

# Nachhaltigkeits- bericht 2023



herzlich, kompetent, vernetzt

luksgroupe



---

**Armend Pergjegjaj**  
Energiemanager LUKS

Bild Titelseite

# Inhalt

Vorwort	4
Unternehmensprofil und Werte der LUKS Gruppe	5
Klimawandel und Energie	19
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	27
Arbeitsbedingungen (inkl. Aus-, Weiter- und Fortbildung)	30
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	34
Produkt- und Dienstleistungsverantwortung	38
Politik	41
Datenschutz und Cybersicherheit	43
Ausblick	45
Anhang	46
GRI-Index <sup>1</sup>	58

<sup>1</sup> Bericht erstellt in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021 (Global Reporting Initiative)

# Vorwort

[GRI 2-22](#)

Mit Gründung der LUKS Gruppe im Jahr 2021 definierte das LUKS die Nachhaltigkeit als eines von fünf strategischen Handlungsfeldern. Vor rund einem Jahr wurde der erste Klimabericht veröffentlicht. Nun freut es uns ausserordentlich, den ersten Nachhaltigkeitsbericht der LUKS Gruppe<sup>2</sup> für das Geschäftsjahr 2023 vorlegen zu dürfen.

Als grösster Arbeitgeber der Zentralschweiz trägt die LUKS Gruppe auch bezüglich Nachhaltigkeit eine besondere Verantwortung. Anhand des Nachhaltigkeitsberichts dokumentieren wir unsere Bemühungen in diesem strategischen Handlungsfeld. Der Bericht deckt dabei die klassischen Nachhaltigkeitsbereiche Umwelt, Soziales und Governance ab. Er zeigt in allen Themenbereichen Massnahmen und Ergebnisse auf und legt Ambitionen für die Zukunft fest. Die bereits im Klimabericht des Vorjahres publizierten zentralen ökologischen Themen Emissionen, Energie und Verpflegung bildeten dabei eine wertvolle Grundlage.

Mit der Kampagne zur Reduktion von Food Waste oder den 270 verbauten Erdsonden im Neubau Kinderspital/ Frauenklinik – um nur zwei Beispiele zu nennen – nimmt der Bereich Klimaschutz und Energie eine Vorreiterrolle ein. Als Kompass dienen uns die strategischen Grundlagen, namentlich die LUKS-Gruppenstrategie wie auch die Energiestrategie. Das LUKS hat sich Netto-Null betriebliche Treibhausgasemissionen bis 2050 zum Ziel gesetzt. Wir sind überzeugt, dass wir diese ambitionöse Vorgabe erreichen werden.

Den Fokus auf unsere Mitarbeitenden im Nachhaltigkeitsbericht gilt es noch besonders hervorzuheben. Als grösster Arbeitgeber der Zentralschweiz besitzen wir ebenfalls eine hohe soziale Verantwortung. Die Etablierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements wie auch die Stärkung der Sicherheit am Arbeitsplatz sind zwei Projekte, die wir im Jahr 2024 mit grossem Engagement verfolgen wollen. Die LUKS Gruppe legt grossen Wert darauf, dass die Mitarbeitenden ihrer Profession in einem attraktiven Unternehmensumfeld nachgehen können. Wenn unsere

Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter gerne und motiviert in den Kliniken, Instituten und Abteilungen des LUKS arbeiten, dann geht es auch den Patientinnen und Patienten gut.

Auch bei den weiteren Themen beleuchtet der Nachhaltigkeitsbericht spannende Initiativen und Projekte innerhalb des LUKS. Konkret zu sehen, was tagtäglich geleistet wird, macht uns stolz. Und wenn wir die Ambitionen betrachten, haben wir einen spannenden und herausfordernden Weg vor uns. Wir sind überzeugt, dass wir gemeinsam weitere positive Veränderungen erzielen werden.

Wir danken allen Mitarbeitenden der LUKS Gruppe für das hohe Engagement zugunsten der Nachhaltigkeit unseres Unternehmens. Gerne laden wir dazu ein, den Bericht zu lesen und sich selbst ein Bild von unseren Ambitionen, Massnahmen und Ergebnissen zu machen. Auch hier beeindruckt die Vielfältigkeit der LUKS Gruppe.

**Dr. oec. HSG Ulrich Fricker**

Verwaltungsrats-  
präsident  
LUKS Gruppe

**Benno Fuchs**

CEO/Vorsitzender  
der Geschäftsleitung  
LUKS Gruppe

<sup>2</sup> Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 fokussiert grundsätzlich auf die gesamte LUKS Gruppe. Aufgrund der Datenverfügbarkeit und des Integrationsstandes sind gewisse Aspekte und Kennzahlen bislang nur für die Standorte Luzern, Sursee und Wollhusen (LUKS) verfügbar. Dies ist jeweils vermerkt und soll für den nächsten Bericht erweitert werden [↗ Berichtsabgrenzung S.8](#)

# Unternehmensprofil und Werte der LUKS Gruppe

## Über die LUKS Gruppe (Unternehmensprofil)

[GRI 2-1, 2-6](#)

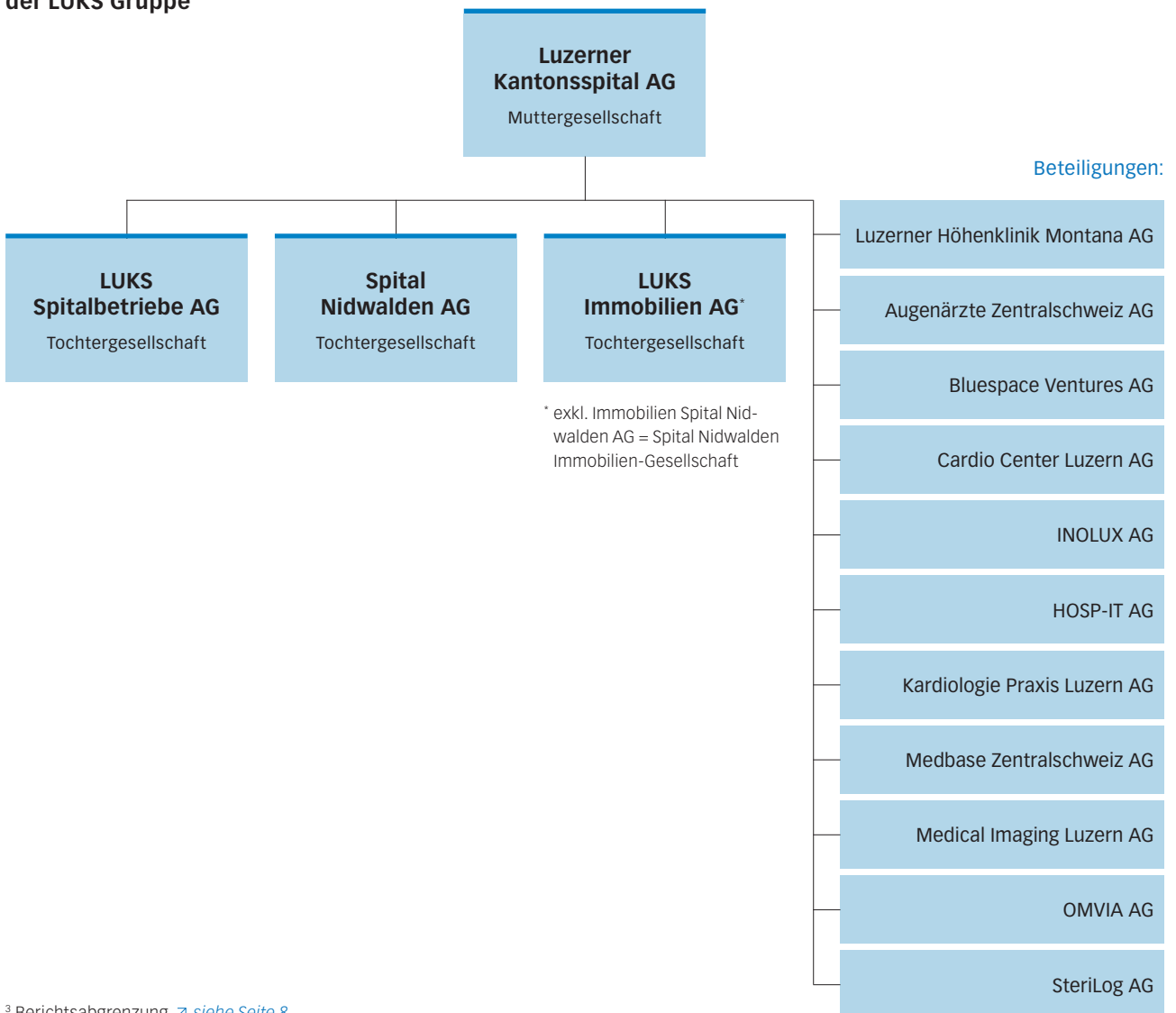
### Die Luzerner Kantonsspital AG (LUKS Gruppe)

Die LUKS Gruppe gehört zu den führenden Spitalgruppen der Schweiz. Sie umfasst das Luzerner Kantonsspital (LUKS Spitalbetriebe AG) mit den Standorten Luzern, Sursee

und Wolhusen, die Spital Nidwalden AG (Beteiligungen: 60% LUKS Gruppe, 40% Kanton Nidwalden), die LUKS Immobilien AG, die Luzerner Höhenklinik Montana AG (Verkauf voraussichtlich per 01.01.2025) sowie weitere Beteiligungen<sup>3</sup>.

Die LUKS Gruppe respektive die Luzerner Kantonsspital AG (LUKS AG) umfasst folgende Tochtergesellschaften bzw. Beteiligungen:

### Rechtliche Organisationsstruktur der LUKS Gruppe



<sup>3</sup> Berichtsabgrenzung [↗ siehe Seite 8](#)

## Unternehmensprofil und Werte der LUKS Gruppe



Standorte der LUKS Gruppe (Luzern, Sursee, Wolhusen, Spital Nidwalden, Montana).

Die LUKS Gruppe versorgt die Bevölkerung des Kantons Luzern und der Zentralschweiz mit qualitativ hochstehenden medizinischen Leistungen. Der Leistungsbereich umfasst sowohl die Grundversorgung wie auch die spezialisierte und hochspezialisierte Medizin und weitere Dienstleistungen im Gesundheitsbereich. Rund 8500 Mitarbeitende sind mit den Werten «herzlich, kompetent und vernetzt» rund um die Uhr für das Wohl der Patientinnen und Patienten da. Die LUKS Gruppe verfügt über rund 860 betriebene Betten und versorgt ein Einzugsgebiet mit rund 700 000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Sie behandelt jährlich über 49 000 stationäre Patientinnen und Patienten und zählt jährlich rund 860 000 ambulante Patientenkontakte. Die Kliniken und Institute der LUKS Gruppe bieten medizinische Leistungen von höchster Qualität.

Rechtsträgerin der LUKS Gruppe ist die Luzerner Kantons-  
spital AG. Die Aktien befinden sich zu 100% Prozent im Besitz des Kantons Luzern. Die Luzerner Kantonsspital AG hält 60% der Aktien der Spital Nidwalden AG (exklusiv Immobilien). Der Kanton Nidwalden als Minderheitsaktionär besitzt einen Aktienanteil von 40% der Spital Nidwalden AG.

### *Wirtschaftliche Bedeutung für die Zentralschweiz*

Die LUKS Gruppe sorgt für eine koordinierte, digital vernetzte und für alle zugängliche Gesundheitsversorgung mit einer starken Patienten-, Zuweiser- und Kundenorientierung. Die von Jahr zu Jahr steigenden Patientinnen- und Patientenzahlen machen deutlich, dass die Bevölkerung der LUKS Gruppe hohes Vertrauen schenkt. Die LUKS Gruppe besitzt neben der Kernaufgabe der Gesundheitsversorgung auch eine grosse volkswirtschaftliche Bedeutung. Sie investiert zur Erfüllung des umfassenden Versorgungsauftrages jährlich erheblich in grosse bauliche sowie medizinische und technologische Vorhaben. Die zahlreichen Klein- und Grossprojekte sorgen für Arbeitsplätze sowie Aufträge an Unternehmen. Dabei bleibt ein wesentlicher Teil der Wertschöpfung in der Zentralschweiz.

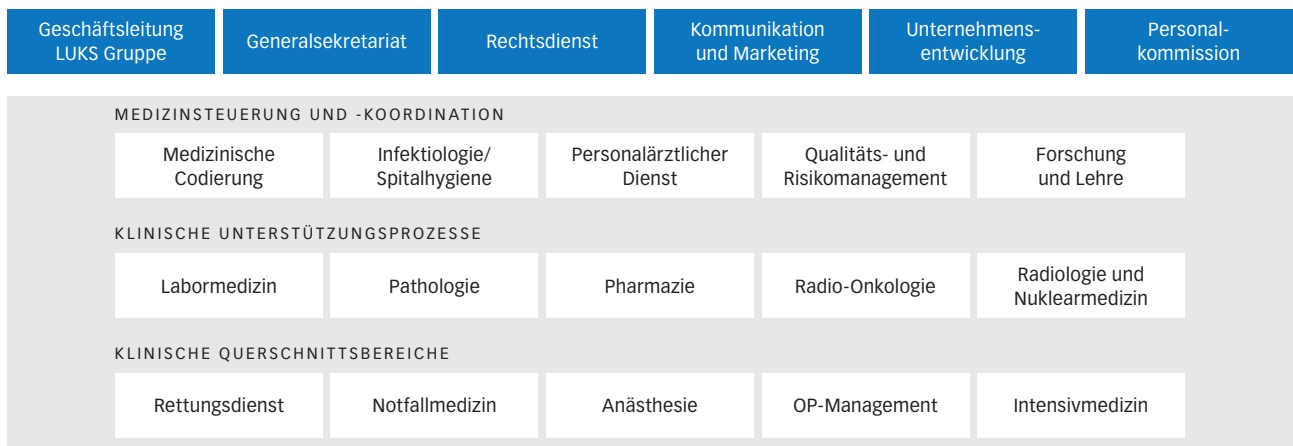
**Wertschöpfungskette**

[GRI 2-6](#)

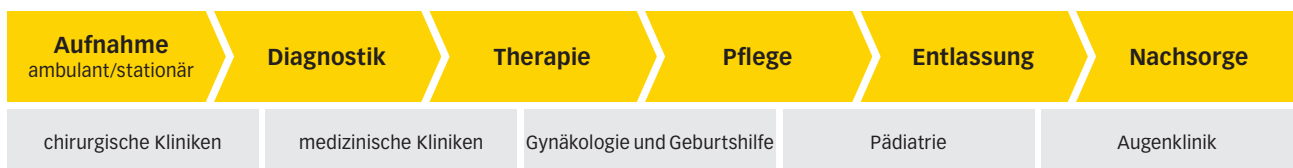
Die Leistungserbringung erfolgt im Sinne einer integrierten Versorgung mittels enger Zusammenarbeit in einem Netzwerk mit Zuweisenden sowie vorgelagerten Organisationen und Nachsorgeinstitutionen [➤ Link](#)

- |                    |   |   |
|--------------------|---|---|
| <b>Vorgelagert</b> | – Rohstoffgewinnung und -verarbeitung                   | – Logistik  |
|                    | – Produktion von eingekauften Materialien und Produkten | – Rettungsdienste, Schweizerische Rettungsflugwacht |
|                    | – Lieferanten   | – Zuweisende Ärzte und Partnerinstitutionen         |
|                    | – Eingekaufte Dienstleistungen                          |   |

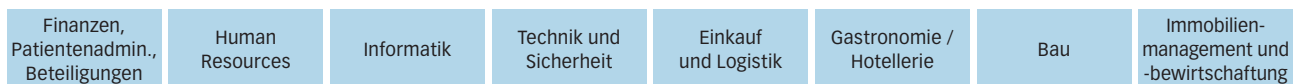
MANAGEMENTPROZESSE



KERNPROZESS PATIENTENVERSORGUNG: AMBULANTE UND STATIONÄRE LEISTUNGEN



BETRIEBLICHE UNTERSTÜTZUNGSPROZESSE



Übersicht über die Wertschöpfungskette der LUKS Gruppe

- |                     |  |  |
|---------------------|--|--|
| <b>Nachgelagert</b> | – Nachbetreuung der Patientinnen und Patienten (Reha-Kliniken, Hausärztinnen und Hausärzte, Alters- und Pflegeheime, Spitex-Organisationen etc.) | – Sterilgutaufbereitung                        |
|                     |  | – Entsorgung Abfälle und Aufbereitung Abwasser |

## Unternehmensprofil und Werte der LUKS Gruppe

### Berichtsabgrenzung

[GRI 2-2, 2-14](#)

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht zeigt die Bestrebungen der LUKS Gruppe in den drei Bereichen Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung und deckt dieselben rechtlichen Unternehmenseinheiten wie der Finanzbericht der LUKS Gruppe ab. Dabei wird insbesondere auf die LUKS Spitalbetriebe AG mit den Standorten Luzern, Sursee und Wolhusen, die Spital Nidwalden AG und die LUKS Immobilien AG fokussiert. Dadurch werden über 90% des Umsatzes der Gruppe abgedeckt. Der vorliegende Bericht umfasst ergänzend zum Jahres- und Finanzbericht nachhaltigkeitsbezogene Kennzahlen<sup>4</sup> und wurde durch die Geschäftsleitung und den Verwaltungsrat freigegeben.

### Rechtlicher Rahmen

[GRI 2-1](#)

Die Luzerner Kantonsspital AG (LUKS AG) ist die Muttergesellschaft innerhalb der LUKS Gruppe. Die LUKS AG ist ein Unternehmen des Kantons Luzern in der Form einer privatrechtlichen gemeinnützigen Aktiengesellschaft mit Sitz in Luzern. Diese entstand per 1. Juli 2021 aus der Umwandlung des Luzerner Kantonsspitals als selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt des Kantons Luzern. Die Rechtsstellung, die Organisation und die Aufgaben der LUKS AG und ihrer Tochtergesellschaften sind nach Massgabe des schweizerischen und des kantonalen Rechts,

der spezialgesetzlichen Rechtsgrundlagen (insbesondere Spitalgesetze der Kantone Luzern und Nidwalden) sowie der Statuten und des Organisationsreglements der LUKS Gruppe geregelt.

Die Eignerstrategie des Kantons Luzern, in welcher der Regierungsrat die Strategie und die wichtigsten Ziele des Kantons mit seiner Beteiligung an der LUKS AG festgelegt hat (Eignerziele), ist eine weitere wichtige Leitplanke für die LUKS AG.

Der Aktionärsbindungsvertrag (ABV) betreffend die Spital Nidwalden AG vom 7. November 2018 regelt die Rechte und Pflichten der LUKS AG, des Kantons Nidwalden und des Kantons Luzern in Bezug auf die gemeinsame Führung der Spital Nidwalden AG.

### Führungsstruktur

[GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12](#)

Die Organe der LUKS Gruppe sind der Verwaltungsrat, die Geschäftsleitung und die Revisionsstelle. Ihre Wahl, Zusammensetzung und Aufgaben werden im Jahresbericht unter «Organe und Gremien» beschrieben. Das Organigramm ist ebenfalls im Jahresbericht abgebildet.

<sup>4</sup> Die Zahlen aus dem Bereich Human Resources (HR) werden aufgrund eines IT-Systemwechsels ab dem Geschäftsjahr 2023 ohne Vorjahreszahlen berichtet. Die Spital Nidwalden AG wird voraussichtlich ab Berichtsjahr 2024 nach Abschluss der IT-Systemintegration vollständig in die berichteten Kennzahlen inkludiert. Im Kapitel Klimawandel und Energie wird der Energieverbrauch der SteriLog AG mitberücksichtigt, welche primär für das LUKS-Sterilgüter aufbereitet und deren Energieverbrauch für die Klimabilanz wesentlich ist.



## Mitarbeitende

[GRI 2-7, 2-8, 2-30](#)

Von den rund 8500 Mitarbeitenden beschäftigte die LUKS Gruppe im Berichtsjahr 2023 an den Standorten Luzern, Sursee, Wolhusen, Spital Nidwalden, Montana 7433 Angestellte sowie 960 Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten aus über 74 verschiedenen Nationen<sup>5</sup>. Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für 80% der Mitarbeitenden (exklusive Spital Nidwalden AG mit eigenen Anstellungs-

bedingungen). Nicht dem GAV unterstellt sind insbesondere die Geschäftsleitung und höhere Kaderfunktionen sowie Lernende und Mitarbeitende mit besonderen Anstellungsbedingungen.

Zusätzlich zu den fest angestellten Mitarbeitenden waren im Berichtsjahr auch 897 extern angestellte bzw. selbständige Personen tätig. Es handelt sich dabei um Funktionen wie Belegärztinnen und -ärzte, Mitarbeitende von externen Firmen oder von Temporärfirmen.

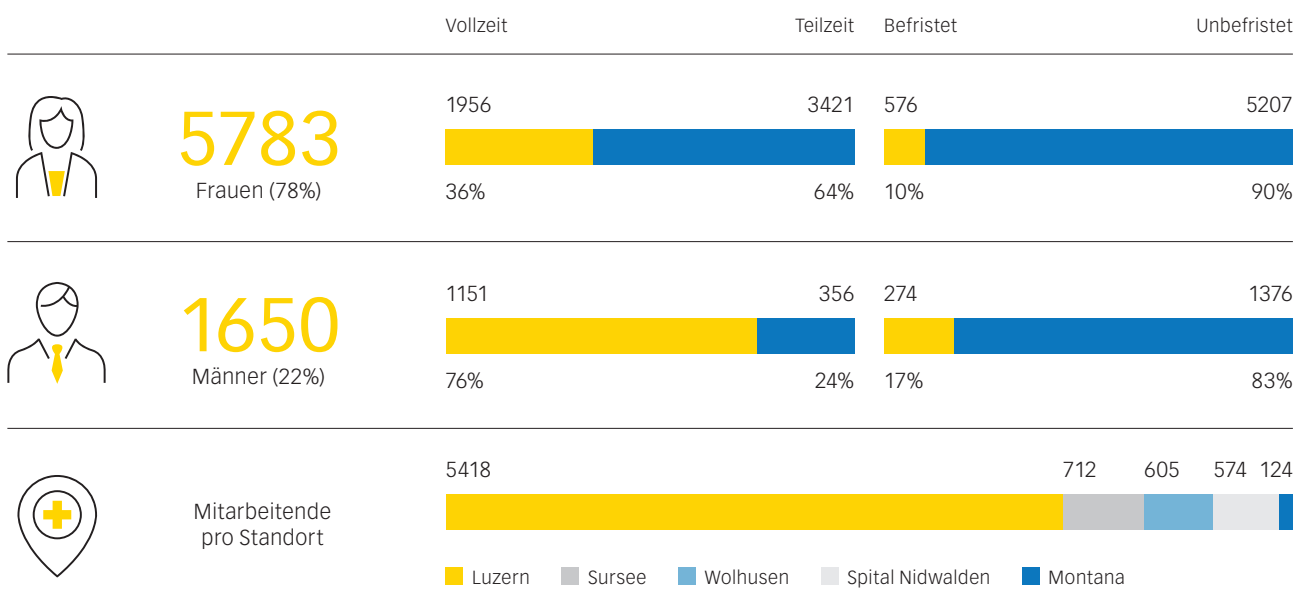
### Mitarbeitende LUKS Gruppe



7433

Mitarbeitende

(exklusive Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten)



Mitarbeitende pro Standort (exklusive Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten), Geschlecht und Beschäftigungsmodell (Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, Spital Nidwalden, Montana gemäss [Berichtsabgrenzung S.8](#), Durchschnittswerte 2023).

