



---

Regierungsrat

Luzern, 21. Mai 2019

**ANTWORT AUF ANFRAGE**

**A 627**

Nummer: A 627  
Protokoll-Nr.: 537  
Eröffnet: 22.10.2018 / Finanzdepartement

**Anfrage Roth David und Mit. über wie steht die Gesamtregierung zu den Vorkommnissen im Finanzdepartement?**

Zu Frage 1: Wurde die Gesamtregierung über die genauen Gründe der Entlassungen informiert? Wenn ja, wann und wie?

Personalentscheide in den einzelnen Dienststellen werden normalerweise nicht in der Gesamtregierung behandelt, sondern obliegen den Dienststellenleiterinnen und -leitern. Im Rahmen ihrer Rechenschaftspflicht orientieren sie ihre Departementsvorsteherin oder ihren Departementsvorsteher. Es gab bei dem hier angesprochenen Personalentscheid keine Gründe, die Gesamtregierung zu informieren. Hingegen hat der Regierungsrat bereits am 7. Februar 2017 anlässlich der Beantwortung der Anfrage 214 (Kottmann Raphael und Mit. über die KP17-Massnahme "Revision des Schatzungswesens" und deren mittelbare und unmittelbare Folgen für den kantonalen Finanzhaushalt) die sachlichen und personellen Hintergründe diskutiert.

Zu Frage 2: Hat der Dienststellenleiter Steuern den Finanzdirektor formell oder informell, um seine Meinung zu einer Entlassung angegangen? Hat der Finanzdirektor der Entlassung des Abteilungsleiters zugestimmt?

Die Leistungen und das Verhalten des Entlassenen wurden über einen längeren Zeitraum mehrmals bei den periodischen Gesprächen zwischen dem Finanzdirektor und dem Dienststellenleiter diskutiert. Auch hat der Dienststellenleiter den Finanzdirektor über die beabsichtigte Kündigung orientiert. Dieser stand damals und steht auch heute zu der vom Dienststellenleiter ausgesprochenen Kündigung.

Zu Frage 3: Wie beurteilt die Gesamtregierung die Entlassungsgründe damals und heute?

In der Gesamtregierung wurde dieser Personalentscheid nicht behandelt (siehe dazu Antwort zu Frage 1).

Zu Frage 4: Erachtet es der Regierungsrat als problematisch, wenn Kaderpersonen befürchten müssen, dass sie entlassen werden, wenn sie vor Fehlentwicklungen warnen?

Die Kündigung wurde nicht wegen kritischen Äusserungen ausgesprochen, sondern wegen unterschiedlichen Auffassungen in der strategischen Ausrichtung und der operativen Führung der Abteilung Immobilienbewertung. Das Äussern von konstruktiver Kritik ist im Gegenteil erlaubt und auch erwünscht. Über die konkreten Gründe, welche zur Entlassung des Mitarbeiters geführt haben, kann aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes keine Auskunft erteilt werden.

Zu Frage 5: Welche Schritte wurden eingeleitet um im Finanzdepartement wieder eine Kultur der kritischen-konstruktiven Zusammenarbeit zu entwickeln?

Im Finanzdepartement wird eine kritisch-konstruktive Zusammenarbeit gelebt. Die Kündigung wurde nicht wegen kritischen Äusserungen ausgesprochen (siehe dazu Antwort zu Frage 4). Es besteht daher kein Bedarf an Schritten, welche zu einer Kulturveränderung führen müssten.

Zu Frage 6: Welche Instrumente, um die interne Diskussionskultur zu gewährleisten bestehen in den jeweiligen Departementen?

In den Departementen bestehen vielfältige Kommunikationskanäle, welche sich bewährt haben und eine kritisch-konstruktive Zusammenarbeit gewährleisten. So finden beispielsweise regelmässige Sitzungen mit direkten Vorgesetzten, Kadermeetings, Abteilungssitzungen und weiteres mehr statt.

Zu Frage 7: In welchen Departementen sieht der Regierungsrat Handlungsbedarf?

Es besteht in keinem Departement Handlungsbedarf.

Zu Frage 8: Inwiefern wird sichergestellt, dass auch Kaderangestellte Kritik und Warnungen äussern können, ohne von einer Entlassung bedroht zu sein?

Das Äussern von konstruktiver Kritik ist erwünscht, ja wird insbesondere von den Führungskräften gefordert. Dies ist ein bestehendes Kulturelement der Luzerner Verwaltung. Kein Mitarbeiter, keine Mitarbeiterin ist von einer Entlassung bedroht, nur weil er oder sie konstruktive Kritik übt. Dies war im Übrigen auch nicht der Fall bei der Entlassung des Leiters der Abteilung Immobilien der Dienststelle Steuern (siehe dazu Antwort zu Frage 4).