

# Nachhaltigkeits- bericht 2024



herzlich, kompetent, vernetzt

 lüksgruppe



## Inhalt

Vorwort	4
Unternehmensprofil und Werte der LUKS Gruppe	5
Klimawandel und Energie	27
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	37
Arbeitsbedingungen (inkl. Aus-, Weiter- und Fortbildung)	41
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	46
Produkt- und Dienstleistungsverantwortung	51
Politik	56
Datenschutz und Cybersicherheit	58
Ausblick	61
Anhang	62
TCFD-Index <sup>1</sup>	74
GRI-Index <sup>1</sup>	76

**Benjamin Jenny**  
 Projektleiter Betriebliches  
 Gesundheitsmanagement LUKS

Bild Titelseite

<sup>1</sup> Bericht erstellt in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021 (Global Reporting Initiative) und gestützt auf die TCFD-Empfehlungen zur Berichterstattung über Klimabelange.

# Vorwort

GRI 2-22

Mit grosser Freude präsentieren wir Ihnen den Nachhaltigkeitsbericht 2024 der LUKS Gruppe. Das vergangene Jahr war geprägt von bedeutenden Fortschritten und neuen Initiativen. Besonders hervorzuheben sind die Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und die Stärkung der Sicherheit am Arbeitsplatz. Als grösster Arbeitgeber der Zentralschweiz tragen wir eine besondere Verantwortung, die wir mit vollem Engagement wahrnehmen.

Auch die Weiterentwicklung zum «Lean Hospital» wurde 2024 vorangetrieben. Optimierte Prozesse und die Reduzierung von Verschwendung gehören zur ökonomischen Dimension der Nachhaltigkeit. Diese wird in den kommenden Jahren an Bedeutung gewinnen. Die Schweizer Spitäler und damit auch das LUKS befinden sich in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld. Konkret belasten die nicht durchgehend kostendeckenden Tarife, eine weiterhin ungenügende Abgeltung der gemeinwirtschaftlichen Leistungen, der anhaltende Druck seitens des Arbeitsmarktes sowie der Kostenschub aufgrund der Teuerung das Finanzergebnis. Mit Projekten wie Lean leistet die LUKS Gruppe einen eigenen Beitrag zur Verbesserung ihrer Ergebnisse.

Dass sich Investitionen in die Nachhaltigkeit oftmals auch finanziell lohnen, hat das LUKS am Kapitalmarkt erfahren. Erstmals wurde 2024 eine «grüne» Anleihe, ein sogenannter Green Bond, aufgenommen. Das Angebot richtete sich an Investorinnen und Investoren, die ihre Mittel in nachhaltige Projekte investieren wollen. Das positive Resultat der Geldaufnahme bestätigt der LUKS Gruppe, auf dem richtigen, zukunftsorientierten Weg zu sein.

Uns macht es stolz, mit dem Nachhaltigkeitsbericht eine Publikation in den Händen zu halten, die unsere tagtäglichen Leistungen würdigt. Wenn wir die gesetzten Ambitionen betrachten, haben wir einen spannenden und herausfordernden Weg vor uns.

Wir danken allen Mitarbeitenden der LUKS Gruppe für das grosse, vielfältige Engagement zugunsten der Nachhaltigkeit unseres Unternehmens.

**Dr. oec. HSG Ulrich Fricker**

ehem. Verwaltungsratspräsident  
LUKS Gruppe (bis 31.12.2024)

**Benno Fuchs**

ehem. CEO / Vorsitzender Geschäftsleitung  
LUKS Gruppe (bis 31.03.2025)

**Dr. med. Martin Nufer**

Verwaltungsratspräsident  
LUKS Gruppe (seit 01.01.2025)

**Florian Aschbrenner**

CEO / Vorsitzender Geschäftsleitung  
LUKS Gruppe (seit 01.04.2025)

«Die fundierte und zahlenbasierte Herangehensweise an das Thema Nachhaltigkeit imponiert mir.»