<sup>5</sup> Gemäss [Berichtsabgrenzung S.8](#); exklusive weitere Beteiligungen.

## Werte der LUKS Gruppe

Herzlich, kompetent, vernetzt. Diese drei Werte stehen im Zentrum der Unternehmensführung der LUKS Gruppe und bilden das Fundament der strategischen Handlungsfelder.



Die Werte sind wie folgt umschrieben:

### Herzlich

Bei all unserem Tun steht der Mensch im Zentrum. Wir sind spürbar und nahbar. Wir kümmern uns empathisch und zugewandt um unsere Patientinnen und Patienten sowie deren Angehörige. Alle sind bei uns herzlich willkommen und werden zuvorkommend betreut. Wir prägen unser Arbeitsumfeld durch eine positive Grundhaltung und Respekt und unterstützen einander kollegial.

### Kompetent

Wir stellen unser Wissen sowie unsere Fähigkeiten und Fertigkeiten in den Dienst unserer Patientinnen und Patienten, der Kolleginnen und Kollegen sowie des Unternehmens. Wir erbringen unsere Leistungen auf wissenschaftlicher Basis mit höchsten Ansprüchen und Augenmass. Dazu fördern wir gezielt die klinische Forschung und legen viel Wert auf die Entwicklung unserer Mitarbeitenden. In sämtlichen Bereichen des Spitalbetriebs zeigen wir grosses Engagement und Qualitätsbewusstsein. Unsere Lösungen führen auf allen Ebenen und in allen Professionen zu besten Ergebnissen.

### Vernetzt

Dank unserer Netzwerke profitieren die Patientinnen und Patienten von einer umfassenden, koordinierten und zukunftsorientierten Gesundheitsversorgung aus einer Hand. Dazu pflegen wir untereinander und mit externen Partnerinnen und Partnern eine enge interprofessionelle und interdisziplinäre Zusammenarbeit. Ein hoher Grad an digitaler Vernetzung unterstützt uns beim persönlichen Kontakt im Spitalalltag.

## Corporate Governance

[GRI 2-15](#)

Die LUKS Gruppe ist bestrebt, in der Führung und Kontrolle des Unternehmens hohe Standards und bewährte Strukturen der Corporate Governance einzuhalten und zu fördern. Die klare Definition von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten, die Vermeidung von Interessenkonflikten, die Transparenz gegenüber ihren Anspruchsgruppen sowie insgesamt eine nachhaltige Unternehmensführung stehen dabei im Zentrum. Das implementierte interne Kontrollsystem stellt die Einhaltung und Wirksamkeit der geltenden Governance-Anforderungen sicher.

## Ethik und verantwortungsbewusstes Handeln

[GRI 2-23, 2-24, 2-26](#)

Als Institution im Gesundheitssektor hat ethisches und verantwortungsvolles Handeln gegenüber den Patientinnen und Patienten, aber auch innerhalb des Unternehmens und gegenüber weiteren Anspruchsgruppen, höchsten Stellenwert. Um diesem Thema die gebührende Aufmerksamkeit zu geben, wurde ein Code of Conduct etabliert und ein Whistleblowing-System mit Meldeportal<sup>6</sup> eingeführt, über das offen oder anonym ausserhalb der hierarchischen Dienstwege Verstösse gemeldet werden können. Der Code of Conduct stützt sich auf die Werte der LUKS Gruppe und enthält allgemeine rechtliche und ethische Verhaltensregeln für die Mitarbeitenden der LUKS Gruppe. Zusätzlich gelten die verbindlichen internen Weisungen und Reglementarien. Im Code of Conduct wird unter anderem ein nachhaltiger Umgang mit der Umwelt, aber auch zu anderen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen erwartet.

### 13. Nachhaltiger Umgang mit der Umwelt

Wir gehen schonend und nachhaltig mit unserer Umwelt und den Ressourcen der Natur um.

Wir achten insbesondere auf einen möglichst sparsamen Energie-, Material- und Wasserverbrauch und verschwenden keine Lebensmittel.

Wir achten bei der Wahl unserer Geschäftspartner darauf, dass auch diese nachhaltig mit der Umwelt umgehen.

*Beispiel für ökologische Nachhaltigkeit in den Verhaltensregeln (Auszug aus dem Code of Conduct).*

Im Medizin- und Forschungsbereich kümmern sich zudem ein Ethik-Forum sowie eine Forschungskommission<sup>7</sup> um die Einhaltung von ethischen Fachstandards.

#### **Ethik-Forum**

Das Ethik-Forum besteht seit dem Jahr 2009 und ist damit eines der ersten seiner Art in der Schweiz. Das Forum beschäftigt sich mit unternehmensweiter einheitlicher und transparenter Behandlung von ethischen Herausforderungen. Es entwickelt und fördert eine Kultur bewusster ethischer Entscheidungsfindung. Dazu wird ein jährliches Schwerpunktthema definiert und es werden periodische Weiterbildungen zu medizinethischen Grundlagen sowie situative Besprechungen angeboten. Den Behandlungsteams bietet das Ethik-Forum für ihren autonomen Entscheidungsfindungsprozess personelle (Moderation von Fallbesprechungen) und strukturelle (Guidelines) Unterstützung an. Im 2023 wurden rund 50 Fallbesprechungen durchgeführt, Tendenz steigend. Der nachhaltige Nutzen dieser Unterstützungsleistung ist breit anerkannt und führt zu einer spürbaren Entlastung der Behandlungsteams. Im Auftrag der Geschäftsleitung erarbeitet das Ethik-Forum Leitlinien zu ethischen Grundsatzfragen im Unternehmen.

<sup>6,7</sup> Siehe auch Kapitel [7](#) «Produkt- und Dienstleistungsverantwortung».

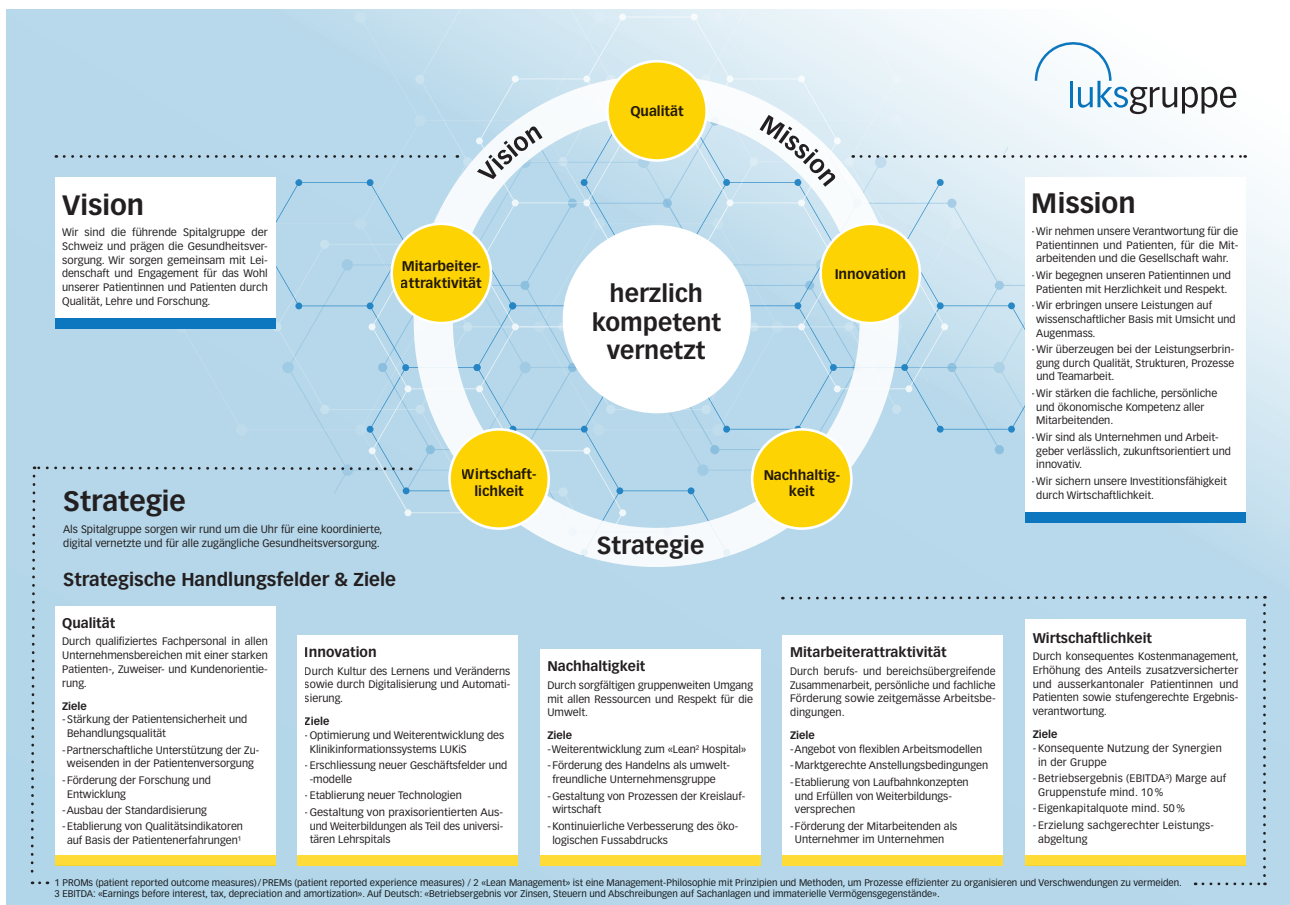
### Forschungskommission

Während sich das Ethik-Forum mit den moralischen Fragen der Medizin und des Unternehmens befasst, arbeitet die im 2023 gebildete Forschungskommission der LUKS Gruppe gemeinsam mit der «Stiftung für klinische Forschung des Luzerner Kantonsspitals» und dem «Zentrum für klinische Forschung» am Luzerner Kantonsspital an der Umsetzung der Forschungsstrategie der LUKS Gruppe als universitäres Lehr- und Forschungsspital. Ziel ist es, mit einer patienten-relevanten Forschung die Behandlungen der Patientinnen und Patienten nach neuesten medizinischen Erkenntnissen sicherzustellen und innovative Behandlungsansätze zu entwickeln. Dies ermöglicht die kontinuierliche Erhöhung der Qualität der medizinischen Leistungserbringung und ist für die Patientinnen und Patienten von direktem Nutzen.

### LUKS-Gruppenstrategie

In der Eignerstrategie des Kantons Luzern für die Luzerner Kantonsspital AG sind die Absicht und Ziele festgelegt, welche der Kanton Luzern als alleiniger Eigner der LUKS Gruppe verfolgt. Konkret werden unternehmerische Ziele, wirtschaftliche Ziele, politische/ökologische Ziele und soziale Ziele formuliert. Weiter enthält die Eignerstrategie Vorgaben zur Führung, zur Kontrolle, zur Effizienz und zur Transparenz.

Die Eignerstrategie bildet den Rahmen und die Grundlage der Gruppenstrategie, welche vom Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung festgelegt wird (vgl. Abbildung unten). Mit ihrer Vision will die LUKS Gruppe als führende Spitalgruppe der Schweiz die Gesundheitsversorgung prä-



Übergreifende Strategie der LUKS Gruppe.

gen. Die Werte herzlich, kompetent und vernetzt stehen im Zentrum des Handelns. Mit der Strategie einer koordinierten und digital vernetzten Versorgung will die LUKS Gruppe neue Massstäbe im Gesundheitswesen setzen. Die LUKS Gruppe konzentriert sich dabei auf fünf strategische Handlungsfelder: Qualität, Innovation, Mitarbeiterattraktivität, Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit.

### Vergütungspolitik

[GRI 2-19, 2-20](#)

Die LUKS Gruppe als gemeinnützige Aktiengesellschaft legt grossen Wert auf eine leistungsgerechte Entlohnung mit Augenmass und ohne Fehlanreize. Schon vor mehr als 15 Jahren hat das LUKS das honorarbasierte Lohnsystem abgeschafft. Die kantonale Eignerstrategie gibt ebenfalls vor, dass Ärztinnen und Ärzten keine umsatzabhängigen Entschädigungen ausgerichtet werden. Kaderärztinnen/-ärzte erhalten demgemäss keine Honorare aus der Behandlung von Privatpatientinnen und -patienten. Die Gehälter sind auch nicht mengenabhängig; das heisst, sie werden nicht bestimmt von Mengengerüsten wie der Anzahl Untersuchungen, Eingriffen, Medikation oder Therapien. Vielmehr bekennt sich die LUKS Gruppe zu Smarter Medicine und schenkt dem Thema der Fehl- und Überversorgung in der Medizin grosse Aufmerksamkeit.

Die Entlohnung der Kaderärztinnen und Kaderärzte besteht aus einem Grundlohn, einem variablen Lohn und allfälligen Zulagen. Der variable Lohn ist am LUKS nicht umsatzbasiert, sondern berücksichtigt verschiedene sachliche Kriterien wie zum Beispiel Aufgaben- und Verantwortungsbereich, Erfahrung und Führungstätigkeit und ergibt sich aus dem jährlichen Führungsgespräch respektive der Zielerfüllung. Eine allfällige Anpassung ist durch die Geschäftsleitung oder den Verwaltungsrat zu genehmigen. Bei den Zulagen handelt es sich um eine pauschale Entschädigung für die Absolvierung funktionsgebundener, regelmässiger Wochenend- und Nachtdienste und/oder die Tätigkeit als Mitglieder der Geschäftsleitung. Die Gesamtvergütung der Kaderärztinnen und Kaderärzte bewegt sich im Rahmen von Lohnbändern.

Die Löhne der Chefärztinnen/-ärzte und der Mitglieder der Geschäftsleitung werden vom Verwaltungsrat festgelegt. Die Eignerstrategie macht Vorgaben bezüglich Gesamtentschädigung der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates sowie der maximalen Entschädigungen für den Präsidenten/die Präsidentin des Verwaltungsrates sowie die Vorsitzende/den Vorsitzenden der Geschäftsleitung. Die Vorgaben sowie die effektiven Entschädigungen sind im Finanzbericht unter «Entschädigung an leitende Organe» offengelegt. Transaktionen mit Nahestehenden, darunter Verbindlichkeiten aus Leistungen, werden ebenfalls im Finanzbericht ausgewiesen.

Die LUKS Gruppe sorgt dafür, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen für die berufliche Entwicklung haben. Sie setzt auf ein faires und transparentes Lohnsystem und führt jährlich überbetriebliche Marktlohnvergleiche durch. Seit 2015 wird das LUKS jährlich mit dem SQS-Zertifikat «Fair Compensation» für Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen ausgezeichnet, letztmals im Jahr 2023. Die Grundsätze des Lohnsystems und der Lohnfestlegung sowie der Lohnentwicklung sind für die Mitarbeitenden des LUKS im Gesamtarbeitsvertrag (GAV), im Kaderreglement und im Reglement für besondere Anstellungsbedingungen sowie für die Mitarbeitenden des Spitals Nidwalden in dessen Personalreglement geregelt. Im Hinblick auf die Festlegung der jährlichen Lohnentwicklung finden im GAV geregelte sozialpartnerschaftliche Lohnverhandlungen statt mit der festen Absicht einer partnerschaftlichen Einigung. Dies ist bisher jeweils geglückt, was von einer sehr gut funktionierenden Sozialpartnerschaft zeugt. Dabei bleibt der Entscheid über die definitive Festsetzung der Lohnmassnahmen dem Verwaltungsrat vorbehalten. Die LUKS Gruppe beginnt im ersten Quartal 2024 mit der Erarbeitung einer neuen Vergütungspolitik und -strategie, zum einen für die dem GAV unterstellten Mitarbeitenden, zum andern aber auch für die Kaderärztinnen und -ärzte. Dabei werden die Sozialpartner partnerschaftlich eingebunden. Die LUKS Gruppe strebt keine Gewinnmaximierung an. Sie reinvestiert die finanziellen Ergebnisse in die Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgungsleistungen und zu diesem Zweck insbesondere in Fachkräfte, in die Aus-, Weiter- und Fortbildung, medizinische und technologi-

sche Erneuerungen sowie in Bauten. Zudem ist eine all-fällige Gewinnausschüttung bei einer gemeinnützigen Aktiengesellschaft steuerrechtlich eingeschränkt.

### Nachhaltigkeit in der Organisation (Verantwortungsvolle Unternehmensführung)

[GRI 2-12, 2-24, 2-23](#)

#### *Strategisches Handlungsfeld Nachhaltigkeit*

Nachhaltigkeit ist innerhalb der LUKS Gruppe als eines von fünf strategischen Handlungsfeldern definiert [↗ vgl. Abbildung Seite 12](#). Der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung setzen sich folglich regelmässig mit Themen auseinander, welche die drei Nachhaltigkeitsbereiche Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung betreffen. In der Unternehmensstrategie sind bezüglich Nachhaltigkeit folgende Ziele formuliert: die Verbesserung des ökologischen Fussabdrucks, die Gestaltung von Prozessen nach den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft, die Förderung des Handelns als umweltfreundliche Unternehmensgruppe, der Fokus auf Mitarbeitendenattraktivität sowie die Weiterentwicklung zum «Lean Hospital» (Reduktion von Verschwendungen). Ergänzend dazu wurde pro wesentliches Nachhaltigkeitsthema [↗ siehe Seite 15, Wesentliche Themen](#) für die LUKS Gruppe eine Ambition formuliert.

#### *Nachhaltigkeitskommission*

[GRI 2-17, 2-13](#)

Im Jahr 2023 hat eine Nachhaltigkeitskommission (NH-K) unter der Leitung des Leiters Betrieb und Infrastruktur (Mitglied der Geschäftsleitung) ihre Arbeit aufgenommen. Die Nachhaltigkeitsmassnahmen werden zielgruppengerecht intern und, wo sinnvoll, extern kommuniziert.

Die Organisation, die Aufgaben und die Kompetenzen der NH-K wurden in einem internen Reglement definiert und durch die Geschäftsleitung freigegeben. Die NH-K unterstützt im Auftrag der Geschäftsleitung die Nachhaltigkeitsfunktionen bei der Entwicklung, periodischen Überprüfung

und Koordination der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der LUKS Gruppe. Die Kommission besteht neben dem ständigen Vorsitz durch ein Geschäftsleitungsmitglied aus 9 bis 12 weiteren Personen, die stellvertretend für die verschiedenen Berufsgruppen und Standorte der LUKS Gruppe in der NH-K mitarbeiten. In den alle drei bis vier Monate stattfindenden Sitzungen bringen die Mitglieder die jeweiligen Perspektiven der Bereiche und Standorte fachlich ein und tragen so zu einer umfassenden Betrachtung aller Stakeholderperspektiven für die Nachhaltigkeitsbemühungen der LUKS Gruppe bei. Die Erkenntnisse der NH-K fliessen in die Projekte und Massnahmen ein, welche der Geschäftsleitung und dem Verwaltungsrat entsprechend der Kompetenzordnung unterbreitet werden.

#### *Verantwortlichkeiten*

Die Genehmigung der Nachhaltigkeitsstrategie, welche auf der Unternehmensstrategie basiert, obliegt dem Verwaltungsrat. Die Überprüfung erfolgt im Rahmen des Strategieprozesses. Die Freigabe der Nachhaltigkeitsziele erfolgt durch die Geschäftsleitung. Die Koordination der Umsetzung der abgeleiteten Massnahmen liegt im Verantwortungsbereich der jeweiligen Linienfunktionen. Die NH-K ermöglicht und koordiniert den Austausch zwischen den verschiedenen für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele und -massnahmen verantwortlichen Funktionen und bietet fachliche Unterstützung.

Damit das Thema Nachhaltigkeit in der LUKS Gruppe systematisch koordiniert und weiterentwickelt werden kann, wurde 2023 ein erfahrener Projektleiter Nachhaltigkeit mit entsprechender Expertise in einem Teilzeitpensum rekrutiert.

Der jährliche Nachhaltigkeitsbericht wird vom Verwaltungsrat und vom Regierungsrat des Kantons Luzern in der Generalversammlung genehmigt. Die Erarbeitung des Nachhaltigkeitsberichts wird durch ein Steuergremium begleitet.

### **Wesentliche Themen der LUKS Gruppe im Bereich der Nachhaltigkeit**

[GRI 3-1, 3-2, 2-14](#)

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht basiert auf einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse, welche die LUKS Gruppe 2023 mit externer Unterstützung durchgeführt hat. Ziel dieser Analyse war, die relevantesten Nachhaltigkeitsbereiche, die sogenannten wesentlichen Themen, zu identifizieren. Beim Ansatz der doppelten Wesentlichkeit werden sowohl die Auswirkungen der Unternehmenstätigkeiten auf Umwelt, Gesellschaft, Wirtschaft und Menschenrechte als auch die Risiken und Chancen für die LUKS Gruppe berücksichtigt, welche bezüglich der Nachhaltigkeitsthemen entstehen können.

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde in mehreren Schritten und auf Basis von international anerkannten Nachhaltigkeitsrahmenwerken und -gesetzgebungen durchgeführt. Im Rahmen eines Impact Assessments durch ein Team von externen Nachhaltigkeitsexpertinnen und -experten und entlang der gesamten Wertschöpfungskette wurden potenziell relevante Nachhaltigkeitsthemen nach den Kategorien Schweregrad, Reichweite, Reversibilität und Wahrscheinlichkeit bewertet.

