersatz zu bewältigen.

In vielen Fällen bieten sich zudem Pensenreduktionen an oder ergeben sich aufgrund der höheren Unterrichtsverpflichtung. Heute arbeiten 40,8 Prozent der Verwaltungspersonen und 74,4 Prozent der Lehrpersonen Teilzeit. Pensenreduktionen dürften bei den Verwaltungspersonen mehrheitlich auf freiwilliger Basis möglich sein. Bei den Lehrpersonen ist absehbar, dass diese teilweise Einschränkungen bei den Pensen hinnehmen müssen. Eine Lehrperson, welche beispielsweise 15 Lektionen Fachunterricht erteilt, wird in vielen Fällen weiterhin 15 Lektionen unterrichten, hingegen ist der Beschäftigungsgrad und somit der Lohn infolge der höheren Unterrichtsverpflichtung bis zu 4 Prozent tiefer. Eine Kompensationsmöglichkeit für die betroffenen Lehrpersonen besteht oft nur darin, in Bezug auf die Unterrichtsfächer oder Arbeitgeber zu diversifizieren.

Über ein Viertel der Mitarbeitenden (26,1 %) ist über 55 Jahre alt. Hier ergibt sich ein Potenzial an möglichen vorzeitigen Alterspensionierungen, um Kündigungen weitgehend zu vermeiden. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis unter Wahrung der berechtigten Interessen der oder des Angestellten aus Altersgründen ab Alter 63 beenden. Dabei sind aufgrund

<sup>1</sup> ohne befristete Anstellungen und interne Stellenwechsel

der bestehenden Rechtslage keine Abfindungen möglich, hingegen besteht Anspruch auf eine Arbeitgeber-finanzierte AHV-Ersatzrente.

Zu Frage 4: Bei wie vielen Mitarbeitenden ist bereits klar, dass ihnen rein aus finanziellen Gründen (KP17) gekündigt werden muss (also ohne natürliche Fluktuation)? Welche Begleitmassnahmen zur Abfederung sind bei diesen Mitarbeitenden vorgesehen?

Zurzeit sind die Abbaumassnahmen noch nicht beschlossen und es sind erst Vorbereitungs- und Planungsarbeiten bei den Dienststellen möglich. Wir sind zuversichtlich, dass eine Kündigung nur bei einer kleinen Zahl von Mitarbeitenden erforderlich ist, da die oben beschriebenen Möglichkeiten weitgehend Kündigungen vermeiden.

In Einzelfällen werden wir Massnahmen analog zu den Bestimmungen des Sozialplans ergreifen. Bei einer grösseren Zahl von erforderlichen Kündigungen werden wir über die Anwendung des Sozialplans entscheiden.

Zu Frage 5: Welche Massnahmen werden getroffen, um betroffene Mitarbeitende in einer anderen Funktion in der kantonalen Verwaltung weiter beschäftigen zu können? Wird wieder wie bei Luzern 99 eine "Drehscheibe" eingerichtet?

Schon heute unterstützt die Dienststelle Personal systematisch Mitarbeitende, welche durch Kündigung ihre Stelle verlieren, intern eine Ersatzstelle zu finden. Dabei übernehmen die HR-Berater faktisch die Funktion der damaligen Drehscheibe. Ebenso ist die Stellenbesetzung bereits heute an ein entsprechendes Bewilligungsverfahren gebunden. Kommt der Sozialplan zur Anwendung, ist dieses Bewilligungsverfahren ein fester Bestandteil des Massnahmenpakets.