

Luzern, 24. Februar 2026

ANTWORT AUF ANFRAGE**A 514**

Nummer: A 514
Protokoll-Nr.: 233
Eröffnet: 08.09.2025/ Staatskanzlei

Anfrage Meier Anja und Mit. über den Schutz von Whistleblowing im Kanton Luzern

Der Kanton Luzern hat eine vertrauenswürdige «Whistleblowing-Anlaufstelle» wie sie von Ihrem Rat gefordert worden war, für kantonale Angestellte geschaffen. Es steht im Weiteren allen Gemeinwesen (vgl. § 46a Abs. 1 in Verbindung mit § 2 Abs. 1c PG) offen, ebenfalls eine solche besondere Stelle zu bezeichnen.

Zu Frage 1: Wie beurteilt der Regierungsrat die bestehenden Bestimmungen zur Meldung von Missständen hinsichtlich Wirksamkeit, Schutzwirkung und Nutzungsfreundlichkeit für Hinweisgeber:innen? Auf welcher Basis erfolgt diese Beurteilung?

Aufgrund der Rückmeldung des Beauftragten in Verwaltungsangelegenheiten beurteilt unser Rat die heutige Meldesituation für Missstände als sehr nutzerfreundlich und wirksam. Es ist ein niederschwelliges Angebot, das ohne Anwendung von prozessualen Formalitäten angerufen werden kann. Die Kontaktaufnahme kann formlos per Telefon, Mail oder Post erfolgen. Es kann auch ausserhalb der Kantonalen Verwaltung an neutralen Besprechungsorten in der Stadt Luzern ein Termin vereinbart werden.

Es wird dazu auf die Aussagen des Beauftragten im [Evaluationsbericht](#) verwiesen: «Nach fast zweijähriger Erfahrung zeigen die Meldungen das Bedürfnis und die Wichtigkeit einer, von der Verwaltung unabhängigen Ansprechperson. Das Angebot ist bekannt und wird genutzt. Die Brückenfunktion, die die Anlaufstelle einnimmt, fördert das Einvernehmen zwischen den kantonalen Angestellten und den Departementen bzw. Dienststellen. Die Möglichkeit niederschwellig ein Problem zu thematisieren hat präventiven Charakter. Die Mitarbeitenden können sich informieren und beraten lassen und so Situationen besser einschätzen und entsprechend Meldungen platzieren.»

Zu Frage 2: Wie gewährleistet der Regierungsrat, dass Mitarbeitende und Führungskräfte umfassend für die Whistleblowing-Stelle und den Schutz von Hinweisgeber:innen sensibilisiert

werden, um so die frühzeitige Aufdeckung von Missständen und die Integrität der Verwaltung nachhaltig zu fördern? Inwiefern wird auch auf andere Prozesse verwiesen (z. B. AKK-Prozess, Schlichtungsstellen usw.)?

Im Rahmen der Einführung neuer Angestellter wird über die bestehenden Anlaufstellen informiert. Auf der Intranetseite der Dienststelle Personal finden die Mitarbeitenden Informationen über die verschiedenen Anlaufstellen. Insbesondere die Anlaufstelle in Verwaltungsangelegenheiten verfügt zusätzlich über eine eigene Intranetseite, auf welcher diese vorgestellt wird und Fragen wie zum Beispiel «Wovor bin ich als Melderin oder Melder geschützt» oder «Was kann ich melden» beantwortet werden. Ein entsprechendes Merkblatt mit allen wichtigen Informationen im Überblick ist dort abrufbar. Weiter lanciert die Anlaufstelle über die Staatskanzlei jährlich sogenannte «Reminder» zum Angebot via Personalmailing oder Newseinträge im Intranet. Dies erfolgte letztmals Mitte Dezember 2025. Der Beauftragte macht auch individuelle bedürfnisorientierte Vorstellungen über das Angebot bei einzelnen Organisationseinheiten.

Die Anlaufstelle in Verwaltungsangelegenheit ist ein zusätzlicher Kanal, welcher Meldungen, die Missstände, wie Verstösse gegen Gesetz oder Verordnungen, oder andere Unregelmässigkeiten sowie Mängel und Risiken in der Tätigkeit der Departemente, der Staatskanzlei und der Dienststellen betreffen, entgegennimmt (vgl. § 46a PG). Ist der Beauftragte nicht zuständig, gibt er der meldenden Person eine weiterführende Antwort und verweist diese nach Möglichkeit an die zuständige Stelle. Er macht im Sinne einer Erstberatung auch auf die weiteren möglichen Meldekanäle aufmerksam (vgl. § 22 Organisationsverordnung, OV, SRL Nr. [36](#)).