**Dr. med. Martin Nufer**  
Verwaltungsratspräsident LUKS Gruppe

# Unternehmensprofil und Werte der LUKS Gruppe

## Über die LUKS Gruppe (Unternehmensprofil)

GRI 2-1, 2-6

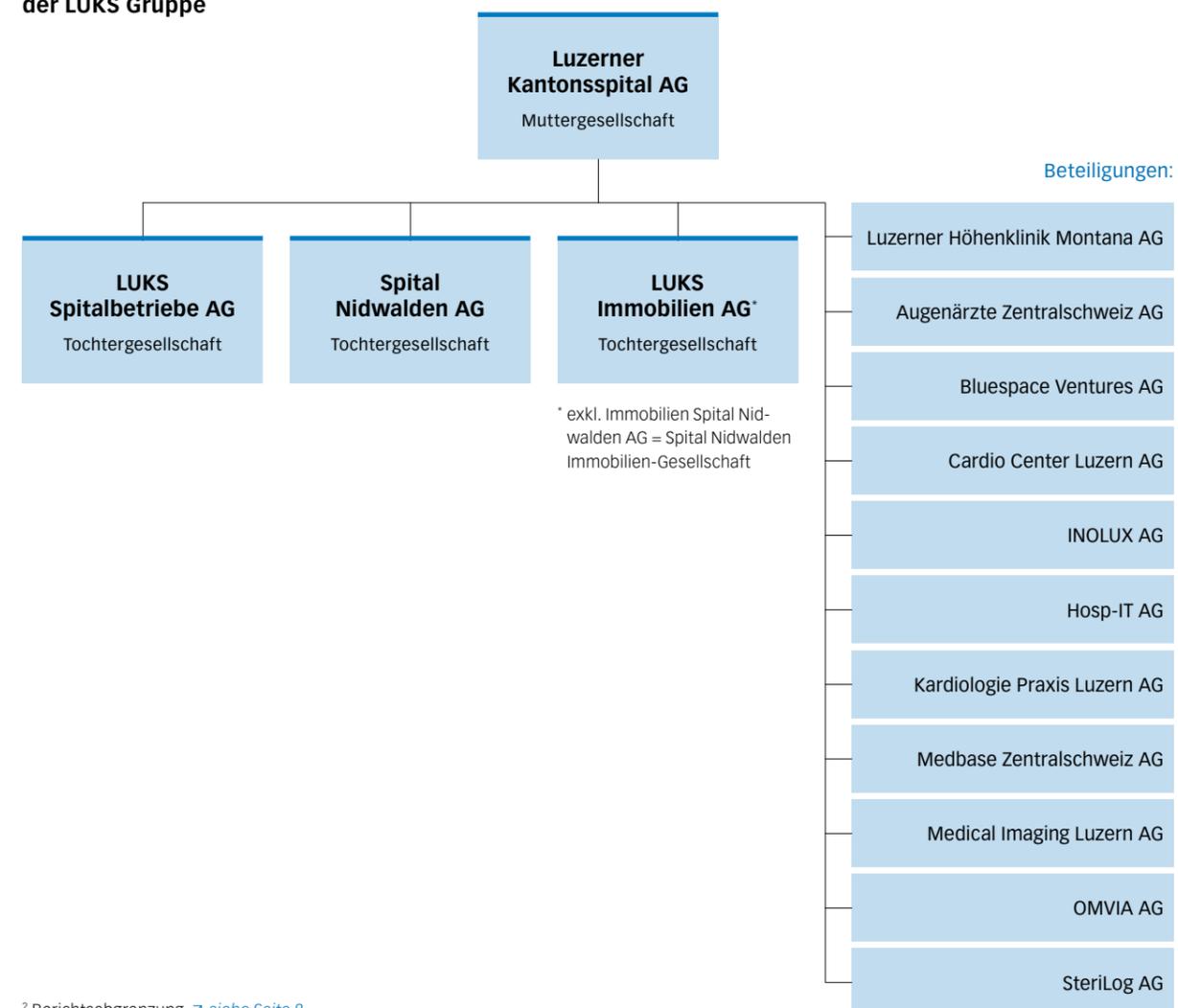
**Die Luzerner Kantonsspital AG (LUKS Gruppe)**