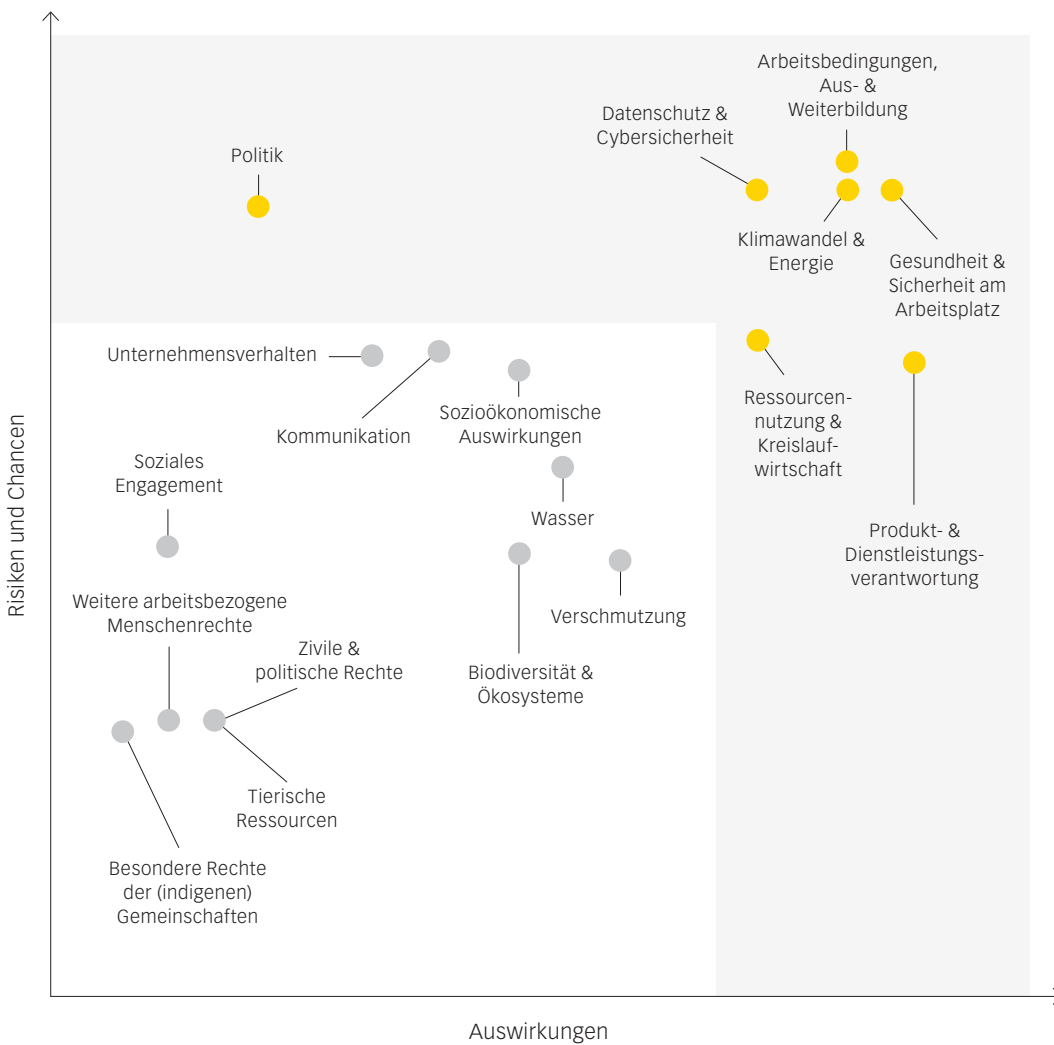
In einem zweiten Schritt wurden interne Stakeholder aus verschiedensten Geschäftsbereichen mithilfe einer Onlineumfrage zu den Risiken und Chancen der 20 Nachhaltigkeitsthemen befragt. In einem anschliessenden Workshop mit internen Expertinnen und Experten wurden die Resultate der Umfrage diskutiert und weitere Inputs gesammelt. Am Ende dieser Risiko- und Chancenanalyse ergaben sich jene Nachhaltigkeitsthemen, die aus Sicht des Unternehmenserfolgs am relevantesten sind.

Die Ergebnisse dieser doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden in einem Validierungsworkshop zusammengefasst, die Wesentlichkeitsmatrix erstellt und der Schwellenwert zur Identifikation der wesentlichen Themen gesetzt. Zum Schluss wurde die Auswahl der wesentlichen Themen auch durch die Geschäftsleitung und den Verwaltungsrat bestätigt und freigegeben.

Die Perspektive der Risiken und Chancen sowie jene der Auswirkungen stellen die beiden Achsen der Wesentlichkeitsmatrix dar [↗ siehe Abbildung S. 16](#).

**Wesentlichkeitsmatrix als Ergebnis der Materialitätsanalyse**

GRI 3-1, 3-2



Die aus der Analyse resultierenden sieben wesentlichen Themen wurden in drei Bereiche gegliedert:

**Umwelt:**

- Klimawandel und Energie
- Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

**Soziales:**

- Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

**Governance:**

- Datenschutz und Cybersicherheit
- Politik
- Produkt- und Dienstleistungsverantwortung



Die Struktur des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts orientiert sich an den vorgenannten Themen. Da es sich um den ersten umfassenden Nachhaltigkeitsbericht der LUKS Gruppe handelt und dieser auf einer neuen, doppelten Wesentlichkeit beruht, unterscheiden sich die Themengebiete teilweise in ihrem Detaillierungsgrad. In den kommenden Jahren wird der Bericht stetig weiterentwickelt und um weitere Inhalte und Indikatoren ergänzt werden.

### Dialog mit Stakeholdern

[GRI 2-25, 2-29](#)

Um sicherzustellen, dass alle relevanten Interessengruppen in die Entscheidungsprozesse und Nachhaltigkeitsambitionen eingebunden sind, fokussiert die LUKS Gruppe auf einen aktiven Austausch mit den verschiedenen Stakeholdergruppen. Dabei ist sich das Unternehmen bewusst, dass der nachhaltige Erfolg massgeblich von der positiven Zusammenarbeit mit den internen und externen Interessengruppen abhängt.

Das Stakeholdermanagement ist darauf ausgerichtet, langfristige Beziehungen aufzubauen, die von Vertrauen, Transparenz und Dialog geprägt sind. Die LUKS Gruppe versteht sich dabei als integraler Bestandteil der Gesellschaft und fördert eine transparente Kommunikation gegenüber Patientinnen und Patienten und ihren Angehörigen, den Mitarbeitenden, der Regierung und politischen Gremien, der Öffentlichkeit und den Geschäftspartnern.

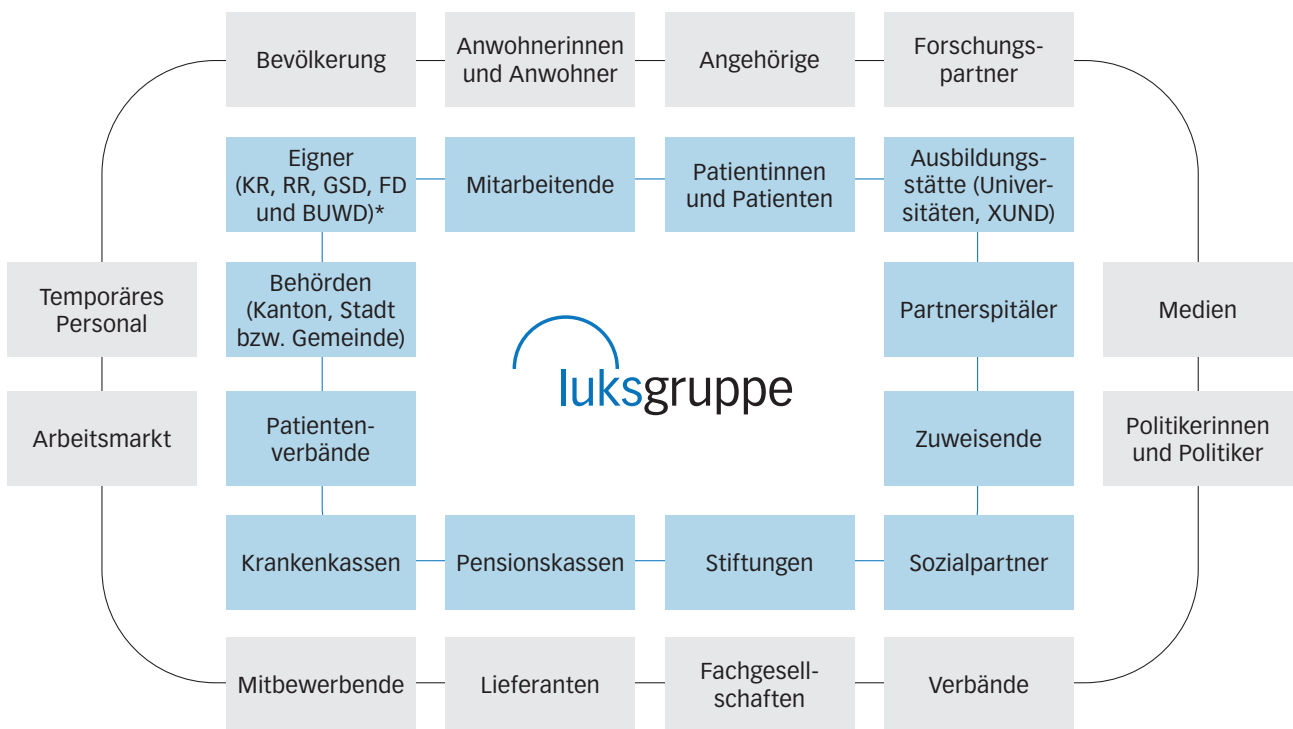
Insbesondere mit den Zuweisenden (Hausärztinnen/-ärzte, Fachärztinnen/-ärzte) bestehen ein enges Netzwerk und ein regelmässiger Informationsaustausch einerseits durch die medizinischen Fachbereiche selber und andererseits durch das Zuweisermanagement. Die LUKS Gruppe pflegt eine aktive Zusammenarbeit mit den Spitälern in der Zentralschweiz. Die Kooperationen haben zum Ziel, eine optimale nachhaltige Gesundheitsversorgung in der gesamten Region sicherzustellen. Mittels Kooperationen [↗ Link](#) wird einerseits die wohnortsnahe Grundversorgung der Partnerspitäler unterstützt und andererseits das Zentrumsspitals in der (hoch) spezialisierten Versorgung

gestärkt. Wichtig sind zudem die Vernetzung und die aktive Partizipation von medizinischen Partnerorganisationen [↗ Link](#), insbesondere den Ärztesellschaften. Mit kantonalen und kommunalen Behörden wird ein regelmässiger Austausch gepflegt.

Die LUKS Gruppe stellt den Patientinnen und Patienten mit der Applikation «MeinLUKS» einen digitalen und transparenten Zugang zu den individuellen Gesundheitsdaten zur Verfügung. Ergänzend dazu werden Rückmeldungen von Patientinnen und Patienten sowie von deren Angehörigen (z.B. Beschwerden, Fragen, Anregungen, Lob) von der unabhängigen Ombudsstelle aufgenommen, mit den betroffenen internen Stellen analysiert, mit Patientinnen und Patienten oder den Angehörigen geklärt und bei Bedarf Massnahmen eingeleitet.

Die internen Stakeholder, namentlich alle Mitarbeitenden sämtlicher Funktionen und Hierarchiestufen, sind zentral für den Erfolg der LUKS Gruppe. Durch die Nachhaltigkeitskommission und einen partizipativen Ansatz werden sämtliche Interessengruppen Interessensgruppen aktiv in die Entwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie eingebunden. Dabei engagiert sich die LUKS Gruppe dafür, ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, das die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitberücksichtigt. Dies mit dem Ziel, dass diese ihr volles Potenzial nachhaltig entfalten können. Mitarbeitende können ihre Ideen über Kaizen-Boards eingeben, welche im Rahmen des «Lean Hospitals» in vielen Bereichen bereits eingeführt wurden. Eine wichtige Rolle als Anlaufstelle für Anliegen der Mitarbeitenden nimmt u.a. die unabhängige Personalkommission des LUKS ein, deren Einbindung im Rahmen einer Mitwirkungsvereinbarung geregelt ist. Die Personalkommission nimmt Rückmeldungen von Mitarbeitenden auf, bearbeitet sie und vertritt die Anliegen der Mitarbeitenden gegenüber der Geschäftsleitung.

Übersicht über die verschiedenen Stakeholdergruppen



\* Kantonsrat, Regierungsrat, Gesundheits- und Sozialdepartement, Finanzdepartement, Bau-, Umwelt- und Wirtschaftsdepartement



# Klimawandel und Energie

## Relevanz

[GRI 3-3](#)

Eine sichere und zuverlässige Energie- (Strom, Kälte und Wärme) und Materialversorgung sind für einen Spitalbetrieb elementar. Die LUKS Gruppe trägt aufgrund ihrer Tätigkeit in der Gesundheitsversorgung primär in den Kantonen Luzern und Nidwalden sowie punktuell in der gesamten Zentralschweiz einen Teil zu den Treibhausgasemissionen des Schweizer Gesundheitswesens bei. In der Schweiz entspricht der Fussabdruck des Gesundheitssektors 6.7% der Gesamtemissionen<sup>8</sup>, weshalb die Organisation «Green Hospital» den Gesundheitsbereich als viertwichtigsten Konsumbereich nach Ernährung, Mobilität und Wohnen hinsichtlich Treibhausgasemissionen klassiert.

## Treibhausgasemissionen des LUKS<sup>9</sup>

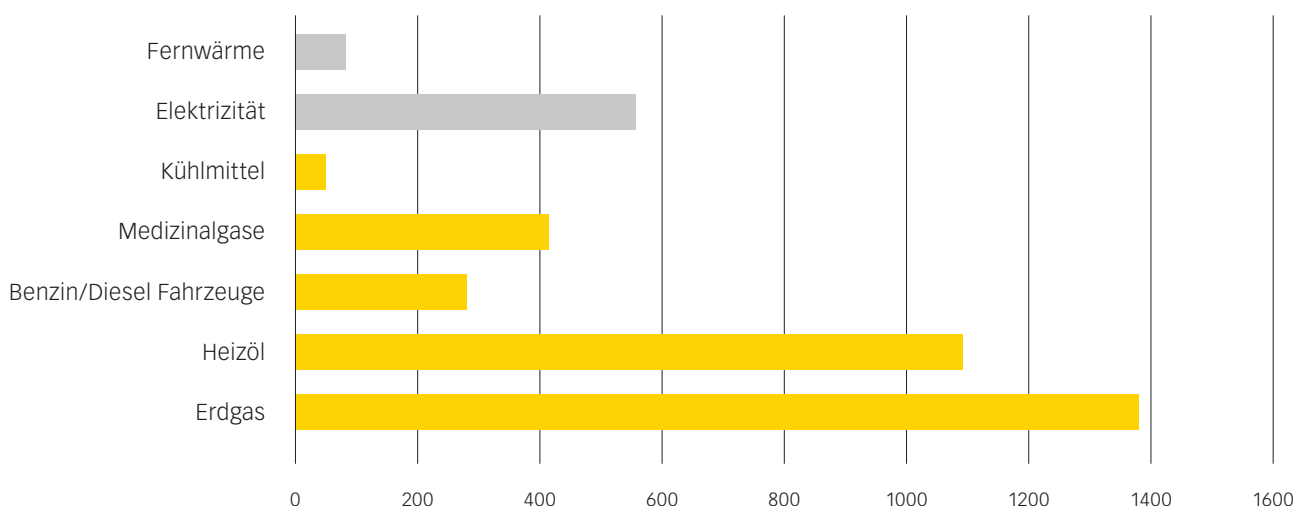
Im Betrieb des LUKS entstehen Treibhausgasemissionen vor allem durch die Verbrennung von fossilen Energieträgern, den Einsatz von Medizinalgasen und das Entweichen von Kühlmitteln (vgl. Abbildung unten).

Solche nach dem Treibhausgasprotokoll (Greenhouse Gas Protocol, GHG<sup>10</sup>) genannten Scope 1 Emissionen stammen grösstenteils aus Heizungen. An verschiedenen Standorten wird derzeit noch mit Erdgas oder Heizöl geheizt. Die bei allfälligem Stromausfall zur Verfügung stehenden Netzersatzanlagen werden ebenfalls mittels fossiler Energieträger betrieben.

## LUKS THG Emissionen 2023 [t CO<sub>2</sub>eq]

Scope 1 und Scope 2

[GRI 305-1, 305-2](#)



Betriebliche Treibhausgasemissionen des LUKS (Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, SteriLog AG).

<sup>8</sup> Sailer, P. und Hirschi, S. 3 (2022). Warum sich Nachhaltigkeit für Schweizer Spitäler lohnt. Online (19.02.2024): [Link](#) | PwC Schweiz.

<sup>9</sup> Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, SteriLog AG.

<sup>10</sup> Greenhouse Gas Protocol [Link](#)

Durch den Verbrauch von Energie in Form von Strom oder Fernwärme werden weitere CO<sub>2</sub>-Emissionen generiert, sogenannte Scope 2 Emissionen<sup>10</sup>. Diese indirekten, energiebedingten Treibhausgasemissionen sind neben dem Verbrauch auch vom Energiemix der regionalen Energieversorgung abhängig. Da die Schweiz einen relativ CO<sub>2</sub>-armen Energiemix anbietet, sind die Scope 2 Emissionen des LUKS im Vergleich zu den anderen Emissionskategorien eher gering. Aufgrund der Strommangel- lage und des ausserordentlich hohen Strompreises musste im Jahr 2023 eine Veränderung beim Strommix in Kauf genommen werden.

Massnahmen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen des Spitals Nidwalden sind im Jahresbericht (Interview Nik Odermatt, technischer Leiter, Spital Nidwalden) ausgeführt.

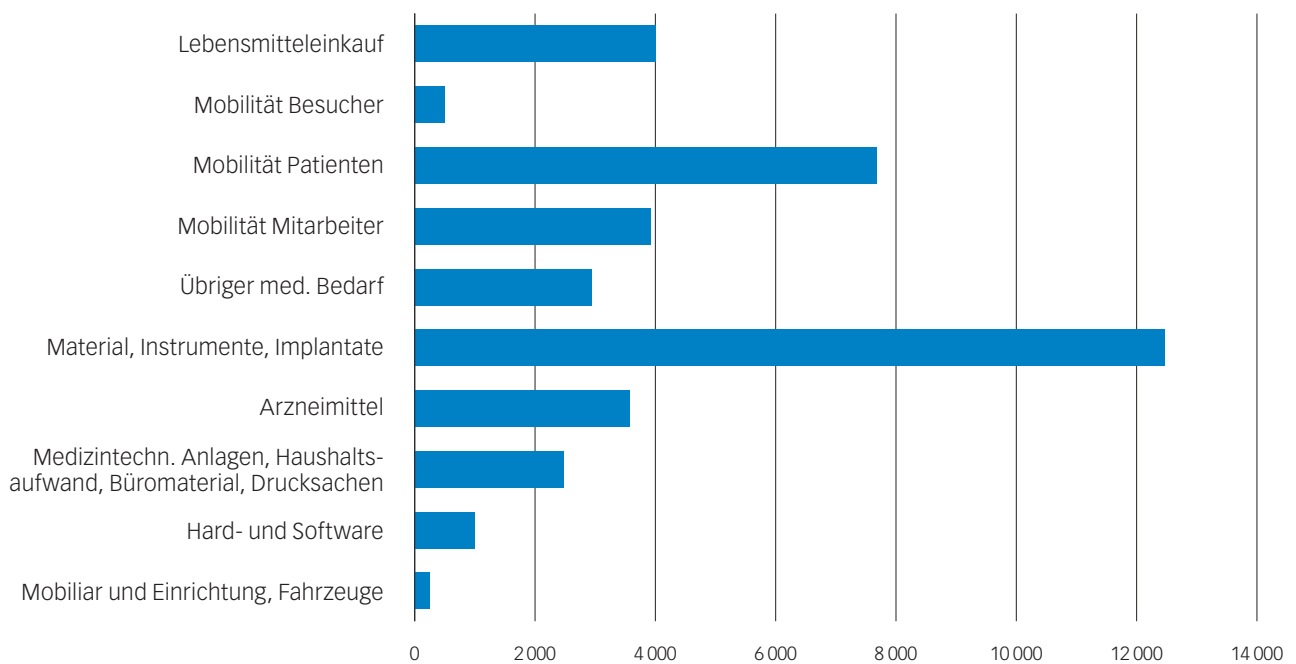
**Emissionen entlang der Wertschöpfungskette**

Emissionen entstehen auch in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette ausserhalb der LUKS Gruppe, diese werden Scope 3 Emissionen<sup>10</sup> genannt. Weltweite Daten<sup>11</sup> zeigen, dass durchschnittlich 71% der Treibhausgasemissionen im Gesundheitswesen unter Scope 3 anfallen, also in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Durch den Bau von neuen Gebäuden oder z.B. die Beschaffung von medizinischem Verbrauchsmaterial, Arzneimitteln, Arbeitskleidung und Medizintechnik generiert die LUKS Gruppe indirekt entsprechende Emissionen. Sind solche Produkte am Ende ihrer Lebensdauer angekommen, müssen sie wiederum fachgerecht entsorgt werden, was in vielen Fällen erneut Emissionen nach sich zieht. Weitere relevante Scope 3 Emissionen fallen rund um die Verpflegung und die Mobilität an (vgl. Abbildung unten).

**LUKS THG Emissionen 2023 [t CO<sub>2</sub>eq]**

Scope 3

GRI 305-3



Übersicht über die Bereiche und Grössenordnungen der erfassten Scope 3 Treibhausgasemissionen (Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen).

<sup>11</sup> ARUP (2019): Health care's climate footprint. Online (19.02.2024): [↗ Link](#)

Auch beim LUKS machen die Scope 3 Emissionen einen beträchtlichen Anteil des gesamten Fussabdrucks aus. Die Reduktion der Scope 1 und Scope 2 Emissionen wird dadurch aber keineswegs weniger wichtig. In diesen Bereichen kann das LUKS Massnahmen weitgehend in Eigenregie umsetzen, um den Klimafussabdruck weiter zu reduzieren. Parallel dazu werden in Zukunft weitere Massnahmen erarbeitet, welche darauf abzielen, die Emissionen in der Wertschöpfungskette des LUKS ebenfalls zu verringern. Dabei wird ein gemeinsames Engagement mit Lieferanten und Geschäftspartnern zentral sein, da die Emissionen nicht direkt im Einflussbereich der LUKS Gruppe liegen. Im Verlauf des Kapitels wird noch weiter auf die unterschiedlichen Scope 3 Kategorien und die entsprechenden Massnahmen eingegangen.

### **Folgen des Klimawandels**

Die LUKS Gruppe ist darüber hinaus direkt von den Auswirkungen des Klimawandels betroffen. Die zunehmend spürbaren Auswirkungen wie Hitzeperioden und Extremwetterereignisse stellen eine Gefahr für die Gesundheit der Menschen, für die Spitalinfrastruktur, für die Verkehrswege sowie potenziell für die Versorgungssicherheit der LUKS Gruppe dar. Die Gefahren für die Gesundheit der Menschen betreffen sowohl Patientinnen und Patienten wie auch Mitarbeitende. Hitzeperioden können zu erhöhtem Patientenaufkommen führen sowie Leistungseinbusen bei Mitarbeitenden nach sich ziehen und einen zunehmenden Raumkühlungsbedarf erfordern.

