

Luzern, 9. Dezember 2025

ANTWORT AUF ANFRAGE**A 493**

Nummer: A 493
Protokoll-Nr.: 1376
Eröffnet: 17.06.2025 / Bildungs- und Kulturdepartement i.V. mit Gesundheits- und Sozialdepartement

Anfrage Koller-Felder Nadine und Mit. über die berufliche Weiterentwicklung und den Wiedereinstieg für Teilzeitbeschäftigte – wie stärkt der Kanton Luzern insbesondere Frauen und wie nutzt er das Potenzial im Kampf gegen den Fachkräftemangel?

Zu Frage 1: Wie viele Personen im Kanton Luzern sind aktuell teilzeitbeschäftigt (aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Altersgruppen)?

Von den 233'400 im Jahr 2023 erwerbstätigen Personen waren 76'600 Personen oder rund ein Drittel teilzeitbeschäftigt. Gemäss den aktuellen Daten der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2023 und des Mikrozensus Familien und Generationen 2023 zeigt sich dabei weiterhin und auch im Kanton Luzern ein geschlechtsspezifisches Muster in der Teilzeitbeschäftigung (vgl. Auswertungen von LUSTAT Statistik Luzern).

- [Teilzeitquote nach Geschlecht:](#)
2023 arbeiteten 53% der erwerbstätigen Frauen in einem Teilzeitpensum, während dieser Anteil bei den Männern lediglich 13% betrug.
- [Aufschlüsselung nach Teilzeitpensum:](#)
 - In einem höheren Teilzeitpensum (50–89%) waren 39 % der Frauen und 13% der Männer tätig.
 - In einem kleineren Teilzeitpensum (<50%) arbeiteten 24% der Frauen und 4% der Männer.
- [Erwerbsmodelle](#) in Paarhaushalten (Alter 25–65 Jahre):
 - In 50% der Haushalte arbeitet der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit
 - In 27% arbeiten beide Vollzeit,
 - in 12% beide Teilzeit,
 - und in 11% arbeitet nur der Mann Vollzeit, während die Frau keiner Erwerbsarbeit nachgeht.

Die Auswertungen der öffentlichen Statistik zeigen nicht nur die Unterschiede zwischen den Erwerbsmodellen, sondern auch die Unterschiede zwischen den Altersgruppen und Geschlecht (Frauen und Männer):

Erwerbsquote und Erwerbstätige nach Beschäftigungsgrad, Alter und Geschlecht 2023
Kanton Luzern
Frauen

	Erwerbs- quote ¹	Erwerbstätige Total	Nach Beschäftigungsgrad				Durchschnittliche Wochen- arbeitszeit in Std.
			absolut		in Prozent		
Alter in Jahren (15+)			Vollzeit ²	Teilzeit	Vollzeit ²	Teilzeit	
Total	63	109'100	50'800	58'400	47	53	31
15-64	79	107'100	50'500	56'600	47	53	31
15-24	59	11'700	8'800	2'900	75	25	36
25-34	87	24'900	15'600	9'300	63	37	34
35-44	87	25'600	9'500	16'100	37	63	29
45-54	87	24'000	8'900	15'100	37	63	30
55-64	71	20'900	7'700	13'200	37	63	29
65+	5	2'000	...	1'800	...	88	15

LUSTAT Statistik Luzern
Datenquelle: Bundesamt für Statistik - Strukturerhebung

¹ Erwerbspersonen in Prozent der gleichaltrigen ständigen Wohnbevölkerung

² Inkl. Berufslernende

Hochrechnungen auf Basis einer Stichprobe, gerundete Werte

Ergebnisse, die auf weniger als 50 Beobachtungen beruhen, werden nicht ausgewiesen.

Ab 2018: Veränderte Erhebungsmethode. Daten nur eingeschränkt mit früheren Jahren vergleichbar.

