



KANTONSRATSPROTOKOLL

Sitzung vom 11. Mai 2021
Kantonsratspräsidentin Ylfete Fanaj

P 302 Postulat Bucher Markus und Mit. über die schnelle Umsetzung von Massnahmen im nichtmonetären Bereich zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität / Finanzdepartement

Der Regierungsrat beantragt teilweise Erheblicherklärung.
Markus Bucher hält an seinem Postulat fest.
Angela Lüthold beantragt Ablehnung.

Markus Bucher: Ich bedanke mich bei der Regierung für die Stellungnahme zu meinem Postulat. Ich sehe, dass sehr viel gemacht wird, um den Fachkräftemangel zu beheben und den Kanton Luzern als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Vor allem auch das Unterschreiben der Work-Smart-Charta erachtet die CVP als wichtigen Schritt. Der Kanton ist auf einem guten Weg und sich bewusst, dass man weiterhin motiviertes, kompetentes Staatspersonal braucht. Ich habe in meinem Postulat sehr bewusst die Worte «im nichtmonetären Bereich» hervorgehoben. Von Antoine de Saint-Exupéry stammt das Sprichwort: «Wenn du ein Schiff bauen willst, dann trommle nicht Menschen zusammen, um Holz zu beschaffen und die Arbeit aufzuteilen, sondern lehre die Menschen die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer.» Die monetären Bereiche müssen stimmen. Löhne und Weiteres können heute im Benchmark gut verglichen werden, und ich gehe davon aus, dass dies im heutigen Rahmen stimmt. Aber wo ein Arbeitgeber den Unterschied machen kann, ist im nichtmonetären Bereich, bei der Motivation, wie es Saint-Exupéry so treffend beschrieben hat. Eine motivierende Arbeitskultur und die Wertschätzung der Arbeit sind zentrale Elemente, damit sich Menschen dafür entscheiden, für den Kanton zu arbeiten. Diese Faktoren können erst recht in den Bereichen mit Fachkräftemangel den Ausschlag geben, wenn sich jemand für einen Arbeitgeber entscheidet. Ich danke der Regierung, wenn sie diese wichtigen Elemente in ihrem Verantwortungsbereich fördert. Auch wir in diesem Rat können einen Beitrag leisten, indem wir die Arbeit unserer Kantonsangestellten wertschätzen, welche täglich ihr Bestes geben. In diesem Sinn möchte ich mein Votum mit einem Dank abschliessen. Für die CVP ist das Staatspersonal eine wichtige Säule für einen funktionierenden Kanton. Darum möchte ich unseren Angestellten im Kanton, welche täglich ein grosses Engagement an den Tag legen, herzlich danken. Merci vielmals. An der Arbeitgeberattraktivität zu arbeiten und sie permanent weiterzuentwickeln, ist eine wichtige zentrale Aufgabe. Aus diesem Grund halte ich an meinem Postulat fest und danke Ihnen, wenn Sie das unterstützen.

Angela Lüthold: Der Postulant verlangt in seinem Vorstoss eine möglichst schnelle Umsetzung vieler nichtmonetärer Massnahmen. Ein attraktiver Arbeitgeber sein – wer will das nicht? Jeder Arbeitgeber im Kanton möchte das sein, hat aber nicht die gleichen Ressourcen zur Verfügung. Vieles hat der Kanton Luzern auch schon umgesetzt, wie zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, die Gewährung von unbezahltem Urlaub, Mutterschaftsurlaub mit im Nachgang unbezahltem Urlaub, Vaterschaftsurlaub mit im

Nachgang unbezahltem Urlaub, bezahlte Tage für die Betreuung von Familienmitgliedern und Betreuungsurlaub, und nebst den üblichen Zulagen wie Kinderzulagen gibt es noch Familienzulagen und besondere Sozialzulagen und einen flexiblen Altersrücktritt ab dem 60. Altersjahr. Die Liste könnte noch beliebig ergänzt werden. Es ist nicht falsch, dass man das Beste für seine Mitarbeitenden herausholen will. Aber immer wird nur davon gesprochen, was noch fehlen könnte. Es wird nie gewürdigt, was der Arbeitgeber schon macht. Der Kanton Luzern als Arbeitgeber hat schon sehr viel Gutes getan. Der Kanton Luzern ist zukunftsorientiert und hat die Work-Smart-Charta unterzeichnet, und die tägliche Arbeit kann individuell und flexibel gestaltet werden. Attraktiv sein ist die erste Priorität, aber hängt die Rekrutierung ausschliesslich von diesen Kriterien ab? Spielen das Wie und Was der Arbeit und das Team eine ebenso wichtige Rolle? Attraktiv sein um jeden Preis. Die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler haben dem Kanton Luzern schon ganz viel ermöglicht. Entsteht durch diesen Wettlauf nicht ein Spannungsfeld mit den Arbeitgebern, die sich das alles nicht leisten können, weil sie von den Einnahmen der Kunden abhängig sind? Sie haben es in der Hand, dieser Entwicklung entgegenzutreten. Weil der Kanton Luzern schon sehr viel umgesetzt hat und ein guter Arbeitgeber ist, lehnt die SVP-Fraktion das Postulat ab. Wir danken für Ihre Unterstützung.

