KANTON
LUZERN

Kantonsrat

KANTONSRATSPROTOKOLL

Sitzung vom	8. September 2025
Kantonsratspräsidentin	Widmer Reichlin Gisela

B 56 Teilrevision Personalrecht; Entwurf Änderung des Personalgesetzes / Finanzdepartement

1. Beratung

Für die Staatspolitische Kommission (SPK) spricht Kommissionspräsident Peter Fässler.

Peter Fässler: Die 1. Beratung der Botschaft B 56, Teilrevision Personalrecht, Entwurf Änderung des Personalgesetzes, wurde in der SPK am 20. August 2025 durchgeführt. Unterstützt wurde die SPK in dieser Beratung von Heinz Bösch, Departementssekretär des Finanzdepartementes, der Regierungsrat Reto Wyss vertrat, sowie von Sarah Feer, Leiterin Rechtsdienst der Dienststelle Personal. Zuerst möchte ich auf die Besonderheiten des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses hinweisen. Die Anstellung sowie die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden des Kantons Luzern werden durch das kantonale Personalrecht geregelt. Das Personalrecht ist kantonales, öffentliches Recht. Das Obligationenrecht (Zivilrecht) wird bei den öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen nicht angewendet. Im Unterschied zu einer zivilrechtlichen Anstellung werden die Rechte und Pflichten im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis nicht durch Vereinbarung, sondern durch Gesetz und Verordnung geregelt. Für die Arbeitsverhältnisse der Angestellten von öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften, an denen der Kanton eine Mehrheitsbeteiligung hält, gelten die Vorschriften dieses Gesetzes ebenfalls. Öffentlich-rechtliche rechtsfähige Anstalten und Körperschaften, an denen der Kanton ohne Mehrheit beteiligt ist, können die Arbeitsverhältnisse selbst regeln. Sie sind jedoch verpflichtet, das absolute Lohnminimum und das Lohnmaximum gemäss der Besoldungsordnung für das Staatspersonal einzuhalten und ihre Angestellten bei der Luzerner Pensionskasse (LUPK) zu versichern. Nun komme ich zur Beratung in der SPK. Vor der Eintretensdebatte galt es, die von den Mitgliedern eingereichten neuen Fragen zur Teilrevision des Personalrechts zu klären. Die Fragen drehten sich vorwiegend um personalrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Universität Luzern. Denn das Personal- und Besoldungsrecht des Kantons gilt grundsätzlich auch für das Universitätspersonal, jedoch mit einigen Abweichungen. Sarah Feer konnte uns über diese Aspekte kompetent Auskunft geben. In ihren Eintretensvoten begrüssten alle Parteien diese Teilrevision des Personalrechtes und sind auf die Vorlage eingetreten. Unbestritten war, dass Anstellungen beim Kanton neu durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag statt durch eine Wahl geregelt werden und dass eine Vereinfachung des Rechtsmittelsystems vorgesehen ist. Nicht einig waren wir bei den Entscheidungskompetenzen von Dienststellenleitenden. Das gleiche gilt für die Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die neu gesetzlich

geregelt werden sollen. Auf diesen Punkt komme ich später zurück. Die Kommission trat einstimmig auf die Beratung ein. Die einzelnen Parteien werden in ihren Eintretensvoten auf die für sie wichtigen Details dieser Teilrevision eingehen. Ich möchte ihnen daher nicht den Wind aus den Segeln nehmen und Sie vor Wiederholungen verschonen. In der Detailberatung wurden Anträge zum Mitspracherecht der Angestellten, zu den vorgesehenen Abweichungen dieses Gesetzes, zur Art der Kommunikation mit den Arbeitnehmenden, zur Einsicht in die Personalakte und zum Instruktionsrecht für die Arbeitgebervertretenden eingebracht und abgelehnt oder zurückgezogen. Eine längere Diskussion ergab der Gesetzesartikel, in welchem der Kanton weitere finanzielle Beiträge zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorsehen kann. Einer Mehrheit der Kommission war dieser Passus zu ungenau. Sie hegte die Befürchtung, dass der Kanton seine Sozialleistungen aufgrund dieses Gesetzesartikels weiter ausbauen könnte. Das Argument, dass damit nur die rechtliche Grundlage für eine bestehende Praxis geschaffen würde, verfing bei dieser Mehrheit nicht. Der Antrag, dass das Finanzdepartement damit beauftragt wird, bis zur 2. Beratung der Botschaft in der SPK eine präzisere Formulierung der Bestimmung vorzuschlagen, die verhindert, dass es auf Basis der Bestimmung später zu einem Ausbau von Sozialleistungen kommt, wurde mit 9 zu 4 Stimmen angenommen. In der Gesamtabstimmung wurde der Änderung des Personalgesetzes einstimmig zugestimmt. Weiter wurde beschlossen, die Beratung mit Fraktionssprechende durchzuführen und eine Medienmitteilung zu verschicken. Ich bitte Sie, dem Entscheid der SPK zu folgen und der Gesetzesänderung zuzustimmen.