Erwerbsquote und Erwerbstätige nach Beschäftigungsgrad, Alter und Geschlecht 2023
Kanton Luzern
Männer

	Erwerbs- quote ¹	Erwerbstätige Total	Nach Beschäftigungsgrad				Durchschnittliche Wochen- arbeitszeit in Std.
			absolut		in Prozent		
Alter in Jahren (15+)			Vollzeit ²	Teilzeit	Vollzeit ²	Teilzeit	
Total	72	124'300	106'100	18'200	85	15	41
15-64	87	120'500	105'200	15'300	87	13	42
15-24	58	12'200	10'500	1'800	86	14	39
25-34	94	27'600	24'300	3'300	88	12	41
35-44	96	29'200	25'400	3'800	87	13	42
45-54	95	27'200	24'500	2'800	90	10	42
55-64	84	24'200	20'500	3'600	85	15	42
65+	11	3'800	900	2'900	24	76	23

LUSTAT Statistik Luzern
Datenquelle: Bundesamt für Statistik - Strukturerhebung

¹ Erwerbspersonen in Prozent der gleichaltrigen ständigen Wohnbevölkerung

² Inkl. Berufslernende

Hochrechnungen auf Basis einer Stichprobe, gerundete Werte

Ergebnisse, die auf weniger als 50 Beobachtungen beruhen, werden nicht ausgewiesen.

Ab 2018: Veränderte Erhebungsmethode. Daten nur eingeschränkt mit früheren Jahren vergleichbar.

Zu Frage 2: Welche Informationsangebote bestehen im Kanton Luzern zur Sensibilisierung von Teilzeitbeschäftigten, insbesondere Frauen, hinsichtlich möglicher Vorsorgelücken?

[WAS Luzern](#) ist die erste Anlaufstelle für Fragen zu Sozialversicherungen und zum Arbeitsmarkt im Kanton Luzern. Auch die Webseite «[Grüezi](#)» klärt allgemein über die Altersvorsorge und das Drei-Säulen-System der Schweiz auf. Auf der Webseite zu [Familienfreundlichkeit in](#)

[Unternehmen](#) werden zum Thema familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu folgenden relevanten Themen Unterlagen zur Verfügung gestellt:

- Elternschaft und Erwerbsarbeit («Eltern werden»),
- flexible Arbeitszeitmodelle,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Kinderbetreuung,
- Fachkräftemangel und
- familienfreundliche Schichtarbeit.

Diese Materialien sensibilisieren indirekt für die finanziellen Auswirkungen von Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrüchen, insbesondere im Hinblick auf die berufliche und soziale Absicherung von Frauen.

An konkreten Umsetzungsfragen interessierte Betriebe werden auf die [Fachstelle UND](#), welche sich als Kompetenzzentrum für die Umsetzung von Life-Balance und Vereinbarkeit aller Lebensbereiche einsetzt, sowie die Projektsammlung zum Thema [Vereinbarkeit von Beruf und Familie](#) verwiesen. Zur individuellen Berechnung der finanziellen Auswirkungen von Entscheidungen zur Lebensplanung, etwa im Hinblick auf Teilzeitarbeit oder mögliche Vorsorgelücken, wird auf das Tool [Cash or Crash](#) verwiesen.

Zu Frage 3: Gibt es von Seiten des Kantons Luzern oder in Zusammenarbeit mit Partnern Überlegungen zur Förderung des Einstiegs in die (Teilzeit-)Arbeit für Frauen?

Im Rahmen des ersten [Planungsberichts zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen \(2022–2025\)](#) gibt es Massnahmen, die direkt oder indirekt zur Stärkung der Erwerbsbeteiligung von Frauen beitragen können:

- Der Austausch mit der Wirtschaft wird gefördert. Das entsprechende Austauschgefäss setzt sich mit den Themen Vereinbarkeit und Frauenförderung auseinander und bietet eine Plattform für den Dialog zwischen Verwaltung und Wirtschaft (Massnahme 1.1).
- Zur Stärkung der familienergänzenden Kinderbetreuung wurde auf Basis eines Grundlagenberichts ein Gegenentwurf zur Volksinitiative «Bezahlbare Kitas für alle» erarbeitet. Der Gegenentwurf in Form eines Kinderbetreuungsgesetzes wurde am 30. November 2025 von der Stimmbevölkerung angenommen und tritt per 1. Januar 2026 in Kraft. Mit dem neuen Kinderbetreuungsgesetz soll die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit oder Ausbildung erleichtert, ein bedarfsgerechtes, bezahlbares und qualitativ hochwertiges Betreuungsangebot sichergestellt und die Chancengerechtigkeit der Kinder verbessert und ihre Entwicklung gezielt gefördert werden (Massnahme 1.2).
- Die berufliche und soziale Situation von Menschen im Kanton Luzern wird gestärkt. Die Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG) engagiert sich hier aktiv in der institutionellen Zusammenarbeit, unter anderem im Rahmen des kantonalen Integrationsprogramms sowie in Gremien wie interinstitutionelle Zusammenarbeit/Optima, Fokus Integration Nahtstelle I (FINA), Tripartite Kommission für Arbeitsintegrationsmassnahmen (KAIM) und Zweckverband für institutionelle Sozialhilfe und Gesundheitsförderung (ZiSG). Diese Massnahme trägt zur sozialen und beruflichen Integration bei und kann somit auch den Einstieg in die Erwerbstätigkeit erleichtern (Massnahme 1.5).

- Veranstaltungen der kantonalen Verwaltung können der Information und Sensibilisierung zu gleichstellungsrelevanten Themen dienen. Diese Formate bieten Raum für Austausch und können zur Förderung von Frauen im Erwerbsleben beitragen (Massnahme 2.11).
- Die chancengerechte Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, insbesondere das kostenlose Beratungsangebot viamia für Personen über 40 Jahre (vgl. Antwort auf die Frage 4), sowie das Engagement bei Veranstaltungen fördern eine geschlechtsneutrale Berufswahl und wirken langfristig einer geschlechtsspezifischen Segregation im Arbeitsmarkt entgegen (Massnahmen 2.6 und 2.7).

Diese Massnahmen zeigen, dass der Kanton Luzern über verschiedene Ansatzpunkte verfügt, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu stärken, auch wenn der direkte Einstieg in die Teilzeitarbeit bislang nicht explizit gefördert wird.

Zu Frage 4: Wie viele Personen nutzen jährlich die Angebote der kantonalen Laufbahnberatung sowie des Programms Viamia? Ist die Altersbegrenzung bei Viamia auf über 40-Jährige richtig?

Im Jahr 2024 nutzten 1'843 Personen die Laufbahnberatung (davon 104 Personen mit RAV-Status) und zusätzlich 529 Personen viamia. 2025 hat die Nachfrage nach viamia-Beratungen nochmals zugenommen; bis Ende 3. Quartal 2025 waren es bereits 465 Personen (2024: 428), die viamia in Anspruch genommen haben.

Die Altersbegrenzung bei viamia auf über 40-Jährige ist vom Bund vorgegeben und hat sich bewährt. In der Lebensmitte stellen sich umfassendere Fragen in der Laufbahnberatung als am Anfang der Berufskarriere. Diese können mit dem umfassenden Beratungsmodell von viamia bearbeitet werden. Für alle Personen zwischen 25-40 Jahren stehen im BIZ die bewährte Laufbahnberatung sowie verschiedene Walk-In-Kurzberatungsangebote offen, bei denen sie kostenlos gezielte Beratung und Unterstützung erhalten.

Zu Frage 5: Welcher Anteil der Beratungsnehmenden sind Frauen mit Teilzeitpensen oder Familienunterbrüchen?

Seit Start Januar 2022 bis Dezember 2024 belief sich bei viamia der Frauenanteil auf 72% gegenüber Männern mit 28%. Teilzeitpensen oder Familienunterbrüche werden aus Datenschutzgründen nicht erhoben.

Zu Frage 6: Wie wird sichergestellt, dass insbesondere Frauen mit Wiedereinstiegspotenzial auf diese Angebote aufmerksam gemacht werden?