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

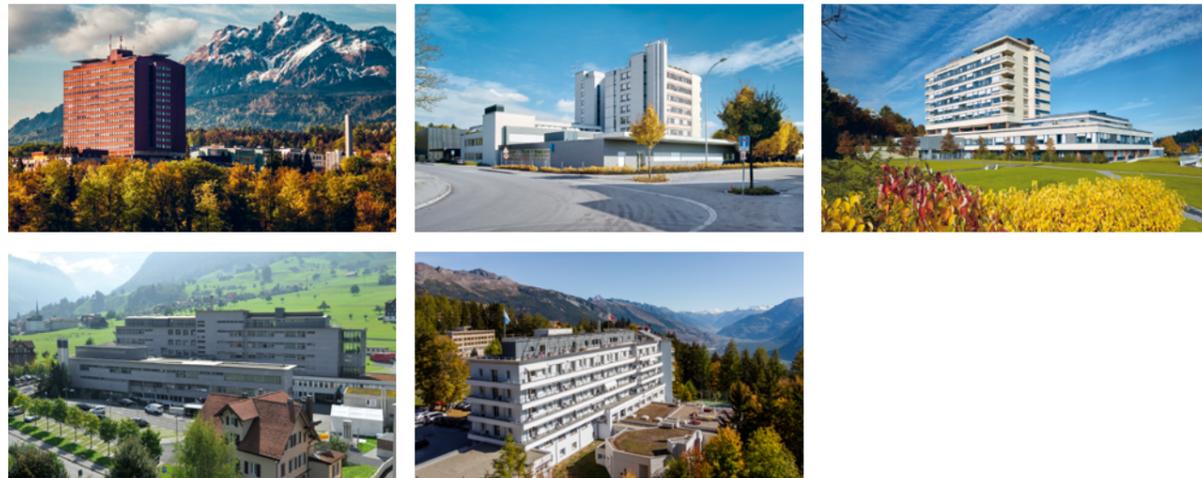
und Wolhusen, die Spital Nidwalden AG (Beteiligungen: 60% LUKS Gruppe, 40% Kanton Nidwalden), die LUKS Immobilien AG, die Luzerner Höhenklinik Montana AG sowie weitere Beteiligungen<sup>2</sup>.

Die LUKS Gruppe, respektive die Luzerner Kantonsspital AG (LUKS AG), umfasst folgende Tochtergesellschaften beziehungsweise Beteiligungen:

### Rechtliche Organisationsstruktur der LUKS Gruppe



<sup>2</sup> Berichtsabgrenzung → siehe Seite 8



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

Die LUKS Gruppe versorgt als grösste Spitalorganisation der Zentralschweiz die Bevölkerung des Kantons Luzern und der umliegenden Regionen mit qualitativ hochstehenden medizinischen Leistungen. Das Leistungsspektrum umfasst die gesamte Bandbreite von der Grundversorgung bis zur hochspezialisierten Medizin sowie weitere Gesundheitsdienstleistungen.

Rund 8 500 Mitarbeitende engagieren sich täglich entsprechend den Werten «herzlich, kompetent, vernetzt» für das Wohl der Patientinnen und Patienten. Mit rund 870 betriebenen Betten versorgt die LUKS Gruppe ein Einzugsgebiet mit etwa 700 000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Jährlich werden rund 50 000 stationäre Behandlungen durchgeführt und mehr als 920 000 ambulante Patientenkontakte verzeichnet.

Mit ihrer umfassenden Gesundheitsversorgung, einem hohen Anspruch an Exzellenz und einem klaren Bekenntnis zur Nachhaltigkeit erfüllt die LUKS Gruppe ihren zentralen Versorgungsauftrag und gestaltet die Zukunft des Gesundheitswesens aktiv mit.