Für die Mitte-Fraktion spricht Beatrix Küttel.

Beatrix Küttel: Die Mitte-Fraktion unterstützt die Änderungen des Personalgesetzes gemäss Botschaft. Dass die Anstellung neu durch Vertrag statt durch Wahl erfolgen soll, ist die konsequente Weiterentwicklung nach der Abschaffung des Beamtenstatus. Es ist richtig und zeitgemäss, dass die Arbeitnehmenden nun ebenfalls mit ihrer Unterschrift dem Anstellungsverhältnis zustimmen können. Über eine gewisse Zeit wird es Mitarbeitende mit Wahlurkunde aber auch mit Vertrag geben. Es macht deshalb Sinn, dass das Rechtsmittelsystem für alle Angestellten von öffentlich-rechtlichen Körperschaften vereinheitlicht und vereinfacht wird. Die Delegation von personalrechtlichen Entscheiden von den Dienststellenleitenden an die Abteilungsleitenden entspricht dem Grundsatz der Verantwortungsdelegation an die richtige Stelle. Diese Delegationsmöglichkeit macht die Verwaltung effizienter und fördert die Motivation des Kaders mit Führungsaufgaben. Ebenso begrüssen wir, dass die Beiträge zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die heute schon in speziellen Fällen ausgerichtet werden, nun mit einem Passus im Gesetz abgestützt werden. Ob öffentlich-rechtliche Körperschaften und Anstalten dem kantonalen Personalgesetz unterstellt sind, wird nun aufgrund einer klar definierten Grösse, der Beteiligung durch den Kanton, festgesetzt. Dies schafft Klarheit unter den Anstalten. Die weiteren Änderungen bezüglich Datenschutz, Schadenminderungspflicht bei arbeitsunfähigen Mitarbeitenden, Regelung für Rückforderungen wie auch die neuen Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung unterstützen wir ebenfalls. Die Mitte-Fraktion erachtet die vorgeschlagenen Änderungen des Personalgesetzes als sinnvoll und im Sinn der Mitarbeitenden. Die Änderungen fördern aber auch die Effizienz der Verwaltung und leisten einen Beitrag zum inneren Bürokratieabbau. Die Mitte Fraktion tritt deshalb auf die Vorlage und stimmt ihr einstimmig zu.

Für die SVP-Fraktion spricht Isabelle Kunz-Schwegler.

Isabelle Kunz-Schwegler: Die SVP-Fraktion nimmt zur Kenntnis, dass mit der Teilrevision des Personalgesetzes eine punktuelle Anpassung der bestehenden Regelungen angestrebt

