

Luzern, 25. September 2018

**ANTWORT AUF ANFRAGE**

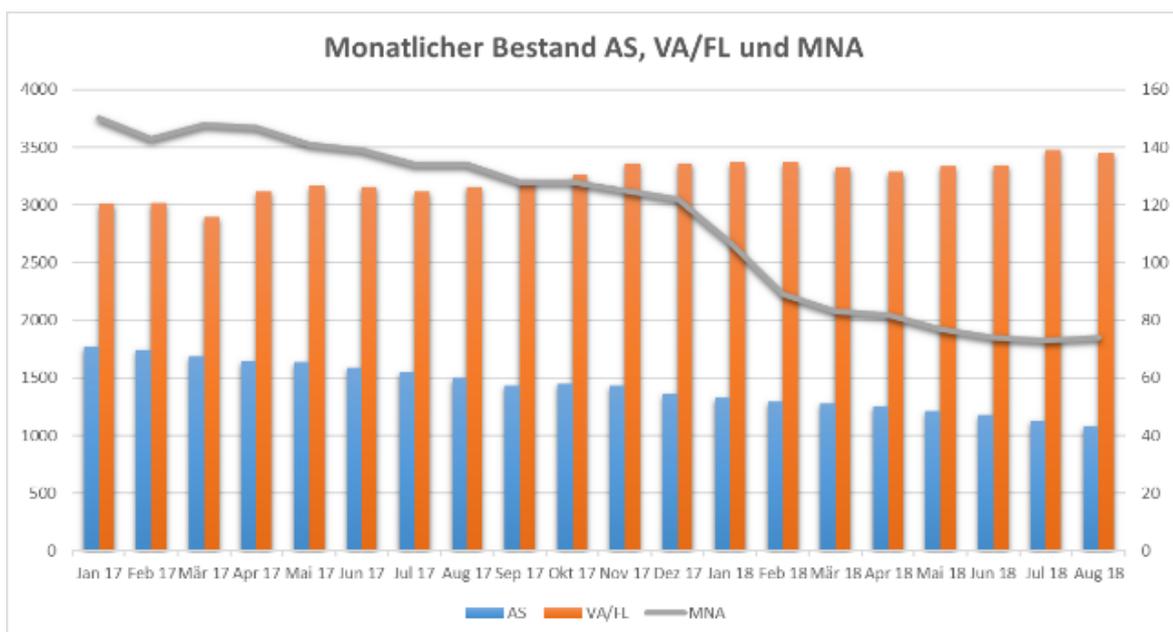
**A 606**

Nummer: A 606  
 Protokoll-Nr.: 963  
 Eröffnet: 10.09.2018 / Gesundheits- und Sozialdepartement

**Anfrage Koch Hannes und Mit. über die Personalsituation in der Dienststelle Asyl und Flüchtlingswesen (DAF) (A 606)**

Zu Frage Nr. 1: Wie viele AsylbewerberInnen und Flüchtlinge werden seit 2016 vom DAF betreut? Um die Personalsituation besser zu verstehen braucht es eine monatliche Zusammenstellung der betreuten Personen, aufgeteilt in Erwachsene, Kinder und unbegleitete minderjährige Jugendliche.

Die untenstehende Grafik zeigt den monatlichen Stand der Asylsuchenden (blaue Balken), vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen (orange Balken) und der Mineurs non accompagnés (MNA, graue Kurve), welche von der Dienststelle Asyl und Flüchtlingswesen (DAF) betreut wurden. Da die DAF erst durch die Übernahme der Betreuung und Unterbringung von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen 2017 eine eigene Dienststelle wurde, verzichten wir auf die Wiedergabe der Zahlen von 2016.



Zu Frage Nr. 2: Wie viele Personen arbeiten bei der DAF?

Per Stichtag 31. August 2018 arbeiteten total 205 Mitarbeitende bei der DAF; 203 Mitarbeitende im Monatslohn und zwei Springerinnen im Stundenlohn.

Zu Frage Nr. 3: Wie viele Personen haben gekündigt?

Zu Frage Nr. 4: Wie vielen Personen wurde gekündigt? Bei wie vielen war dies der Fall auf Grund der sinkenden Fallzahlen?

Zu Frage Nr. 5: Wie viele Personen wurden neu angestellt? Bei wie vielen war dies der Fall auf Grund der steigenden Fallzahlen?

Die untenstehende Tabelle zeigt die Eintritte sowie die Austritte unterteilt in diverse Austrittsgründe pro Monat seit dem 1. Januar 2017.

	Eintritte	Kündigung Arbeitnehmer	Kündigung Arbeitnehmer während Probezeit	Kündigung Arbeitgeber aufgrund Abbaumasnahmen	Kündigung Arbeitgeber während Probezeit	Kündigung Arbeitgeber	Ablauf befristete Anstellung aufgrund Zentrumschliessung	Ablauf befristete Anstellung	Ablauf befristete Anstellung (Mutterschafts-TV)	Ablauf befristete Anstellung (Aushilfe)	Ablauf befristete Anstellung (Pensionierung)	Mitarbeiter- Bestand Ende Monat
Stand per 31.12.16	185											
Jan 17	37	3		3			3					213
Feb 17	4	1						1		2		213
Mär 17	9	1	1		1					3		216
Apr 17	4	1	1									218
Mai 17	4						1			1		220
Jun 17	1	2	1				3	2				213
Jul 17	6	5					3					211
Aug 17	5									1		215
Sep 17	3	1		1						1		215
Okt 17	3	1					1		1			215
Nov 17	2	2						2				213
Dez 17	1	1						1	1			211
Jan 18	2	1										212
Feb 18	4	3									1	212
Mär 18	3							1				214
Apr 18	2	2		1					1			212
Mai 18	1	1				1					1	210
Jun 18	3	5			1							207
Jul 18	2	2						2				205
Aug 18	4	3						1				205
<b>T o t a l</b>	<b>285</b>	<b>35</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>205</b>

Zu Frage Nr. 6: Wie hoch ist die Fluktuationsrate?