Simon Howald: Welcher Arbeitgebende möchte nicht die allerbesten Mitarbeitenden in der eigenen Organisation haben? Und welche Mitarbeitenden möchten nicht die allerbesten Anstellungsbedingungen bei den allerbesten Arbeitgebern haben? Wir sind uns wahrscheinlich darin einig, dass diese Ziele nicht oder nicht nur mit einem attraktiven, überdurchschnittlichen Lohn erreicht werden können. Aus Sicht der GLP-Fraktion müssen selbstverständlich alle Aspekte einer Arbeitsstelle, die monetären und nichtmonetären, attraktiv und marktgerecht sein. Sonst wird es schwierig, die zunehmend komplexeren Herausforderungen in der Arbeitswelt und somit auch in der kantonalen Verwaltung mit den geeigneten Personen zu meistern. Wie der Regierungsrat ausführt, ist die Verwaltung in vielen Bereichen aktiv oder hat zumindest eine Verbesserung der Situation in Planung. Die GLP sieht den Kanton Luzern bei verschiedenen Themen wie zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle, Karriereplanung, Weiterbildungsmöglichkeiten und Arbeitsplatzgestaltung noch nicht am Ziel, jedoch auf einem guten Weg. Das zentrale Verwaltungsgebäude bietet eine super Chance – zumindest für einen Teil der gesamten Belegschaft –, ein zeitgemässes, attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen. Wir fordern den Regierungsrat auf, diese einmalige Gelegenheit zu packen und seine Vorbildfunktion in diesem Bereich wahrzunehmen. Die letzten Monate der Corona-Krise haben einen weiteren Aspekt der Arbeitgeberattraktivität ins Licht gerückt: Während viele Selbständigerwerbende oder Angestellte in der Privatwirtschaft um ihre stabile Einkommenssituation bangen mussten, dürfte diese Sorge für die meisten Mitarbeitenden des Kantons Luzern nicht existiert haben. Zusammengefasst sieht die GLP-Fraktion den Kanton Luzern im Bereich der Arbeitgeberattraktivität auf dem richtigen Pfad. Ein stetiger Austausch mit anderen öffentlichen und privaten Organisationen erachten wir als essenziell, um neue Trends und Handlungsfelder frühzeitig zu erkennen und zu berücksichtigen. Die Verantwortlichen sollen weiterhin am Ball bleiben und die geplanten Massnahmen von Zeit zu Zeit hinterfragen und gegebenenfalls anpassen. Die GLP-Fraktion ist für die teilweise Erheblicherklärung des Postulats.

Inge Lichtsteiner-Achermann: Im Namen aller Staatsangestellten des Kantons Luzern bedanke ich mich bei Markus Bucher für das Postulat. Während der Pandemie waren einzelne Bereiche der Verwaltung extrem gefordert, sie haben aber auch bewiesen, dass sie schnell, flexibel und kundenorientiert arbeiten können. Die Umstellung auf Homeoffice hat dank Work Smart bestens funktioniert, das bereits 2020 aufgegleist wurde. Die Mitarbeitenden konnten mit ihrem Equipment weiterarbeiten, welches der Kanton zur Verfügung gestellt hat. Die Arbeitgeberattraktivität ist zentral, doch auch die monetären Bereiche müssen stimmen. Sie stimmen auch grossmehrheitlich, doch in gewissen Bereichen gibt es Nachholbedarf. Das betrifft nicht immer die höheren Lohnstufen, sondern es ist auch festzustellen, dass es auf Stufe Sachbearbeiter für den Kanton zunehmend