wird. Wir anerkennen das Anliegen, das Personalrecht zu modernisieren und an die heutigen Anforderungen anzupassen. Die SVP steht für ein schlankes, effizientes und transparentes Staatswesen. In diesem Sinn unterstützen wir die Bestrebungen, die Personalgrundlagen klarer zu definieren – insbesondere im Hinblick auf kantonsnahe Betriebe und Beteiligungen. Die Einführung eines öffentlich-rechtlichen Vertragsverhältnisses anstelle einer Wahl ist zeitgemäss und schafft Flexibilität. Die Digitalisierung im Personalbereich begrüssen wir. Es ist uns aber wichtig, dass diese mit Augenmass erfolgt. Der Schutz sensibler Personaldaten muss jederzeit gewährleistet sein, damit das Vertrauen der Mitarbeitenden in den Umgang mit ihren Daten gestärkt wird. Besonders kritisch beurteilen wir die geplante Übertragung personalrechtlicher Entscheidungskompetenzen an Abteilungsleitende. Die SVP steht für klare Verantwortlichkeiten und transparente Führungsstrukturen. Wenn Entscheide über Anstellungen, Kündigungen oder disziplinarische Massnahmen künftig vermehrt auf untere Führungsebenen delegiert werden droht eine Fragmentierung der Personalpolitik. Eine einheitliche Regelung auf Kantonsebene ist nicht mehr gewährleistet. Eine zu weit gehende Delegation kann zu Ungleichbehandlungen führen. Der Paragraf, der die finanzielle Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie regelt, hat wie bereits durch den Kommissionspräsidenten ausgeführt zu Diskussionen geführt. Die Formulierung ist sehr offen. Wir sind der Meinung, dass die Ungleichbehandlung der Kantonsangestellten gegenüber Mitarbeitenden in der Privatwirtschaft bereits heute gross ist und mit dieser Bestimmung der Graben weiter vergrössert wird. Es sollte nicht ein Gefäss geschaffen werden, in welchem später alle zusätzlichen Leistungen, die man ausrichten möchte, untergebracht werden können. Die SVP-Fraktion lehnt eine Ausweitung staatlicher Unterstützungsleistungen im Personalbereich ab, wenn sie nicht klar begründet und finanziell tragbar sind. Dieser Punkt wurde zur Präzisierung zurückgewiesen und wird anlässlich der 2. Beratung in der Kommission nochmals diskutiert. Der Regierungsrat beabsichtigt mit dieser Botschaft, das Instruktionsrecht für Arbeitgebervertretungen abzuschaffen. Die SVP steht diesem Vorhaben kritisch gegenüber. Arbeitgebervertretende sollten die Interessen des Arbeitgebers vertreten. Positiv beurteilen wir die Einführung einer Schadensminderungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit sowie die rechtliche Grundlage für Rückforderungen fehlerhafter Zahlungen. Diese Massnahmen stärken die Verantwortung der Mitarbeitenden und entlasten den Kanton als Arbeitgeber. Die SVP-Fraktion tritt auf die Vorlage ein und stimmt dieser zu.

Für die FDP-Fraktion spricht Nadine Koller-Felder.

Nadine Koller-Felder: Die vorliegende Teilrevision des Personalgesetzes bringt punktuelle, aber wichtige Anpassungen, um das kantonale Personalrecht zeitgemäss und praxistauglich zu halten. Die Umstellung von der Anstellung per Wahl auf eine vertragliche Regelung ist aus unser Sicht ein logischer Schritt und entspricht modernen arbeitsrechtlichen Grundsätzen. Und auch die daraus folgenden Änderungen im Rechtsmittelweg sind für uns nachvollziehbar. Auch die Möglichkeit, personalrechtliche Entscheide an Abteilungsleitungen zu delegieren, erachten wir als sinnvoll. Insbesondere in grösseren Departementen können Entscheidungen so praxisnäher und effizienter getroffen werden. Wir vertrauen darauf, dass die zuständigen Leitungen verantwortungsvoll einschätzen können, in welchen Fällen eine solche Delegation zielführend ist. Entscheidend ist für uns, dass die Zuständigkeiten klar geregelt sind und die Gesamtverantwortung bei der Dienststellenleitung verbleibt. Die klare Definition, für welche öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften des Kantons Luzern das Personalrecht Geltung haben soll, unterstützen wir. Gleichzeitig hat die Teilrevision bei uns auch Diskussionen ausgelöst. Dies insbesondere im Zusammenhang mit der bereits heute ausgerichteten besonderen Sozialzulage, dem Soziallohn und den Betreuungsbeiträgen. Diese freiwilligen Leistungen lassen ein Ungleichgewicht zur

Privatwirtschaft erkennen. Wir anerkennen die Vorbildrolle des Kantons als Arbeitgeber, der Beruf und Familie vereinbaren will. Trotzdem muss aufgepasst werden, dass es nicht dauerhaft zu einer Wettbewerbsverzerrung zur Privatwirtschaft kommt. Eine gewisse Sensibilität ist angezeigt. Deshalb setzen wir uns in der Kommission auch für eine präzisiere Bestimmung von § 37 Absatz 3 ein, damit die Ausgestaltung von zusätzlichen Leistungen transparent, zielgerichtet und verhältnismässig bleibt. Abschliessend ist festzuhalten, dass die FDP-Fraktion auf die Vorlage eintreten und dieser zustimmen wird.

Für die SP-Fraktion spricht Maria Pilotto.

