



Regierungsrat

Luzern, 1. Juli 2021

ANTWORT AUF ANFRAGE

A 542

Nummer: A 542
Protokoll-Nr.: 849
Eröffnet: 15.03.2021 / Finanzdepartement

Anfrage Sager Urban und Mit. über die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zu Frage 1: Durch die nationale Vorgabe von mindestens 10 Tagen besoldetem Vaterschaftsurlaub bietet der Kanton Luzern bezüglich der Anzahl Tage mittlerweile nur noch das Minimum an. Dies bei einer Entschädigung von 100 Prozent gegenüber den gesetzlich vorgeschriebenen 80 Prozent. Dennoch hebt sich der Kanton durch die nationale Lösung nun nicht mehr stark von sämtlichen anderen Arbeitgebern ab.

- a. Wie positioniert sich der Kanton Luzern mit seinem Vaterschaftsurlaub gegenüber seiner direkten Konkurrenz? Wir bitten um einen Vergleich mit allen Kantonen, grösseren Gemeinden der Innerschweiz sowie in der Innerschweiz tätigen Grossfirmen im Bereich Finanzen und Versicherungen sowie Grossverteilern.
- b. Wie beurteilt der Regierungsrat seine Arbeitgeberattraktivität bezüglich Vaterschaftsurlaub gegenüber der vergleichbaren Konkurrenz (Grossfirmen im Bereich Finanzen und Versicherungen, Grossverteilern, anderen Kantonen, grösseren Gemeinden usw.)?

Die Umfrage zum Vaterschaftsurlaub bei 19 Kantonen zeigt folgendes Bild: 18 Kantone (inkl. Kanton Luzern) haben die Vorgaben des Bundes übernommen und den Anspruch auf zehn Tage (Besoldung 100 %) erhöht. Ein Kanton plant, den Vaterschaftsurlaub ebenfalls auf zehn Tage zu erhöhen, wobei der Zeitpunkt noch offen ist. Zudem bietet die Mehrheit der erwähnten Kantone (inkl. der Kanton Luzern) zusätzlich die Möglichkeit, einen unbezahlten Urlaub zu beziehen.

Die Umfrage bei den Städten und grösseren Gemeinden im Kanton Luzern (Stadt Luzern, Emmen, Stadt Kriens, Horw, Ebikon und Stadt Sursee) ergibt folgendes Resultat: Mit Ausnahme der Stadt Luzern, die eine etwas grosszügigere Lösung kennt (20 Tage, Besoldung 100 %) folgen die restlichen Gemeinden der kantonalen Regelung von zehn Tagen (Besoldung 100 %).

Die Umfrage bei privaten Unternehmen in der Innerschweiz (Centralschweizerische Kraftwerke CKW AG, Emmi AG, Migros, Luzerner Kantonalbank LUKB AG, Valiant Bank AG, Krankenversicherung CSS, Krankenversicherung Concordia, Maxon Motor AG und Schindler Aufzüge AG) zeigt folgendes Bild: Sechs Unternehmen bieten einen Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen (Besoldung 100 %) und zwei Unternehmen bieten einen Vaterschaftsurlaub von 15 Tagen (Besoldung 100 %) an. Eine Unternehmung bietet den Mitarbeitenden die Wahloption von 15 Tagen zu 100 % Lohn oder 20 Tagen zu 80 % Lohn an.

Uns ist es wichtig, als Arbeitgeber familienfreundliche und konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen zu bieten. Die Resultate unserer Umfragen bestätigen diese Zielsetzung.

Zu Frage 2: Im Vergleich zur vorherigen Lösung (5 Tage zu 100 Prozent arbeitgeberfinanziert) spart der Kanton mit der von der Erwerbsersatzordnung (EO) mitfinanzierten Lösung (10 Tage zu 100 %, davon 80 % EO-finanziert) Geld ein. Um welchen jährlichen Betrag handelt es sich etwa? Und sieht der Regierungsrat vor, diesen weiterhin in die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu investieren?

Aufgrund der heute verschiedenen dezentral betriebenen Zeitwirtschaftssysteme ist eine systematische Auswertung dieser Absenzart nicht möglich. Mit der Einführung des neuen zentralen und integrierten Zeitwirtschaftssystems per 1. Januar 2022 werden diese Absenzen gezielt auswerden können. Wir schätzen die jährlichen Minderausgaben im Zusammenhang mit dem gewährten Vaterschaftsurlaub aufgrund der ab 1. Januar 2021 erhaltenen EO-Beiträge auf rund 50'000 Franken pro Jahr.

Der Kanton Luzern hat bereits im letzten Jahr damit begonnen, die Personalverordnung dem neuen Bundesgesetz anzupassen und hat dadurch in zwei Etappen (per 1. Januar 2021 und 1. Juli 2021) die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in weiteren Bereichen verbessert. Nebst der Erhöhung des Vaterschaftsurlaubes wurde die Betreuung von gesundheitlich angeschlagenen Familienmitgliedern erleichtert sowie zusätzlich neu ein Urlaub für die Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern von maximal 14 Wochen eingeführt. Zudem wurde die Verlängerung des besoldeten Mutterschaftsurlaubs bei Spitalaufenthalt des Neugeborenen neu geregelt.

Mit diesen Anpassungen wird die Arbeitszeit flexibilisiert und die Anstellungsbedingungen werden familienfreundlicher. Diese Investitionen zugunsten der Mitarbeitenden sind uns wichtig und stellen eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar.

