



## **Anfrage Frye Urban und Mit. über die fristlose Freistellung und Entlassung des Professors Dr. Martin Mark von der Theologischen Fakultät der Universität Luzern**

eröffnet am 10. September 2018

### Dringlichkeit:

Über die Klärung der Hintergründe der Freistellung des Professors besteht ein erhebliches öffentliches Interesse. Dies zeigt das grosse mediale Echo und die von mehreren hundert Studenten unterzeichnete Petition, welche die Rücknahme der Freistellung und Entlassung fordert. Auf der Webseite der Studierenden ist zu lesen: «Die theologische Fakultät wie die Uni Luzern und deren Vertreter sind der tragenden Öffentlichkeit und ihren eigenen Wertesprüchen gegenüber Rechenschaft schuldig.»

Der Regierungsrat als oberstes in der Verantwortung stehendes Organ ist gefordert, eine zeitnahe Antwort auf die zahlreichen Fragen zu geben und allfällige Korrekturen einzuleiten. Dies betrifft insbesondere auch eine verwaltungsinterne Überprüfung der Rechtmässigkeit der Kündigung, da die Anstellungsverträge der Universität Luzern dem kantonalen Personalgesetz unterstehen und eine Verzögerung der Antworten sowohl der gekündigten Person als auch der Universität einen erheblichen Reputationsschaden zuzufügen droht. Aus diesen Gründen ist die Dringlichkeit in der oben genannten Causa gegeben.

### Sachverhalt:

Am 27. Juni 2018 eröffnete der Rektor der Universität Luzern, Herr Prof. Dr. Bruno Staffelbach, Herrn Prof. Dr. Martin Mark, Professor und ehemaliger Dekan der Theologischen Fakultät, seinen Beschluss, Herrn Mark zu kündigen und ihn umgehend von seinem Dienstverhältnis freizustellen.

Einem Newsletter und einer Medienmitteilung der Universität vom 19. Juli 2018 ist Folgendes zu entnehmen:

«Die Universität Luzern trennt sich von Prof. Dr. Martin Mark. Martin Mark ist seit dem 1. Februar 2013 Professor für Exegese des Alten Testaments. Die Universität Luzern hat das Arbeitsverhältnis gekündigt und Martin Mark per 31. Juli 2018 freigestellt. Das Vertrauensverhältnis für eine Weiterführung der Anstellung fehlt. Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes macht die Universität keine weiteren Angaben. Die notwendigen Schritte für die Nachfolge werden so rasch als möglich in die Wege geleitet.» (Bruno Staffelbach, Rektor)

Die Dienstverhältnisse der Universität unterstehen dem kantonalen Personalgesetz. Da nach §14 des Personalgesetzes die zuständige Behörde die notwendigen, vorsorglichen Massnahmen trifft, wenn der geordnete Vollzug der dienstlichen Aufgaben gefährdet ist, insinuiert der Newsletter und die Medienmitteilung ein erhebliches, wohl rechtswidriges Fehlverhalten und gefährdet damit in hohem Masse die Reputation der betroffenen Person.

In der Folge wurden zahlreiche Medienberichte veröffentlicht, welche wiederum monieren, dass die Gründe für die Kündigung nicht in einem Fehlverhalten des Gekündigten liegen dürften, sondern gerade umgekehrt, in seinem tadellosen, pflichtbewussten Handeln in der Funktion als Dekan. In dieser Zeit habe er wiederholt auf eklatante Führungsmängel und

fragwürdige Rechnungslegungen hingewiesen und diese Mängel auch in einem über 80-seitigen Bericht dargestellt.

Mehrere hundert Studenten haben eine Petition unterschrieben, in der sie die makellose Arbeit des Professors bekräftigen und seine Wiederanstellung fordern. Ebenso hat der Kirchenrat der Kirchgemeinde Malters, wo der Professor als Pfarrer wirkt, mitgeteilt, dass die Tätigkeit des Seelsorgers in der Pfarrei in jeder Hinsicht ausgezeichnet sei.

In den zahlreichen Medienberichten ist ebenso von verschiedenen Verfahrensfehlern bei der Freistellung und der Kündigung seitens der Universität und somit von Verstössen gegen das Personalgesetz zu lesen, die der Klärung bedürfen.