Maria Pilotto: Das kantonale Personalrecht bildet die Grundlage für das Arbeitsverhältnis beim Kanton Luzern sowie bei zahlreichen kantonsnahen Betrieben und auch Gemeinden. Auf die Gefahr hin, dass ich mich wiederhole, möchte ich zu Beginn etwas klarstellen: Heute wirken wir nicht als Wirtschaftsgestalterinnen oder Vertreterinnen der Privatwirtschaft, sondern als Arbeitgeberinnen gegenüber wohl über 10 000 Mitarbeitenden, die irgendwie Bezüge zum Personalgesetz haben. Wir geben der Regierung und den Führungskräften der Verwaltung den Rahmen, damit sie auch in der Zeit des breiten Fachkräftemangels gute Mitarbeitende finden, halten und diese sich entwickeln können. Mitarbeitende, die allesamt Aufgaben für die öffentliche Hand erfüllen. Die vorliegende Teilrevision enthält aus Sicht der SP-Fraktion sinnvolle Ansätze zur Aktualisierung. Die Einführung eines öffentlich-rechtlichen Vertragsverhältnisses anstelle einer Wahl ist zeitgemäss und stärkt die gleichberechtigte Partnerschaft zwischen dem Kanton als Arbeitgeber und den einzelnen Mitarbeitenden. Auch die geplante gesetzliche Verankerung bestehender Regelungen – etwa zur Schadensminderungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit oder zum Rückforderungsrecht bei fehlerhaften Zahlungen – sollen nicht nur Rechtssicherheit schaffen, sondern auch dazu dienen, die Kommunikation dieser Pflichten an die Mitarbeitenden zu verbessern. Vielen betroffenen Mitarbeitenden war dies anscheinend nicht bewusst, so dass diese rechtliche Klärung auch eine Verpflichtung der Regierung ist, das Personal besser zu informieren. Mit der vorliegenden Teilrevision des Personalrechts hält die fortschreitenden Digitalisierung auch im Bereich der Personaldaten Einzug. Aus unserer Sicht muss für diejenigen Mitarbeitenden der Verwaltung, die mit Personaldaten arbeiten, jederzeit klar sein, welche Verantwortung sie tragen. Ebenfalls müssen Mitarbeitende transparent darüber informiert sein, was mit ihren Daten geschieht, wo diese gespeichert sind und wie sie bearbeitet werden. Und dass dem mit den bestehenden Datenschutzgrundlagen sowie der vorliegenden Teilrevision so ist, wurde uns in der Beratung zugesichert. Ebenso, dass die Mitarbeitenden jederzeit Einsicht darüber nehmen können, was über sie gespeichert ist. Dies stärkt das Vertrauen der Mitarbeitenden in den Kanton als Arbeitgeber. Mit der Teilrevision will die Regierung auch endlich die kantonalen Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie rechtlich festhalten. Die SP Fraktion begrüsst diesen Schritt, die ergänzenden Unterstützungen für Mitarbeitende mit Familienpflichten auch gesetzlich zu verankern. Dies entspricht nicht zuletzt dem personalpolitischen Grundsatz, den wir uns als Kanton selbst gegeben haben. Gerne setzten wir uns auch anlässlich der 2. Beratung dafür ein, dass wir diesen Weg weitergehen. Dass die Regierung die Weisungsbefugnisse gegenüber der Arbeitgebendenvertretung der LUPK in dieser Teilrevision aufhebt, ist zu begrüssen. Dies bringt Klärung in Governance-Fragen und es ist zu begrüssen, dass die Regierung hier die Aufarbeitungen aus dem Vbl-Skandal einarbeitet. Mit der Teilrevision des Personalrechts hat die Regierung auch festgelegt, für welche Beteiligungen die kantonale Personalgesetzgebung wie gelten soll. Durch die vorliegende neue Regelung der Personalgrundlagen wird die Transparenz für Mitarbeitende gestärkt. Das ist sehr zu begrüssen, da die verschiedenen Organisationen auch im Fachkräftemarkt aktiv sind und klare, sowie fortschrittliche

Arbeitsbedingungen helfen, gute Leute zu gewinnen. Auch Minderheitsbeteiligungen müssen richtigerweise verpflichtend Elemente aus dem kantonalen Personalgesetz wie Lohnminima und -maxima sowie die Mitgliedschaft bei der LUPK berücksichtigen. Mit unserem Antrag werden wir darauf eingehen, dass der Einbezug der Mitarbeitenden und die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit ebenso wichtig sind. Die SP-Fraktion tritt auf die Vorlage ein und stimmt dieser zu.