Zu Frage 3: Wie wird sichergestellt, dass meldende Personen keine Repressalien erleiden – etwa durch Nichtverlängerung befristeter Verträge, interne Versetzung oder subtilen Ausschluss?

Der Beauftragte behandelt die eingehenden Meldungen und die Daten der meldenden Personen vertraulich und gibt die Namen der meldenden Personen ohne deren Einverständnis nicht bekannt. Er stellt sicher, dass keine Rückschlüsse auf diese möglich sind (vgl. § 22b OV). Sollte die meldende Person doch bekannt werden, ist sie gemäss § 46a PG geschützt, wonach Angestellte, die Meldung oder Anzeige erstatten im Arbeitsverhältnis weder direkt noch indirekt benachteiligt werden dürfen. Darüber hinaus müssen personalrechtliche Massnahmen immer sachlich begründet und verhältnismässig sein. Im Falle eines Verstosses stehen den Mitarbeitenden die entsprechenden Rechtsmittel zur Verfügung, namentlich auch der Gang an die Schlichtungsstelle.

Zu Frage 4: Weshalb ist keine explizite Möglichkeit vorgesehen, Hinweise anonym abzugeben? Wäre eine Ergänzung der Organisationsverordnung in dieser Hinsicht denkbar?

Wir haben eine verwaltungsexterne, unabhängige Anlaufstelle in Betrieb genommen, welche strenger Vertraulichkeit unterliegt. Die Meldenden sind gut geschützt. Die Meldungen sollen daher grundsätzlich nicht anonym erfolgen. Die Einführung eines anonymen Meldesystems ist nicht in Planung. Wenn jemand dennoch eine anonyme Meldung bei der Anlaufstelle platzieren will, kann er bzw. sie dies per Post mit einem anonymen Schreiben, mit unterdrückter

Telefonnummer oder einem anonymen E-Mail-Account tun. Über die weitere Bearbeitung einer Meldung bzw. die Beurteilung des gegebenen Handlungsspielraums entscheidet der Beauftragte autonom.

Zu Frage 5: Wie beurteilt der Regierungsrat den Mehrwert einer regelmässigen und eigenständigen Berichterstattung der externen Anlaufstelle, analog zur Datenschutzbeauftragten oder zur Finanzkontrolle?

Die jährliche Berichterstattung durch den Beauftragten zu Händen unseres Rates gewährleistet Einblick in die Tätigkeit des Beauftragten und die Möglichkeit des gegenseitigen Austausches. Die Vertraulichkeit, welcher der Beauftragte unterliegt, gibt den Informationsgehalt entsprechend vor. Darüber hinaus besteht jederzeit die Möglichkeit zwischen unserem Rat oder den einzelnen Departementen und dem Beauftragten den Austausch zu suchen. Bei der Feststellung von Mängeln und Unregelmässigkeiten von erheblicher Bedeutung hat der Beauftragte ausserdem unseren Rat unter Wahrung der Vertraulichkeit umgehend zu informieren. Eine weitergehende öffentliche Berichterstattung analog der Datenschutzbeauftragten oder der Finanzkontrolle würde aufgrund der hohen Vertraulichkeit wenig Mehrwert erzielen. Nachdem der Jahresbericht unserem Rat vorlag, wird dem Präsidium der Aufsichts- und Kontrollkommission (AKK-P) beim Staatsschreiber jeweils Einsicht gewährt.

Zu Frage 6: Welche Kompetenzen, Ressourcen und Befugnisse wären erforderlich, damit die externe Anlaufstelle eigenständig Untersuchungen durchführen kann?