Die Nettofluktuationsrate (Kündigungen durch Arbeitnehmende) betrug 2017 10,1 Prozent; die gesamte Verwaltung wies in der gleichen Zeit eine Rate von 5,4 Prozent aus. Die höhere Fluktuationsrate begründet sich einerseits durch die im Rahmen des Change Managements durchgeführten Veränderungen, andererseits kann die DAF durch die hohe und unkontrollierbare Volatilität im Asylbereich auch nicht als klassische Verwaltungseinheit betrachtet werden.

Die starken Schwankungen im Klientenbestand haben für die Mitarbeitenden eine geringere Anstellungssicherheit zur Folge. Dadurch besteht ein erhöhtes Risiko, dass die Anstellung bei der DAF zu Gunsten eines Arbeitsvertrages in einem sichereren Bereich gekündigt

wird.

Zu Frage Nr. 7: Welche Kosten verursacht eine Neubesetzung in Folge einer Kündigung durch eine angestellte Person?

Die Kosten einer Neubesetzung infolge einer Kündigung können nicht pauschal benannt werden. Dies hängt stark von der Funktion des Mitarbeitenden ab. Die einflussenden Faktoren sind vielfältig und beinhalten Kosten wie Produktivitätsreduktion durch Aus- und Eintritt, sowie internen Personalaufwand (z.B. Selektionsaufwand, administrative Aufwendungen, Rekrutierungsgespräche, einführende Begleitung des neuen Mitarbeitenden, etc.), die Inserierungskosten und die Kosten für ein allfälliges Assessment. Die Faktoren sind komplex sowie sehr situativ und somit schwierig zu quantifizieren. Grundsätzlich kann man von einem bis mehreren Monatslöhnen der neu zu besetzenden, spezifischen Funktion ausgehen.

Zu Frage Nr. 8: Ist bereits eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt worden? Wenn Ja, welche positiven Erkenntnisse resultieren daraus, welche Massnahmen werden ergriffen, um Probleme anzugehen?

Nein, die Mitarbeitendenbefragung wird im November 2018 durchgeführt.

Zu Frage Nr. 9: Wie ist die Freistellung des Leiters genau erfolgt? Wurden alle notwendigen rechtlichen Verfahrensschritte eingehalten? Welches waren diese?

Zu Frage Nr. 10: Welche Gründe rechtfertigen eine Freistellung generell? Welche Verfahrensschritte müssen befolgt werden?

Zu Frage Nr. 11: Wurde der Leiter Dienststelle Personal im Freistellungsverfahren hinzugezogen? Wenn nein, warum nicht?

Vorab muss unterschieden werden zwischen der Einstellung im Amt und der Freistellung. Es handelt sich bei beiden Massnahmen um vorsorgliche Massnahmen gemäss § 14 des Personalgesetzes. Die Einstellung im Amt ist immer dann möglich und angezeigt, wenn der Vollzug von Aufgaben durch Gründe gefährdet ist, die in der angestellten Person liegen. Die Freistellung ist nur für die Dauer der Beendigungsfrist möglich, wenn der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz dies erfordert und setzt somit eine Kündigung voraus. Sowohl bei der Einstellung als auch bei der Freistellung ist das rechtliche Gehör zu gewähren.

Vor dem Aussprechen der Kündigungsabsicht mit Gewährung des rechtlichen Gehörs haben diverse Gespräche stattgefunden. Letztlich waren im vorliegenden Fall unterschiedliche Auffassungen über die Zentrumsführung und die Arbeitsweisen sowie die fehlende Vertrauensbasis ausschlaggebend für die beabsichtigte Trennung.

Bei der Einstellung und der Freistellung handelt es sich um sogenannte «übrige personalrechtliche Entscheide», welche in der Kompetenz der Dienststellenleitung liegen. Die Dienststellen werden bei Bedarf in Personalfragen von der Dienststelle Personal beraten. Dies ist auch vorliegend geschehen.

Zu Frage Nr. 12: Wie begründet das Departement die Anweisung an Mitarbeitende, jeden Kontakt mit dem freigestellten Leiter zu melden?

Die Mitarbeitenden wurden nicht angewiesen, jeden Kontakt zu melden. Da jedoch Mitarbeitende infolge einer Kontaktaufnahme verunsichert waren, hat die Dienststellenleitung darum gebeten, sie zu informieren. Dies vor dem Hintergrund unserer Fürsorgepflicht unseren Mitarbeitenden gegenüber.

Zu Frage Nr. 13: Wie geht es nun weiter?

Der Rekrutierungsprozess für die Neubesetzung der Abteilungsleitung Zentren ist am Laufen.

Zu Frage Nr. 14: Wer führt im Moment die Luzerner Asylzentren?

In allen neun Asylzentren des Kantons Luzern gibt es einen Zentrumsleiter/eine Zentrumsleiterin. Diese sind für die Führung der Asylzentren sowohl personell wie auch fachlich verantwortlich. Die Zentrumsleitenden ihrerseits führen die insgesamt 90 Mitarbeitenden in den Zentren. Sie machen dies sehr kompetent, selbstständig und zuverlässig. Die Zentrumsleitenden selbst werden ad interim durch die Dienststellenleiterin geführt.