Für die Grüne Fraktion spricht Barbara Irniger.

Barbara Irniger: Die Grünen begrüssen die vorgeschlagenen Anpassungen im Personalrecht im Grundsatz. Die Anpassung des Geltungsbereichs auf Betriebe mit Mehrheitsbeteiligung des Kantons ist richtig. Wo der Kanton die Mehrheit hält, soll er auch als öffentlicher Arbeitgeber klare Vorgaben machen können. Das schafft Transparenz und stärkt gleichzeitig die Vorbildfunktion des Kantons. Auch der Wechsel vom Wahlverfahren zum öffentlich-rechtlichen Vertrag ist ein logischer Schritt. Er bringt Klarheit ins Anstellungsverhältnis und ersetzt ein überholtes Modell. Die Digitalisierung verändert die Personalrekrutierung. Der Kanton geht diesen Weg mit, was wir begrüssen. Dabei ist es für uns zentral, dass Datenschutz und Persönlichkeitsrechte strikt gewahrt bleiben. Besonders bei Datenanalysen und dem Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) ist hohe Sorgfalt nötig. Wichtig sind transparente Informationen und die Einwilligung der Betroffenen. Ein sehr zentrales Anliegen der Grünen Fraktion ist die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir unterstützen die gesetzliche Verankerung der Betreuungsbeiträge im Vorschulalter und die Möglichkeit zur Auszahlung von Soziallohn. Auch die Option, dass der Kanton zusätzliche finanzielle Beiträge leisten kann und will bei Bedarf, begrüssen wir klar. So kann das bestehende System sinnvoll ergänzt werden, wenn es die Entwicklung erfordert. Auch hier muss der Kanton unserer Meinung nach klar eine Vorbildfunktion übernehmen, die auch auf das Umfeld und die Wirtschaft ausstrahlen kann. Grundsätzlich halten wir es für richtig, dass Abteilungsleiterinnen und -leiter Kompetenzen für Personalentscheide übernehmen können. Sie kennen die Mitarbeitenden und können besser einschätzen, wer ins Team passt. Wir waren bezüglich der Weitergabe der Kompetenzen ebenfalls etwas skeptisch und ob es eine stärkere Regelung braucht. Wir erwarten, dass diese Regelung fair und sorgfältig angewendet wird. Sonst besteht ein Restrisiko der ungleichen Behandlung von Mitarbeitenden. Die Grüne Fraktion unterstützt die vorgeschlagenen Anpassungen und stimmt der Vorlage zu.

Für die GLP-Fraktion spricht Mario Cozzio.

Mario Cozzio: Wir Grünliberale anerkennen den Bedarf, das Personalrecht zu aktualisieren und teils bereits bestehende Vorgänge ins Gesetz zu überführen. Die GLP-Fraktion begrüsst die klare Abgrenzung und die Anpassung des Geltungsbereichs an den Beteiligungsgrad für öffentlich-rechtliche Körperschaften und Anstalten. Die Harmonisierung fördert Transparenz und Rechtsklarheit. Der Wechsel vom Wahlverfahren hin zu öffentlich-rechtlichen Verträgen bei Anstellungen ist zeitgemäss und schafft Flexibilität. Dies stärkt die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber. Ebenfalls beurteilen wir die Förderung der finanziellen Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie als wichtig; ein Thema, dass die GLP seit ihrer Gründung vorantreibt. Die Verankerung der Betreuungsbeiträge und des Soziallohns im Gesetz stärkt dieses Anliegen und unterstreicht die Vorbildrolle des Kantons. In diesem Sinn geht es auch nicht um eine Ausweitung dieser Leistungen, sondern um die Schaffung der gesetzlichen Grundlage. Wir sehen eine entsprechende gesetzliche Grundlage nicht als Konkurrenz zur Privatwirtschaft, sondern viel eher als Anreiz, sich im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entwickeln. Weiter garantiert die Erweiterung der Entscheidungsbefugnisse der Abteilungsleitenden eine höhere Effizienz und eine vergleichbar mit der Privatwirtschaft praxisorientierte Arbeitsweise. Zudem erhalten die

Dienststellenleitenden mehr Raum für ihre eigenen Aufgaben. Auch in der Bildung sind diese Befugnisse längst bekannt und in Kraft. Klarere Regelungen zur Kompetenzübertragung wären hier jedoch wünschenswert. Dass die Gesamtverantwortung nach wie vor bei den Dienststellenleitenden liegt, entschärft allfällige Vorbehalte zumindest gewissermassen. Die GLP-Fraktion unterstützt die vorgeschlagenen Änderungen somit insgesamt und sieht diese als wichtigen Schritt hin zu einem modernen und effizienten Personalrecht im Kanton Luzern. Wir treten auf die Vorlage ein und stimmen ihr zu. Den Antrag der SP-Fraktion lehnen wir ab, da wir das bestehende Gefäss als ausreichend erachten.