schwieriger wird, mit der Privatwirtschaft mitzuhalten. Der Kanton als Arbeitgeber tut gut daran, dort auch aufmerksam zu sein. Sie als Parlament müssen im Aufgaben- und Finanzplan (AFP) schlussendlich die richtigen Weichen dafür stellen. Das Postulat fordert auch die Möglichkeit, die Arbeitsfähigkeit respektive das Know-how älterer Mitarbeitenden zu erhalten. An diesem Punkt erwähne ich aber auch gerne, dass vor einigen Jahren die Dienstaltersgeschenke gekürzt wurden. Zusammen mit der bereits umgesetzten Altersfachkarriere Teilzeitkonzept wäre das auch ein wichtiger Beitrag, um diese sichern zu können und die Mitarbeitenden zu motivieren, länger beim Kanton zu arbeiten. Der Kanton bietet seinen Mitarbeitenden viele gute und wichtige Punkte, Angela Lüthold hat einige aufgezählt. Da gilt es die Errungenschaften der letzten Jahre zu erhalten und weiterzuentwickeln. Der Kanton hat während der Pandemie als sicherer Arbeitgeber an Arbeitsattraktivität gewonnen. Auch dies gilt es zu bewahren und darauf zu achten. Genau aus diesem Grund und um all diesen Anliegen auch ein entsprechendes Gewicht zu geben, bitte ich Sie, das Postulat erheblich zu erklären. Ich danke Ihnen dafür.

Anja Meier: Markus Bucher fordert in seinem Postulat eine rasche Umsetzung eines bunten Strausses von nichtmonetären Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität des Kantons. Die Regierung begründet ihren Antrag auf teilweise Erheblicherklärung damit, dass die diversen geforderten Massnahmen bereits zufriedenstellend umgesetzt oder aufgegleist seien. Die SP kommt nach einer Bestandesaufnahme jedoch zu einem gegenteiligen Schluss. Gewiss, die in der Stellungnahme aufgeführten, heute verfolgten Ansätze sind vielfältig und an sich auch begrüssenswert. Im nichtmonetären Bereich ist der Kanton Luzern in unseren Augen nicht schlecht unterwegs, aber auch nicht gut, das heisst durchschnittlich. Durchschnittlichkeit reicht heute nicht mehr, um gut qualifiziertes Personal zum Kanton zu holen. Andere Firmen vergleichbarer Grösse und mit vergleichbaren Jobprofilen sind hier ganz anders unterwegs, das heisst besser. Das gilt vor allem im Bereich familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Zwei Beispiele mit Verbesserungspotenzial: Wird eine beim Kanton Luzern angestellte werdende Mutter während der Schwangerschaft krankgeschrieben, werden ihr aktuell zwei Wochen ihres Mutterschaftsurlaubs abgezogen. Werdende Väter erhalten zehn Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub. Für einen fortschrittlichen, wettbewerbsfähigen Arbeitgeber ist das im Jahr 2021 keine Glanzleistung. Nach Grösse vergleichbare Unternehmen in der Privatwirtschaft gewähren meist deutlich mehr. Die SP erwartet, dass sich der Kanton Luzern als Arbeitgeber mit diesen grösseren Unternehmen misst, mit denen er auch um die gleichen Arbeitnehmenden buhlt, und nicht mit KMU. Das bedeutet, dass die Massnahmen auch etwas kosten dürfen, ja sogar müssen. Nur so gelingt es, die jetzigen Mitarbeitenden zu halten und neue zu gewinnen. Zusätzlich streicht die Regierung in der Stellungnahme die Möglichkeit des mobil-flexiblen Arbeitens heraus, was wir ausdrücklich begrüessen. Wir gehen davon aus, dass zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten abteilungsübergreifend gleichermaßen und unabhängig von unterschiedlichen Präferenzen der jeweiligen Vorgesetzten ermöglicht wird. Nach unserem Wissen fehlt hier aktuell noch eine einheitlich Weisung, möglicherweise kann mich hier die Regierung aufklären. Zu guter Letzt ist es der SP wichtig zu betonen, dass die nichtmonetären und monetären Massnahmen zur Arbeitgeberattraktivität nicht nur auf hochqualifizierte Fachkräfte ausgerichtet werden, sondern auf alle Arbeitnehmenden unabhängig von ihrer Qualifikation. Aus diesen Gründen unterstützen wir die Erheblicherklärung des Postulats, damit der Kanton Luzern weiterhin darauf hinwirkt, seinen ambitionierten Selbstanspruch zu erfüllen, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Fabrizio Misticoni: Die Stellungnahme enthält eine grosse Portion Eigenlob, das sicher nicht ganz unberechtigt ist. Aus unserer Sicht ist der Weg aber noch sehr lang beziehungsweise ist dies ein Prozess, der nie ganz abgeschlossen ist. Hier einen Ablehnungsantrag zu formulieren, setzt ein fatales und völlig falsches Zeichen für die Arbeitgeberattraktivität und vor allem für alle Mitarbeitenden des Kantons. Folgt und vertraut man den Ausführungen in der Stellungnahme, kommt man zum Schluss, dass von der Regierung eigentlich auch ein Antrag auf Ablehnung wegen Erfüllung hätte gestellt werden

