



Regierungsrat

Luzern, 7. Februar 2023

STELLUNGNAHME ZU POSTULAT

P 893

Nummer: P 893
Eröffnet: 23.05.2022 / Finanzdepartement
Antrag Regierungsrat: 07.02.2023 / teilweise Erheblicherklärung
Protokoll-Nr.: 134

Postulat Zemp Gaudenz und Mit. über einen Bericht bezüglich Fachkräftesicherung im Kanton Luzern

Unser Rat teilt die Ausführungen im Postulat, wonach es aktuell und auch zukünftig eine grosse Herausforderung sein wird, genügend und ausreichend qualifiziertes Personal zu finden, um die Aufgaben des Kantons Luzern zu erfüllen. Das Thema ist für die kantonale Verwaltung wie auch für die Privatwirtschaft sehr herausfordernd. Darum beschäftigt sich der Kanton Luzern als Arbeitgeber schon seit längerem damit, sowohl im Bereich der Ursachenidentifizierung wie auch im Bereich konkreter Massnahmen. In der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung der Dienststelle Personal gehört das Thema Fachkräftemangel seit längerer Zeit zu den Schwerpunktthemen. Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt wird laufend überprüft, und in Zusammenarbeit mit den HR Beratenden sowie den Führungskräften werden zielgruppenspezifische Angebote und Dienstleistungen entwickelt und bereitgestellt.

Um genügend qualifiziertes Personal zu finden ist es wichtig, dass möglichst viele Personen Zugang zum Arbeitsmarkt haben beziehungsweise im Arbeitsleben verbleiben und sich diese für den Kanton Luzern als Arbeitgeber entscheiden. Weiter kommt der Aus- und Weiterbildung eine wichtige Bedeutung zu, da die Anforderungen an die Tätigkeiten immer grösser werden. Der Kanton Luzern hat in all diesen Bereichen in den letzten Jahren viel getan, wie nachfolgende Übersicht zeigt:

Zugang zum Arbeitsmarkt

- Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie (hohe Teilzeitquote, Möglichkeit des mobil-flexiblen Arbeitens, besoldete Elternurlaube, Beiträge an die Betreuungskosten von vorschulpflichtigen Kindern, etc.),
- Flexible Pensionierung ab Alter 60 und Möglichkeit, über das Rentenalter hinaus bis Alter 70 zu arbeiten,
- Möglichkeit von Altersfachkarrieren, das heisst Abgabe der Führungs- und Übernahme von Fachaufgaben, allenfalls kombiniert mit einer Pensenreduktion (sog. Bogenkarriere).

Arbeitgeberattraktivität

- Vielfältige, herausfordernde und sinnstiftende Tätigkeiten,
- Hohe Teilzeitquote und bessere Absicherung bei der Luzerner Pensionskasse (reduzierter Koordinationsabzug entsprechend dem Pensum),
- Möglichkeit des mobil-flexiblen Arbeitens und grosse Vereinbarkeit von Beruf und Familie,

- Faire und marktgerechte Entlöhnung (Botschaft zur Revision Lohnsystem Verwaltung für Sommer 2023 in Arbeit).

Aus- und Weiterbildung

- Berufsbildung in gut 20 Berufen, teilweise dienststellenübergreifend,
- Unterstützung der Mitarbeitenden für interne und externe Weiterbildung,
- Eigenes Weiterbildungsprogramm ([Weiterbildung Zentralschweiz](#)),
- Systematische Nachfolgeplanung mit der Möglichkeit von departements- und dienststellenübergreifenden Laufbahnen.

Weiter hat der Kanton Luzern den Auftritt in den Social Media intensiviert und bietet zum Beispiel Schulungen für Mitarbeitende zum Thema LinkedIn an. Nebst den vorgenannten allgemeinen Massnahmen ist es wichtig, dem Fachkräftemangel bereichsspezifisch entgegenzuwirken. Der Kanton setzt diesbezüglich vermehrt auf die zielgruppenspezifische Rekrutierung und neue Wege der Stelleninserierung. Im Bereich der Berufsbildung wurde eine neue Homepage konzipiert, welche über alle Lehrstellen beim Kanton Luzern Auskunft gibt und die Jugendlichen unter anderem mit berufsspezifischen Videos über die Möglichkeiten und Vorteile einer Lehre beim Kanton Luzern informiert. Auch die Dienststellen und Departemente haben verschiedene bereichsspezifische Massnahmen ergriffen. Im Ingenieur- und Sozialbereich wurden beispielsweise Zielgruppenanalysen durchgeführt, um potenzielle Stellenbewerbende noch gezielter ansprechen zu können. Weiter verweisen wir in diesem Zusammenhang auch auf die Kampagne «117-Prozent-Du» der Luzerner Polizei, mit welcher der Bevölkerung der Polizeiberuf nähergebracht wird, sowie die verschiedenen Massnahmen im Bereich der Bildung, um dem Lehrpersonenmangel entgegenzuwirken.

Aus unserer Sicht sind dem Kanton Luzern die Ursachen und Gründe für den Fachkräftemangel genügend bekannt. Wir haben – wie oben dargelegt – auch bereits viele Massnahmen eingeleitet. Diese wollen wir – insbesondere für die kantonale Verwaltung – laufend überprüfen und den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt anpassen. Zusätzlich sollen auch weiterhin gute Angebote in der Aus- und Weiterbildung (Berufsbildung, HSLU etc.) unterstützt werden, um den Fachkräften sowie dem Arbeitgeber Kanton Luzern und der Privatwirtschaft in der gesamten Zentralschweiz gerecht zu werden. Die Erstellung eines Berichts hingegen lehnen wir ab, weil dieser aus unserer Sicht keine zusätzlichen Ergebnisse bringen und zudem personelle Ressourcen binden würde. Aufgrund dieser Ausgangslage beantragen wir Ihrem Rat, das Postulat teilweise erheblich zu erklären.