

Luzern, 3. Februar 2026

ANTWORT AUF ANFRAGE**A 589**

Nummer: A 589
Protokoll-Nr.: 124
Eröffnet: 27.10.2025 / Finanzdepartement

Anfrage Pilotto Maria und Mit. über den Einbezug der Personalverbände gemäss Personalgesetz – gelebte Sozialpartnerschaft oder reine Formsache?

Frage 1: Wie stellt der Regierungsrat sicher, dass die Personalverbände gemäss Personalgesetz bei wesentlichen personalpolitischen Fragen frühzeitig und ernsthaft einbezogen werden?

Viermal jährlich findet eine Sitzung der paritätischen Personalkommission (PAPEKO) beziehungsweise des Ausschusses mit der Leitung der Dienststelle Personal statt. Dort besteht für die Personalverbände die Möglichkeit, Traktanden einzugeben, sich über die wichtigsten Geschäfte zu informieren und sich bei relevanten Vorhaben aktiv einzubringen beziehungsweise mitzuarbeiten. Anliegen und offene Punkte werden diskutiert und es wird nach gemeinsamen Lösungen gesucht. Der Finanzdirektor leitet eine dieser vier Sitzungen und stellt sich direkt den Fragen der Personalorganisationen. Die übrigen drei Sitzungen werden vom Leiter der Dienststelle Personal geführt.

Frage 2: Wie beurteilt der Regierungsrat die Qualität und die Wirksamkeit dieses Einbezugs aktuell?

Man begegnet sich in der PAPEKO auf Augenhöhe und die gegenseitigen Interessen werden eingebracht und gehört. Anträge der Arbeitsgemeinschaft Luzerner Personalverbände (ALP), wie zum Beispiel hinsichtlich der jährlichen Lohnforderungen, werden in der PAPEKO-Sitzung besprochen und durch den Finanzdirektor in die Budgetdiskussionen des Regierungsrates eingebracht.

Frage 3: Inwiefern werden Rückmeldungen und Anliegen der Personalverbände berücksichtigt? Und wie erfahren das Personal, der Kantonsrat sowie die Öffentlichkeit davon (bezüglich einzelner Anliegen und bezüglich dieser Sozialpartnerschaft im Allgemeinen)?

Die Personalverbände haben Gelegenheit, sich einzubringen und ihre Anliegen vorzubringen. Dem Arbeitgeber Kanton Luzern ist es ein Anliegen, die Personalverbände in den aktuellen Entwicklungen mitzunehmen. Das Personal, der Kantonsrat und die Öffentlichkeit erfahren

davon, wenn aus den Diskussionen Rechtsänderungen initiiert, neue Benefits eingeführt oder anderweitige personalrelevante Änderungen angestossen werden. Die Personalorganisationen werden bei Gesetzesänderungen im Bereich des Personalrechts standardmässig zur Vernehmlassung eingeladen.

Frage 4: Wie erfolgt der Einbezug der Personalverbände in den ausgelagerten Organisationen mit öffentlichem Auftrag, die sich am kantonalen Personalrecht orientieren? Ist dies im Sinn des ersten personalpolitischen Grundsatzes des Personalgesetzes ausreichend?

Jede Änderung, die aufgrund des sozialpartnerschaftlichen Austauschs zwischen dem Arbeitgeber Kanton Luzern und den Personalverbänden initiiert wird, hat auch Wirkung für die ausgelagerten Organisationen, sofern sich diese grundsätzlich oder im betreffenden Bereich am kantonalen Personalrecht orientieren. Sämtliche Personalverbände können ihre Anliegen von sich aus einbringen und sich insbesondere im Rahmen von Vernehmlassungsverfahren äussern. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 5 verwiesen.

Frage 5: Sieht der Regierungsrat Handlungsbedarf, um die Sozialpartnerschaft auch in diesen ausgelagerten Bereichen zu stärken oder verbindlicher zu regeln?

Es ist vorwegzunehmen, dass ausgelagerte Bereiche häufig eigenes Personalrecht anwenden und nur ergänzend auf das Personalrecht des Kantons Luzern verweisen. Entsprechend wenden diese eigene Regelungen zum Einbezug der Personalorganisationen an. Das in der Anfrage auch erwähnte Luzerner Kantonsspital LUKS ist eine Aktiengesellschaft mit gemeinnütziger Zweckbestimmung nach Artikel 620 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts ([SR 220](#)). Die Anstellungen richten sich nach dem [Gesamtarbeitsvertrag](#).

