



## KANTONSratsPROTOKOLL

Sitzung vom 14. September 2021  
Kantonsratspräsident Bossart Rolf

### **A 542 Anfrage Sager Urban und Mit. über die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Finanzdepartement**

Urban Sager ist mit der Antwort des Regierungsrates teilweise zufrieden und verlangt Diskussion.

Urban Sager: Ich danke der Regierung für die Beantwortung der Fragen. Ich bin teilweise zufrieden und führe gerne kurz aus weshalb. Zu den beiden Fragen bezüglich Vaterschaftsurlaub: Die Situation ist folgende: Durch die nationale Lösung von zehn Tagen, die nun alle Betriebe in der Schweiz anbieten müssen, hat sich die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber diesbezüglich relativ gesehen verschlechtert. Er bietet mit den zehn Tagen nun nur noch das Minimum an Tagen an. Oder anders gesagt: als Arbeitnehmer bekomme ich nirgends weniger Tage Vaterschaftsurlaub als beim Kanton Luzern. Der Vergleich mit ausgewählten Firmen der Privatwirtschaft aus der Region zeigt auch auf, dass sich der Kanton Luzern im hinteren Mittelfeld befindet. Umso überraschender ist dann die Schlussfolgerung der Regierung: «Uns ist es wichtig, als Arbeitgeber familienfreundliche und konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen zu bieten. Die Resultate unserer Umfragen bestätigen diese Zielsetzung.» Das ist nun wirklich nicht nachvollziehbar. Der Kanton spart aufgrund der Bundeslösung rund 50 000 Franken pro Jahr ein; das gibt er bei der Folgefrage auch zu. Man hat hier also an Arbeitgeberattraktivität verloren. Der Regierungsrat führt in seiner Antwort zu Frage 2 an, dass die Betreuung von gesundheitlich angeschlagenen Familienmitgliedern erleichtert und zusätzlich neu ein Urlaub für die Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern von maximal 14 Wochen eingeführt wurde. Ich begrüsse diese Anpassungen. Aber auch diese sind Nachvollzüge beziehungsweise Vorwegnahmen von bundesweiten Vorgaben. Sich diese Verbesserungen nun selbst auf die Fahne zu schreiben, wirkt daher etwas dreist. Mir ist im Zusammenhang mit der Anfrage wichtiger, dass diese Anpassungen auch nicht wieder zu einer gesteigerten Attraktivität als Arbeitgeber führen. Attraktiv ist man dann, wenn man mindestens besser als der Durchschnitt ist. Mit der Übernahme von Bundesvorgaben befindet man sich logischerweise aber am Schluss. In den Antworten zu Frage 3 führt der Regierungsrat korrekterweise dann auch aus, dass er Beiträge an die Betreuungskosten von Kindern und die besondere Sozialzulage ausrichtet. Das sind in der Tat Elemente, die den Kanton Luzern attraktiver gestalten als andere Arbeitgeber und die folglich wichtige Argumente im Kampf um Fachkräfte bilden, vor allem auch Frauen. Die acht Wochen besoldeter Urlaub, die einer Angestellten oder einem Angestellten des Kantons bei der Adoption eines Kindes gewährt sind, scheinen mir hingegen wiederum sehr kurz. Weshalb ist es denn weniger Urlaub, als wenn man ein eigenes Kind bekommt? Der Aufwand, die Umstellung der Lebensverhältnisse und die Unabkömmlichkeit in den ersten Wochen sind bestimmt nicht kleiner. Mit Freude lese ich zum Schluss, dass im neuen Verwaltungsgebäude eine Kita vorgesehen ist. Diese

ist ein wichtiges Element für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und bei einem Betrieb dieser Grösse unbedingt vor Ort anzubieten. Ob 24 Plätze allerdings ausreichen, sehe ich skeptisch. Die Planung der Rahmenbedingungen startet erst, das schreibt der Regierungsrat. Ich gehe davon aus, dass der Bedarf an Kitaplätzen vorab erhoben wird. Zusammenfassend stelle ich also fest, dass der Kanton Luzern ein durchschnittlich attraktiver Arbeitgeber ist. Für mich stellt sich diesbezüglich die Frage, ob das mit dem Grundsatz zu vereinbaren ist, dass man im Kampf um Fachkräfte attraktiv auftreten und Frauen ermuntern will, für den Kanton Luzern zu arbeiten, und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärken will. Dafür reicht es nicht, im Durchschnitt zu sein.