Durch verschiedene Veranstaltungen, Newsletter, Medienmitteilungen sowie an der Zentralschweizer Bildungsmesse wird auf die Angebote aufmerksam gemacht.

Zu Frage 7: Wie beurteilt der Regierungsrat die Wirksamkeit der Programme hinsichtlich nachhaltiger beruflicher Integration und Qualifikationsentwicklung?

Die verschiedenen Programme im Kanton Luzern haben eine sehr gute Wirksamkeit und die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden ist hoch. So weisen bspw. die viamia-Beratungen des BIZ Luzern gemäss Ecoplan-Evaluation eine Kundenzufriedenheit von 5.6 aus, der CH-Durchschnitt liegt bei 5.5 (Skala 1-6) sowie eine Weiterempfehlungsquote von 92%.

Zu Frage 8: Welche Rolle spielt aus Sicht des Regierungsrates das Potenzial von Wiedereinsteigerinnen im Kontext des Fachkräftemangels im Kanton Luzern?

Aus Sicht unseres Rates stellt das Potenzial von Wiedereinsteigerinnen eine bislang ungenutzte Ressource zur Bewältigung des Fachkräftemangels im Kanton Luzern dar. Gemäss Ecoplan-Studie¹ sind 77 % der Mütter erwerbstätig, jedoch meist mit einem Pensum knapp über 60%. Besonders Frauen mit tieferem Ausbildungsniveau oder aus Drittstaaten arbeiten seltener, obwohl viele gerne (mehr) arbeiten würden. Gleichzeitig weisen gering qualifizierte Branchen einen ausgeprägten Fachkräftemangel auf, sodass eine höhere Erwerbsbeteiligung diese Gruppe erheblich entlasten könnte.

Nicht erwerbstätige Frauen würden vor allem bei familienfreundlichen Arbeitsbedingungen – etwa flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeitmodellen und verlässlichen Betreuungsstrukturen – eine Tätigkeit aufnehmen. Branchenverbände bestätigen die Wirksamkeit solcher Modelle. Trotz breiter Rekrutierungsbemühungen bestehen jedoch kaum spezifische Massnahmen, die sich gezielt an Mütter richten; allgemeine Fördermassnahmen wirken lediglich indirekt.

Auch individuelle Faktoren erschweren den Wiedereinstieg. Längere Erwerbsunterbrüche mindern die Chancen auf eine gleichwertige Rückkehr und führen häufig zu prekären Beschäftigungen. Frauen sind überdurchschnittlich von atypischen Arbeitsformen, Unterbeschäftigung und prekären Bedingungen betroffen, was sich bis ins Rentenalter fortsetzt. Ihre durchschnittliche Altersrente liegt mit 1'574 Franken deutlich unter jener der Männer (2'047 Franken²). Im Kanton Luzern beziehen 16.9 % der Frauen Ergänzungsleistungen gegenüber 9.1% der Männer, was den Pension-Gap³ verdeutlicht.

Zu Frage 9: Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, das bestehende Instrumentarium (z. B. mit gezielten Weiterbildungsimpulsen, Kooperationen mit Arbeitgebern oder Fördermodellen) zu stärken, ohne neue bürokratische Hürden zu schaffen?

Unser Rat ist der Auffassung, dass vonseiten der verschiedenen Dienststellen bereits umfassende Massnahmen ergriffen wurden, die sehr gut ineinandergreifen. Zudem sind weitere Massnahmen im Zusammenhang mit dem ersten [Planungsberichts zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen \(2022–2025\)](#), dem zweiten Planungsbericht Gleichstellung (2026 – 2030), der sich aktuell in der Vernehmlassung befindet, sowie im Bereich der Berufsbildung (bspw. Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene, Teilrevision des Stipendiengesetzes) in Bearbeitung.

¹ Studie zum Wiedereinstieg und Verbleib von Frauen mit Kindern in der Erwerbstätigkeit

² Ergänzungsleistungen – LUSTAT Statistik Luzern

³ https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/ahv/statistiken/ahv_stat_2023_d.pdf.download.pdf/AHV-Statistik%202023.pdf