können. Die Tatsache, dass der Antrag aber auf teilweise Erheblicherklärung lautet, lässt mich an der allzu positiven Umsetzungsprognose zweifeln. Der Kanton Luzern ist in Sachen Arbeitgeberattraktivität sicher nicht das Schlusslicht, aber wohl eher im Durchschnitt. Ich betone es hier gerne noch einmal: die Unterzeichnung der Work-Smart-Charta war visionär und wertvoll. Es reicht aber nicht, immer auf diese zu verweisen. Es braucht auch weitere Massnahmen. Aus unserer Sicht fehlen in der Antwort konkrete Bekenntnisse zu Teilzeitarbeitsmodellen. Die Möglichkeit zu unbesoldetem Urlaub bei Elternschaft ist sehr lobenswert, für eine langfristige und vor allem auch wirkliche Vereinbarkeit von Familie und Arbeit braucht es aber noch mehr, nämlich mehr Teilzeitarbeitsmodelle. Einen Punkt in der Positivliste der Regierung möchte ich noch hervorheben und ein wenig Wasser in den Wein schütten: Man kann in der Stellungnahme lesen: «Ausserdem haben wir per 1. Januar 2019 für das oberste Führungskader die Vertrauensarbeitszeit eingeführt.» Das ist natürlich ehrenvoll und ein Vertrauenssignal an eine Führungsperson. Ich würde das aber nur bedingt als Verstärkung der Attraktivität einschätzen. Häufig korreliert eine solche Einführung mit einer schleichenden und schwer überprüfbaren Erhöhung der erwarteten Arbeitszeit. «Entgrenzte Arbeitszeiten» wäre hier das Stichwort. Etwas Grundsätzliches: Der Fokus darf nicht nur auf den Kader- und Führungskräften liegen. Zu diesen Stufen finden sich in der Stellungnahme einige Projekte und Fördermodelle. Monetäre und vor allem nichtmonetäre Attraktivität muss für alle Mitarbeitenden unabhängig von der Hierarchiestufe gefördert werden. Ich weiss, es fällt den meisten in diesem Rat aus Prinzip schwer, die monetäre Attraktivität der Arbeitsplätze zu fördern. Es ist darum umso wichtiger, dass der Kanton als Arbeitgeber die nichtmonetären Aspekte prioritär umsetzt, wie das im Postulat gefordert wird. Darum braucht es für den maximalen Effekt die Erheblicherklärung des Postulats.

Irene Keller: Ich erlaube mir eine Vorbemerkung: Diesmal spricht nicht die Grossmutter, sondern die ehemalige Unternehmerin, die in ihrem Leben immer sehr viel gearbeitet und die meisten dieser nichtmonetären Massnahmen nie gekannt hat und trotzdem sehr gerne gearbeitet hat. Das Thema, das in diesem Postulat angesprochen wird, brauche ich nicht zu wiederholen. Wie bereits erwähnt wurde, hat die Regierung in ihrer Antwort sehr breit gefächert und ausführlich aufgezeigt, was sie an nichtmonetären Massnahmen für ihre Mitarbeiter unternimmt. Als langjähriges SPK-Mitglied und in der letzten Legislatur auch in der Subkommission Finanzdepartement der AKK kann ich diese Ausführungen bestätigen. An dieser Stelle gehört der Regierung und der Dienststelle Personal Anerkennung. Sie sind kontinuierlich daran, die Rahmenbedingungen für das Arbeiten für den Kanton Luzern den Anforderungen der heutigen Zeit anzupassen. Man kann sicher auch feststellen, dass diese nichtmonetären Massnahmen nicht nur Einfluss auf das Arbeitsklima, die Zufriedenheit und den Verbleib haben, sondern wahrscheinlich auch auf die monetäre Situation der Mitarbeitenden einen Einfluss hat. Wenn man nun die Stellungnahme der Regierung gelesen hat, könnte man eigentlich zum Schluss kommen, dass sie Ablehnung wegen Erfüllung beantragt. Das ist aber nicht die Meinung der FDP. Es war eigentlich meine erste Reaktion, und wenn ich an gestern denke, als Regierungsrat Guido Graf sich fragte, ob ein gewisser Vorstoss ein bestellter Vorstoss war, gebe ich zu, dass ich diesen Gedanken auch einmal hatte, als ich die Stellungnahme gelesen habe. Die FDP ist aber ganz klar für eine teilweise Erheblicherklärung, weil sie sagt, dass die Arbeit an den nichtmonetären wie auch den monetären Bedingungen für die Mitarbeiter nie abgeschlossen ist. Es gilt immer weiter aufmerksam zu sein, die Bedingungen zu überprüfen und die Massnahmen weiterzuentwickeln und selbstverständlich die Mitarbeitenden in diesen Prozessen zu begleiten. Unter dem Motto «Weiter so» unterstützt die FDP-Fraktion daher den Antrag der Regierung auf teilweise Erheblicherklärung.