## **Ambitionen**

GRI 3-3

**Reduktion des ökologischen Fussabdrucks, insbesondere:**

### **Netto-Null betriebliche Treibhausgasemissionen bis 2050 (GHGP Scope 1 und Scope 2)**

Die LUKS Gruppe hat sich das ambitionierte Ziel gesetzt, die betrieblichen Scope 1 und Scope 2 Emissionen bis spätestens 2050 auf Netto-Null zu reduzieren. Dabei sollen bereits bis 2040 die CO<sub>2</sub>-Emissionen anhand verschiedener technischer Massnahmen auf ein Minimum gesenkt und die Eigenproduktion von erneuerbaren Energien maximiert werden.

### **Stetige Reduktion der indirekt verursachten Treibhausgasemissionen (GHGP Scope 3)**

Bei den indirekt verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen aus den vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten sollen die Emissionen stetig weiter gesenkt werden, soweit dies unter Berücksichtigung der Versorgungssicherheit wie auch des Einflusses der LUKS Gruppe realisierbar ist.

### **Resilienz gegenüber den Folgen des Klimawandels**

Mögliche Folgen des Klimawandels sollen bereits früh antizipiert und entsprechende Massnahmen geplant und vorgesehen werden.

## Massnahmen und Ergebnisse

GRI 3-3

Die Massnahmen zur Erreichung der Ambitionen, inklusive deren Wirksamkeit, werden im Folgenden strukturiert in den Bereichen Energieverbrauch, Emissionen in der LUKS Gruppe und Emissionen entlang der Wertschöpfungskette erläutert.

### Energieverbrauch

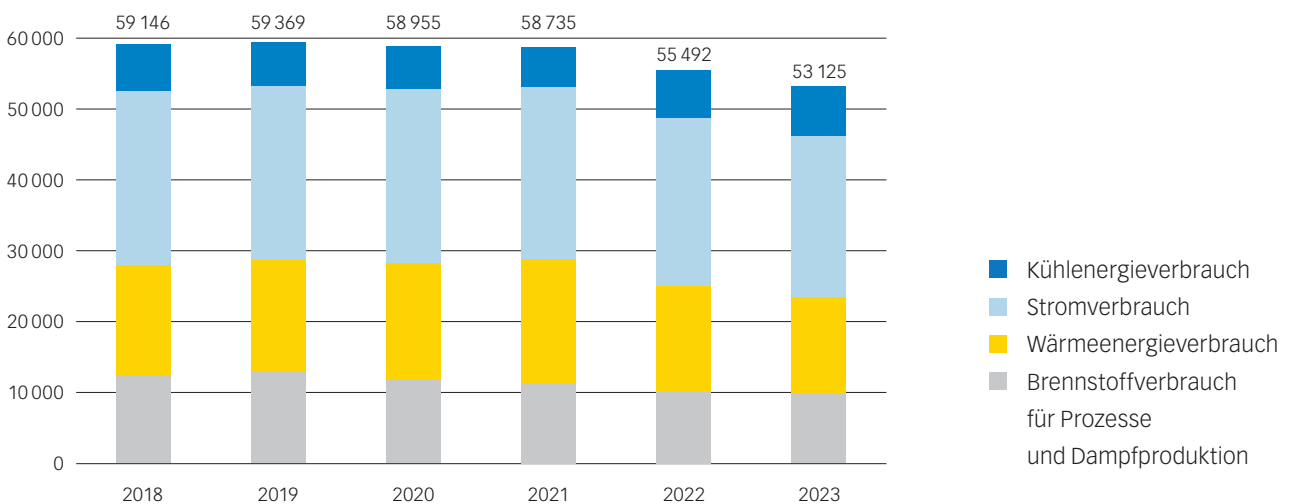
Die aktualisierte Energiestrategie des LUKS trägt massgeblich dazu bei, die betrieblichen Scope 1 und Scope 2 Emissionen bis spätestens 2050 auf Netto-Null zu reduzieren. Die Energiestrategie und das dazugehörige Netto-Null-Ziel wurden im Jahr 2023 vom Verwaltungsrat verabschiedet. Mit der Energiestrategie folgt das LUKS auch den Vorgaben des kantonalen Energiegesetzes. Dieses schreibt den Gebäuden der öffentlichen Hand eine Vorbildfunktion vor. So muss die Wärmeversorgung bis 2050 zu 100% ohne fossile Brennstoffe realisiert werden und

Neubauten müssen gewisse Standards erfüllen. Neubauten des LUKS werden nach Möglichkeit nach Minergie-P-ECO zertifiziert. Gleichzeitig hat das LUKS die Universalzielvereinbarung mit Bund und Kanton abgeschlossen, welche den Absenk- und Effizienzpfad der nächsten Jahre definiert. Hinsichtlich des Betriebs der verschiedenen Gebäulichkeiten wird angestrebt, die sich anbietenden Synergien zwischen verschiedenen Gebäuden wie auch eine maximale Abwärmeverwertung zu nutzen.

Ab 2026 wird mit der Inbetriebnahme der rund 270 Erdsonden unterhalb des Neubaus Kinderspital/Frauenklinik in Luzern die im Sommer anfallende Abwärme in Erdspeichern eingelagert und im Winter zum Heizen oder zur Warmwasserproduktion wieder verwendet. Dadurch kann im Sommer auch eine direkte Kühlung (free cooling) der Gebäude erwirkt werden. Mittels entsprechender Massnahmen ist das LUKS bemüht, den Verbrauch von hochwertiger Energie zu verringern.

## Gesamtenergieverbrauch des LUKS [MWh]

GRI 302-1, 302-4



Gesamtenergieverbrauch des LUKS nach Anwendungen in MWh (Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen und SteriLog AG).

## Energieeffizienz

Mithilfe eines umfassenden Energiedatenmanagements wird der Energieverbrauch an den verschiedenen Standorten des LUKS laufend kontrolliert und basierend auf den Auswertungen mit entsprechenden Massnahmen optimiert. In den letzten Jahren konnte dadurch der Gesamtenergieverbrauch trotz zusätzlicher Betriebsflächen kontinuierlich reduziert werden.

Zusätzlich zu den absoluten Energie- und Emissionsintensitäten verwendet das LUKS zur Veranschaulichung der Energieeffizienz als Normalisierungseinheit die Anzahl Vollzeitstellen (FTE). Auch diese Zahlen zeigen auf, dass die getroffenen Massnahmen Wirkung zeigen.

## Energie- und CO<sub>2</sub>-Emissionsintensitäten

[GRI 302-3, 305-4](#)

	Energieintensität pro FTE [kWh/FTE]	CO <sub>2</sub> -Emissions- intensität pro FTE [t CO <sub>2</sub> eq/FTE]
2018	7 617	0.88
2019	7 595	0.82
2020	7 572	0.73
2021	7 567	0.71
2022	6 868	0.61
2023	6 351	0.66

*Energie- und Emissionsintensitäten pro Vollzeitstellenäquivalent  
(Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, SteriLog AG).*

## Emissionen im eigenen Betrieb – Treibstoffe, Medizingase und Kühlmittel

Für das Senken der Emissionen im eigenen Betrieb werden neben dem Energieverbrauch weitere Massnahmen ergriffen. Bis 2040 sollen alle Areale und eigenen Fahrzeuge möglichst ohne Verbrennung von fossilen Brennstoffen betrieben werden können. Restemissionen aus anderen Quellen wie medizinisches Lachgas sollen weitestmöglich eliminiert werden. Die aktuelle Initiative verfolgt etwa das Ziel, volatile Anästhetika nur dort einzusetzen, wo sie zwingend notwendig sind und sich zumindest zurzeit nicht eliminieren lassen. Klimaschädliche Kühlmittel wurden bereits in den letzten Jahren zu einem grossen Teil ersetzt. Die verbliebenen klimaschädlichen Kühlmittel sollen bei Ersatz oder Revisionen von Kühlanlagen durch Alternativen ersetzt werden. Ergänzend dazu soll die LUKS-Fahrzeugflotte sukzessive CO<sub>2</sub>-neutral werden, sofern technisch möglich und wirtschaftlich sinnvoll.

## Vermeiden von Verschwendung

Ein strategisches Ziel der LUKS Gruppe besteht darin, das «Lean Hospital»-Konzept erfolgreich umzusetzen. Dies führt über optimierte Prozesse zu einer besseren Behandlungsqualität sowie nebst Kosteneinsparungen zu Ressourceneffizienz durch die Vermeidung von Verschwendung. Dies dient direkt der Nachhaltigkeit, indem beispielsweise der Materialverbrauch, der Energieaufwand und der Gebäudeflächenbedarf minimiert werden. So verfolgt das LUKS auch ein Bürokonzept, welches Open-Space-Konzepte, Desk-Sharing-Lösungen und, wo möglich und sinnvoll, einen höheren Anteil an Homeoffice erlaubt. Dies führt zu einer geringeren CO<sub>2</sub>-Bilanz, da sowohl der Energieverbrauch wie auch die berufliche Mobilität der Mitarbeitenden reduziert werden kann.

## Logistik

Der Transport von Sterilgütern und Essen zwischen den LUKS-Standorten wird bereits heute zu 100% elektrisch oder mit grünem Wasserstoff betrieben.

## Klimawandel und Energie

### Eigenproduktion erneuerbarer Energie

2022 wurden am LUKS Luzern auf dem Dach der Frauenklinik und 2023 auf jenem der Augenklinik Photovoltaikanlagen (PV-Anlagen) in Betrieb genommen. Zudem wurde 2023 auf der neuen Pathologie eine PV-Anlage installiert, und 2024 erfolgt deren Inbetriebnahme. Die Ausbaustrategie sieht vor, bis ins Jahr 2036 eine installierte Leistung von mindestens 2000 kWp (2MWp) zu erreichen. Insbesondere die geplanten Neubauten an den verschiedenen Standorten der LUKS Gruppe bieten hier viel Potenzial, indem inskünftig auch die vertikalen Flächen der Gebäude (Fassaden) in die Planung einbezogen werden sollen. Durch die Eigenproduktion von erneuerbarem Strom wird nicht nur die Umwelt geschont, sondern es wird auch ein Beitrag zur Autarkie und Stabilität des Spitalbetriebs geleistet. Zu Zeiten von stark schwankenden Strompreisen kann die Eigenproduktion zudem hohe Bezugskosten abschwächen. Weiter spielt auch die Geothermie eine immer wichtigere Rolle, so wurden wie bereits oben erwähnt

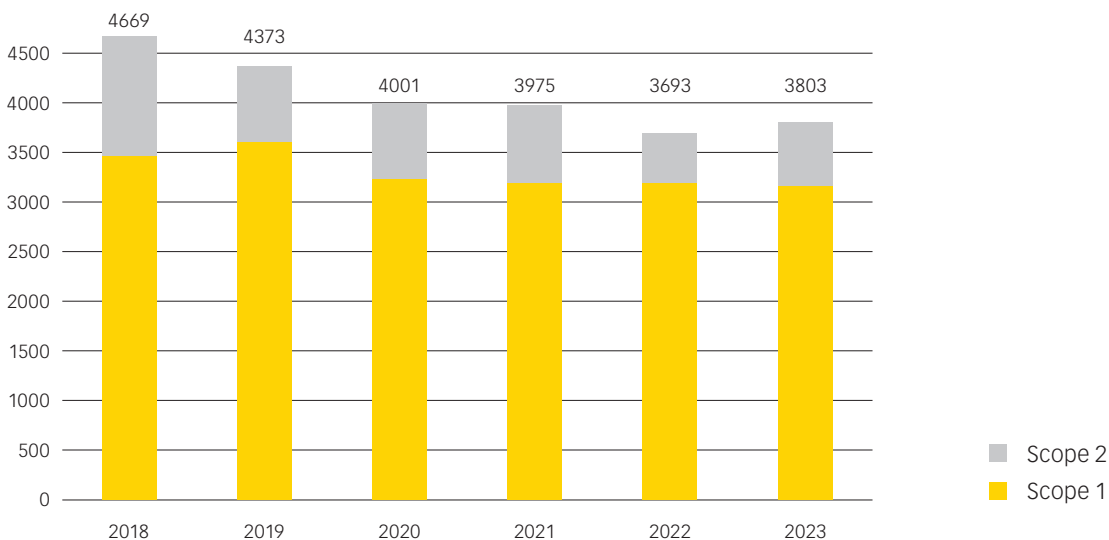


Im Jahr 2023 installierte Photovoltaikanlagen auf dem Dach der Augenklinik (Standort Luzern).

beim Neubau Kinderspital/Frauenklinik rund 270 Erdsonden verbaut. Mit den weiteren Neubauten wird der Erdspeicher weiterwachsen. Mittels eines Anergienetzes sollen in der Folge auch bestehende Bauten versorgt werden.

## Treibhausgasemissionen LUKS Scope 1 und 2 [t CO<sub>2</sub>eq]

[GRI 305-1, 305-2](#)



Entwicklung der Scope 1 und Scope 2 Treibhausgasemissionen des LUKS seit 2018 (Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen und SteriLog AG).



### *Treibhausgasmonitoring*

#### GRI 305-5

Um die Fortschritte hinsichtlich Emissionsreduktion am LUKS messen zu können, wird seit 2018 ein jährliches Monitoring der Scope 1 und Scope 2 Treibhausgasemissionen durchgeführt. Darin enthalten sind Emissionen aus dem Verbrauch von Brennstoffen, dem Einsatz von Medizinischen Gasen und Kühlmitteln sowie indirekte Emissionen aus dem Verbrauch von Energie wie Fernwärme. Die dadurch erhaltenen Zahlen geben einerseits Aufschluss darüber, in welchen Bereichen sich das LUKS in welche Richtung bewegt, und schaffen andererseits die Basis, um den Zielpfad des angestrebten Netto-Null-Ziels zu überwachen und nötigenfalls Korrekturmassnahmen einleiten zu können. Seit 2018 konnte das LUKS bereits eine Reduktion von über 20% der Treibhausgasemissionen erreichen, was einer jährlichen Reduktion von rund 900 tCO<sub>2</sub>-eq entspricht.

### **Emissionen entlang der Wertschöpfungskette**

#### GRI 305-3

Neben den betrieblichen (Scope 1 und Scope 2) Emissionen sollen auch die Scope 3 Emissionen entlang der Wertschöpfungskette kontinuierlich weiter reduziert werden, weshalb diese so weit als möglich in der Nachhaltigkeitsstrategie mitberücksichtigt sind. Das LUKS hat daher dieses Jahr begonnen, zusätzlich Scope 3 Emissionen mittels einer Annäherungskalkulation zu berechnen [↗ siehe Abbildung Seite 20](#). Dabei wurden sowohl relevante eingekaufte Materialien (u.a. Lebensmittel, Arzneimittel und Büromaterial) wie auch die Mobilität von Mitarbeitenden, den Patientinnen und Patienten und ihren Besucherinnen und Besuchern berücksichtigt.

### *Medizinisches Verbrauchsmaterial*

In der medizinischen Versorgung und Pflege werden verschiedenste Materialien verwendet, vom einfachen Wundverband über Operationsbesteck bis hin zu High-tech-Implantaten. Diese wurden hinsichtlich ihrer Treibhausgasemissionen auf Basis des Einkaufsvolumens mittels

eines branchenüblichen durchschnittlichen Emissionsfaktors erstmals erfasst und bewertet. Es zeigt sich, dass neben der Mobilität das medizinische Verbrauchsmaterial die mengenmässig relevanteste Kategorie hinsichtlich der THG-Emissionen in der Wertschöpfungskette darstellt.

### *Mobilität und Arealstrategie*

Eine wichtige Kategorie der Scope 3 Emissionen umfasst die Emissionen aus der Mobilität von Mitarbeitenden, Patientinnen und Patienten sowie Besucherinnen und Besuchern. In diesem Zusammenhang plant das LUKS z.B. am Standort Luzern, mittels des im Jahr 2022 aktualisierten Erschliessungs-, Parkierungs- und Freiraumkonzepts verschiedene Massnahmen zur angestrebten Erschliessung und Parkierung sämtlicher Verkehrsteilnehmenden auf dem Areal. Damit soll u.a. längerfristig ein weitgehend vom motorisierten Verkehr befreites Areal erreicht werden.

Das LUKS ergreift auch weitere Massnahmen, um die Emissionen der Mobilität der Mitarbeitenden zu reduzieren. Je nach Wohnort und Pensum beteiligt sich das LUKS mit bis zu CHF 500 pro Jahr an den ÖV-Kosten der Mitarbeitenden. Das LUKS-Mobilitätsangebot für die Standorte Luzern und Sursee wurde im Jahr 2023 mit dem nachhaltigen Mobilitätsangebot von nextbike erweitert.

Bezüglich des Freiraumes werden unter anderem Vorgaben und Massnahmen zur Fassaden- und Dachnutzung sowie bezüglich der Grünflächen erarbeitet. Zudem zeigt das Konzept auf, welche Massnahmen im Hinblick auf Mikroklima, Biodiversität, Arealentwässerung sowie Lärmemissionen und -immissionen geplant sind.

### *Gastronomie und Lebensmittel*

Die Verpflegung von Patientinnen und Patienten, Besucherinnen und Besuchern wie auch Mitarbeitenden ist ein weiterer Bereich, welcher einen relevanten Teil zu den Scope 3 Emissionen beiträgt [↗ Abbildung Seite 20](#). Neben der Produktion der Lebensmittel seitens der Landwirtschaft, der Veredelung wie auch der Lieferung an die Spitalstandorte fällt auch ein gewisser Anteil an Food Waste an. Die Vermeidung von Food Waste wird am LUKS besonders ernst genommen. Die entsprechenden Massnahmen werden im Kapitel Ressourcen und Kreislauf genauer erläutert.

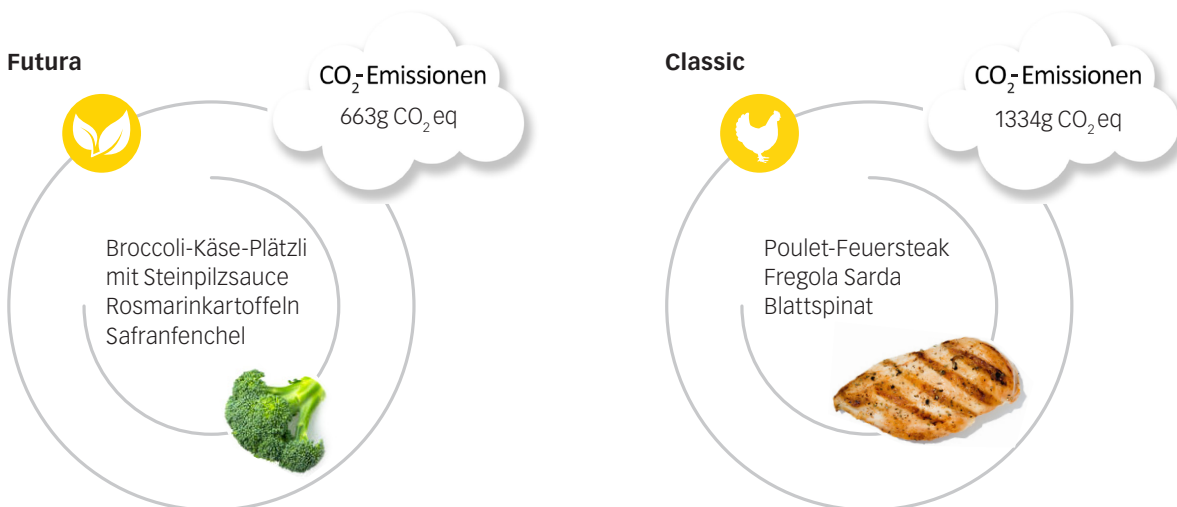
## Klimawandel und Energie

Die Massnahmen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen in der Gastronomie umfassen am LUKS seit Oktober 2023 sowohl ein Monitoring der Treibhausgasemissionen im Lebensmitteleinkauf wie auch die CO<sub>2</sub>-Deklaration der beiden Hauptmenüs Futura und Classic. So können sich Patientinnen und Patienten sowie die Mitarbeitenden selber ein Bild machen, für wie viel CO<sub>2</sub> die Verpflegung bzw. ein Menü verantwortlich ist, und haben entsprechend ein

zusätzliches Auswahlkriterium. Die meist fleischlose Menü-Variante (Futura) wird zudem neu an erster Stelle auf der Karte aufgeführt, was bereits einen merklichen Effekt bei der Menüwahl zugunsten der fleischlosen Variante zeigt.

---

### Menülinien



Beispiel zur Kommunikation der CO<sub>2</sub>-Emissionen bei den neuen Menülinien Futura und Classic (Gastronomie Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen).



# Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

## Relevanz

GRI 3-3

Der nach wie vor steigende Ressourcenverbrauch von Rohstoffen und Energie ist mit einer Vielzahl negativer Auswirkungen auf Mensch und Umwelt verbunden. Zusätzlich führt die Verknappung gewisser Ressourcen zu Preissteigerungen oder Lieferengpässen. Eine Transformation von der aktuell linearen hin zu einer vermehrten Kreislaufwirtschaft wird mittel- bis langfristig helfen, essenziellen Versorgungsproblemen besser begegnen zu können. In der LUKS Gruppe sind verschiedene Bereiche entlang der Wertschöpfungskette vom Thema Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft betroffen. Bei der Gebäudeinfrastruktur inkl. medizinischer Gerätschaften, verwendeter medizinischer Instrumentarien, Hilfsmaterialien und Pharmazeutika, deren Sterilverpackungen, bei der Entsorgung von teilweise heiklen Sonderabfällen, aber auch in der Gastronomie sind die Ressourcenverbräuche besonders hoch. Eine ständige Prüfung und Abwägung von z.B. hygienischen Anforderungen, der Wirtschaftlichkeit wie auch den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft ist komplex und aufwendig. Die LUKS Gruppe hat sich strategisch dieser Prüfung verpflichtet und ist bemüht, jeweils die richtigen Lösungen zu finden.

## Ambition

GRI 3-3

Sorgfältiger Umgang mit allen Ressourcen sowie Respekt für Gesellschaft und Umwelt.

## Massnahmen und Ergebnisse

GRI 3-3

### *Lean Hospital*

Das LUKS ist bestrebt, mit Ressourcen sorgsam umzugehen, und folgt diesbezüglich auch dem Konzept des Lean Hospital<sup>12</sup>. Dieses Konzept fördert eine effektive und effiziente Leistungserbringung. Dadurch wird Verschwendung minimiert, der Ressourcenverbrauch verkleinert und die Kosten werden reduziert.