Für den Regierungsrat spricht Finanzdirektor Reto Wyss.

Reto Wyss: Das Wesentliche wurde vom Kommissionspräsidenten und den Fraktionssprechenden bereits ausgeführt. Ich kann mich deshalb relativ kurz halten. Bei der Anpassung des Personalrechts geht es in erster Linie darum, die aktuelle rechtliche Grundlage den tatsächlichen Gegebenheiten anzupassen. Diese Anpassungen umfassen unbestrittene Bereiche, beispielsweise den Ersatz der Wahlurkunde durch einen Vertrag. Bezüglich der Delegierung der Zuständigkeit an die Abteilungsleitenden gibt es eine klare Formulierung und es besteht keine Gefahr einer weiteren Delegierung. Hier sind wir darauf angewiesen, schlicht und einfach die Praxis leben zu können und die Realitäten im Gesetz richtig abzubilden. Ich erwähne gerne das Beispiel einer kantonalen Schule. Wäre es nicht möglich die entsprechenden personalrechtlichen Massnahmen durch eine Abteilungsleiterin oder einen Abteilungsleiter umsetzen zu lassen, könnte der Rektor einer Kantonsschule die entsprechenden Gespräche mit den Lehrpersonen nicht führen, sondern nur der oder die Dienststellenleitende des Departementes. Das ist schlicht nicht möglich. In der Kommissionsberatung haben Sie gewünscht, dass wir für § 37 Absatz 3, wo es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht, im Hinblick auf die 2. Beratung eine präzisere Formulierung vorschlagen. Das nehmen wir gerne entgegen und werden Ihnen einen entsprechenden Vorschlag unterbreiten. Ich bitte Sie, der Vorlage, wie Sie aus der Kommission hervorgegangen ist, zuzustimmen.

Der Rat tritt auf die Vorlage ein.

Antrag Maria Pilotto zu § 1 Abs. 4bis: Für die Arbeitsverhältnisse der Angestellten von öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften, an denen der Kanton eine Mehrheitsbeteiligung hält, gelten die Vorschriften dieses Gesetzes. Öffentlich-rechtliche rechtsfähige Anstalten und Körperschaften, an denen der Kanton ohne Mehrheit beteiligt ist, können die Arbeitsverhältnisse selbständig regeln. Sie sind jedoch verpflichtet, das absolute Lohnminimum und das Lohnmaximum gemäss der Besoldungsordnung für das Staatspersonal vom 12. September 2011 einzuhalten und ihre Angestellten bei der Luzerner Pensionskasse zu versichern. Ebenfalls muss das Mitspracherecht der Angestellten in Personalangelegenheiten im Sinne von § 61 Personalgesetz (SRL Nr. 51) gewährleistet werden.

Für die Staatspolitische Kommission (SPK) spricht Kommissionspräsident Peter Fässler.

Peter Fässler: Der Antrag lag der SPK vor und wurde mit 10 zu 3 Stimmen abgelehnt. Ich bitte Sie, der Kommission zu folgen.

Maria Pilotto: In diesem Absatz definiert das revidierte Personalrecht Mindestvorgaben für Minderheitsbeteiligungen. Unser Antrag bezieht sich lediglich auf die Ergänzung mit dem letzten Satz. Wie bisher sind das die Lohnminima und -maxima sowie die Versicherung der Mitarbeitenden bei der Luzerner Pensionskasse LUPK. Die SP-Fraktion beantragt nun, noch einen dritten verpflichtenden Aspekt zu ergänzen, nämlich die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit. Zu den Personalgrundsätzen im Kanton Luzern gehört auch das sozialpartnerschaftliche Verhalten, das heisst die geregelte, respektvolle und konstruktive

Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden. Dies ist in unseren kantonalen Personalgrundsätzen als erster Punkt genannt. Es ist unser wichtigster Grundsatz. Unter § 61 wird dies im Personalgesetz differenziert. Es geht unter anderem um die Mitsprache der Angestellten und Information der Personalverbände sowie um eine Kommission, die aus Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden zusammengesetzt ist – wie übrigens die Pensionskassenkommission auch. Es geht darum, dass man diese Zusammenarbeit regelt. Dies lebt der Regierungsrat heute für die Kernverwaltung mit der sogenannten paritätischen Personalkommission. Auch andere Beteiligungen haben solche Gremien bereits. Es geht also nicht darum, alles neu zu erfinden, jedoch sollen diese nicht zufällig sein. Es ist im Interesse unseres Rates, dass wir die Zusammenarbeit der Führung mit den Mitarbeitenden auch bei Minderheitsbeteiligungen höher gewichten. Die betroffenen Beteiligungen müssen das nicht alle gleich machen, lediglich im Sinn der vom Kanton gelebten Sozialpartnerschaft. Gerade weil die Minderheitsbeteiligungen eine grösstenteils unabhängige Personalpolitik machen, kann es nicht sein, dass sie allenfalls in der Kantonalen Paritätischen Personalkommission irgendwie mitgedacht werden sollen. Die Mitsprache der Angestellten soll nahe an ihrem Arbeitsalltag geregelt werden. Und das kann man mit einer eigenen Personalkommission vor Ort. Der Bedarf nach einer guten Zusammenarbeit zeigt sich auch in den Fragen der Mitarbeitenden. Da die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit in unserem Personalgesetz den erstgenannten Grundsatz darstellt, ist aus unserer Sicht das Personalgesetz selbst der richtige Ort, um diese Verpflichtung auch für Minderheitsbeteiligungen zu regeln.

Barbara Irniger: Die Grüne Fraktion stimmt dem Antrag zu. Wir finden es einen guten dritten Grundsatz für die Unternehmen mit Minderheitsbeteiligungen, weil wir Sozialpartnerschaften als besonders wichtig erachten. Wenn auch Anstalten und Körperschaften mit Minderheitsbeteiligungen direkt in der Diskussion mit den Sozialpartnerschaften mitwirken können, werden das Vertrauen und die Legitimität der Entscheide gestärkt. Mit der direkten Diskussion mit den Sozialpartnern ohne einen Umweg über den Kanton können sich die Anstalten und Körperschaften zielgerichtet und direkt einbringen. Wenn die Anliegen direkt deponiert werden können, finden diese ein deutlich stärkeres Gehör, es erfolgt kein Informationsverlust und stärkt die Arbeitnehmenden.

Nadine Koller-Felder: Die FDP-Fraktion lehnt diese Regelung ab. Bei selbständig öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften, bei denen der Kanton ohne Mehrheit beteiligt ist, trägt nicht der Kanton die Hauptverantwortung. Deshalb ist es nicht angezeigt, ihnen zusätzliche Vorschriften aufzuerlegen. Die Kompetenz zur Regelung von Mitspracherechten des Personals soll in ihrer Verantwortung liegen.

Beatrix Küttel: Den Antrag der SP-Fraktion lehnen wir ab. Es wäre ein Widerspruch, wenn öffentlich-rechtliche Anstalten, die sich nicht an das Personalrecht des Kantons halten müssen, trotzdem in diesem mitsprechen dürfen. Den entsprechenden Anstalten und Körperschaften soll es grundsätzlich freigestellt sein, bei Bedarf ein eigenes Mitsprachegefäss für ihre Arbeitnehmenden zu schaffen oder eben nicht.

Für den Regierungsrat spricht Finanzdirektor Reto Wyss.

Reto Wyss: Die Mitsprache der Mitarbeitenden über die Personalorganisationen findet bereits heute statt. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, ihre Anliegen über ihre Vertretungen einzubringen. Das ist mit § 61 entsprechend gewährleistet. In der paritätischen Kommission werden nicht nur Themen der eigentlichen Kernverwaltung besprochen, sondern es geht um die umfassenden Anliegen der Mitarbeitenden. Die Dienststelle Personal ist eine klassische Querschnittsorganisation und nimmt selbstverständlich die Anliegen aller Mitarbeitenden auf. Ich bitte Sie daher, den Antrag abzulehnen.

Der Rat lehnt den Antrag mit 80 zu 27 Stimmen ab.

In der Gesamtabstimmung stimmt der Rat der Änderung Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz, PG), wie sie aus der Beratung hervorgegangen ist, mit 108 zu 0 Stimmen zu.