



Regierungsrat

Luzern, 19. Juni 2023

STELLUNGNAHME ZU POSTULAT

P 917

Nummer: P 917
Eröffnet: 20.06.2022 / Justiz- und Sicherheitsdepartement i.V. mit Finanzdepartement
Antrag Regierungsrat: 19.06.2023 / Erheblicherklärung
Protokoll-Nr.:

Postulat Stadelmann Karin Andrea und Mit. über die Prüfung der Einführung einer Schlichtungsstelle für Personalangelegenheiten der Gemeinden im ganzen Kanton Luzern

Das Personalgesetz (PG, SRL Nr. [51](#)) ordnet das Arbeitsverhältnis der Angestellten des Kantons und seiner öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften sowie der öffentlichen Schulen des Kantons und der Gemeinden. Die Gemeinden können abweichende Bestimmungen oder ein eigenes Personalrecht für ihre Angestellten erlassen, was insbesondere die grösseren Gemeinden getan haben (z.B. Luzern, Kriens, Emmen, Horw; diese haben auch eine eigene Schlichtungsstelle geschaffen). Erlassen die Gemeinden keine personalrechtlichen Bestimmungen, gilt das Personalrecht des Kantons mit Ausnahme bestimmter Regelungen. Immer anwendbar sind die Regelungen zum Verfahren und zum Rechtsschutz mit Ausnahme der Bestimmung zur Schlichtungsstelle gemäss § 69 Personalgesetz.

Bei einer Teilrevision des Personalgesetzes wurde dem Regierungsrat 1997 die Kompetenz eingeräumt, für Streitigkeiten aus öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen eine Schlichtungsstelle zu errichten. Mit der Totalrevision des Personalgesetzes per 1. Januar 2003 wurden die Bestimmungen zur Schlichtungsstelle sodann auf Gesetzesstufe verankert (§ 69 PG). Die Details zur Zusammensetzung, zu den Aufgaben und zum Verfahren sind weiterhin auf Verordnungsstufe in den §§ 68 ff. Personalverordnung (PVO, SRL Nr. [52](#)) geregelt.

Die Anrufung der Schlichtungsstelle ist freiwillig und dem Beschwerde- bzw. Klageverfahren vorgelagert. Die Schlichtungsstelle spricht nicht Recht, sondern versucht, zwischen den am Verfahren Beteiligten eine Einigung zu erzielen. Entsprechend werden auch keine Beweise abgenommen oder Beweisverfahren geführt. Kommt eine Einigung zustande, wird dies im Protokoll vermerkt und die zuständige Behörde erlässt – sofern notwendig – einen entsprechenden Entscheid. Kommt keine Einigung zustande, hält die Schlichtungsstelle dies schriftlich fest und kann Empfehlungen abgeben. Die Einleitung des Verfahrens vor der Schlichtungsstelle unterbricht allfällige Rechtsmittelfristen. Diese beginnen mit Zustellung des Protokolls neu zu laufen. Die Schlichtungsstelle ist somit klar von einer Ombudsstelle abzugrenzen: Während eine Ombudsstelle in Konflikten zwischen der Bevölkerung und der Verwaltung vermittelt, ist die Schlichtungsstelle Teil des Rechtsschutzes und kommt erst zum Zuge, wenn ein personalrechtlicher Entscheid ergangen ist. Gleichzeitig handelt es sich bei der Schlichtungsstelle auch nicht um eine verwaltungsinterne Anlaufstelle, bei der sich Mitarbeitende bei jeglicher Art von Konflikten oder Missständen melden können (z.B. Mobbing, Konflikt mit Vorgesetzten).

Das Verfahren vor der Schlichtungsstelle ist kostenlos, Parteikosten werden nicht vergütet. Die Aufwendungen des Kantons (involvierte Dienststellenleitung, Vorbereitung und Begleitung durch Dienststelle Personal, Vergütung der Schlichtungsmitglieder) werden somit vom Kanton getragen. In den letzten Jahren wurden zwischen einer und fünf Schlichtungsverhandlungen pro Jahr durchgeführt. Die Erfolgsquote ist gut, in den letzten Jahren konnten mehr als die Hälfte der Fälle einvernehmlich gelöst werden. Das Schlichtungsverfahren entlastet somit das Kantonsgericht wie auch die involvierte Verwaltungsstelle. Gleichzeitig profitieren die Angestellten, da der Rechtsstreit zeitnah beigelegt werden kann.

Insbesondere die grossen Gemeinden haben gestützt auf die Regelung im Personalgesetz eigene Schlichtungsstellen für ihre Angestellten errichtet, deren Verfahren in der Regel freiwillig und kostenlos ist. Somit hat nebst den Kantonsangestellten auch ein Teil der Gemeindeangestellten Zugang zu einer Schlichtungsstelle. Für die privatrechtlich angestellten Personen ist seit dem Inkrafttreten der neuen Zivilprozessordnung im Jahr 2011 die vorgängige Anrufung einer Schlichtungsstelle zwingend, bevor ein Gerichtsverfahren eingeleitet werden kann. Zuständig ist die kantonale [Schlichtungsbehörde Arbeit](#) in Luzern, welche administrativ dem Arbeitsgericht zugeordnet ist.

Der Kanton Luzern hat bei der Totalrevision des Personalgesetzes per 1. Januar 2003 für Gemeindeangestellte minimale Regeln zum Rechtsschutz bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis erlassen. Damals wurden Gemeindeangestellte vom Geltungsbereich der kantonalen Schlichtungsstelle für öffentlich-rechtliche Angestellte gemäss § 69 Personalgesetz ausgeschlossen und die Organisation der Schlichtungsstelle ganz auf die Zuständigkeit für kantonale Angestellte ausgerichtet. Zu diesem Zeitpunkt hatten auch privatrechtlich angestellte Personen im Kanton Luzern keinen Zugang zu einer dem Gerichtsverfahren vorgelagerten Schlichtungsstelle.

Die Situation hat sich seit Inkrafttreten des Personalgesetzes 2003 geändert und ein Grossteil der Personen, die im Kanton Luzern angestellt sind, hat zum heutigen Zeitpunkt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis Zugang zu einer Schlichtungsstelle. Es soll in Zusammenarbeit mit den Gemeinden geprüft werden, ob und wie alle Gemeinden verpflichtet werden sollen, ihren Angestellten analog zu den kantonalen Angestellten den Zugang zu einer Schlichtungsstelle zu ermöglichen. Die Ausgestaltung einer solchen Schlichtungsstelle (Organisation, Zusammensetzung, Finanzierung, etc.) läge aufgrund der Gemeindeautonomie in der Verantwortung der Gemeinden.

Aus diesem Grund beantragen wir Ihrem Rat, das Postulat erheblich zu erklären.