



Regierungsrat

Luzern, 27. Juni 2017

ANTWORT AUF ANFRAGE

A 352

Nummer: A 352
Protokoll-Nr.: 734
Eröffnet: 19.06.2017 / Finanzdepartement

Anfrage Sager Urban und Mit. über die Verunsicherung beim kantonalen Personal

Zu Frage 1: Wie geht der Regierungsrat mit der bereits vorhandenen und nun noch gestiegenen Verunsicherung (vgl. Medienmitteilung vom 31. Mai 2017 angeordneter Abbau von Gleitzeit- und Feriensaldi / verschärfter Stellenstopp) beim Personal um?

Trotz der schwierigen Rahmenbedingungen leisten die Mitarbeitenden weiterhin grossartige Arbeit. Die gegenwärtige Situation ist für die Mitarbeitenden emotional und arbeitsmässig belastend. Der budgetlose Zustand führt zu vermehrten unproduktiven Planungsarbeiten, Übergangslösungen und Unsicherheit. Dazu kommt, dass teilweise wenig wertschätzende Aussagen zu den Leistungen der Verwaltung und der Mitarbeitenden gemacht werden. Wir haben in den letzten Jahren durch Anpassungen der Anstellungsbedingungen und die Reduktion des Personalaufwands erhebliche Einsparungen zu Lasten des Personals vornehmen müssen. Im Rahmen unserer Möglichkeiten werden wir uns dafür einsetzen, dem negativen Bild des Engagements der Mitarbeitenden und den aus dem Gesamtbild herausgerissenen Behauptungen von übermässigen Lohn- und Anstellungsbedingungen mit Fakten entgegenzutreten.

Wir sind zuversichtlich, dass der Kantonsrat im September das Budget 2017 beschliesst, was auch für die Mitarbeitenden eine Entlastung darstellt. Die mit der Medienmitteilung vom 31. Mai 2017 angekündigten Massnahmen werden uns helfen. Tiefere Gleitzeit- und Feriensaldi entlasten die Erfolgsrechnung 2017.

Veränderungen sind eine Belastung für alle Beteiligten. So sind teilweise Aufgaben neu zu organisieren und neu zuzuordnen, was teilweise Abschied von geschätzten Gewohnheiten, aber auch neue Herausforderungen und Chancen bedeutet. Es ist Aufgabe der Departementsleitungen, den Mitarbeitenden die erforderliche Planungssicherheit zu vermitteln und sie wirkungsvoll auch emotional in diesem Veränderungsprozess zu unterstützen.

Zu Frage 2: Wie können in naher Zukunft weitere Personalabgänge und zunehmende Rekrutierungsschwierigkeiten verhindert werden?

Die Fluktuationsrate, also die freiwilligen Abgänge von Mitarbeitenden, lag in den vergangenen vier Jahren mit jeweils 4,0 bis 4,4 Prozent auf einem niedrigen Niveau. Rechnet man die Zahlen des ersten Quartals auf das Jahr hoch, dürfte der Wert 2017 leicht höher ausfallen (rund 5 Prozent) und somit vergleichbar sein mit dem Wert 2012 (5,1 Prozent). In absoluten Zahlen ergibt eine um 1,0 Prozent höhere Fluktuationsrate zusätzliche Abgänge von rund

60 Personen von 6'000 Mitarbeitenden. Dies weist auf eine Schlussfolgerung: Die Mitarbeitenden zeigen sich trotz der gegenwärtig schwierigen Situation solidarisch und loyal. Allfällige zusätzliche Abgänge durch die notwendigen Änderungen des Reglements der Luzerner Pensionskasse per 1. Januar 2019 sind in der obigen Berechnung nicht berücksichtigt. Wir haben uns jedoch dafür eingesetzt, dass mittels einer speziellen Besitzstandsregelung zusätzliche Abgänge weitgehend vermieden werden können.

Eine erhöhte Verunsicherung aufgrund der Verschlechterung der Anstellungsbedingungen sowie des schleichenden Imageverlusts ist vermehrt auch bei den Bewerbenden (zukünftige potenzielle Mitarbeitende) zu spüren. Die Rekrutierung von qualifizierten Fach- und Führungspersonen wird noch schwieriger. Vor allem im Bereich der höher qualifizierten und spezialisierten Mitarbeitenden ist der Kanton aus finanziellen Gründen nicht konkurrenzfähig. Dies zeigt sich einerseits in der abnehmenden Anzahl von qualifizierten Bewerbungen und andererseits in der zunehmenden Dauer für die Besetzung einer offenen Stelle (Zeitpunkt der Kündigung bis zur Wiederbesetzung). Dies führt zwangsläufig zu erhöhten Rekrutierungskosten, Kosten für die Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden und steigender Belastung des bestehenden Personals. Wir werden uns noch stärker an der internen Personalentwicklung und dem Know-how-Transfer orientieren.