Der Beauftragte hat die Befugnis die im Zusammenhang mit einer Meldung anstehenden Abklärungen selbständig vorzunehmen (vgl. §§ 22 – 22b OV). Für die Meldung von Missständen gemäss § 46a PG bedarf es keiner Entbindung des Amtsgeheimnisses. Er hat bei seinen Handlungen stets den Grundsatz der Vertraulichkeit zu wahren. Gemäss vertraglicher Vereinbarung mit dem Beauftragten entscheidet dieser, ob ein gemeldeter Sachverhalt im Hinblick auf Rechtmässigkeit und Angemessenheit sowie auf Befolgung der übrigen Grundsätze des Verwaltungshandelns näher abgeklärt werden soll. Er bestimmt, ob und in welcher Form den Departementen, der Staatskanzlei und den Dienststellen zu allfälligen Abklärungen Bericht erstattet wird und kann ein bestimmtes Verhalten oder eine Praxisänderung anregen und schriftliche Empfehlungen aussprechen (keine Weisungsbefugnis). Der Beauftragte führt seine Tätigkeit auf Mandatsbasis aus. Er wird somit aktiv, wenn eine entsprechende Meldung beim ihm eingegangen ist.

Zu Frage 7: Welche Lehren zieht der Regierungsrat aus der internen Kritik und den Sicherheitsbedenken im Zusammenhang mit der Einführung von Microsoft 365, um den Schutz von Hinweisgeber:innen in der kantonalen Verwaltung zu verbessern?

Die Mitarbeitenden können für Meldungen gemäss § 46a PG den Weg über diese Anlaufstelle wählen. Damit haben sie die Möglichkeit beim Kanton Luzern eine Meldung verwaltungsextern zu platzieren. Zusammen mit der geforderten vertraulichen Behandlung durch den Beauftragten wird den meldenden Angestellten damit der nötige Schutz gewährt.

Die Weitergabe von Informationen und amtlichen Dokumenten, die dem Amtsgeheimnis unterliegen – etwa Regierungsratsbeschlüsse oder interne Stellungnahmen –, an andere Stellen oder an die Medien stellt keine Nutzung des vorgesehenen geschützten Meldekanals dar,

sondern erfolgt bewusst ausserhalb dieses Rahmens. In solchen Fällen besteht kein Schutz für die hinweisgebenden Personen; vielmehr kann eine Verletzung des Amtsgeheimnisses vorliegen, die strafrechtlich geahndet werden kann.

Zu Frage⁸: Warum haben Mitarbeitende kantonsnaher, ausgelagerter Organisationen derzeit keinen Zugang zur kantonalen Whistleblowing-Stelle? Plant der Regierungsrat, diesen systematischen Mangel zu beheben, um den Schutz von Hinweisgeber:innen in Organisationen mit kantonaler Beteiligung sicherzustellen?

Unser Rat sieht keine Notwendigkeit, in die Organisationsautonomie der öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften oder sogar der übrigen rechtlich selbständigen Organisationen, die kantonale Aufgaben erfüllen, einzugreifen. Den Entscheid über die Einführung einer solchen Anlaufstelle sollen diesen Anstalten und Körperschaften selbst treffen (vgl. § 46a Abs. 1 in Verbindung mit § 2 Abs. 1c PG). Dies wurde bereits in den Botschaften [B 132](#) und [B 33](#) von unserem Rat so vertreten.

Ihr Rat folgte dieser Haltung und wollte es den öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften selbst überlassen, ob und in welchem Umfang sie eine Meldestelle einrichten wollen. Weitere Organisationen mit kantonalen Aufgaben unterliegen nicht dem Personalgesetz, welche die Rechtsgrundlage für die verwaltungsexterne Meldestelle bildet. Im Weiteren besteht auch bei diesen Anstalten und Körperschaften immer die Möglichkeit, dass die Angestellten solcher Organisationen Missstände oder andere Unregelmässigkeiten ihren Vorgesetzten oder dem zuständigen Aufsichtsorgan der Organisationseinheit melden können.

Zu Frage⁹: Sieht die Regierung einen Mehrwert darin, analog zu anderen Kantonen und zu früheren Vorhaben künftig auch der Bevölkerung die Möglichkeit zu geben, Meldungen über Missstände im Umgang mit Behörden oder kantonalen Einrichtungen zu erstatten?