Die Abklärungen beim Sozialversicherungszentrum und für die Hochschulen beispielhaft bei der Universität Luzern (UniLU) haben ergeben, dass die Personalorganisationen dort bestens in personalpolitische und personalrechtliche Prozesse eingebunden sind. Während es an der UniLU zwei eigene Personalverbände gibt für verschiedene Interessen- beziehungsweise Angestelltengruppen, berücksichtigt das WAS grundsätzlich den LSPV. Darüber hinaus gibt es am WAS eine Personalkommission, die für die Anliegen der Mitarbeitenden einsteht.

Bei der UniLU gibt es zwei verschiedene Personalorganisationen: Die Mittelbauorganisation ([MOL](#)) und die Organisation des administrativen, technischen und weiteren Personals ([ATOL](#)). Die Delegierten dieser Organisationen wirken in verschiedenen Organen der UniLU mit. Darüber hinaus findet ein regelmässiger Austausch mit Mitgliedern der Universitätsleitung statt. Die beiden Personalorganisationen führen zudem auf dem Portal der UniLU eigene Webseiten mit allen nötigen Informationen. Ihnen werden auf Anfrage hin Räumlichkeiten an der UniLU zur Verfügung gestellt und sie dürfen Informationsbroschüren im Eingangsbereich auflegen.

Der Einbezug des gesamten Hochschulpersonals ist bei allen drei Hochschulen sichergestellt. Es bestehen institutionalisierte Austauschgefässe.

Das WAS ist mit wenigen Ausnahmen von Gesetzes wegen dazu verpflichtet, das Personalrecht des Kantons Luzern anzuwenden. Das WAS hat deshalb keinen direkten Kontakt zu einer Personalorganisation und es findet auch kein regelmässiger Austausch statt. Alle WAS-Mitarbeitenden werden jedoch vor dem Stellenantritt im Rahmen der Zustellung von relevanten Anstellungsunterlagen schriftlich auf den LSPV hingewiesen. Im Weiteren werden alle Mitarbeitenden ab Eintritt regelmässig über das Bestehen und die Aufgaben der WAS-Personalkommission informiert. Die Geschäftsleitung WAS hat eine positive Haltung gegenüber Informationen der Personalverbände vor Ort in den Räumlichkeiten des WAS. Nach Bezug des Standortes Eichhof West ab Sommer 2026 könnten solche stattfinden.

Aufgrund dieser Auskünfte sieht der Regierungsrat keinen Handlungsbedarf. Beim WAS haben Vereinbarungen oder Verhandlungen zwischen dem Kanton und den Personalorganisationen direkte Auswirkungen. Die UniLU hat ihr Personalrecht den bildungsspezifischen Ansprüchen angepasst und entsprechende eigene Personalorganisationen eingerichtet.

Frage 6: Welche Massnahmen ergreift die Regierung, um die Sozialpartnerschaft und den gegenseitigen Respekt zwischen Arbeitgeberseite und Personalverbänden aktiv zu fördern?

Bereits heute besteht ein gutes Verhältnis zwischen Personalverbänden und Arbeitgeberseite. Kanton und Personalverbände sind partnerschaftlich unterwegs. Trotz teilweiser unterschiedlicher Interessen werden Meinungsverschiedenheiten auf dem gemeinsamen Fundament der Sozialpartnerschaft basierend auf Treu und Glauben und gegenseitigem Vertrauen lösungsorientiert bearbeitet.

Frage 7: Würde eine regelmässig erneuerte Sozialpartnerschaftliche Vereinbarung, so wie sie diese beispielsweise die Stadt Luzern kennt, die kantonale Sozialpartnerschaft stärken?

Es besteht eine Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen dem Kanton Luzern und den Personalorganisationen vom November 2009. Sie ist aktuell, wird bei Bedarf diskutiert und falls nötig angepasst. Die wichtigsten Themen sind abgedeckt und diesbezügliche Anträge werden jeweils behandelt.

Frage 8: Wie bewertet der Regierungsrat insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels die Bedeutung einer starken Sozialpartnerschaft im Hinblick auf die Attraktivität des Kantons Luzern als Arbeitgeber?

Die Personalpolitik des Kantons Luzern orientiert sich an sozialpartnerschaftlichem Verhalten. Eine gute Sozialpartnerschaft ist auch aus Arbeitgebersicht eine wichtige Komponente als attraktiver Arbeitgeber. Der Kanton Luzern ist interessiert daran, dass Mitarbeitende sich in den Verbänden engagieren und sich aktiv einbringen. An den Informationstagen für die neuen Mitarbeitenden besteht für die Personalverbände die Möglichkeit, den neuen Mitarbeitenden Unterlagen (insbesondere Flyer) abzugeben.