### *Medizinische Materialien und Instrumente*

Im medizinischen Bereich ist die LUKS Gruppe verschiedentlich auf Einwegmaterialien angewiesen, was zu Ressourcenverbrauch und Abfällen führt. Dies liegt neben wirtschaftlichen Aspekten insbesondere an den hohen hygienischen Anforderungen an die verwendeten Materialien und Instrumente. Diskussionen um Einwegmaterialien nehmen im Gesundheitswesen jedoch Fahrt auf und werden auch in der LUKS Gruppe geführt. Die Patientensicherheit ist und bleibt der zentrale Entscheidungsfaktor, ergänzend dazu gewinnt die Nachhaltigkeit an Bedeutung. Die Diskussion ist komplex, da der Patientensicherheit in der Medizin die höchste Wichtigkeit zukommt. Die LUKS Gruppe ist bestrebt, jeweils die im Rahmen des Zielkonflikts beste Lösung für die verschiedenen Anwendungsbereiche zu finden. Neue Möglichkeiten werden verfolgt und geprüft.

### *Zentraler Einkauf und Standardisierung*

Durch eine Zentralisierung des Einkaufs und Zentrallagers, insbesondere der medizinischen Verbrauchs- und Hilfsmaterialien der Standorte Luzern, Sursee und Wolhusen (Nidwalden ab 2024), konnte in den letzten Jahren eine starke Reduktion der Artikelzahl erreicht werden. In Kombination mit einem voll digitalisierten Bestellprozess und einem überarbeiteten Kanban-Lagersystem bis in die einzelnen medizinischen oder Pflegeabteilungen konnten signifikante Einsparungen an Materialverbräuchen bzw.

<sup>12</sup> Lean Hospital | ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. [↗ Link](#)

## Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Abfällen erzielt werden. Auch die damit zentralisierte Logistik konnte durch eine Reduktion der Fahrten erheblich effizienter gestaltet werden, was sich auch in der Ökoeffizienz ausbezahlt.

### Entsorgung

[GRI 306-1, 306-2](#)

Generell legt die LUKS Gruppe ein besonderes Augenmerk auf die Entsorgung. Medizinische Abfälle (z.B. Altmedikamente oder infektiöse Abfälle) sowie weitere Sonderabfälle (z.B. Laborproben) unterliegen strikten gesetzlichen Anforderungen. Diese besonderen Abfallgruppen mit potenziell starken negativen Auswirkungen auf Umwelt und Mensch werden entsprechend sorgfältig behandelt. Um die anspruchsvolle Entsorgung im Spitalwesen weiterhin zu gewährleisten und die entsprechenden Prozesse weiter zu optimieren, hat das LUKS ein Entsorgungskonzept für die vier Abfalltypen medizinische Abfälle, andere Sonderabfälle, andere kontrollpflichtige Abfälle und Siedlungsabfälle erarbeitet. Dieses Konzept legt die Grundlagen für eine standardisierte und sachgerechte Entsorgung beziehungsweise für die Rückführung der Ressourcen in den Kreislauf fest. Dabei wird in jeder der vier Kategorien mittels klar definierter und spezifischer Entsorgungsleitfäden gearbeitet. Damit werden nicht nur die negativen Auswirkungen auf die Umwelt minimiert, sondern auch

die Sicherheit und die Gesundheit der Mitarbeitenden erhöht. Damit das Entsorgungskonzept alle Perspektiven beinhaltet und einen gesamtheitlichen Ansatz widerspiegelt, konnten sich verschiedenste Gruppen einbringen (z.B. Sicherheit, Transportdienste, Reinigung, Pflege, Spitalhygiene, Apotheke). Konkrete Massnahmen, die getroffen wurden, um die Abfallmengen zu reduzieren und die Kreislaufwirtschaft zu fördern, beinhalten Abfalltrennung, Recycling und Wiederverwertung. Dabei setzt das LUKS auch darauf, dass Operations- und Sterilbesteck mehrheitlich wiederaufbereitet wird (Mehrwegaufbereitung via SteriLog AG).

Bei medizinischen Abfällen und Sonderabfällen bestehen Gesetzesgrundlagen und Vorschriften gemäss dem Schweizer Umweltschutzgesetz (USG) und der Verordnung über den Verkehr mit Abfällen (VeVA). Die LUKS Gruppe befolgt diese Vorschriften strikt und handelt bei Sonderabfällen (z.B. Abfälle aus humanmedizinischer Versorgung und Forschung) mit besonderer Vorsicht.

Das Entsorgungskonzept sieht vor, dass die Abfallmengen sowie die Anteile der Abfallfraktionen erfasst und überwacht werden. Des Weiteren werden die Recyclingquoten erfasst, um die Entwicklung und die Auswirkungen von ergriffenen Massnahmen zu beobachten.

## Angefallener Abfall am LUKS in Tonnen

[GRI 306-3](#)

	2021	2022	2023
<b>Gesamtgewicht des angefallenen Abfalls</b>	1 594	1 621	1 608
Kehricht	950	947	945
Akten	101	109	98
Sonderabfall	232	232	215
übrige Entsorgungen (PET)	19	19	21
Altpapier, Karton	154	154	162
Holz/Grüngut/Alteisen/Bauschutt	138	160	151

Übersicht des angefallenen Abfalls am LUKS (Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen) in Tonnen.

Der mengenmässig grösste Anteil der Abfälle, welche in der LUKS Gruppe entstehen, sind Siedlungsabfälle (Kehricht), welche über die regulären Wege entsorgt werden. Die restlichen Kategorien (mit Ausnahme der Sonderabfälle) werden recycelt und dadurch bestmöglich wieder in die Stoffkreisläufe integriert. Sonderabfälle unterliegen besonderen gesetzlichen Vorgaben. Diese werden dementsprechend entweder verbrannt oder über sonstige, materialspezifische Wege gesetzeskonform entsorgt.

### **Gastronomie**

Bei der Produktion der Verpflegung für Patientinnen und Patienten, Mitarbeitende und Gäste des LUKS werden in den Küchen des LUKS grosse Mengen an meist frischen Lebensmitteln verarbeitet. Der damit verbundene Ressourcenverbrauch in Form von Lebensmitteln, Wasser, Strom und Geschirr ist beträchtlich und stellt hohe Ansprüche an Ressourceneffizienz und Abfallvermeidung. Zur Verringerung bzw. Vermeidung von Lebensmittelabfällen hat das LUKS bereits vor Jahren diverse Massnahmen ergriffen. Dazu gehören zum Beispiel für die Patientinnen/Patienten die Möglichkeit einer individuellen Anpassung der Portionengrösse und der Menüauswahl, Schulungen und Sensibilisierung der Mitarbeitenden zur Sicherstellung möglichst bedarfsorientierter Bestellungen der Pati-



Symbolbild der Lancierung der neuen Menulini Futura und Classic am LUKS im 2023 (Standorte Luzern, Sursee und Wolhusen).

entinnen/Patienten und eine optimierte Verwertung von Resten und Überproduktionen. Neben dem Verringern von Food Waste wurden auch Massnahmen ergriffen, welche den CO<sub>2</sub>-Fussabdruck der Gastronomie [↗ siehe Kapitel Klimawandel und Energie](#) verringern. So wurde beispielsweise das Angebot an vegetarischen oder lokalen Produkten weiter ausgebaut.

Gegenüber 2017 konnte der Food Waste mit den ergriffenen Massnahmen bis im Jahr 2022 um 55.2% reduziert werden. Für das Jahr 2024 ist eine erneute Erhebung des Food Waste Anteils geplant.

### **Gebäude und Infrastruktur**

Die LUKS Gruppe verfügt über mehrere Standorte mit einer Vielzahl von Gebäuden und Einrichtungen, was periodisch Instandhaltungen, Reparaturen oder Renovationen mit sich zieht. Derzeit besonders relevant sind die geplanten Neubauten an den Standorten Luzern, Sursee, Wolhusen und am Spital Nidwalden. Die notwendigen Massnahmen und Investitionen bei Immobilien basieren auf der Immobilien- und Objektstrategie, die den Lebenszyklus des Gebäudes berücksichtigt. Überlegungen und Massnahmen zur Kreislaufwirtschaft und Ressourceneffizienz werden sowohl beim Rückbau wie auch bei den Neubauten berücksichtigt. Im Rahmen von Neu- und Umbauten und der dadurch entstehenden Baustellenabfälle wurden entsprechende Ausschreibungsbedingungen formuliert. Wenn immer möglich sollen ausschliesslich ecobau-Produkte der ersten Priorität verwendet werden und die Materialwahl soll generell Abfall vermeiden und die Kreislaufwirtschaft fördern. Im Rahmen von Architekturwettbewerben beurteilen auch fachkundige Nachhaltigkeitsexpertinnen und -experten die Bauprojekte der LUKS Gruppe. Grundlage für die Planung der Neubauten bilden namentlich die unter Einbindung der Nutzerinnen und Nutzer erstellten Betriebskonzepte. Mit Ansätzen wie dem Design-Thinking wird ein hoher Wert auf die Prozessorientierung innerhalb der Projekte gelegt. Dadurch werden möglichst ressourceneffiziente Prozesse sowohl in den Kernbereichen wie auch in Supportbereichen angestrebt.



# Arbeitsbedingungen (inkl. Aus-, Weiter- und Fortbildung)

## Relevanz

GRI 3-3

Im Schweizer Gesundheitswesen fehlen ausgebildete Fachpersonen. Dies führt zu einer Mehrbelastung der verbleibenden Mitarbeitenden und zu Kapazitätsengpässen im ambulanten und stationären Spitalbetrieb der Schweizer Spitäler. Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, positioniert sich die LUKS Gruppe aktiv als Arbeitgeberin mit Anziehungskraft.

Mitarbeitende der unterschiedlichsten Bereiche sind essenziell für ein funktionierendes Spital. Wenn die Mitarbeitenden gerne zur Arbeit kommen und ihrer Profession nachgehen können, verbessert das auch die Versorgung der Patientinnen und Patienten. Darum sind attraktive und zeitgerechte Anstellungsbedingungen unabdingbar, um neue Mitarbeitende für das Unternehmen zu gewinnen bzw. bestehende Mitarbeitende im Unternehmen zu halten. Gerade im Gesundheitswesen – mit einem 24-Stunden-Betrieb – gilt es, ein besonderes Augenmerk auf Themen wie Arbeitszeitenregelungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Prävention von physischer und psychischer Belastung zu legen. Arbeitsinhalt, Teamspirit und die Führungs- und Unternehmenskultur tragen ebenso zu einem attraktiven Arbeitsalltag bei.

Die Annahme der Pflegeinitiative 2022 hat gezeigt, dass die Mehrheit der Bevölkerung bessere Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen unterstützt. Die Pflegeinitiative ist ein wichtiger Anknüpfungspunkt zur Problemlösung. Die LUKS Gruppe realisiert darüber hinaus Massnahmen zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität. Damit Lösungen nachhaltig wirken, sind diese zwischen den rund 100 verschiedenen Berufsgruppen innerhalb der LUKS Gruppe im Gleichgewicht zu halten.



*Vielseitige Tätigkeitsfelder am LUKS.*

## Ambition

[GRI 3-3](#)

Ausreichend Fachkräfte mit hohen fachlichen und sozialen Kompetenzen sowie hohem Dienstleistungsverständnis als Unternehmer im Unternehmen

## Massnahmen und Ergebnisse

[GRI 3-3](#)

Um attraktive Rahmenbedingungen für die Mitarbeitenden zu schaffen, wurden Massnahmen in verschiedenen Bereichen umgesetzt. Diese werden nachfolgend erläutert und sind gegliedert in Arbeitsbedingungen, Gleichstellung und Inklusion sowie Aus-, Weiter- und Fortbildung.

### Arbeitsbedingungen

In der LUKS Gruppe gibt es verschiedene Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, je nach Stelle und Bereich. So gibt es am LUKS einen Gesamtarbeitsvertrag, ein Kaderreglement und ein Reglement für besondere Anstellungsverhältnisse, am Spital Nidwalden ein Personalreglement.

### Gesamtarbeitsvertrag

[GRI 2-30](#)

Das LUKS hat in den Jahren 2020/2021 in verschiedenen Verhandlungsrunden mit den Sozialpartnern einen umfassenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) erarbeitet, welcher die arbeitsvertraglichen Regelungen für die Mitarbeitenden enthält. Der GAV wurde den Mitarbeitenden vor Inkrafttreten zur Abstimmung vorgelegt und trat nach dessen deutlicher Annahme per 01.07.2022 in Kraft.

### Mitwirkungsvereinbarung

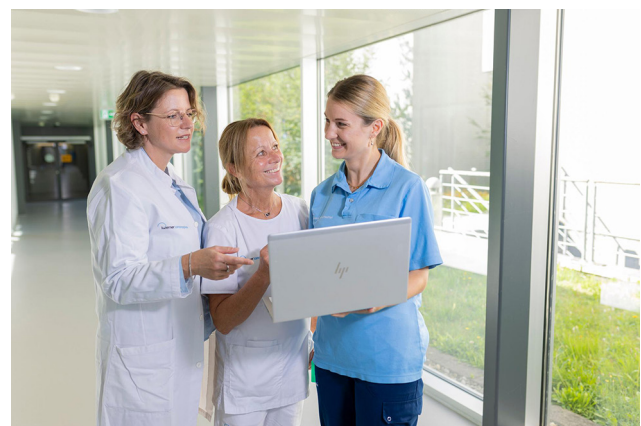
Die Organisation und Funktion der Personalkommission (PEKO) des LUKS ist über eine Mitwirkungsvereinbarung geregelt. Die PEKO setzt sich intern für die Interessen der

Mitarbeitenden gegenüber dem LUKS als Arbeitgeber ein und fördert insbesondere auch den Austausch zwischen dem Personal und den leitenden Gremien.

### Anstellungsbedingungen und Magnet LUKS Gruppe

Um die Arbeitsbedingungen zu optimieren, hat sich die LUKS Gruppe in den letzten Jahren stark engagiert und grosse Investitionen getätigt. 2022 und 2023 wurden durch das Programm «Magnet LUKS Gruppe – Spitäler mit Anziehungskraft» [➔ Link](#) zahlreiche Massnahmen umgesetzt und initiiert. Der Massnahmenkatalog umfasst weitreichende Verbesserungen wie Zeitgutschriften für Nachdienste und für die kurzfristige Übernahme von Schichten, Erhöhung bzw. Einführung verschiedener Schichtzulagen, Erhöhung des Weiterbildungsbudgets sowie die Möglichkeit zum Ferienkauf.

Zu den besonderen Arbeitsbedingungen am LUKS gehören auch flexible Arbeitsmodelle, Laufbahnkonzepte, Weiterbildungsangebote, die Möglichkeit zur Miete möblierter Personalunterkünfte und ein vielfältiges, preiswertes Gastronomieangebot sowie viele weitere attraktive Lohnnebenleistungen. Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, wurde im Rahmen des Magnet-Programms zudem eine Vermittlungsprämie für die erfolgreiche Vermittlung von neuen Mitarbeitenden implementiert. Ergänzend dazu profitieren die Mitarbeitenden von attraktiven Sozialversicherungs- und Vorsorgelösungen.



*Interdisziplinäre Zusammenarbeit als Schlüsselement in der modernen medizinischen Versorgung.*

## Arbeitsbedingungen

Im Jahr 2023 wurde eine weitere besondere Magnet-Massnahme eingeführt: Vor der Pensionierung stehende Fachpersonen werden frühzeitig auf eine mögliche Weiterbeschäftigung ab dem Pensionsalter angesprochen sowie aktiv Mitarbeitende in der späteren Lebensspanne rekrutiert. Die sogenannten «Silver Experts» können unter Rücksprache mit der vorgesetzten Person fixe Arbeitstage, Schichten oder reduzierte Tagesarbeitszeiten wünschen und profitieren von zahlreichen Benefits. Die LUKS Gruppe und das Personal profitieren von der langjährigen und umfassenden Facherfahrung der «Silver Experts».

### Monitoring

#### [GRI 401-1](#)

Die Auswirkungen der Aktivitäten und Massnahmen der LUKS Gruppe werden alle zweieinhalb Jahre in einer umfassenden Mitarbeiterbefragung evaluiert. Das Spital Nidwalden wurde 2023 erstmals ebenfalls in die Befragung integriert. Die Schwerpunkte der mit einem externen Partner durchgeführten Umfragen liegen in der Beurteilung der Struktur und Kultur der LUKS Gruppe, der Führungsqualität, der Attraktivität als Arbeitgeber, der allgemeinen Zufriedenheit der Mitarbeitenden und ihrem Commitment. Die Ergebnisse bieten eine wertvolle Grundlage für den Austausch mit den Mitarbeitenden sowie für die Weiterentwicklung des Unternehmens. Die letzte Befragung fand im Jahr 2023 statt. Insgesamt nahmen 62% der Angestellten an der Befragung teil. Die Werte in den befragten Kategorien sind über das gesamte Unternehmen im Vergleich zu den Ergebnissen aus dem Jahr 2020 stabil geblieben und zeigen eine maximale Abweichung von +/- 1 Punkt (Skala 0–100). Die detaillierten Ergebnisse wurden in den Teams durch die jeweilige Führungsperson vorgestellt und allfällige Massnahmen für Verbesserungen abgeleitet mit Umsetzung bis im Jahr 2024.

Die Anzahl der ein- und austretenden Mitarbeitenden wird stark beeinflusst von den Assistenzärztinnen und -ärzten

mit einer ausbildungsbedingt meist kurzen Anstellungsdauer an einem Spital. Im Berichtsjahr wurden 1645 Personen neu angestellt, während 1514 das Unternehmen verlassen haben. 40% der Fluktuation von rund 20% sind dem Wechsel des Personals in Ausbildung zuzuschreiben (detaillierte Daten im [➔ GRI-Index](#)). Die bereinigte Fluktuation exklusive der befristeten Anstellungen liegt im schweizerischen Vergleich mit 12% unter dem Durchschnitt<sup>13</sup>.

### Gleichstellung und Inklusion

#### [GRI 401-3, 405-2](#)

Im Jahr 2023 wurde am LUKS eine Lohngleichheitsanalyse gemäss dem revidierten Gleichstellungsgesetz durchgeführt. Im Rahmen der Überprüfung durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer wurden keine inhaltlichen Sachverhalte entdeckt, die nicht den Anforderungen entsprechen. Gleichzeitig hat das LUKS die jährliche Prüfung für das SQS-Zertifikat «Fair Compensation» für Lohn-gerechtigkeit zwischen Männern und Frauen erfolgreich absolviert. Das LUKS wurde bereits 2015 als erstes Spital der Schweiz mit diesem Zertifikat ausgezeichnet. Die Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS) bestätigte zuletzt im Jahr 2023, dass am LUKS keine geschlechterdiskriminierende Vergütungspraxis zur Anwendung kommt.

Daten zur Elternzeit und die resultierenden Rückkehr- und Verbleiberaten wurden im Jahr 2023 erstmalig erhoben und können somit erst im nächsten Nachhaltigkeitsbericht vollständig berichtet werden. Im Jahr 2023 sind 247 Personen in Elternzeit gegangen (192 Frauen, 55 Männer).

<sup>13</sup> 15–17% gemäss Swiss HR Benchmark 2022 (Industrie, Gesundheits- und Sozialwesen, IT und Telekommunikation, Unternehmensdienstleistungen)  
[➔ Link](#)



## Aus-, Weiter- und Fortbildung

[GRI 404-2](#)

### *Lehr- und Forschungsspital*

Das LUKS ist ein universitäres Lehr- und Forschungsspital. Entsprechend wichtig ist die Aus-, Weiter- und Fortbildung des medizinischen Personals, wozu das LUKS durch den Gesetzgeber und gemäss Leistungsauftrag, Leistungsvereinbarung und Eignerstrategie auch verpflichtet ist. Das LUKS ist der grösste Partner in der praktischen Ausbildung von angehenden Ärztinnen und Ärzten (Stand 2023: 467 Assistenzärztinnen und -ärzte) im Rahmen des Joint Medical Masters der Universität Luzern (in Zusammenarbeit mit der Universität Zürich).

### *Weiterbildungsangebote*

Allen Mitarbeitenden steht zudem ein breites internes Bildungsprogramm offen. Die Bedürfnisse und Schwerpunkte der Mitarbeitenden werden mit den Führungskräften besprochen. Das Angebot wird regelmässig anhand der Unternehmensstrategie adaptiert sowie durch Rückmeldungen der Mitarbeitenden erweitert. Zusätzlich zu fachlichen Themen umfassen die internen Seminare auch Themen wie Kommunikation, Führung oder Umgang mit den eigenen Ressourcen. Auch externe Weiterbildungen sind möglich, welche durch monetäre und/oder zeitliche Beteiligung unterstützt werden.

### *Lernende*

Das LUKS bietet in 15 Berufen Lehrstellen (Sekundarstufe 2) an. Für die in Ausbildung befindlichen Jugendlichen wird ein breites internes und externes Bildungsangebot bereitgestellt, auch mit dem Ziel, die Auszubildenden für den Verbleib im Beruf und am LUKS zu unterstützen.

### *Wesentlicher Beitrag des LUKS zur Aus- und Weiterbildung*

Das LUKS leistet mit seiner Bildungsstrategie und seinen Aktivitäten in der Forschung und Lehre einen wesentlichen Beitrag zur Aus- und Weiterbildung in der Gesellschaft und spielt als Ausbilder gefragter Berufe eine entscheidende Rolle in der regionalen/nationalen Bewältigung des steigenden Fachkräftebedarfs. So investierte das LUKS im Berichtsjahr durchschnittlich ca. 23 Stunden pro Mitarbeitenden<sup>14</sup> in die Weiterbildung. Eine detaillierte Auswertung der Ausbildungsstunden ist im [Anhang S.52](#) ersichtlich.

Ein besonderes Augenmerk der LUKS Gruppe liegt auch auf der Förderung von Auszubildenden in den verschiedenen am LUKS tätigen Berufsfeldern. So beschäftigte die LUKS Gruppe im Jahr 2023 rund 950 Lernende und Praktikantinnen und Praktikanten<sup>15</sup> sowie rund 450 Assistenzärztinnen und -ärzte (weitere Daten dazu siehe [GRI-Index](#)). Ergänzend zum ärztlichen Bereich bildet das LUKS angehende Fachkräfte in 29 Berufsfeldern aus<sup>16</sup>.

Die Mitarbeitenden der LUKS Gruppe sollen sich nicht nur über Weiterbildungen entwickeln können, sondern auch im Rahmen ihrer alltäglichen Aufgaben. Diese Weiterentwicklung sowie die Leistungsbeurteilung werden in Mitarbeitendengesprächen mindestens einmal pro Jahr besprochen und in die für die Mitarbeitenden und das Unternehmen gewünschte Richtung gesteuert. Im Berichtsjahr haben 97.5% der Angestellten eine solche Beurteilung erhalten.

<sup>14</sup> Enthält nur die im Zeiterfassungssystem erfassten Weiterbildungsstunden. Alle externen Weiterbildungen ausserhalb der Arbeitstage (teilfinanziert durch das LUKS) und interne Weiterbildungen unter 4 Stunden nicht erfasst.

