



Regierungsrat

Luzern, 2. Juni 2020

## ANTWORT AUF ANFRAGE

**A 237**

Nummer: A 237  
Protokoll-Nr.: 591  
Eröffnet: 18.05.2020 / Finanzdepartement

### **Anfrage Müller Pius und Mit. über den Personaleinsatz der Verwaltung in der Corona-Krise**

Aufgrund der Unterschiedlichkeit der ausgelagerten Einheiten haben wir uns bei der Beantwortung der Fragen auf die kantonale Verwaltung konzentriert. Weiterführende Informationen erfolgen 2021 im Rahmen des Planungsberichts an den Kantonsrat auf der Grundlage des Rechenschaftsberichts des Kantonalen Führungsstabes (KFS).

Zu Frage 1: Wie viele Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung und der ausgelagerten Betriebe arbeiteten während des Lockdown im Homeoffice?

Die Luzerner Verwaltung inklusive Schulen zählt rund 6'000 Mitarbeitende, circa 70 bis 80 Prozent arbeiteten aufgrund der Vorgaben des Bundes seit 16. März 2020 von zu Hause aus. Möglich wurde die von einem auf den anderen Tag erfolgte Umsetzung von Homeoffice durch eine exzellente Vorbereitung. So waren die allermeisten Kantonsangestellten bereits mit einem eigenen Notebook ausgerüstet.

Zu Frage 2: Wie viele Arbeitsstunden wurden während des Lockdowns im Homeoffice erbracht, wie viele am Arbeitsplatz? (Angaben nach Dienststellen und ausgelagerten Organisationen) und

Zu Frage 4: Wie hoch (in Prozent) stuft der Regierungsrat die Arbeitsleistung der über Homeoffice erbrachten Arbeitsstunden im Vergleich zu Arbeitsstunden, die am Arbeitsplatz erbracht werden, ein? (Angaben nach Dienststellen und ausgelagerte Organisationen) und

Zu Frage 7: Wie hoch war der Stand der Überstunden per 29. Februar 2020 und per 30. April 2020? (Angaben nach Dienststellen und ausgelagerten Organisationen).

Viele Mitarbeitende (Verwaltungspersonal sowie Lehrpersonen) waren während der aussergewöhnlichen Lage der letzten Wochen stark gefordert und leisteten einen zusätzlichen Effort zur Bewältigung der Krise. Dies betrifft vorab die Mitarbeitenden im Bereich Gesundheitsversorgung sowie weitere Bereiche des kantonalen Führungsstabes. In verschiedenen Arbeitsgruppen mussten schnellstmöglich Lösungen gefunden und umgesetzt werden – sei dies zur Unterstützung der Wirtschaft und der Kulturbetriebe oder der Schulen und des Arbeitgebers Kanton Luzern.

Wir unterscheiden nicht, ob Mitarbeitende ihre Arbeitsleistung im Homeoffice oder am Büroarbeitsplatz erbringen. Entsprechend erfolgt auch keine Unterscheidung bei der Erfassung

der geleisteten Arbeitszeit. Aus diesem Grund ist eine differenzierte Auswertung der geleisteten Arbeitsstunden nach Arbeitsort nicht möglich. Für die Kontrolle der monatlich erfassten Stunden bleibt aber auch im Homeoffice der/die vorgesetzte Person verantwortlich. Da der Kanton Luzern zudem kein integriertes und zentrales Zeitwirtschaftssystem betreibt sowie verschiedene Arbeitszeitmodelle anwendet, ist eine systematische Erhebung der Arbeitsstunden aller Mitarbeitenden nicht möglich. Somit kann keine generelle Aussage über die erbrachten Arbeitsstunden und Überstunden gemacht werden. Zudem werden im Modell der Vertrauensarbeitszeit, welches für das oberste Führungskader gilt, nur noch die Abwesenheiten erfasst, da nicht die Präsenz, sondern die Arbeitsleistung im Fokus steht.

Bedingt durch die von einem auf den anderen Tag erfolgte Umsetzung von Homeoffice war die Arbeitsleistung in den ersten Tagen durch den zusätzlichen Umstellungsaufwand etwas beeinträchtigt. Durch die Selbstorganisation sowie grosse Motivation der Mitarbeitenden und Führungskräfte glich sich dies aber sehr schnell wieder aus. Aufgrund der über die letzten Wochen gemachten Erfahrungen kann festgehalten werden, dass im Homeoffice die gewohnte Arbeitsleistung keineswegs beeinträchtigt wurde. In vielen Bereichen konnte sogar festgestellt werden, dass durch die im Homeoffice gewonnene Flexibilität und Freiheit verschiedenste Tätigkeiten effizienter ausgeführt wurden.

Zu Frage 3: Wie gross waren die einmaligen Zusatzkosten für die Umstellung der Infrastrukturen auf Homeoffice?

Die einmaligen Zusatzkosten für die Umstellung der Infrastrukturen auf Homeoffice belaufen sich aufgrund der Erweiterung der Telefonie-Kanäle, der Kollaborations-Werkzeuge und der Internetbandbreiten auf rund 200'000 Franken.

Zu Frage 5: Wie viele neue Mitarbeitende wurden im Zusammenhang mit der Corona-Krise neu angestellt? (Angaben nach Dienststellen und ausgelagerten Organisationen, aufgeteilt nach Vollzeit- und Teilzeitpensen, Festanstellungen und befristeten Arbeitsverträgen).  
und

Zu Frage 6: Mit welchem Zeitraum rechnet die Regierung, bis die zusätzlich angestellten Mitarbeitenden wieder abgebaut sind?

Im Zusammenhang mit der Corona-Krise wurden keine neuen Mitarbeitenden angestellt. Die zum Teil enorme zeitliche Arbeitsbelastung infolge der Corona-Krise konnte mit den bestehenden Mitarbeitenden bewältigt werden. Dies war jedoch nur möglich, weil die betroffenen Mitarbeitenden zum Teil auf Ferien verzichteten sowie Mehrstunden an Wochenenden sowie Abenden geleistet haben. In Einzelfällen wurden befristete Verträge verlängert.

Zu Frage 8: Wie wurde der Ferienbezug der Mitarbeitenden geregelt im Hinblick auf eine grosse Verfügbarkeit der personellen Ressourcen nach dem Lockdown?

Folgende Regelung wurde den Mitarbeitenden unmittelbar nach dem Lockdown kommuniziert: Bereits geplante und abgesprochene Ferien sind grundsätzlich zu beziehen. Sie können jedoch im Einverständnis mit der vorgesetzten Person verschoben werden. Dabei ist insbesondere die Verteilung der Ferien im Team und übers ganze Jahr zu berücksichtigen. Diese Regelung gilt auch bei DAG-Bezügen (DAG: Dienstaltersgeschenk) und unbesoldeten Urlauben. Bereits geplante und bewilligte DAG-Bezüge sollen jedoch soweit wie möglich verschoben werden.

Die zuständige Behörde kann zudem einen Ferienstopp beziehungsweise ein Ferienverbot erlassen (bei bereits eingegebenen Ferien muss ein Verbot im Einzelfall geprüft werden) oder einseitig Ferien anweisen, sofern dies nicht kurzfristig (weniger als 2 bis 3 Monate im Voraus) erfolgt, um so den Dienstbetrieb aufrecht zu erhalten.

Zu Frage 9: Welche Benefits wurden an die Mitarbeitenden zur Motivation in dieser schwierigen Phase des Lockdown ausgerichtet?

Es wurden keine zusätzlichen Benefits an die Mitarbeitenden zwecks Motivation ausbezahlt.