Aus diesem Sachverhalt ergeben sich folgende Fragestellungen:

Kündigungs- und Freistellungsverfahren:

1. Wurden die dem Ombudsmann der Universität eingegangenen Beschwerden von Mitarbeitenden von diesem in seiner Pflicht zur Unabhängigkeit, Verschwiegenheit sowie Vermittlung zwischen den Konfliktparteien vertraulich behandelt und diese nicht weitergegeben (Statut der Universität Luzern, §25a, Abs. 1 und 3)?
2. Gab es ein vorgängiges Gespräch zwischen dem Dekan als Personalverantwortlicher der Universität und dem betroffenen Professor über seine allfälligen Verfehlungen (Statut der Universität Luzern, §16 Abs.2 lit.a)?
3. Erfolgte eine vorausgehende schriftliche Mahnung, womit eine Wiederholung des bemängelten Verhaltens vorliegt (Personalgesetz des Kantons Luzern, §18 Abs.2 lit.a)?
4. Wurde bei der Kündigungsandrohung (Schreiben des Rektors und des Regierungsrates vom 22. März 2018) der Entscheid des Universitätsrates eingeholt und die Kündigungsfrist eingehalten?
5. Haben der Rektor und der Regierungsrat die an den Professor gemachten Vorwürfe auf ihren Wahrheitsgehalt überprüfen lassen, insbesondere da der Professor diese angeblich wiederholt bestritten hat (Personalgesetz des Kantons Luzern, §13, Abs.1 Administrativuntersuchung bei Verdacht auf Dienstpflichtverletzung)?
6. Wurde dem Beschuldigten das rechtliche Gehör ausreichend gewährt und wurden auf die Stellungnahmen des Beschuldigten und seines Rechtsvertreters eingegangen?
7. Wurden die vom Beschuldigten und seinem Rechtsvertreter eingereichten Unterlagen dem Universitätsrat fristgerecht und vollständig zugestellt, sodass dieser sich umfassend informieren konnte?
8. Wurden die Anschuldigungen im Kündigungsschreiben soweit konkretisiert, dass der Beschuldigte diese entweder nachvollziehen oder auch widerlegen kann?
9. Ist der Regierungsrat bereit, die Kündigung rückgängig zu machen, falls die monierten Kündigungsgründe sich insbesondere durch eine gerichtliche Überprüfung als haltlos und nicht stichhaltig erweisen sollten?

Kritik des Professors an der Führung der Universität und Mängel in der Rechnungslegung:

1. Ist es richtig, dass der Professor in einem ausführlichen Bericht (Reflexion zur Theologischen Fakultät vom 21. April 2018, S.1–82) die während seiner Amtszeit als Dekan gemachten Beobachtungen festgehalten hat, und dieser Bericht der Universitätsleitung, dem Universitätsrat und dem Regierungsrat vorliegt?
2. Ist es richtig, dass diese Beobachtungen aus der Sicht des Professors eine aus der Balance geratene Verteilung der Ressourcen in der Verwaltung, nicht eingehaltene Dienstwege, fehlende Kontrollmechanismen, Kompetenzüberschreitungen, Begünstigungen, verdeckte Finanzströme und Intransparenz in der Budgetierung und Rechnungsführung betreffen?
3. Ist es richtig, dass der Rektor vom Professor bereits vor dem Bericht in verschiedensten Dienstgesprächen zwischen Oktober 2016 und September 2017 umfassend über die Beobachtungen informiert wurde?

4. Ist es richtig, dass bei einer Sitzung mit Rektor Staffelbach, Universitätsrat Zulehner und dem damaligen Dekan Mark entsprechende Restrukturierungen beschlossen, diese aber nie umgesetzt wurden?

Lehren aus dem Vorfall:

1. Wie will der Regierungsrat zukünftig Vorwürfen zur Unternehmensführung und Rechnungslegung bei staatsnahen Organisationen begegnen und diese abklären?
2. Wie will der Regierungsrat zukünftig sicherstellen, dass im Personalwesen sämtliche Gesetze, Verordnungen und Statuten umfassend eingehalten werden?
3. Wie will der Regierungsrat zukünftig eine krisenerprobte Kommunikationsstrategie sicherstellen, sodass weder bei betroffenen Personen noch bei den Organisationen ein Reputationsschaden entsteht?

*Frye Urban*

Koch Hannes

Reusser Christina

Estermann Rahel

Stutz Hans

Hofer Andreas

Schuler Josef

Schneider Andy

Agner Sara

Setz Isenegger Melanie

Sager Urban

Pardini Giorgio

Candan Hasan

Fässler Peter

Ledergerber Michael

Budmiger Marcel