Grundsätzlich anerkennt unser Rat den Nutzen einer Anlaufstelle für die Bevölkerung. So hat er sich in der ursprünglichen Botschaft [B 132](#) auch für eine solche unabhängige Stelle als gute Ergänzung zu den Institutionen und Instrumenten der Verwaltungsrechtspflege und der Verwaltungsaufsicht ausgesprochen. Ihr Rat hatte sich dann zumal gegen die Einführung einer derartigen Anlaufstelle entschieden. In der Folge wurde der heutigen reduzierten Variante einer unabhängigen, verwaltungsexternen Anlaufstelle auf Mandatsbasis nur für die kantonalen Angestellten zugestimmt; letzteres aus Kostengründen gepaart mit der neuen Ausgangslage, dass es sich um eine verwaltungsexterne Person im Mandatsverhältnis handelt. Die Vereinbarkeit dieser Organisationsform mit dem Auftrag auch Meldungen aus der Bevölkerung entgegenzunehmen, erachtete unser Rat als kritisch. Ihr Rat folgte unserer Haltung (vgl. [B 33](#) und die parlamentarischen Beratungen zu den Botschaften [B 132-2014](#) und [B 33-2016](#)).

Die bestehende Anlaufstelle in Verwaltungsangelegenheiten wurde basierend auf dieser Ausgangslage erschaffen und steht somit für die Bevölkerung nicht zur Verfügung. Ein Ausbau für Meldungen aus der Bevölkerung könnten die bestehenden einfachen und kostengünstigen Strukturen der Anlaufstelle nicht tragen. Man würde damit eine zusätzliche Säule zur niederschweligen Konfliktlösung zwischen den Bürgerinnen und Bürgern und der kantonalen Verwaltung schaffen. Die Ausweitung hätte eine völlig neue Konzeption, Organisation und Dimension auch in finanzieller Hinsicht zur Folge.

Zu Frage^o10: Wie beurteilt der Regierungsrat die Möglichkeit, den Geltungsbereich der externen Anlaufstelle auf die Justiz(-verwaltung) sowie auf die Grundbuch- und Konkursämter auszudehnen, unter Wahrung der Gewaltentrennung und klarer Abgrenzung zur Rechtsprechung? Welche rechtlichen Anpassungen wären dafür notwendig?

Jeder und jede Angestellte kann Missstände oder andere Unregelmässigkeiten den vorgesetzten Personen oder dem zuständigen Aufsichtsorgan melden. Dies liegt im Interesse einer rechtmässigen und sorgfältigen Staatsverwaltung. Im gleichen Sinn können auch die Angestellten in der Gerichtsverwaltung und die Angestellten, der dem Gerichtswesen zugeteilten Grundbuch- und Konkursämter ihren Vorgesetzten oder dem zuständigen Aufsichtsorgan Meldung erstatten. Gestützt auf § 46a PG hat unser Rat für die uns unterstellten Verwaltungszweige in der Organisationsverordnung (OV) die Stellung und das Verfahren der verwaltungsexternen Anlaufstelle geregelt und auf dieser Grundlage eine Vereinbarung mit der mit dieser Aufgabe beauftragten Person abgeschlossen (vgl. § 22a OV). Sollte ein Ausbau auf die Justizbehörden in Betracht gezogen werden, müssten die Möglichkeiten, dessen Inhalt und Anwendungsbereich sowie die rechtlichen Grundlagen und die vertragliche Vereinbarung fundiert überprüft und entsprechend angepasst werden.

Zu Frage^o11: Wie beurteilt die Regierung den aktuellen Stand des Whistleblowing-Schutzes in den Gemeinden des Kantons Luzern, und plant sie Massnahmen, um auch dort einen verbindlichen und wirksamen Schutz von Hinweisgeber:innen zu fördern?

Ihr Rat hat die Einsetzung einer verwaltungsexternen Meldestelle für Gemeindeangestellte den Gemeinden überlassen (vgl. § 46a Abs. 1 PG). Über die Zahl und die Organisation von kommunalen Meldestellen für Whistleblower oder das angewandte Verfahren liegen uns keine Angaben vor. Die Stadt Luzern hat eine Ombudsstelle, die auch Meldestelle für Whistleblower ist. Das Melderecht und das Verfahren ist im städtischen Personalreglement geregelt. Im Übrigen gilt auch bei den Gemeinden, dass Angestellte Missstände oder andere Unregelmässigkeiten ihren Vorgesetzten oder dem zuständigen Aufsichtsorgan der Gemeinde melden können. Wir sehen daher keine Notwendigkeit für kantonale Massnahmen oder für eine kantonale Regulierung.