Fabrizio Misticoni: Die Antwort des Regierungsrates zeigt auf, was der Kanton bezüglich Arbeitgeberattraktivität bereits unternimmt. Die kantonale Verwaltung hat als grosse Arbeitgeberin eine Vorbildfunktion und muss eine Signalwirkung ausüben bei der Förderung und Umsetzung beruflicher Gleichstellung. Am Schluss profitiert der Kanton nämlich auch davon, wenn er ein attraktiver Arbeitgeber ist beziehungsweise wird. Je besser der Ruf, desto einfacher können neue Stellen besetzt werden, und wichtige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bleiben. Ich bin überzeugt, dass die in der Stellungnahme erwähnten Massnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, zum Beispiel der Bau der Kita im neuen Verwaltungsgebäude oder indem der Kanton seine Mitarbeitenden und übrigens auch die Mitglieder dieses Rates finanziell bei der Kinderbetreuung unterstützt. Dass es noch Luft nach oben gibt, wurde bereits konstatiert, und die Umsetzung muss jetzt erfolgen. Wir alle in diesem Rat sollten uns aber darüber hinaus weiterhin parteiübergreifend dafür einsetzen, dass der Staat in Betreuungsangebote investiert. Das so investierte Steuergeld fliesst kurz-, mittel- und langfristig in grossem Umfang zurück in die Staatskasse; kurzfristig durch den Erhalt erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am angestammten Arbeitsplatz und somit durch den Erhalt von Know-how und Effizienz; mittelfristig in Form von höheren Steuereinnahmen und langfristig durch tiefere Sozialleistungen für Personen, die keine oder kleinere Lücken in der Altersvorsorge haben werden. Weitere wichtige Massnahmen wie zum Beispiel die Möglichkeit der Pensenreduktion oder Job-Sharing sind im kantonalen Gleichstellungsbericht abgebildet. Die Grünen und Jungen Grünen erwarten, dass diese Massnahmen aktiv angegangen und konsequent umgesetzt werden.

Andreas Bärtschi: Die gestellten Fragen wurden vom Regierungsrat ausreichend beantwortet. Wir teilen die Meinung von Urban Sager, dass sich der Kanton Luzern als attraktiver Arbeitgeber positionieren muss. Erst gestern haben wir mehrmals über den Fachkräftemangel in verschiedenen Branchen gesprochen. Es stellt sich jetzt aber hier die Frage, ob man am richtigen Ort ansetzt, um die Arbeitgeberattraktivität noch weiter zu steigern und dem wachsenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. In den letzten 40 Jahren hat sich die Kinderzahl pro Frau in der Schweiz zwischen 1,5 und 1,6 Kindern eingependelt. Wenn man den Vaterschaftsurlaub also von zwei auf vier Wochen verdoppelt, bedeutet das im Schnitt irgendwann drei Wochen Ferien mehr auf ein ganzes Arbeitsleben verteilt. Ob das wirklich der richtige Anreiz wäre, wage ich zu bezweifeln. Um für Eltern attraktiv zu sein, muss sich die Arbeit vor allem lohnen. Aus diesem Grund freue ich mich über die breite Unterstützung der Individualbesteuerungsinitiative, welche Sie am besten noch heute Mittag mitunterzeichnen.

Claudia Wedekind: «Nicht locker lassen», so wurden wir gestern hier am Arbeitsplatz in Sursee begrüsst. Nicht locker zu lassen, gehört zum Kern der Politik. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Thema, an dem wir alle dranbleiben müssen, immer wieder, Mann und Frau. In der Anfrage werden einige Fragen gestellt. Ich konzentriere mich im Moment auf eine, nämlich jene zur Kita im zukünftigen Verwaltungsgebäude in Emmen. 24 Plätze soll es dort geben. Hier stellt sich die Frage, wie diese Zahl zustande gekommen ist, welcher Schlüssel also dieser Anzahl Kitaplätze zugrunde liegt, denn es scheint mir im Verhältnis zur Anzahl Arbeitsplätze eine tiefe Zahl. Im Übrigen würdigt die Mitte die schlüssigen Antworten und dankt der Regierung für das zukunftsgerichtete Denken und Handeln für einen attraktiven und fortschrittlichen Kanton Luzern. Aber wir lassen nicht locker.

Angela Lüthold: Die Regierung hat die Fragen korrekt beantwortet. Diese sind ausführlich

und zeigen auf, dass der Kanton Luzern ein familienfreundlicher Arbeitgeber ist. Er trägt den Umständen von erkrankten Familienangehörigen Rechnung und unterstützt Eltern bei den Betreuungskosten von vorschulpflichtigen Kindern. Nebst Kinderzulagen gibt es Familienzulagen, und es werden auch noch besondere Zulagen ausgerichtet. Viele kleinere und mittlere Unternehmen im Kanton Luzern können sich das gar nicht leisten. Betrachtet man alle Leistungen im Verhältnis zur Privatwirtschaft, ist nur zu hoffen, dass sich diese Schere nicht noch weiter öffnet. Auch ich will den Kanton Luzern als attraktiven Arbeitgeber sehen. Trotzdem muss es zum Rest der arbeitenden Bevölkerung im Kanton Luzern im Verhältnis stehen.