Zu Frage 3: Im Jahresbericht 2016 ist an einzelnen Stellen bereits von Mehrausgaben aufgrund von krankheitsbedingten Ausfällen die Rede. Wie beurteilt die Regierung die Situation in Bezug auf krankheitsbedingte Ausfälle infolge Überlastung und Stress?

Der Zusammenhang zwischen Krankheit und Arbeitsbelastung ist in den letzten Jahren zunehmend untersucht worden. Die Fachleute sind sich einig, dass eine übermässige Arbeitsmenge und Zeitdruck zu den krankmachenden Faktoren am Arbeitsplatz gehören, aber auch Faktoren wie beispielsweise ein geringer Handlungsspielraum, fehlende soziale Unterstützung und Wertschätzung sowie Arbeitsplatzunsicherheit. Dazu kommen noch individuelle Faktoren wie Gesundheitskompetenz und Freizeitstress. Kritisch wird es vor allem bei einer Kombination einer Reihe solcher Faktoren.

Wir werden uns weiterhin dafür einsetzen, damit durch professionelle Führungsarbeit krankheitsbedingte Abwesenheiten vermieden werden können. Dabei helfen uns auch unsere flexiblen Arbeitszeitmodelle, welche wir überall einsetzen, wo dies organisatorisch möglich ist. Zudem verfügen wir über ein Absenzen- und Case Management. In den Teilen der Verwaltung, in welcher dies heute technisch möglich ist, besteht ein Absenzenmanagement, um längere oder wiederholte Krankheitsabsenzen frühzeitig zu erkennen. Bei drohender längerer Arbeitsunfähigkeit und gesundheitlich bedingten komplexen Problemsituationen, die zu längerer Arbeitsunfähigkeit führen können, wird zudem ein Case Management eingesetzt. Dies kann intern durch die Dienststelle Personal oder durch externe Fachleute erfolgen. Mit dieser Massnahme werden die Mitarbeitenden in ihrem Genesungsprozess begleitet und bei der Rückkehr in den Arbeitsprozess unterstützt, mit dem Ziel, Langzeitabsenzen zu verhindern.

Zu Frage 4: Wie hoch schätzt der Regierungsrat den bisher entstandenen Schaden für die Arbeitgeberattraktivität aufgrund des mindestens neun Monate andauernden budgetlosen Zustands des Kantons Luzern?

Offensichtlich wird der Kanton Luzern immer noch als verlässlicher Arbeitgeber wahrgenommen. Wir setzen uns gemeinsam mit dem Kantonsrat dafür ein, dass der budgetlose Zustand die Ausnahme bleibt, so dass sich der Schaden begrenzen lässt. Problematischer als den momentanen budgetlosen Zustand erachten wir den laufenden Abbau bei den Anstellungsbedingungen (siehe Frage 2) und den Imageschaden, welcher durch die negative Berichterstattung in den Medien entsteht.

Zu Frage 5: Welche nächsten Schritte plant der Regierungsrat, um die Verunsicherung beim kantonalen Personal möglichst rasch wieder zu verringern?

Wir verweisen auf die Erläuterungen bei der Frage 1. Zudem wollen wir, wie im Finanzleitbild dargelegt, durch Konzentration des Angebots und schlanke Arbeitsprozesse stellenmässigen und finanziellen Handlungsspielraum zurückgewinnen. Unbedingt zu vermeiden gilt es eine weitere Verschlechterung der Anstellungsbedingungen. Um die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten und die Konkurrenzfähigkeit zu verbessern, wollen wir eine verlässliche Lohnentwicklung und teilweise punktuelle Korrekturen umsetzen sowie neue flexible Arbeitsmodelle prüfen. Mittelfristig sollen die Arbeitszeiten des Verwaltungspersonals und die Unterrichtsverpflichtungen der Lehrpersonen überprüft und falls möglich wieder gesenkt werden. Dies ist notwendig, damit der Kanton als Arbeitgeber seine Konkurrenzfähigkeit halten oder wieder erlangen kann.