Als Unternehmen im Eigentum des Kantons Luzern trägt die LUKS Gruppe eine besondere Verantwortung. Sie verbindet ihre medizinische Expertise mit einem starken Be-

kenntnis zu sozialer Verantwortung, Nachhaltigkeit und langfristiger Wertschöpfung für die Region. Mit Herzblut und Weitsicht gestaltet die LUKS Gruppe die Gesundheitsversorgung der Zukunft.

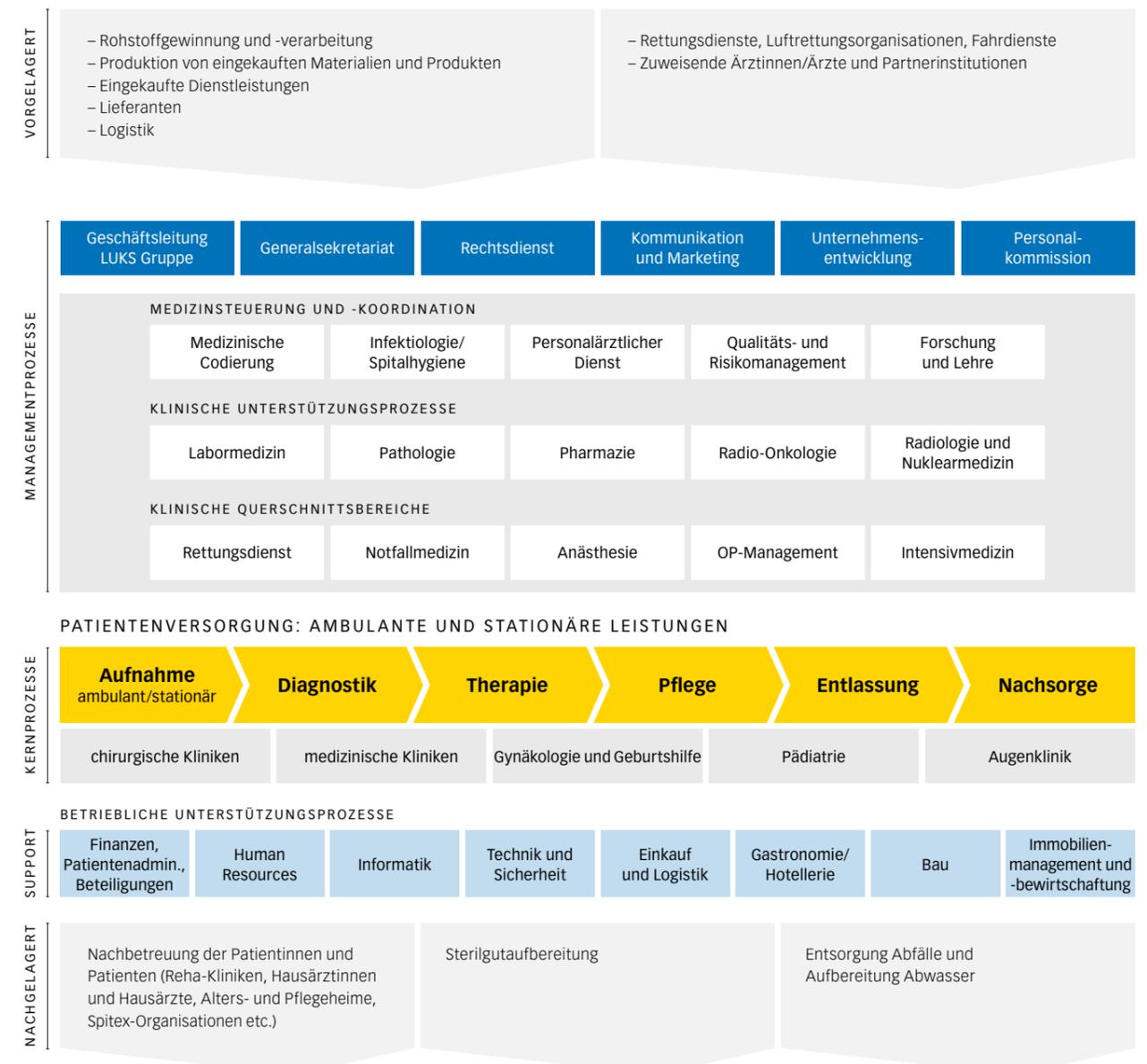
**Wirtschaftliche Bedeutung für die Zentralschweiz**