<sup>15</sup> Nachdiplomstudierende und Supportfunktionen in Weiterbildung sind hier nicht inkludiert.

<sup>16</sup> Sekundarstufe 2: 15 Lehrberufe; Tertiärstufe: 14 Berufe HF, FH und NDS HF.



# Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

## Relevanz

GRI 3-3

Mitarbeitende im Gesundheitswesen setzen sich für das Wohl und die Gesundheit der Patientinnen und Patienten ein. Eine unabdingbare Voraussetzung für diese Leistungserbringung ist ihre eigene Gesundheit. Gerade auch aufgrund des Fachkräftebedarfs ist es von grosser Bedeutung, dass Absenzen minimiert werden können. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geniessen entsprechend innerhalb der LUKS Gruppe einen sehr hohen Stellenwert.

Die Gesundheit der Mitarbeitenden kann einerseits aktiv gefördert und verbessert werden, andererseits kann bei einer Verschlechterung des physischen oder psychischen Zustands schnell und richtig reagiert werden. Innerhalb der LUKS Gruppe stehen Beratungsangebote zur Verfügung und die professionelle Betreuung, etwa durch den personalärztlichen Dienst, ist gewährleistet.

Relevant ist auch der Schutz der Mitarbeitenden vor Gefahren. Dazu gehören etwa der Infektions- und Strahlenschutz. Ergänzend dazu wird – u.a. besonders auf Notfallstationen – eine Zunahme von Aggression und Gewalt von Patientinnen, Patienten und Angehörigen gegenüber dem Spitalpersonal festgestellt. Die LUKS Gruppe nimmt dieses Thema sehr ernst. Wir verfolgen eine Nulltoleranz und Übergriffe gegenüber unseren Mitarbeitenden werden strafrechtlich angezeigt.

Die Gesundheit der Mitarbeitenden ist nicht an den Arbeitsplatz gebunden, sondern beeinflusst auch deren Privat- und Freizeitleben. Im Positiven kann sich das beispielsweise durch freiwilliges Engagement zugunsten der Gesellschaft auswirken, im negativen Sinn belasten Gesundheitsprobleme das Umfeld der Betroffenen und führen zu erheblichen Kosten.

## Ambition

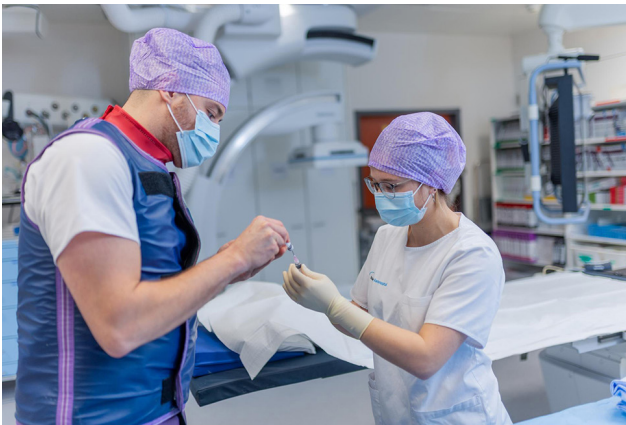
GRI 3-3

Gesunde, engagierte und verantwortungsvolle Mitarbeitende

## Massnahmen und Ergebnisse

GRI 3-3

Die umfassenden Massnahmen im Bereich Gesundheit und Sicherheit werden nachfolgend beschrieben und sind gegliedert in die Themen betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung, Beratung bei psychischen Belastungen, Case Management, Strahlenschutz, Biosafety und Bedrohungsmanagement.



Arbeitssituationen am LUKS.



## Betriebliches Gesundheitsmanagement

[GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6](#)

Um das Thema Gesundheit und Sicherheit möglichst breit abzustützen bzw. die Massnahmen zu koordinieren, gibt es am LUKS eine Fachkommission Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Fako ASGS). Diese überwacht nicht nur die Einhaltung der gesetzlichen Auflagen bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden, sie empfiehlt, fördert und unterstützt weiterführende Aktivitäten und Angebote in diesen Bereichen.

Im Jahr 2024 plant das LUKS die Einführung von Bereichssicherheitsverantwortlichen, die eng mit der Fako ASGS und dem Sicherheitskoordinator zusammenarbeiten. Sie bilden dann die Schnittstelle zu den Mitarbeitenden der einzelnen Fachbereiche. Ziel ist es, den Austausch und die Kommunikation betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu stärken sowie das Aufdecken von Mängeln zu fördern. Geplant ist zudem ein E-Learning-Modul, um neue Mitarbeitende in der Einarbeitungsphase über alle relevanten ASGS-Themen zu schulen.

Das Gesundheitswesen ist geprägt von zahlreichen Vorgaben, welche präventiv einen sicheren und gesunden Arbeitsalltag gewährleisten sollen. Das LUKS ermittelt periodisch die potenziellen Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmenden und trifft die erforderlichen Präventions- und Schutzmassnahmen sowie erlässt Anordnungen nach anerkanntem Vorgehen. So gibt es Schulungen und Untersuchungen zur Prävention von Hautkrankheiten oder zum Infektionsschutz und ärztliche Versorgung und Nachbetreuung bei Stichverletzungen durch den personalärztlichen Dienst (PAD). Systematische Kontrollen in Bereichen mit besonderer Gefährdung, so beispielsweise im Umgang mit übertragbaren Krankheiten, sind implementiert. Der Umgang mit Gefahrenstoffen (bspw. Zytostatika in der Onkologie) wird durch regelmäßige Fortbildungen sowie Testsimulationen von Zwischenfällen geübt.

Weitere Massnahmen zur Arbeitssicherheit am LUKS sind u.a. Eignungsuntersuchungen in den Bereichen Nacharbeit, Good Management Practices bei der hausinternen Pharmazieproduktion, Feuerwehruntersuchungen sowie

die systematische Durchführung von Mutterschutz-Risikoabklärungen. Zudem werden die Kliniken und Abteilungen bei Fragen rund um Arbeitsplatzabklärungen und persönliche Schutzausrüstung beraten und unterstützt (bspw. Ergonomieberatung). Sie stehen in engem Austausch mit den verantwortlichen Brandschutzbeauftragten und weiteren Fachpersonen rund um die Sicherheit der Mitarbeitenden.

[GRI 403-9, 403-10](#)

Trotz der vielen Massnahmen, welche das LUKS ergreift, um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten, ist die Arbeit im Spital mit Risiken verbunden. So sind die Angestellten durch ihre Arbeit beispielsweise mit verschiedenen potenziell ansteckenden Krankheiten in Kontakt, was zu 386 Expositionen (Stichverletzungen und Infektionskontakte) im Berichtsjahr geführt hat (2022: 282), glücklicherweise ohne nachfolgende Erkrankungen. Eigentliche Berufserkrankungen gab es im Berichtsjahr deren 4 (2022: 6).

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 553 Berufsunfälle registriert (2022: 628). Davon sind 488 als Bagatellunfälle (2022: 570) einzuordnen (keine Arbeitsunfähigkeit) und 58 haben zu vorübergehender Arbeitsunfähigkeit geführt (2022: 50). Zum Monitoring der Luftqualität und zwecks Prävention erhebt das LUKS jährlich die potenziell schädlichen Luftemissionen, welche im Spitalbetrieb entstehen können [↗ siehe Anhang VOC-Emissionen](#).

## Strahlenschutz

Der Strahlenschutz hat am LUKS eine besonders hohe Priorität. Es gibt am LUKS ein eigenes Strahlenschutz-Team mit Medizinphysikerinnen und -physikern sowie Sachverständige auf Abteilungsebene. Die Überprüfung der Strahlenbelastung (Dosimetrie) unter Berücksichtigung der Vorgaben des BAG wird unter der Leitung einer eigens dafür verantwortlichen Stelle systematisch und flächendeckend durchgeführt. Die Radiologie und die Nuklearmedizin des LUKS haben von der «Eurosafes Imaging Initiative», der Europäischen Gesellschaft für Radiologie, die höchste Bewertung für den Strahlenschutz er-

halten. Die Auszeichnung bescheinigt dem LUKS einen besonders sorgfältigen Umgang mit Strahlung. Für externes und internes Personal in den entsprechenden Abteilungen gibt es eine grosse Auswahl an E-Learning-Modulen und Materialien. Im Winter 2022 wurde am LUKS zudem ein zweiwöchiges Webinar zum Strahlenschutz veranstaltet, an dem fast 1000 Personen teilnahmen.

### Psychische Belastungen

[GRI 403-6](#)

Psychische Belastungen im Gesundheitswesen, aber auch im Privaten, sind ein wachsendes Problem. Das LUKS bietet seinen Mitarbeitenden, deren Angehörigen und pensionierten Mitarbeitenden unentgeltliche Kurzzeitberatungen an, um sie bei der Lösung von Problemen, die mit ihrer Arbeits- und Lebenssituation verbunden sind, zu unterstützen. Diese Beratungen werden in Zusammenarbeit mit einer externen Psychotherapeutin durchgeführt. Die Themen sind vielfältig und lassen sich in folgende Bereiche einteilen:

- Gesundheitlich (Stress, psychische und physische Belastungen, Sucht)
- Betrieblich (Konflikt, Mobbing, sexuelle Belästigung)
- Persönlich (Trennung/Scheidung, Erziehung/Kinderbetreuung, häusliche Gewalt, berufliche Neuorientierung, Betreuung von Angehörigen)
- Finanziell (Budgetberatung, Sozialzulagen, Darlehen, Lohnvorbezug)
- Arbeitsversuch (Koordination Anfragen von externen Institutionen)
- Sozialversicherungen (Pensionierung, IV, AHV/EL, Krankenkasse, allgemeine Fragen)

In diesem Zusammenhang entstand auch die Aktion «Lueg der guet», um eine Atmosphäre zu schaffen, in der sowohl auf die eigene psychische Gesundheit als auch auf jene der Kolleginnen und Kollegen geachtet wird, um sich gegenseitig zu unterstützen.

### Gesundheitsförderung

[GRI 403-6](#)

Zur betrieblichen Gesundheitsförderung gehören des Weiteren diverse Projekte wie z.B. Sport am LUKS, Rauchentwöhnungskurse für Mitarbeitende, die Aktion «Bike to Work», eine Aktionswoche «psychische Gesundheit» sowie Weiterbildungsangebote zu Themen wie Resilienz, Achtsamkeit, Stressbewältigung, Burnout-Prävention und positive Psychologie.

Ein reichhaltiges Verpflegungsangebot wird den Mitarbeitenden von einem preisgekrönten Gastronomie-Team zu guten Konditionen zur Verfügung gestellt. Mit der im Jahr 2023 neu erarbeiteten Gastro-Charta verpflichtet sich die LUKS-Gastronomie zudem selber zu einer möglichst leckeren, ausgewogenen, nachhaltigen und für die Mitarbeitenden bezahlbaren Küche.

### Case Management

Das LUKS begleitet erkrankte oder verunfallte Mitarbeitende mit einer in der Folge beeinträchtigten Leistungsfähigkeit in einem Case Management. Dieses unterstützt die Betroffenen dabei, Schritt für Schritt ihre volle Leistungs- und Arbeitsfähigkeit zurückzuerlangen. Je länger eine Arbeitsunfähigkeit dauert, desto schwieriger wird die erneute Integration in den Arbeitsmarkt. Primäres Ziel des Case Managements ist somit die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit und das Abwenden einer drohenden Invalidität. Damit einher geht das Aufzeigen von Perspektiven und damit verbunden die nachhaltige Erhöhung der Lebensqualität.

### Biosafety

Am LUKS ist eine biosicherheitsverantwortliche Person (Biosafety Officer) für die Sicherheitsbelange der medizinischen Mikrobiologie, insbesondere für den Schutz der Mitarbeitenden vor Mikroorganismen, zuständig. Auf Basis von Risikobewertungen von Prozessen und Tätigkeiten werden Präventionsmassnahmen und Sicherheitsrichtlinien erlassen, Schulungen und Audits durchgeführt und Beteiligte in der adäquaten Abwicklung von Massnahmen bei der Behebung von Zwischenfällen unterstützt.

### **Bedrohungsmanagement**

Mitarbeitende der LUKS Gruppe erfahren immer wieder Gewalt in ihrem Arbeitsalltag. Beschimpfungen, Bedrohungen und tätliche Übergriffe sind nur einige Beispiele, die im Umgang mit Patientinnen und Patienten oder Angehörigen leider immer häufiger auftreten. Die LUKS Gruppe möchte ihre Mitarbeitenden wie auch die Patientinnen, Patienten und deren Angehörige bestmöglich schützen und unterstützen. Zudem soll der gesetzlichen Verpflichtung für Arbeitgeber, notwendige und angemessene Massnahmen zu treffen, welche zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmenden und Arbeitnehmer dienen<sup>17</sup>, Rechnung getragen werden. Ein Konzept zum Bedrohungsmanagement mit dem Ziel einer Minimierung von Aggression und Gewalt gegenüber Mitarbeitenden der LUKS Gruppe ist derzeit in Vorbereitung zur Umsetzung. Verschiedene Massnahmen sind bereits implementiert wie beispielsweise der Einsatz eines Sicherheitsdienstes, abgesperrte Bereiche, Zutrittskontrollen und Anleitungen bei Konflikten.

### **Monitoring**

Um die Wirksamkeit der Massnahmen zu verfolgen und entsprechende Änderungen einzuleiten, werden verschiedene Kennzahlen erhoben, beispielsweise eine Unfallstatistik über Berufsunfälle und Berufskrankheiten. Alle zweieinhalb Jahre wird eine Mitarbeitendenbefragung unter anderem zu den Themen Gesundheitsförderung und seit 2023 auch zur Sicherheit vor Gewalt am Arbeitsplatz durchgeführt. Die Umfrageergebnisse aus dem Jahr 2023 betreffend Sicherheit am Arbeitsplatz sind auf einem im Branchenvergleich eher hohen Niveau.

<sup>17</sup> vgl. Art. 6 ArG; Art. 328 OR.



# Produkt- und Dienstleistungsverantwortung

## Relevanz

[GRI 3-3](#)

### *Verantwortung gegenüber den Patientinnen und Patienten*

Das Wohl der Patientinnen und Patienten steht im Mittelpunkt jedes Spitalbetriebs. Innerhalb der LUKS Gruppe setzen sich die Mitarbeitenden jeden Tag dafür ein, der Bevölkerung der Region eine qualitativ hochstehende, moderne, stufengerechte und wohnortsnahe Gesundheitsversorgung zu bieten.

### *Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette*

Neben der medizinischen Behandlung und der Pflege beinhaltet die Produkt- und Dienstleistungsverantwortung weitere Komponenten. So müssen medizinische Instrumente, Medikamente, Implantate und vieles mehr höchsten Qualitätsstandards genügen. Dies liegt jedoch nicht ausschliesslich im Einflussbereich der Spitäler – massgeblich sind die jeweiligen Hersteller und Lieferanten mitverantwortlich. Bis ein Produkt bei Patientinnen und Patienten eingesetzt werden kann, ist es in unterschiedlichen Stadien seines Herstellungsprozesses durch verschiedenste Kontrollen geprüft worden und unterliegt zahlreichen regulatorischen Vorgaben.

### *Versorgungssicherheit*

Zunehmend können Engpässe in den Lieferketten auch für medizinische Produkte wie Medikamente, Schutzkleidung, medizinische Geräte und Verbrauchsmaterialien festgestellt werden. Die Versorgungssicherheit und -qualität zu gewährleisten, ist essenziell für den reibungslosen Betrieb eines Spitals und die Versorgungssicherheit der gesamten Bevölkerung.

## Ambition

[GRI 3-3](#)

Wir nehmen unsere Verantwortung für die Patientinnen und Patienten, Mitarbeitenden und Gesellschaft wahr.

### *Strategie*

Die LUKS Gruppe sorgt rund um die Uhr für eine koordinierte, digital vernetzte und für alle zugängliche Gesundheitsversorgung. Die Stärkung der Patientensicherheit und Behandlungsqualität ist in der Strategie der LUKS Gruppe festgehalten. Der Ausbau der Standardisierung wird gefördert und Qualitätsindikatoren sind etabliert. Die Qualität der erbrachten Dienstleistungen und jene der beschafften Produkte werden durch ein breit abgestütztes Qualitätsmanagement hochgehalten. Es findet ein enger Austausch mit anderen Spitälern statt. Das LUKS ist aktives Mitglied des Netzwerks von Fehlermeldesystemen (CIRRNET), der Stiftung für Patientensicherheit Schweiz.

## Massnahmen und Ergebnisse

[GRI 3-3](#)

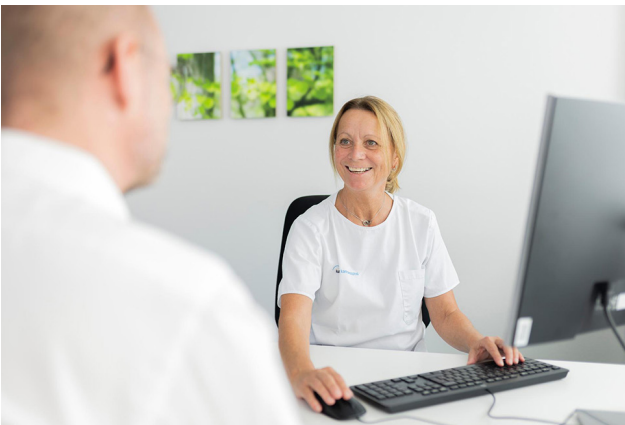
Für die Gewährleistung einer sicheren und fehlerfreien Behandlung unserer Patientinnen und Patienten werden am LUKS zahlreiche Massnahmen ergriffen, um frühzeitig sicherheitsrelevante Ereignisse zu erkennen und präventive Massnahmen zur Vermeidung von Fehlern und Schäden einzuleiten. Nachfolgend werden diese erläutert.

### **Qualitäts- und Risikomanagement**

Am LUKS bestehen sowohl ein breit abgestütztes Qualitätsmanagement als auch ein systematisches Risikomanagement. Diese Systeme überwachen Qualität und Risiken integral entlang des gesamten Spitalbetriebs, unter Einbezug der externen gesetzlichen Regelungen und der internen Richtlinien. Die Erhaltung der hohen Behandlungsqualität und der Patientensicherheit steht dabei an erster Stelle. Hinsichtlich Patientensicherheit sind verschiedenste Massnahmen implementiert, beispielsweise zur Patientenidentifikation, zur Medikationssicherheit oder zur Infektionsprävention. Die oberste Qualitätssteuerung wird am LUKS durch das Q-Board verantwortet. Das Q-Board steuert und lenkt übergeordnete Qualitätsaktivitäten der LUKS Gruppe.

### **Standardisierung, Digitalisierung und Optimierung der Prozesse**

In der medizinischen Versorgung und Pflege werden am LUKS möglichst viele Prozesse standardisiert und digitalisiert. Zudem werden kontinuierlich Verbesserungen in der Praxis implementiert, unter anderem basierend auf Erkenntnissen aus dem Qualitäts- und Risikomanagement. Auch entlang der vorgelagerten Lieferkette werden mittels kontinuierlicher Standardisierung und Digitalisierung die Qualität und die Versorgungssicherheit laufend weiter verbessert und Risiken minimiert.



Das Wohl der Patienten steht im Mittelpunkt.

### **Patientenzufriedenheit und Ombudsstelle**

[GRI 2-25](#)

Verbesserungen der Patientenzufriedenheit sind nur in engem Austausch zwischen dem LUKS und seinen Patientinnen und Patienten möglich. In diesem Zusammenhang steht eine unabhängige Ombudsstelle zur Verfügung. Ergänzend dazu werden vierteljährliche Patientenzufriedenheitsmessungen im stationären Bereich und regelmässig auch im ambulanten Bereich durchgeführt, die zur Identifikation von Verbesserungspotenzialen an den Dienstleistungen ausgewertet und bearbeitet werden. Diese Rückmeldungen konnten bereits zu vielfältigen Anpassungen im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses beitragen.

### **Externe Audits und interne Kommissionen**

Verschiedenste Abläufe am LUKS werden durch externe Audits geprüft und zertifiziert, insbesondere in den verschiedenen medizinischen Zentren und Labors. Ergänzend dazu finden fachliche Abstimmungen in verschiedenen Kommissionen [↗ Link](#) statt. Beispielsweise definiert die Arzneimittelkommission das Angebot der Arzneimittel für die LUKS Gruppe. Eine eigene Materialkommission am LUKS fungiert als Sounding Board der Einkaufsabteilung bei der Beschaffung von Verbrauchsmaterialien. Ergänzend dazu sind die medizinischen Fachboards beratende Fachgremien der LUKS Gruppe, welche eine optimale und abgestimmte Angebotsgestaltung, Leistungserbringung und Zusammenarbeit über alle LUKS-Standorte sicherstellen.

## Produkt- und Dienstleistungsverantwortung

### *Monitoring und Berichterstattung*

[GRI 2-16](#)

Die Ergebnisse des Qualitäts- und Risikomanagements werden in einem jährlichen Kennzahlen- und Massnahmen-Reporting an die Geschäftsleitung, den Verwaltungsrat sowie durch Informationen an die Führungskräfte breit im Unternehmen kommuniziert. Die unabhängige Ombudsstelle berichtet halbjährlich an die Geschäftsleitung und jährlich an den Kanton. Zudem erscheint in regelmäßigen Abständen der Q-Spiegel zur internen Information über Qualitätsaktivitäten.

### *Interne Meldesysteme und Whistleblowing-System*

[GRI 2-16, 2-26](#)

Die Verbesserungsprozesse werden auch durch Rückmeldungen von Mitarbeitenden unterstützt. Durch das Betreiben eines Fehlermeldesystems (CIRS = Critical Incident Reporting System) werden systematisch sicherheitsrelevante Ereignisse erfasst, analysiert und präventiv Massnahmen zur inskünftigen Vermeidung umgesetzt. Das CIRS wird genutzt, um aus Zwischenfällen zu lernen und die Patientensicherheit als auch die Sicherheitskultur im Unternehmen zu fördern. Seit dem Jahr 2023 existiert ein gruppenweites Whistleblowing-System mit Meldeportal, über das offen oder anonym Verstösse gegen die Verhaltensregeln der LUKS Gruppe gemeldet werden können.

In den verschiedenen Bereichen und Abteilungen werden regelmässige Massnahmenanalysen, Round-Table-Gespräche, Fallanalysen und -besprechungen durchgeführt. Die Round-Table-Gespräche werden Patientinnen und Patienten, deren Vertretern, Ärztinnen und Ärzten und Pflegenden sowie als Einzelgespräche mit Betroffenen angeboten, um ein gemeinsames Verständnis für den Spitalaufenthalt zu schaffen und geeignete Massnahmen zur Vermeidung künftiger Fälle zu entwickeln.