Für den Regierungsrat spricht Finanzdirektor Reto Wyss.

Reto Wyss: Besser werden kann man immer. So gesehen ist das Anliegen dieses Postulats im Grundsatz berechtigt. Aber ich glaube, wir müssen auch zur Kenntnis nehmen, dass der Kanton Luzern als Arbeitgeber in einem Spannungsfeld steht. Er steht in einem Spannungsfeld zwischen den grossen Arbeitgebern in unserem Kanton – bei diesem Vorstoss wurden vor allem diese betont – und den vielen KMU. Da müssen wir als öffentliche

Hand einigermaßen vorsichtig bleiben, was wir tun und wie wir uns als attraktiven Arbeitgeber positionieren. Die Regierung ist der Meinung, dass wir in den vergangenen Jahren einiges gemacht haben. Sie haben es selber gesagt: die Liste, die in der Antwort aufgeführt wurde, ist einigermaßen beeindruckend. Aus Sicht der Regierung ist sie sogar erfreulich. Wenn wir unser Personalreporting anschauen, stellen wir fest, dass das Durchschnittsalter unseres Personals in den letzten Jahren kontinuierlich steigt. So unattraktiv kann der Arbeitgeber Kanton Luzern also nicht sein. Wir stellen auch fest, dass der Anteil Teilzeitbeschäftigter ebenfalls permanent steigt. Offenbar sind die Bedingungen, die wir als Arbeitgeber im Bereich Teilzeitarbeitsmodelle zur Verfügung stellen, auch nicht so schlecht. Im komme gerne auf die konkrete Frage von Kantonsrätin Anja Meier bezüglich einheitlicher Weisung zurück: Das wollen wir nicht. Wir haben in den Dienststellen unterschiedliche Bedürfnisse. Es gibt Dienststellen, da können die Mitarbeitenden problemlos zu Hause arbeiten, und dann gibt es Dienststellen, in denen man darauf angewiesen ist, dass man sich persönlich austauschen kann. Ich denke da beispielsweise an den ganzen Bereich bei der Entwicklung von Bauprojekten. Dass wir da nicht einheitliche, über alle Dienststellen hinweg gleich lautende Weisungen erlassen, ist nicht ein Versäumnis, sondern das ist ein ganz bewusster Entscheid des Arbeitgebers Kanton Luzern. Wieso ist die Regierung der Meinung, eine teilweise Erheblicherklärung sei adäquat? Wir sind der Ansicht, dass wir einiges gemacht haben, aber noch besser werden können. Eine Erheblicherklärung erweckt den Eindruck, hier sei noch gar nichts passiert, und dagegen wollen wir uns zur Wehr setzen. Wir haben viel gemacht, wir werden weiter beobachten, und wo angezeigt wollen wir auch weiter besser werden. Das ist ein laufender Prozess. Darum bitte ich Sie im Namen der Regierung, dieses Postulat teilweise erheblich zu erklären.

In einer Eventualabstimmung zieht der Rat die teilweise Erheblicherklärung der Erheblicherklärung mit 60 zu 55 Stimmen vor.

In der definitiven Abstimmung erklärt der Rat das Postulat mit 94 zu 20 Stimmen teilweise erheblich.