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](#)



Übersicht über die Wertschöpfungskette der LUKS Gruppe

**Berichtsabgrenzung**

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

Der vorliegende zweite Nachhaltigkeitsbericht der LUKS Gruppe zeigt die Bestrebungen 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 (SpiNW) 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>3</sup> und wurde durch die Geschäftsleitung, den Verwaltungsrat und die Generalversammlung freigegeben.

**Rechtlicher Rahmen**

[GRI 2-1](#)

Die Luzerner Kantonsspital AG (LUKS AG) ist ein Unternehmen im Eigentum 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. Rechtsträgerin der LUKS Gruppe ist die Luzerner Kantonsspital AG. Die Aktien befinden sich zu 100% im Eigentum 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.

**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>3</sup> Die Zahlen aus dem Bereich Human Resources (HR) werden aufgrund eines IT-Systemwechsels ab dem Geschäftsjahr 2023 berichtet. Die Spital Nidwalden AG ist 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.

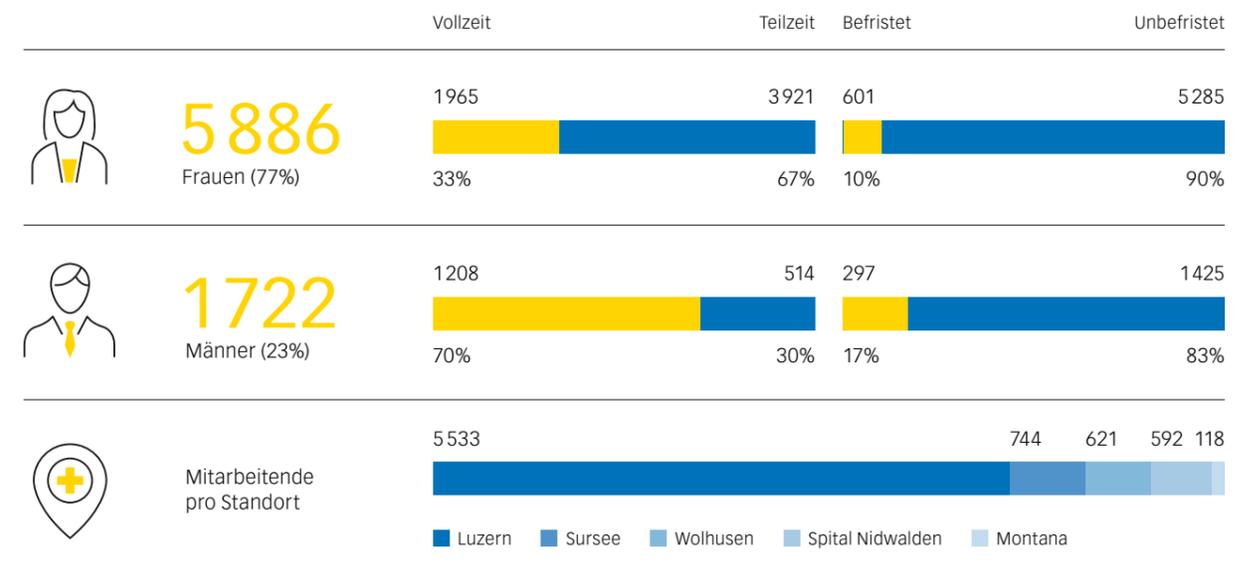
**Mitarbeitende**

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

Von den rund 8 500 Mitarbeitenden beschäftigte die LUKS Gruppe im Berichtsjahr 2024 an den Standorten Luzern, Sursee, Wolhusen, Spital Nidwalden und Montana 7 608 Angestellte sowie 914 Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten aus über 78 Nationen.<sup>4</sup> Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für 86% der Mitarbeitenden (exklusive Spital

Nidwalden AG mit eigenen Anstellungsbedingungen). 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 968 extern angestellte beziehungsweise selbständige Personen tätig. Es handelt sich dabei um Funktionen wie Belegärztinnen und -ärzte, Mitarbeitende von externen Firmen oder von Temporärfirmen.