Ursula Berset: Bei den finanziellen Leistungen für Mitarbeitende, die Care-Arbeit leisten, steht der Kanton Luzern grundsätzlich gut da. Auch das breite Angebot an Stellen mit reduzierten Pensen ist sicher ein wichtiger Grund, wieso viele Arbeitnehmende gerade in der Verwaltung eine Anstellung suchen. Die GLP ist aber der Meinung, dass in Zukunft gerade die nicht finanziellen Faktoren immer wichtiger für die Arbeitgeberattraktivität und damit immer wichtiger im Wettbewerb um Fachpersonen werden. Ich denke da insbesondere an die Möglichkeit, die Arbeitszeit grundsätzlich flexibel zu gestalten und nicht nur, wenn ein Kind auf die Welt kommt oder ein Angehöriger Pflege braucht. Ich denke dabei auch an die Einführung von modernen Arbeitsinstrumenten, an den Einsatz von modernen Organisationsformen und nicht zuletzt an die Einführung von modernen Führungsinstrumenten. Die GLP erwartet von der Regierung, dass sie auch in diesen Bereichen weiter an der Arbeitgeberattraktivität der Kantonsverwaltung arbeitet und damit nicht zuletzt auch die Möglichkeiten des neuen Verwaltungsgebäudes am Seetalplatz optimal genutzt werden.

Claudia Huser Barmettler: Ich finde es sehr wichtig, dass der Kanton Luzern ein attraktiver Arbeitgeber für Eltern ist. Ich finde es auch schön und richtig, dass man dies mit der Kita bei der Planung des neuen Verwaltungsgebäudes aufnimmt. Ich möchte jedoch doch noch erwähnen – und da muss ich der Mitte widersprechen –, dass die 24 Plätze nicht einfach Willkür sind. Mir wäre es ein grosses Anliegen, dass man in der Jahresanalyse schaut, ob die Kita auch wirklich gebraucht wird, bevor man sie baut. Es gibt gerade in der Gemeinde Emmenbrücke viele sehr gute Kitas. Ich bin absolut der Meinung, dass wir genügend Plätze brauchen. Ich bin mir aber nicht ganz sicher, ob es im Raum Emmenbrücke wirklich zu wenig Plätze hat. Ich finde es sehr gut, dass man dieses Angebot in die Planung aufnimmt. Wenn ein privater Anbieter sich anbietet, die Kita zu führen, ist das toll, denn dieser macht vorher eine Bedarfsanalyse. Wichtig ist auch, dass man beachtet, dass sich die Attraktivität eines Arbeitgebers heute nicht mehr durch eine Betriebskita zeigt. Ein Kind braucht eine gewisse Zeit, bis es sich in einer Kita eingewöhnt hat. Es gibt häufig Arbeitnehmende, die an einer Arbeitsstelle weiterarbeiten, obwohl sie gerne kündigen würden, damit ihr Kind nicht vor Eintritt in den Kindergarten noch einmal die Kita wechseln muss. Das führt zu den sogenannten Resignierten und Unzufriedenen. Solche Mitarbeitende möchten wir nicht in unserer Verwaltung. Wir möchten Mitarbeitende, die in der Verwaltung arbeiten, weil sie einen spannenden Job haben, weil sie es interessant finden und die Stelle passt. Es braucht Plätze an zentralen Orten, aber eine Betriebskita braucht es nicht per se. Ich bitte Sie, sich nicht zu fest auf die Kita zu konzentrieren. Diese ist nur ein kleiner Teil eines Ganzen, der schon nicht mehr der heutigen Realität entspricht.

Für den Regierungsrat spricht Finanzdirektor Reto Wyss.

Reto Wyss: Ich bedanke mich für die verschiedenen Voten. Zum Votum von Urban Sager: Wenn er die Beurteilung vornimmt, der Kanton Luzern hätte an Arbeitgeberattraktivität verloren, dann müsste man eine Gegenüberstellung eines Rankings vor und nach dem geänderten Vaterschaftsurlaub zeigen. Ich glaube, dass es gerade für die Attraktivität als Familienarbeitgeber sehr wichtig ist, dass verschiedenste Faktoren stimmen. Wenn ich zum Beispiel den Anteil der Teilzeitpensen beim Kanton Luzern anschau oder den Anteil Frauen, dann glaube ich, dass der Kanton Luzern insgesamt mit seinem Angebot als familienfreundlicher Arbeitgeber durchaus attraktiv ist. Wir haben erst vor Kurzem eine massgebliche Verbesserung vorgenommen. Wir haben die Anzahl Tage von fünf auf zehn

verdoppelt, jetzt wird schon wieder eine Verbesserung gefordert. Das ist ein Prozess, den wir in den nächsten Jahren dauernd durchführen müssen. Den nationalen Vergleich mit der öffentlichen Hand müssen wir nicht scheuen, wie wir in der Antwort aufgezeigt haben. Ich komme abschliessend gerne zur Kita in der Verwaltung: Ich bin sehr gerne bereit, die Anzahl Plätze gut zu überprüfen. Ich nehme gerne auch den Hinweis von Kantonsrätin Claudia Huser Barmettler mit der Bedarfsanalyse mit. Ich hinterfrage gerne, ob die Vorgaben, die wir uns zum Ziel gesetzt haben, noch aktuell sind.