### *Sensibilisierung und Schulung*

Die Mitarbeitenden werden durch E-Learnings zu Patientensicherheit geschult und mit regelmässigen Aktionswochen, Projekten und Sensibilisierungskampagnen ist das Thema im Alltag präsent. Es werden immer wieder neue Formate entwickelt, um aktives Lernen zu fördern. So wird ab dem Jahr 2024 ein weiteres Format unter dem Namen «Lessons Learned» eingeführt, welches nach jeder Morbiditäts- und Mortalitätskonferenz allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht werden soll.





# Politik

## Relevanz

GRI 3-3

Die Luzerner Kantonsspital AG (LUKS AG) ist die Muttergesellschaft der LUKS Gruppe. Alleinaktionär der LUKS AG ist der Kanton Luzern. An der Tochtergesellschaft Spital Nidwalden AG hält die LUKS AG 60% der Aktien, der Kanton Nidwalden 40% der Aktien. Nebst einer grossen gesundheitspolitischen Bedeutung nimmt die LUKS Gruppe auch wirtschaftspolitisch, regionalpolitisch und gesellschaftspolitisch eine wichtige Rolle ein. Die involvierten politischen Akteure sind entsprechend zahlreich. Eine gute Koordination mit den verschiedenen Behörden ist für die LUKS Gruppe von zentraler Bedeutung.

Die Politik nimmt auf die Entwicklung der Spitäler mit verschiedenen regulatorischen Vorgaben grossen Einfluss. Die Herausforderungen im Schweizer Gesundheitswesen sind zahlreich, insbesondere die finanziellen Rahmenbedingungen haben sich in den letzten Jahren stark verschlechtert. Massgebliche Kostentreiber waren die Teuerung, Lieferengpässe, der Fachkräftebedarf sowie der Investitionsbedarf in neue Infrastruktur (v.a. Bau und IT) und die entsprechenden Folgekosten. Auf der Einnahmenseite fallen die politisch motivierten, unveränderten, nicht kostendeckenden Tarife negativ ins Gewicht.

## Ambition

Die LUKS Gruppe erfüllt im Rahmen der Gesetzgebung und der Eignerstrategie ihren Leistungsauftrag und stellt dabei als universitäres Lehr- und Forschungsspital die Grund- und Zentrumsversorgung sicher. Sie pflegt eine gute Zusammenarbeit mit der Politik und bringt ihre Fachkenntnis in die politischen Entscheidungsprozesse ein für eine zukunftsfähige und nachhaltige Gesundheitsversorgung.

## Massnahmen und Ergebnisse

GRI 3-3

### *National*

Auf nationaler Ebene bringt sich die LUKS Gruppe als Verbandsmitglied der Branchenvertreterin H+ (nationaler Verband der öffentlichen und privaten Schweizer Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen), als Mitglied im Netzwerk Zentrumsspitäler und im Verein Spitäler Zentralschweiz (Spize) sowie in verschiedenen Berufsverbänden ein, um die Rahmenbedingungen der Spitäler zu verbessern.

### *Kantonal*

Den engsten politischen Kontakt pflegt die LUKS Gruppe zu seinem Eigentümer, dem Kanton Luzern, sowie zum Kanton Nidwalden als weiterem Standortkanton der LUKS Gruppe. Via Gesetz, Eignerstrategie, Leistungsauftrag und Leistungsvereinbarung gibt der Kanton Luzern die strategische Grundrichtung vor. Mit dem Kanton Nidwalden besteht ein Aktionärsbindungsvertrag, der dessen Mitbestimmung bei der Führung der Spital Nidwalden AG sicherstellt.

Im regelmässig stattfindenden Austausch informieren die Verantwortlichen der LUKS Gruppe sowohl die Exekutive als auch die Legislative der Kantone Luzern und Nidwalden über die Geschäftstätigkeit. Ein direkter, regelmässiger Austausch mit Regierungsrat, Kantonsrat/Landrat und Verwaltung sowie der Beisitz der Kantone im Verwaltungsrat der LUKS Gruppe stellen einen nachhaltigen Informationsaustausch und die Koordination sicher.

### *Kommunal*

Auf kommunaler Ebene ist die Interessenvertretung über regelmässige direkte Kontakte mit den politischen Akteuren der Standortgemeinden bzw. -städte organisiert.

### *Berichterstattung*

Das LUKS veröffentlicht jährlich einen Jahresbericht, einen Finanzbericht und einen Wissensbericht. Über das Geschäftsjahr 2022 wurde erstmals ein Klimabericht publiziert, der nun 2023 zu einem Nachhaltigkeitsbericht weiterentwickelt wurde. Der Finanzbericht ist nach Swiss

## Politik

GAAP FER erstellt und durch eine extern anerkannte Revisionsstelle geprüft. Die Berichte werden in den Regierungen der Kantone Luzern und Nidwalden, in der Kommission Gesundheit, Arbeit und soziale Sicherheit (GASK) und in der Planungs- und Finanzkommission (PFK) des Luzerner Kantonsrates sowie in der Aufsichtskommission (AK) des Nidwaldner Landrates präsentiert, erläutert und anschliessend dem Kantonsrat bzw. dem Landrat zur Kenntnisnahme unterbreitet.

### *Politische Neutralität*

[GRI 415-1](#)

Die LUKS Gruppe ist parteipolitisch neutral. So wurden in den Berichtsjahren keine finanziellen oder materiellen Beiträge an politische Parteien geleistet.

### *Auftragserfüllung und Einbringen von Fachkenntnis*

Die LUKS Gruppe setzt die Eigenerziele des Kantons Luzern und die Leistungsaufträge sowie die Leistungsvereinbarungen der Kantone Luzern und Nidwalden und der weiteren Zentralschweizer Kantone bestmöglich um. Wichtig ist, dass die LUKS Gruppe ihre Fachkenntnis in die politischen Entscheidungsprozesse einbringt für eine zukunftsfähige und nachhaltige Gesundheitsversorgung.



# Datenschutz und Cybersicherheit

## Relevanz

[GRI 3-3](#)

Für ein Unternehmen im Gesundheitswesen ist bei der Bearbeitung von Personen- bzw. Patientendaten die Wahrung von Persönlichkeitsrechten der betroffenen Personen besonders wichtig. Patientendaten beinhalten persönliche und sensible Informationen, welche von Rechts wegen als besonders schützenswert gelten und zudem durch das strafrechtliche Berufsgeheimnis geschützt sind.

Mit der fortschreitenden Digitalisierung, Vernetzung und der zunehmenden Verschiebung von Tätigkeiten und Informationen auf Onlinelösungen vereinfachen und beschleunigen sich viele Prozesse. Mit den neuen und digitalen Bearbeitungsmöglichkeiten entstehen aber auch neue Risiken für Persönlichkeitsverletzungen. Die IT-Infrastruktur ist essenziell für den reibungslosen Betrieb eines Spitals. Der Schutz der digitalen Systeme sowie das Thema Cybersicherheit sind von hoher Bedeutung.

Das LUKS adaptiert sich an die neuen Arbeitsweisen und etabliert neue Technologien. Ziel ist es, durch Digitalisierung wesentlich zur Behandlungssicherheit und zum Behandlungserfolg beizutragen. Das 2019 eingeführte Klinikinformationssystem der Firma Epic wird in allen Behandlungsfeldern laufend den aktuellen Patientenbedürfnissen und den neusten medizinischen Behandlungsschemata angepasst. Es bietet zusätzlich die Möglichkeit für Patientinnen und Patienten, ihre Daten einzusehen, und diese nach Freigabe auch für die zuständigen Hausärztinnen und Hausärzte verfügbar zu machen. Auf administrativer Seite wurde 2022 mit der Einführung von Microsoft 365 ein grosser Schritt vollzogen.

## Ambition

[GRI 3-3](#)

Gemeinsam für Persönlichkeitsschutz und hohe Cyber-Resilienz

## Massnahmen und Wirksamkeit

[GRI 3-3](#)

Das LUKS hält sich im Bereich Datenschutz an die geltenden gesetzlichen Vorgaben (insb. Datenschutzgesetz Kanton Luzern, Strafgesetzbuch) sowie in der Umsetzung an die Best Practices zum Schutz der Informations- und Kommunikationstechnologien.

Bei der Bearbeitung von Personendaten ist die Einhaltung des Datenschutzes und des medizinischen Berufsgeheimnisses von eminenter Bedeutung. Daher gilt in diesem Bereich grundsätzlich eine Nulltoleranz-Strategie. Die Einhaltung der Vorgaben wird laufend geprüft und Schwachstellen behoben. Da im Bereich Datenschutz das Verhalten der Menschen ein entscheidender Faktor ist, richten sich Ziele und Massnahmen primär an ihnen aus.

Im Bereich der Informationssicherheit gilt das Ziel der Stärkung der Widerstandsfähigkeit der LUKS Gruppe (Cyber-Resilienz). Dabei kommen die Prinzipien der Ordnungsmässigkeit, Risikoorientierung und Angemessenheit, Zweckmässigkeit sowie Standards und Normen zur Anwendung. Die Umsetzung erfolgt im Rahmen des Informationssicherheits-Management-Systems (ISMS) nach ISO27000. Als wichtiger Bestandteil der Cyber-Security-Strategie ist das Security Operations Center (SOC) etabliert.

Es werden regelmässige Sensibilisierungsaktivitäten und Schulungen zum Thema Informationssicherheit durchgeführt, damit die Mitarbeitenden Gefahren erkennen und rechtzeitig handeln können.

## Datenschutz und Cybersicherheit

---

### Durchgeführte Schulungen

	2022	2023
Anzahl durchgeführte Schulungen zum Thema	1	1
Anzahl Stunden von Mitarbeitenden in Schulungen zum Thema	1 800	1 750
Anzahl Mitarbeitende in einer Schulung zum Thema	7 500	7 000

*Durchgeführte Schulungen von Mitarbeitenden hinsichtlich Datenschutz und Cybersicherheit (Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen).*

Neben den präventiven Massnahmen werden regelmässige Kontrollen, Audits und Datenauswertungen durchgeführt. Zudem werden kontinuierlich die Einhaltung der Sicherheitsrichtlinien überprüft sowie die Informationsrisiken periodisch neu aufgrund von Bedrohungs- und Verwundbarkeitsbeurteilungen identifiziert und bewertet. Basierend auf den Ergebnissen werden bei Bedarf Prozessoptimierungen durchgeführt. Bei schwerwiegenden Verletzungen der Vorgaben werden falls nötig auch personalrechtliche Massnahmen getroffen.



## Ausblick

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht berichtet die LUKS Gruppe erstmals in Übereinstimmung mit den GRI-Reporting-Standards über die Nachhaltigkeitsgovernance und die sieben als wesentlich definierten Nachhaltigkeitsthemen. In allen Themen zeigt der Nachhaltigkeitsbericht Massnahmen und Ergebnisse auf und legt Ambitionen für die Zukunft fest. Der Detaillierungsgrad der Berichterfassung ist unterschiedlich und soll mit Blick auf den zweiten Nachhaltigkeitsbericht weiter optimiert werden. Zudem steht die noch systematischere Ziel- und Massnahmenplanung über alle wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen im Fokus.

Bereits heute ist Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie als eines von fünf strategischen Handlungsfeldern definiert. Diese Strategie wird im Rahmen des nächsten Strategiereviews hinsichtlich der wesentlichen Themen überprüft. Die Ambitionen sollen sich in der Strategie widerspiegeln und die entsprechenden Massnahmen daraus abgeleitet werden können. Einige Massnahmen wurden im Nachhaltigkeitsbericht bereits konkret benannt:

- Kontinuierliches Weiterverfolgen existierender und zusätzlicher Massnahmen zur Erreichung von Netto-Null betriebliche Treibhausgasemissionen bis 2050
- Ausbau von Photovoltaikanlagen
- Erneute Erhebung von Food Waste
- Weiterführung Mobilitätsmassnahmen für Mitarbeitende
- Vorantreiben aktueller Bauprojekte inkl. Begleitmassnahmen wie des Erschliessungs-, Freiraum- und Parkierungskonzepts am LUKS Luzern

Als grösster Arbeitgeber der Zentralschweiz hat die LUKS Gruppe eine besondere soziale Verantwortung und plant im Jahr 2024 in diesem Bereich eine Stärkung des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ein besonderer Fokus soll in diesem Jahr zudem auf die Sicherheit am Arbeitsplatz gelegt werden, zum Beispiel mit der Umsetzung des Bedrohungsmanagements und des verbesserten Betriebskonzepts zum Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz.

Stetig will sich die LUKS Gruppe als «Lean Hospital» weiterentwickeln. Die Thematik soll in den kommenden Jahren in die LUKS-Gruppenkultur einfließen. Dazu sollen einerseits Schulungen beitragen, andererseits geniesst dieser Fokus in sämtlichen geplanten Neubauten einen hohen Stellenwert bezüglich Prozess- und Strukturabbildung. Zahlreiche Prozessoptimierungen sind dank Design-Thinking-Methoden bereits initiiert worden.

Die LUKS Gruppe nimmt ihre Verantwortung für die Patientinnen und Patienten, Mitarbeitenden sowie gegenüber der Gesellschaft ernst. Die weitere Stärkung der Patientensicherheit und Behandlungsqualität ist ein essenzieller Teil in der Nachhaltigkeitsstrategie.

Die Digitalisierung spielt dabei in vielen Bereichen eine Schlüsselrolle. Sie ermöglicht neue Untersuchungs- und Behandlungsmethoden wie zum Beispiel die Telemedizin. Nicht mehr jede Untersuchung oder Behandlung findet zukünftig im Spital statt. Damit wird es zukünftig den Patientinnen und Patienten niederschwellig ermöglicht, eine fachlich hochqualitative Betreuung unabhängig vom physischen Aufenthaltsort zu erhalten.

Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird im Jahr 2025 für das Geschäftsjahr 2024 veröffentlicht werden. Die LUKS Gruppe wird den eingeschlagenen Weg konsequent fortsetzen.



# Anhang

Die Zahlen aus dem Bereich Human Resources (HR) werden aufgrund eines IT-Systemwechsels ab dem Geschäftsjahr 2023 ohne Vorjahreszahlen berichtet. Die Spital Nidwalden AG wird voraussichtlich ab dem Berichtsjahr 2024 nach Abschluss der IT-Systemintegration vollständig in die berichteten Kennzahlen inkludiert. Bei den Mitarbei-

tendenzahlen handelt es sich jeweils um Durchschnittswerte über das Berichtsjahr. Bei der Energie wird der Verbrauch der SteriLog AG mitberücksichtigt, welche primär für das LUKS Sterilgüter aufbereitet und deren Energieverbrauch für die Klimabilanz wesentlich ist.

## Mitarbeitende

### Anzahl Mitarbeitende an den LUKS-Standorten

exklusive Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten; Jahresdurchschnittswerte

[GRI 2-7](#)

<b>Luzern</b>	<b>2023</b>
Mitarbeitende in Luzern	5 418
Anzahl Männer mit unbefristetem Vertrag	1 036
Anzahl Männer mit befristetem Vertrag	218
Anzahl Männer als Stundenlöhner	115
Anzahl Männer mit Vollzeitpensum	875
Anzahl Männer mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	264
Anzahl Frauen mit unbefristetem Vertrag	3 708
Anzahl Frauen mit befristetem Vertrag	456
Anzahl Frauen als Stundenlöhner	345
Anzahl Frauen mit Vollzeitpensum	1 412
Anzahl Frauen mit Teilzeitpensum	2 407
Gesamtanzahl Männer	1 254
Gesamtanzahl Frauen	4 164
Gesamtanzahl Personen mit unbefristetem Vertrag	4 744
Gesamtanzahl Personen mit befristetem Vertrag	674
Gesamtanzahl Personen als Stundenlöhner	460
Gesamtanzahl Personen mit Vollzeitpensum	2 287
Gesamtanzahl Personen mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	2 671

<b>Sursee</b>	<b>2023</b>
Mitarbeitende in Sursee	712
Anzahl Männer mit unbefristetem Vertrag	102
Anzahl Männer mit befristetem Vertrag	18
Anzahl Männer als Stundenlöhner	1
Anzahl Männer mit Vollzeitpensum	96
Anzahl Männer mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	23
Anzahl Frauen mit unbefristetem Vertrag	545
Anzahl Frauen mit befristetem Vertrag	47
Anzahl Frauen als Stundenlöhner	17
Anzahl Frauen mit Vollzeitpensum	221
Anzahl Frauen mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	354
Gesamtanzahl Männer	120
Gesamtanzahl Frauen	592
Gesamtanzahl Personen mit unbefristetem Vertrag	647
Gesamtanzahl Personen mit befristetem Vertrag	65
Gesamtanzahl Personen als Stundenlöhner	18
Gesamtanzahl Personen mit Vollzeitpensum	317
Gesamtanzahl Personen mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	377
<b>Wolhusen</b>	<b>2023</b>
Mitarbeitende in Wolhusen	605
Anzahl Männer mit unbefristetem Vertrag	98
Anzahl Männer mit befristetem Vertrag	20
Anzahl Männer als Stundenlöhner	20
Anzahl Männer mit Vollzeitpensum	73
Anzahl Männer mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	25
Anzahl Frauen mit unbefristetem Vertrag	455
Anzahl Frauen mit befristetem Vertrag	32
Anzahl Frauen als Stundenlöhner	34
Anzahl Frauen mit Vollzeitpensum	143
Anzahl Frauen mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	310
Gesamtanzahl Männer	118
Gesamtanzahl Frauen	487
Gesamtanzahl Personen mit unbefristetem Vertrag	553
Gesamtanzahl Personen mit befristetem Vertrag	52
Gesamtanzahl Personen als Stundenlöhner	54
Gesamtanzahl Personen mit Vollzeitpensum	216
Gesamtanzahl Personen mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	335

## Anhang

<b>Spital Nidwalden</b>	<b>2023</b>
Mitarbeitende im Spital Nidwalden	574
Anzahl Männer mit unbefristetem Vertrag	112
Anzahl Männer mit befristetem Vertrag	13
Anzahl Männer als Stundenlöhner	6
Anzahl Männer mit Vollzeitpensum	84
Anzahl Männer mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	35
Anzahl Frauen mit unbefristetem Vertrag	411
Anzahl Frauen mit befristetem Vertrag	38
Anzahl Frauen als Stundenlöhner	6
Anzahl Frauen mit Vollzeitpensum	156
Anzahl Frauen mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	287
Gesamtanzahl Männer	125
Gesamtanzahl Frauen	449
Gesamtanzahl Personen mit unbefristetem Vertrag	523
Gesamtanzahl Personen mit befristetem Vertrag	51
Gesamtanzahl Personen als Stundenlöhner	12
Gesamtanzahl Personen mit Vollzeitpensum	240
Gesamtanzahl Personen mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	322
<b>Montana</b>	<b>2023</b>
Mitarbeitende in Montana	124
Anzahl Männer mit unbefristetem Vertrag	28
Anzahl Männer mit befristetem Vertrag	5
Anzahl Männer als Stundenlöhner	1
Anzahl Männer mit Vollzeitpensum	23
Anzahl Männer mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	9
Anzahl Frauen mit unbefristetem Vertrag	88
Anzahl Frauen mit befristetem Vertrag	3
Anzahl Frauen als Stundenlöhner	4
Anzahl Frauen mit Vollzeitpensum	24
Anzahl Frauen mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	63
Gesamtanzahl Männer	33
Gesamtanzahl Frauen	91
Gesamtanzahl Personen mit unbefristetem Vertrag	116
Gesamtanzahl Personen mit befristetem Vertrag	8
Gesamtanzahl Personen als Stundenlöhner	5
Gesamtanzahl Personen mit Vollzeitpensum	47
Gesamtanzahl Personen mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	72



## Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

### Rezykliertes/wiederverwerteter Abfall in Tonnen

(Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen)

[GRI 306-4](#)

	2021	2022	2023
<b>Gesamtgewicht des von der Entsorgung umgeleiteten Abfalls</b>	412	442	432
Kehricht	0	0	0
Akten	101	109	98
Sonderabfall	0	0	0
Übrige Entsorgungen (PET)	19	19	21
Altpapier, Karton	154	154	162
Holz/Grüngut/Alteisen/Bauschutt	138	160	151
<b>Gesamtgewicht des von der Entsorgung umgeleiteten gefährlichen Abfalls</b>	412	451	432
Aufbereitung zur Wiederverwendung	393	432	411
Recycling	19	19	21
Sonstige Verfahren zur Rückgewinnung	0	0	0

### Anderweitig entsorgter Abfall in Tonnen

(Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen)

[GRI 306-5](#)

	2021	2022	2023
<b>Gesamtgewicht des zur Entsorgung weitergeleiteten Abfalls</b>	1 182	1 179	1 160
Kehricht	950	947	945
Akten	0	0	0
Sonderabfall	232	232	215
Übrige Entsorgungen	0	0	0
Altpapier, Karton	0	0	0
<b>Gesamtgewicht des zur Entsorgung weitergeleiteten gefährlichen Abfalls</b>	232	232	231
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	184	183	178
Verbrennung (ohne Energierückgewinnung)	0	0	0
Deponierung	0	0	0
Sonstige Entsorgungsverfahren	48	49	53
<b>Gesamtgewicht des zur Entsorgung weitergeleiteten ungefährlichen Abfalls</b>	950	947	945
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	950	947	945
Verbrennung (ohne Energierückgewinnung)	0	0	0
Deponierung	0	0	0
Sonstige Entsorgungsverfahren	0	0	0

## Gesundheit und Sicherheit

### Signifikante Luftemissionen in Tonnen (Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen)

[GRI 305-7](#)

	2018	2019	2020	2021	2022
NO <sub>x</sub>	0.714	0.774	0.740	0.699	0.672
SO <sub>x</sub>	0.012	0.015	0.014	0.015	0.016
Schwer abbaubare organische Schadstoffe	0	0	0	0	0
Flüchtige organische Verbindungen	0	7.8	8.7	10.25	12.64
Feinstaub	0	0	0	0	0

Die Daten zu signifikanten Luftemissionen im Spitalbetrieb unterliegen einem besonderen Prüfungsprozess, welcher durch den Kanton geregelt wird. Durch diesen Prozess können die Vorjahresdaten jeweils erst im dritten Quartal des folgenden Jahres berichtet werden. Aus diesem Grund sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung erst die Daten bis zum Jahr 2022 verfügbar. Die Daten über 2023 werden im nächsten Nachhaltigkeitsbericht berichtet werden.