**Mitarbeitende LUKS Gruppe**



Mitarbeitende pro Standort (exklusive Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten), Geschlecht und Beschäftigungsmodell (Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, Spital Nidwalden, Montana gemäss [Berichtsabgrenzung S. 8](#), Durchschnittswerte 2024).

<sup>4</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. [➔ Übergreifende Strategie der LUKS Gruppe Seite 12](#)

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.

### Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

Die LUKS-Gruppe hat im Berichtszeitraum auf neue Governance-Anforderungen reagiert, die insbesondere eine erweiterte Berichterstattung zu klimarelevanten Themen umfassen. Dabei stützt sich die Gruppe auf die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) als Standard für die Berichterstattung zu klimarelevanten Themen. [➔ Weitere Informationen finden Sie im Kapitel Klimawandel und Energie.](#)

## 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>5</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 ethi-

### 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).*

sche Verhaltensregeln für die Mitarbeitenden. Zusätzlich gelten die verbindlichen internen Weisungen und Reglementarien. Im Code of Conduct wird unter anderem ein nachhaltiger Umgang mit der Umwelt, aber auch mit anderen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen erwartet. Im Medizin- und Forschungsbereich kümmern sich zudem ein Ethik-Forum sowie eine Ethikkommission (EKNZ)<sup>6</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 einheitlicher und transparenter Behandlung von ethischen Herausforderungen. Es entwickelt und fördert eine Kultur bewusster ethischer Entscheidungsfin-



Mitglieder des Ethikforums.

<sup>5,6</sup> Siehe auch Kapitel [➔ «Produkt- und Dienstleistungsverantwortung».](#)

dung. Dazu wird ein jährliches Schwerpunktthema bearbeitet und es werden Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu medizinethischen Grundlagen sowie interaktive öffentliche Fallbesprechungen angeboten. Den Behandlungsteams bietet das Ethik-Forum Unterstützung für die Entscheidungsfindung in ethisch heiklen Situationen, in der Form von moderierten Fallbesprechungen an. Im Jahr 2024 wurden rund 50 Fallbesprechungen durchgeführt. Der nachhaltige Nutzen dieser Unterstützungsleistung ist breit anerkannt und führt zu einer spürbaren Entlastung der Behandlungsteams. Das standortübergreifende Angebot wird neu auch am Spital Nidwalden angeboten. Erweiterte Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen werden durchgeführt. Die fachliche Leitung wird seit Anfang 2024 von PD. Dr. med. Jürg Streuli, von der Stiftung Gesundheitskompass, wahrgenommen.

**Forschungskommission**

Während sich das Ethik-Forum mit den moralischen Fragen der Medizin und des Unternehmens befasst, arbeitet die 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 patientenrelevanten 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.

