



Nicht nur Chefin des Luzerner Asylwesens, sondern auch von drei Verwandten: Silvia Bolliger (Bild: giw)

Verwandte der Asylchefin sorgen für Aufruhr

Familienbüro beim Kanton Luzern

22.04.2019, 05:00 Uhr

Als die Luzerner Asylchefin Silvia Bolliger Anfang 2017 ihre Stelle angetreten hat, waren in ihrer 230-köpfigen Dienststelle nicht weniger als drei Familienangehörige beschäftigt. Nach kritischen Vorfällen einer Angehörigen steht nun der Vorwurf einer Bevorteilung im Raum – was der Kanton dementiert.



Autor/in:

Christian Hug

@ZENTRALPLUS FOLGEN

Man hört es immer wieder: Auf der Suche nach einem Job oder einem Gefallen, hilft der Verwandte am richtigen Schalthebel ungemein. Diesen Eindruck könnte auch erhalten, wer die Organisation der Luzerner Dienststelle für Asyl- und Flüchtlingswesen (kurz DAF) studiert, die zuletzt immer wieder für Schlagzeilen sorgte ([zentralplus berichtete](#)). Nicht weniger als drei Angehörige von Dienststellenleiterin Silvia Bolliger sind bei dieser Amtsstelle beschäftigt.

Professor Peter Hänni von der Universität Freiburg sieht die Anstellung von Verwandten nicht unbedingt als Problem. «Doch hier haben wir schon eine Häufung, so viele Familienangehörige in ein und derselben Amtsstelle sind sicher nicht alltäglich», sagt der Verwaltungsrechtsexperte.

«Das ist sicher keine unproblematische Situation und bedarf klarer Regeln»

Urban Sager, Präsident VPOD Luzern

Auch Urban Sager vom Verband des Personals öffentlicher Dienste VPOD zeigt sich überrascht: «Wir wussten, dass Familienangehörige von Frau Bolliger in der Dienststelle beschäftigt sind.» Es sei aber nicht bekannt gewesen, dass es gleich drei Angehörige seien. «Das ist sicher keine unproblematische Situation und bedarf klarer Regeln.»

Regelung erst zehn Monate später

Das hat mit etwas Verspätung auch der Kanton erkannt. Zehn Monate nach Silvia Bolligers Amtsantritt im Januar 2017 hat das zuständige Departement von Gesundheits- und Sozialdirektor Guido Graf ein Reglement zur Anstellung von Familienangehörigen erlassen. Allerdings waren Bolligers Angehörige zu diesem Zeitpunkt längst eingestellt.

Für den Kanton Luzern ging bei der Stellenbesetzung dennoch alles korrekt zu, wie Departementssekretär Erwin Roos für Guido Graf und Silvia Bolliger schreibt: «Die Dienststellenleiterin war in die Besetzungen nicht involviert, die genannten Personen sind ihr nicht direkt unterstellt und Interessenkonflikte wurden ausgeschlossen.» Laut Erwin Roos seien für die Anstellungsverhältnisse immer die Qualifikationen der genannten Personen massgebend gewesen.

Stellenbesetzung im Eiltempo nötig

Wie aber ergab sich die für eine Vorgesetzte keineswegs nur angenehme Situation, Familienangehörige in der eigenen Abteilung zu wissen? Zu einem wesentlichen Teil ist die Anstellung mit der überstürzten Eingliederung des Flüchtlingswesens in den Kanton zu erklären. Innerhalb kurzer Zeit stampfte das Departement von Guido Graf zwischen 2015 und 2016 eine Amtsstelle mit 230 Beschäftigten aus dem Boden. Entsprechend schnell mussten die Stellen besetzt werden. Etwas mehr als 100 Personen kamen von der Caritas, der nach 25 Jahren das Mandat für die Flüchtlingsbetreuung entzogen wurde. Bolliger übernahm zwar erst ein Jahr später das DAF, war als Graf's persönliche Mitarbeiterin an dessen Aufbau aber mitbeteiligt.

«Wenn Silvia Bolliger mit der Anstellung ihrer Verwandten nicht offiziell betraut wurde, dann ist dies nicht ganz so problematisch», sagt Urban Sager. Und Urs Dickerhof, der im Luzerner Kantonsrat die zuständige Kommission Gesundheit, Arbeit und soziale Sicherheit präsidiert, ergänzt: «Das ist natürlich eine sehr sensible Ausgangslage. Doch wenn eine Chefin ihre Stelle antritt und als Erstes Kündigungen aussprechen muss, nur weil diese Personen mit ihr verwandt sind, dann ist das genauso schlecht.»