## Arbeitsbedingungen

### Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

ohne Personen in Ausbildung, ohne externe Mitarbeitende (Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, Spital Nidwalden, Montana)

[GRI 401-1](#)

**2023**

#### Gesamtübersicht

Gesamtzahl Mitarbeitende während Berichtszeitraum	7 433
Gesamtzahl neu Angestellte während Berichtszeitraum	1 645
Gesamtzahl Angestellte, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	1 514
Rate neu Angestellte während Berichtszeitraum	22%
Rate Angestelltenfluktuation	12%

#### Nach Altersgruppen

Gesamtzahl Mitarbeitende unter 30 Jahre alt während Berichtszeitraum	1 538
Gesamtzahl Mitarbeitende 30 bis 50 Jahre alt während Berichtszeitraum	3 737
Gesamtzahl Mitarbeitende über 50 Jahre alt während Berichtszeitraum	2 158
Gesamtzahl neu Angestellte unter 30 Jahre alt während Berichtszeitraum	702
Gesamtzahl neu Angestellte 30 bis 50 Jahre alt während Berichtszeitraum	726
Gesamtzahl neu Angestellte über 50 Jahre alt während Berichtszeitraum	217
Gesamtzahl Angestellte unter 30 Jahre alt, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	481
Gesamtzahl Angestellte 30 bis 50 Jahre alt, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	694
Gesamtzahl Angestellte über 50 Jahre alt, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	339
Rate neu Angestellte unter 30 Jahre alt während Berichtszeitraum	46%
Rate neu Angestellte 30 bis 50 Jahre alt während Berichtszeitraum	19%
Rate neu Angestellte über 50 Jahre alt während Berichtszeitraum	10%
Rate Angestellte unter 30 Jahre alt, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	31%
Rate Angestellte 30 bis 50 Jahre alt, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	19%
Rate Angestellte über 50 Jahre alt, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	16%

2023

**Nach Geschlecht**

Gesamtzahl mitarbeitende Frauen während Berichtszeitraum	5 786
Gesamtzahl mitarbeitende Männer während Berichtszeitraum	1 647
Gesamtzahl neu angestellte Frauen während Berichtszeitraum	1 283
Gesamtzahl neu angestellte Männer während Berichtszeitraum	362
Gesamtzahl angestellte Frauen, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	1 184
Gesamtzahl angestellte Männer, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	330
Rate neu angestellte Frauen während Berichtszeitraum	22%
Rate neu angestellte Männer während Berichtszeitraum	22%
Rate angestellte Frauen, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	20%
Rate angestellte Männer, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	20%

**Nach Region**

Gesamtzahl Mitarbeitende in Luzern während Berichtszeitraum	5 418
Gesamtzahl Mitarbeitende in Sursee während Berichtszeitraum	712
Gesamtzahl Mitarbeitende in Wolhusen während Berichtszeitraum	605
Gesamtzahl Mitarbeitende im Spital Nidwalden während Berichtszeitraum	574
Gesamtzahl Mitarbeitende in Montana während Berichtszeitraum	124
Gesamtzahl neu Angestellte in Luzern während Berichtszeitraum	1 154
Gesamtzahl neu Angestellte in Sursee während Berichtszeitraum	173
Gesamtzahl neu Angestellte in Wolhusen während Berichtszeitraum	133
Gesamtzahl neu Angestellte im Spital Nidwalden während Berichtszeitraum	153
Gesamtzahl neu Angestellte in Montana während Berichtszeitraum	32
Gesamtzahl Angestellte in Luzern, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	1 090
Gesamtzahl Angestellte in Sursee, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	138
Gesamtzahl Angestellte in Wolhusen, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	109
Gesamtzahl Angestellte im Spital Nidwalden, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	144
Gesamtzahl Angestellte in Montana, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	33
Rate neu Angestellte in Luzern während Berichtszeitraum	21%
Rate neu Angestellte in Sursee während Berichtszeitraum	24%
Rate neu Angestellte in Wolhusen während Berichtszeitraum	22%
Rate neu Angestellte im Spital Nidwalden während Berichtszeitraum	27%
Rate neu Angestellte in Montana während Berichtszeitraum	26%
Rate Angestellte in Luzern, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	20%
Rate Angestellte in Sursee, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	19%
Rate Angestellte in Wolhusen, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	18%
Rate Angestellte im Spital Nidwalden, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	25%
Rate Angestellte in Montana, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	27%

## Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten; Jahresdurchschnittswerte

(Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen)

[GRI 404-1](#)

**2023**

### Angestelltenkategorie 1: Ärztliches Personal

Weiterbildungsstunden in dieser Kategorie	62 870
Gesamtbelegschaft in dieser Kategorie	1 344
Durchschnittliche Weiterbildungsstundenzahl in dieser Kategorie	47

### Angestelltenkategorie 2: Pflegepersonal

Weiterbildungsstunden in dieser Kategorie	70 199
Gesamtbelegschaft in dieser Kategorie	2 791
Durchschnittliche Weiterbildungsstundenzahl in dieser Kategorie	25

### Angestelltenkategorie 3: Weiteres medizinisches Fachpersonal

Weiterbildungsstunden in dieser Kategorie	20 126
Gesamtbelegschaft in dieser Kategorie	1 260
Durchschnittliche Weiterbildungsstundenzahl in dieser Kategorie	16

### Angestelltenkategorie 4: Support und Management

Weiterbildungsstunden in dieser Kategorie	17 077
Gesamtbelegschaft in dieser Kategorie	2 038
Durchschnittliche Weiterbildungsstundenzahl in dieser Kategorie	8

### Frauen

Weiterbildungsstunden in dieser Kategorie	125 475
Gesamtbelegschaft in dieser Kategorie	5 786
Durchschnittliche Weiterbildungsstundenzahl in dieser Kategorie	22

### Männer

Weiterbildungsstunden in dieser Kategorie	51 219
Gesamtbelegschaft in dieser Kategorie	1 647
Durchschnittliche Weiterbildungsstundenzahl in dieser Kategorie	31

**Auszubildende am LUKS**

(Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, per Stichtag 31.12.2023)

**2023****Angestelltenkategorie 2: Pflegepersonal**

Anzahl Auszubildende in dieser Kategorie	670
Anzahl Ausbildungsstunden pro Jahr in dieser Kategorie	241 200

**Angestelltenkategorie 3: Weiteres medizinisches Fachpersonal**

Anzahl Auszubildende in dieser Kategorie	84
Anzahl Ausbildungsstunden pro Jahr in dieser Kategorie	35 280

**Angestelltenkategorie 4: Support und Management**

Anzahl Auszubildende in dieser Kategorie	72
Anzahl Ausbildungsstunden pro Jahr in dieser Kategorie	25 920

**Angestellte, welche eine regelmässige Leistungsbeurteilung erhalten haben**

(Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, Spital Nidwalden, Montana)

[GRI 404-3](#)**2023****Anteil der Mitarbeitenden, die eine Beurteilung erhalten haben**

Anteil der Frauen, die eine Beurteilung erhalten haben	98%
Anteil der Männer, die eine Beurteilung erhalten haben	95%

**Nach Angestelltenkategorie**

Anteil ärztl. Personal, die eine Beurteilung erhalten haben <sup>18</sup>	86%
Anteil Pflegepersonal, die eine Beurteilung erhalten haben	100%
Anteil weiteres medizinisches Fachpersonal, die eine Beurteilung erhalten haben	100%
Anteil Supportprozesse, die eine Beurteilung erhalten haben	100%

<sup>18</sup> Alle Ärztinnen und Ärzte erhalten eine Beurteilung, exkl. Konsiliarärzte und Notfallärzte

**Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten der LUKS Gruppe**[GRI 405-1](#)**2023****Geschlechter in Kontrollorganen**

<b>Gesamtzahl der Personen im Führungskader 2 und weitere Führungskräfte nach Geschlecht</b>	455
Männer	137
Frauen	318

<b>Gesamtzahl der Personen im Führungskader 1 nach Geschlecht</b>	118
Männer	89
Frauen	29

<b>Gesamtzahl der Personen im oberen Kader GL/eGL nach Geschlecht</b>	10/16
Männer	7/12
Frauen	3/4

<b>Prozentualer Anteil der Personen im Führungskader 2 nach Geschlecht</b>	
Männer	30%
Frauen	70%

<b>Prozentualer Anteil der Personen im Führungskader 1 nach Geschlecht</b>	
Männer	75%
Frauen	25%

<b>Prozentualer Anteil der Personen im oberen Kader GL/eGL nach Geschlecht</b>	
Männer	70/80%
Frauen	30/20%

**Altersgruppen in Kontrollorganen**

<b>Gesamtzahl der Personen im Führungskader 2 nach Altersgruppe</b>	455
Alter < 30 Jahre	32
Alter 30–50 Jahre	248
Alter > 50 Jahre	175

<b>Gesamtzahl Anteil der Personen im Führungskader 1 nach Altersgruppe</b>	117
Alter < 30 Jahre	0
Alter 30–50 Jahre	41
Alter > 50 Jahre	76

<b>Gesamtzahl Anteil der Personen im oberen Kader GL/eGL nach Altersgruppe</b>	16
Alter < 30 Jahre	0
Alter 30–50 Jahre	4
Alter > 50 Jahre	12

<b>Prozentualer Anteil der Personen im Führungskader 2 nach Altersgruppe</b>	
Alter < 30 Jahre	7%
Alter 30–50 Jahre	54%
Alter > 50 Jahre	38%

<b>Prozentualer Anteil der Personen im Führungskader 1 nach Altersgruppe</b>	
Alter < 30 Jahre	0%
Alter 30–50 Jahre	35%
Alter > 50 Jahre	65%

<b>Prozentualer Anteil der Personen im oberen Kader GL/eGL nach Altersgruppe</b>	
Alter < 30 Jahre	0%
Alter 30–50 Jahre	25%
Alter > 50 Jahre	75%

#### **Geschlechter in Angestelltenkategorien**

<b>Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie 1 (ärztl. Personal) nach Geschlecht</b>	1 344
Männer	637
Frauen	707

<b>Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie 2 (Pflegepersonal) nach Geschlecht</b>	2 791
Männer	175
Frauen	2 616

<b>Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie 3 (weiteres medizinisches Fachpersonal) nach Geschlecht</b>	1 260
Männer	266
Frauen	994

<b>Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie 4 (Supportprozesse) nach Geschlecht</b>	2 038
Männer	566
Frauen	1472

<b>Prozentualer Anteil der Personen in der Angestelltenkategorie 1 (ärztl. Personal) nach Geschlecht</b>	
Männer	47%
Frauen	53%

## Anhang

### **Prozentualer Anteil der Personen in der Angestelltenkategorie 2 (Pflegepersonal) nach Geschlecht**

Männer	6%
Frauen	94%

### **Prozentualer Anteil der Personen in der Angestelltenkategorie 3 (weiteres medizinisches Fachpersonal) nach Geschlecht**

Männer	21%
Frauen	79%

### **Prozentualer Anteil der Personen in der Angestelltenkategorie 4 (Supportprozesse) nach Geschlecht**

Männer	28%
Frauen	72%

## **Altersgruppen in Angestelltenkategorien**

### **Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie 1 (ärztl. Personal) nach Altersgruppe**

1 344

Alter < 30 Jahre	195
Alter 30–50 Jahre	823
Alter > 50 Jahre	326

### **Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie 2 (Pflegepersonal) nach Altersgruppe**

2 791

Alter < 30 Jahre	837
Alter 30–50 Jahre	1 326
Alter > 50 Jahre	628

### **Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie 3 (weiteres medizinisches Fachpersonal) nach Altersgruppe**

1 260

Alter < 30 Jahre	261
Alter 30–50 Jahre	646
Alter > 50 Jahre	353

### **Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie 4 (Supportprozesse) nach Altersgruppe**

2 038

Alter < 30 Jahre	245
Alter 30–50 Jahre	941
Alter > 50 Jahre	852

### **Prozentualer Anteil der Personen in der Angestelltenkategorie 1 (ärztl. Personal) nach Altersgruppe**

Alter < 30 Jahre	15%
Alter 30–50 Jahre	61%
Alter > 50 Jahre	24%



**Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie 2 (Pflegepersonal) nach Altersgruppe**

Alter < 30 Jahre	30%
Alter 30–50 Jahre	48%
Alter > 50 Jahre	23%

**Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie 3 (Weiteres medizinisches Fachpersonal) nach Altersgruppe**

Alter < 30 Jahre	21%
Alter 30–50 Jahre	51%
Alter > 50 Jahre	28%

**Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie 4 (Supportprozesse) nach Altersgruppe**

Alter < 30 Jahre	12%
Alter 30–50 Jahre	46%
Alter > 50 Jahre	42%

## Datenschutz und Cybersicherheit

**Begründete Beschwerden in Bezug auf Patientendaten LUKS**

[GRI 418-1](#)

	<b>2023</b>
Gesamtzahl der erhaltenen begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten/Patientendaten	0
Beschwerden von externen Parteien, die von der Organisation anerkannt wurden	0
Beschwerden von Aufsichtsbehörden	0
Gesamtzahl der ermittelten Fälle von Datendiebstahl und Datenverlusten im Zusammenhang mit Kundendaten	0



# GRI-Index

Für den «Content Index – Essentials Service» überprüfte GRI Services, dass der GRI-Index in Übereinstimmung mit den GRI-Standards dargestellt ist und dass die Informationen im Index klar und für Stakeholder zugänglich präsentiert sind.

Anwendungserklärung:	Das LUKS hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2023 berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbare(r) GRI-Branchenstandard(s):	Kein zutreffender Sektorstandard vorhanden

GRI-Standard / Andere Quelle	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
------------------------------	--------	-----	---

## Allgemeine Angaben

### Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	S. 5, 8	
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 8	
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		Der jährlich erscheinende Nachhaltigkeitsbericht behandelt analog zum Jahresbericht das Geschäftsjahr vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2023 und wurde am 17.05.2024 veröffentlicht. Bei Fragen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung: <a href="mailto:nachhaltigkeit@luks.ch">nachhaltigkeit@luks.ch</a>
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		Da es sich beim vorliegenden Dokument um einen Erstbericht handelt, sind keine Richtigstellungen oder Neudarstellungen vorhanden.
	2-5 Externe Prüfung		Der vorliegende Bericht wurde nicht extern geprüft.

### Tätigkeiten und Mitarbeitende

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 5–7	
	2-7 Angestellte	S. 9, 46–48	
	2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	S. 9	

GRI-Standard / Andere Quelle	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
<b>Unternehmensführung</b>			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 8 Jahresbericht S. 50–55 S. 66–68	
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 8	Der Verwaltungsrat der LUKS Gruppe besteht aus neun Mitgliedern und wird vom Regierungsrat des Kantons Luzern in der Generalversammlung jeweils für die Amtsdauer von einem Jahr gewählt. Gemäss den regulatorischen Vorgaben des Kantons ist eine dem Unternehmen angemessene Zusammensetzung des Verwaltungsrats anzustreben. Der Verwaltungsrat hat die zur Wahrnehmung seiner Aufgaben notwendigen Fach- und Branchenkenntnisse, Erfahrung in der Unternehmensführung und im politischen Geschehen, Vertrautheit mit den wirtschaftlichen und politischen Verhältnissen sowie mit der Bevölkerung im Kanton Luzern aufzuweisen. Weitere Kriterien für die Besetzung des Verwaltungsrates sind namentlich Unabhängigkeit, Integrität und Diversität der Mitglieder zur Begünstigung eines kritischen Gedankenaustauschs im Interesse einer nachhaltig erfolgreichen Unternehmensführung. Der Kanton Nidwalden hat das Recht auf eine Vertretung im Verwaltungsrat. Eine Vertretung des Gesundheits- und Sozialdepartements des Kantons Luzern bzw. der Gesundheits- und Sozialdirektion des Kantons Nidwalden nehmen in der Regel an den Sitzungen des Verwaltungsrates mit beratender Stimme teil.
	2-11 Vorsitzende/r des höchsten Kontrollorgans	S. 8 Jahresbericht S. 50	
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 8, 14	
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 14	

## GRI-Index

GRI-Standard / Andere Quelle	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 8, 15	
	2-15 Interessenkonflikte	S. 11	<p>Gemäss den Vorgaben des Kantons Luzern sind bei der Besetzung des Verwaltungsrates Interessenkonflikte möglichst zu vermeiden und vor der Wahl offenzulegen. Im Weiteren richtet sich der Umgang mit Interessenkonflikten von Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung nach dem Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance.</p> <p>Insbesondere sind Interessenkonflikte transparent zu machen und einzelfallweise zu beurteilen. Der Code of Conduct der LUKS Gruppe gibt für alle Mitarbeitenden Verhaltensregeln zur Vermeidung, zur Offenlegung und zum Umgang mit Interessenkonflikten vor.</p>
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 40	<p>Der Vorsitzende der Geschäftsleitung orientiert den Verwaltungsrat an jeder Sitzung über den laufenden Geschäftsgang und wichtige Geschäftsvorfälle. Ausserordentliche Vorfälle werden dem Präsidenten des Verwaltungsrates ohne Verzug zur Kenntnis gebracht.</p> <p>Weiter hat die LUKS Gruppe ein Whistleblowing-System eingeführt für die offene oder anonyme Meldung von vermuteten oder festgestellten Missbräuchen und Verstössen gegen die Verhaltensregeln der LUKS Gruppe (Code of Conduct) oder gesetzliche Vorgaben. Die Meldestelle erstattet dem Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung periodisch Bericht über die gemeldeten Vorfälle.</p>

GRI-Standard / Andere Quelle	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 14	<p>Der Verwaltungsrat ist der Organisation angemessen zusammengesetzt. Mit den Kriterien des Anforderungsprofils (vgl. Jahresbericht unter «Organe und Gremien») wird sichergestellt, dass der Verwaltungsrat insgesamt über die zur Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügt.</p> <p>Im Rahmen der Massnahmenumsetzung zur Erreichung der strategischen Ziele der LUKS Gruppe befassen sich der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung regelmässig mit Nachhaltigkeitsthemen, namentlich mit Prozessoptimierungen und Effizienzsteigerungen, Lean Management oder Innovationen. Dabei erweitern und vertiefen sie ihr Wissen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung laufend.</p>
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		<p>Der Regierungsrat des Kantons Luzern beurteilt die Leistung des Verwaltungsrates in Zusammenhang mit der Erreichung der Eignerziele gemäss seiner Eignerstrategie. Diese beinhaltet unternehmerische, wirtschaftliche, politische/ökologische und soziale Ziele.</p> <p>Der Verwaltungsrat führt regelmässig Selbstreflexionen durch. Dabei werden die Unternehmensführung, die Zusammenarbeit und die Organisation im Verwaltungsrat reflektiert und bei Bedarf Massnahmen zur Optimierung getroffen.</p>
	2-19 Vergütungspolitik	S. 13–14 Finanzbericht S. 31	
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 13–14 Finanzbericht S. 31	

GRI-Standard / Andere Quelle	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person in der LUKS Gruppe zum Median der Jahresgesamtvergütung aller anderen Angestellten lag im Berichtsjahr bei 6.5. Da dies ein Erstbericht ist, können noch keine Jahresvergleiche gemacht werden.
<b>Strategie, Richtlinien und Praktiken</b>			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 4	
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 11, 14	
	2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 11, 14	
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 17, 39	
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 11, 40	Beratung zur Umsetzung der Richtlinien und Praktiken für verantwortungsvolles Geschäftsgebahren können sich Mitarbeitende bei ihren direkten Vorgesetzten einholen.
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		Im Berichtsjahr kamen keine wesentlichen Verstösse gegen Gesetze und Verordnungen vor.
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		Partnerschaften   Luzerner Kantonsspital <a href="https://www.luks.ch">↗ luks.ch</a>
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>			
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 17	
	2-30 Tarifverträge	S. 9, 31	

## Wesentliche Themen

GRI-Standard / Andere Quelle	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 15, 16	
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 16	
<b>Klimawandel und Energie</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 19–26	
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 22	
	302-3 Energieintensität	S. 23	
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S. 22	
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 19, 24	
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 19, 24	
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 20, 25	
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	S. 23	
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	S. 25	
<b>Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 27–29	
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 28	
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 28	
	306-3 Angefallener Abfall	S. 28	
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 49	
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 49	

## GRI-Index

GRI-Standard / Andere Quelle	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
<b>Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 30–33	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 32, 50	
	401-3 Elternzeit	S. 32	Informationen nicht verfügbar/unvollständig: c., d. & e.: Aufgrund eines Systemwechsels im HR-Datenmanagement lassen sich die Daten 2023 nicht mit den Vorjahresdaten vergleichen. Angaben zu Rückkehrenden und Verbleibenden können daher noch nicht berichtet werden. Diese Zahlen werden erhoben und im nächsten Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesen.
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 52	
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 33	
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 53	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 54	
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 32	
Eigene Angabe	Anzahl Auszubildende am LUKS	S. 33	
	Anzahl Ausbildungsstunden, welche Auszubildende am LUKS geleistet haben	S. 53	



GRI-Standard / Andere Quelle	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
<b>Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 34–37	
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 35	
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 35	
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 35	
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 35	
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 35	
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	S. 35–36	
	403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind		Alle Angestellten und Mitarbeitenden des LUKS sind durch das betriebliche Gesundheitsmanagement abgedeckt.
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 35	
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 35	
	GRI 305: Emissionen 2016	305-7 Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	S. 50

## GRI-Index

GRI-Standard / Andere Quelle	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
<b>Produkt- und Dienstleistungsverantwortung</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 38–40	Zur Qualitätssicherung gibt es eine Reihe von rechtlichen Vorgaben und Verpflichtungen, welche von der LUKS Gruppe einzuhalten sind. Dazu gehören: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Krankenversicherungsgesetz KVG)</li> <li>– Heilmittelgesetz (HMG)</li> <li>– Medizinprodukteverordnung</li> <li>– Gesundheitsgesetz</li> <li>– Spitalgesetz</li> <li>– Datenschutzgesetz (DSG)</li> <li>– Eignerstrategie</li> <li>– Leistungsauftrag</li> <li>– Leistungsvereinbarung</li> <li>– Unternehmensstrategie</li> <li>– Qualitätsverträge gemäss KVG Art. 58a</li> </ul>
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	416-2 Verstösse im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		Im Berichtsjahr kam es zu einem Verstoß, welcher eine Mahnung zur Folge hatte. Bussgelder und Sanktionen wurden keine gesprochen.
<b>Politik</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 41–42	
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	415-1 Parteispenden	S. 42	
<b>Datenschutz und Cybersicherheit</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 43–44	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	S. 57	
Eigene Angabe	Durchgeführte Schulungen von Mitarbeitenden hinsichtlich Datenschutz und Cybersicherheit	S. 44	

**Die LUKS Gruppe umfasst das  
Luzerner Kantonsspital in Luzern, Sursee und Wolhusen,  
das Spital Nidwalden und die Luzerner Höhenklinik Montana**

**Luzerner Kantonsspital AG | [luks.ch/jahresbericht](https://luks.ch/jahresbericht)  
[spital-nidwalden.ch/jahresbericht](https://spital-nidwalden.ch/jahresbericht)**