Zu Frage 3: Wie steht der Regierungsrat grundsätzlich zu weiteren Massnahmen zur Erhöhung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie Möglichkeiten zur befristeten Pensenreduktion, der Erhöhung beziehungsweise der Gewährung von Betreuungsgutschriften für Kinder im Vorschul- und Schulalter von Angestellten, Jobsharing usw.?

Wir sind überzeugt, dass wir bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit den in diesem Jahr vorgenommenen Anpassungen zugunsten der Mitarbeitenden einen weiteren wichtigen Schritt zur Verbesserung der Anstellungsbedingungen gemacht haben. Die Ergebnisse der Umfragen an den Informationstagen für neue Mitarbeitende bestätigen unsere diesbezügliche Haltung. In Absprache mit der vorgesetzten Person werden bereits heute unbefristete sowie befristete Pensenreduktionen gewährt. Ebenfalls ist ein Jobsharing als flexibles Arbeitszeitmodell möglich und kann im gegenseitigen Einvernehmen umgesetzt werden.

Der Kanton Luzern unterstützt seit langem seine Mitarbeitenden, welche vorschulpflichtige Kinder haben und zusammen mit dem anderen Elternteil Erwerbstätigkeiten im Umfang von mindestens 120 % aufweisen, mit einem Beitrag an die Betreuungskosten. Die Beiträge sind nach Pensum und Haushaltseinkommen abgestimmt und betragen zwischen 20 und 62 Franken pro Betreuungstag. Die Anzahl der Kinder, für welche Anspruch auf Betreuungsbeiträge besteht, schwankt zwischen 110 und 130.

Zum Gesamtpaket der familienfreundlichen Konditionen gehört schliesslich auch die zusätzlich zu den Familienzulagen ausgerichtete besondere Sozialzulage für Mitarbeitende mit Kindern.

Zu Frage 4: Wieviel Urlaub (bezahlt oder unbezahlt) gewährt der Kanton Luzern den Eltern-
teilen bei der Adoption eines Kindes?

Der Urlaub bei Begründung eines Pflegekind-Verhältnisses ist in § 46 Personalverordnung (PVO; SRL Nr. [52](#)) geregelt. Bei der Begründung eines Pflegekind-Verhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption für ein nicht schulpflichtiges Kind kann die zuständige Behörde der oder dem Angestellten einen besoldeten Urlaub von maximal acht Wochen ab dem Zeitpunkt der Aufnahme des Kindes gewähren. Arbeiten beide Elternteile beim Kanton, kann ihnen für das gleiche Kind insgesamt nur ein besoldeter Urlaub von maximal acht Wochen gewährt werden.

Zu Frage 5: Auch bezüglich der gewährten bezahlten Urlaubstage bei erkrankten Familien-
angehörigen befindet sich Luzern – trotz Verbesserung auf 2021 – lediglich im Mittelfeld. Wie beurteilt der Regierungsrat diesen Umstand in Bezug auf seine Arbeitgeberattraktivität im nationalen Vergleich und im Vergleich mit der Privatwirtschaft?

Vgl. dazu die Antworten auf die Fragen 1, 2 und 3.

Zu Frage 6: Wie wird der Regierungsrat die neue Ausgangslage des Arbeitsgesetzes (Art. 36
Abs. 4) nachvollziehen und den Betreuungsurlaub für kranke Kinder von der 10-Tage-Regel ausnehmen?

Das Arbeitsgesetz (ArG; SR [822.11](#)) und somit auch Artikel 36 ArG finden für den Arbeitgeber Kanton Luzern keine Anwendung (vgl. Art. 3 und 3a ArG). Ein Nachvollzug ist nicht vorgesehen. Es besteht jedoch immer die Möglichkeit, dass die zuständige Behörde in besonderen Fällen einen zusätzlichen besoldeten Urlaub von maximal drei Tagen gemäss § 42 Absatz 1 Personalverordnung gewähren kann.

Zu Frage 7: Inwiefern gedenkt der Regierungsrat die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch bei öffentlich-rechtlichen Anstalten und staatlichen Betrieben (die das kantonale Personalrecht übernommen haben und/oder Leistungsverträge mit dem Kanton besitzen) im Hinblick auf die neuen Bundesgesetzgebungen zusätzlich zu fördern?

Das kantonale Personalrecht gilt gemäss § 1 Absatz 5 Personalgesetz (SRL Nr. [51](#)) für alle öffentlich-rechtlichen, rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften, sofern sie nicht andere Regelungen erlassen haben. Uns ist nicht bekannt, dass einzelne Körperschaften eine Abweichung vom Personalrecht in Hinblick auf die neuen Bundesgesetzgebungen planen. Aus diesem Grund sind keine Interventionen erforderlich.

Zu Frage 8: Ist im neuen Verwaltungsgebäude eine eigene Kindertagesstätte geplant? Wenn nein, weshalb nicht? Wenn ja, welche Rahmenbedingungen sieht der Regierungsrat dafür vor (Betriebsform, Qualitätsvorgaben, Vergünstigungen für Mitarbeitende...)?

Im neuen Verwaltungsgebäude ist eine Kita mit 24 Plätzen vorgesehen. Die Rahmenbedingungen für den Betrieb dieser Kita wurden noch nicht festgelegt. Mit der Planung sowie der Erarbeitung der Rahmenbedingungen soll in den nächsten Monaten begonnen werden.