Reglement zu offen formuliert

Auf Kritik stösst beim VPOD Luzern das im Nachhinein erlassene Reglement. «Aus unserer Sicht», sagt SP-Kantonsrat Urban Sager, «darf das Reglement nicht nur die Einstellung umfassen. Es muss darüber hinaus auch die spätere Zusammenarbeit definieren.»

Auch für Peter Hänni ist die publizierte Weisung zu offen formuliert. «Bei der Anstellung oder bei Massnahmen gegen Familienangehörige sollte man immer in den Ausstand treten. Gerade auch, damit kein Verdacht der Begünstigung aufkommen kann.» Und er weist noch auf einen anderen Punkt hin: «Paragraf 14 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege des Kantons Luzern, das hier gültig ist, regelt die Ausstandsgründe. Es handelt sich dabei um eine verpflichtende Norm und nicht um eine Kann-Vorschrift.»

«Kommen Gerüchte auf, dann leidet auch die Integrität des Amtes. Dies kann so weit gehen, dass der Chef handlungsunfähig wird.»

Professor Peter Hänni, Universität Freiburg

Sprich: Bei Entscheiden zu engen Verwandten muss der Vorgesetzte zwingend in den Ausstand treten. Das mache auch Sinn, sagt der Freiburger Professor. «Tut die Vorgesetzte dies nicht und kommen Gerüchte auf, dann leidet auch die Integrität des Amtes. Dies kann so weit gehen, dass der Chef handlungsunfähig wird, alleine aufgrund eines subjektiven Verdachtes.»

Intimes mit Klienten

Genau eine solche kritische Situation ist vor Kurzem aufgetreten. Zwischen einem angestellten Familienmitglied von Silvia Bolliger und Klienten soll es zu intimen Kontakten gekommen sein, wie Quellen aus dem Umfeld der DAF sagen. Im Herbst 2018 ist es zu einem internen Stellenwechsel der betroffenen Person gekommen, wie Erwin Roos bestätigt. Zu den Gründen äussere man sich nicht, stellt die intimen Kontakte aber auch nicht in Abrede. Dass Regierungsrat Guido Graf über den internen Wechsel informiert ist und «ihn begrüsst» (Roos), beweist die delikate Angelegenheit.

«Sollte es zu sexuellen Kontakten eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin mit ihren Klienten gekommen sein, dann dürfte hier die Dienstpflicht verletzt worden sein.»

Professor Peter Hänni

«Ich kenne das Dossier nicht. Doch sollte es zu sexuellen Kontakten eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin mit ihren Klienten gekommen sein, dann dürfte hier die Dienstpflicht verletzt worden sein», sagt Verwaltungsrechtler Peter Hänni. Genaueres könne aber nur ein Disziplinarverfahren ergeben. Ob der Kanton ein solches eingeleitet habe, wollte Roos mit Verweis auf den Persönlichkeitsschutz nicht sagen. Nur so viel: «Die betroffene Person wurde nicht versetzt, sondern hat die Stelle intern gewechselt», sagt Erwin Roos.

Einmischung der Chefin wäre unzulässig

Das Personalrecht sehe in einem solchen Fall eine Einzelfallprüfung vor, so Roos. «Sofern es sich nicht um ein strafrechtliches Delikt handelt, hat der Staat einen gewissen Ermessensspielraum», bestätigt auch der Freiburger Professor Hänni. «Sollte sich jedoch der oder die Vorgesetzte in einem solchen Fall eingemischt haben, dann wäre dies klar unzulässig.» Entsprechende Gerüchte dementiert der Kanton. Laut Roos sei Silvia Bolliger in den Stellenwechsel ihres Verwandten nicht involviert gewesen.

Doch dass der «interne Wechsel» eine äusserst milde Massnahme sei, der den Vorwurf einer möglichen Begünstigung von oben nicht zu entkräften vermag, sagen alle Befragten. SVP-Fraktionschef Urs Dickerhof sagt, dass es hier wohl an der nötigen Sensibilität gefehlt habe. Doch man habe kaum Möglichkeiten, bei ähnlichen Vorfällen Gegensteuer zu geben. «Der Kantonsrat hat es 2016 leider versäumt, die Whistleblower-Stelle zu schaffen, an die sich das Personal in solchen Fällen wenden könnte.» ([zentralplus berichtete](#))

NOCH MEHR POLITIK