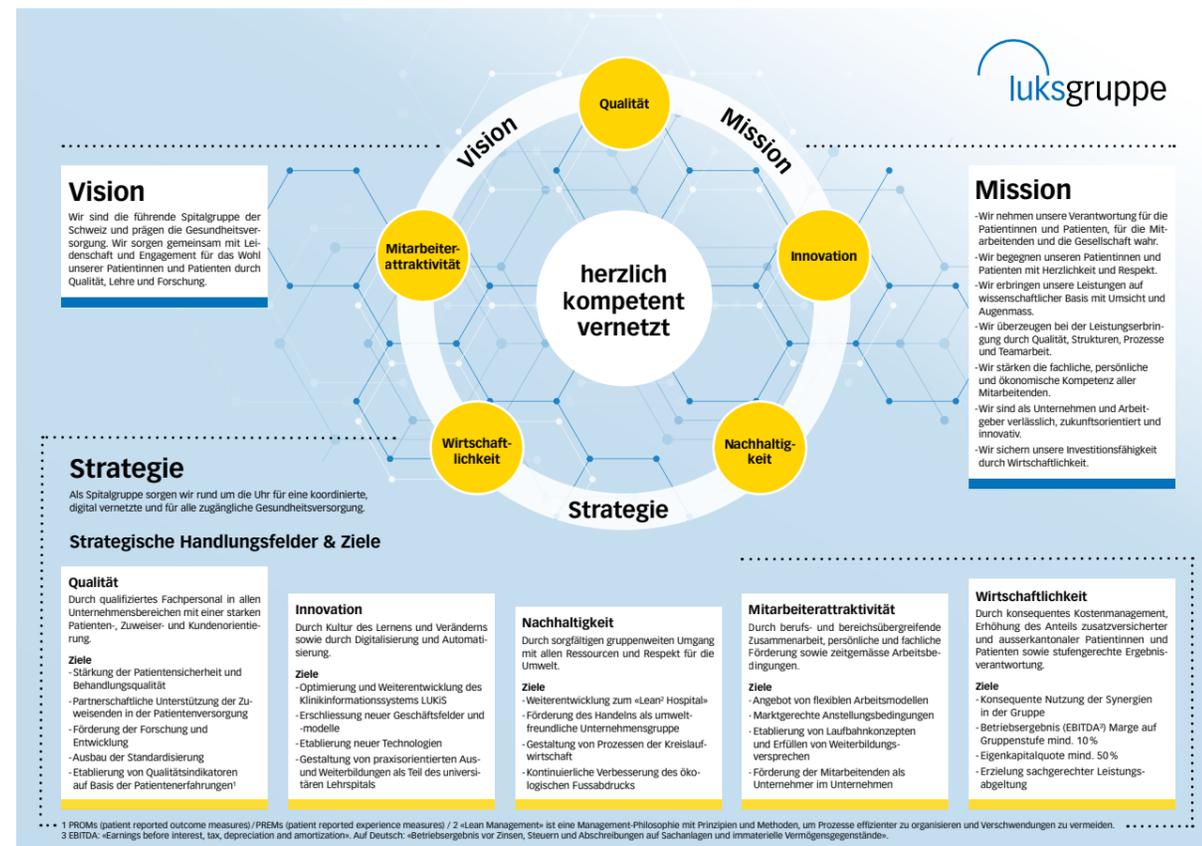
**LUKS-Gruppenstrategie**

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, wirtschaftliche, politische, ökologische 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 links). Mit ihrer Vision will die LUKS Gruppe als führende Spitalgruppe der Schweiz die Gesundheitsversorgung prägen. 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. Die Strategie wurde im Jahr 2021 verabschiedet und wird jährlich überprüft.

**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 und -ärzte erhalten demgemäss keine Honorare aus der Behandlung von Privatpatientinnen und -patienten. Die Ge-hälter sind auch nicht mengenabhängig; das heisst, sie werden nicht bestimmt von Mengengerüsten wie der Anzahl Untersuchungen, Eingriffe, Medikationen 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 und -ärzte und der Mitglieder der Geschäftsleitung werden vom Verwaltungsrat festgelegt. Die Eignerstrategie macht Vorgaben bezüglich Gesamtentschädigung der Geschäftsleitung und des Verwal-



Übergreifende Strategie der LUKS Gruppe.

tungsrates 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.

**Geschlechtergerechtigkeit**

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 2024.

**Lohnsystem**

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. Dabei bleibt der Entscheid über die definitive Festsetzung der Lohnmassnahmen dem Verwaltungsrat vorbehalten.

**Überarbeitung des Vergütungsmodells**

Während der Berichtsperiode hat die LUKS Gruppe eine Vergütungspolitik erarbeitet und seitens Verwaltungsrats freigegeben. Darauf aufbauend wurde die Überarbeitung des Vergütungsmodells gestartet. Ziel des aktualisierten Vergütungssystems ist es, die Position als attraktive Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt zu stärken und den Mitarbeitenden unter Berücksichtigung der finanziellen Rahmenbedingungen fortschrittliche Anstellungsbedingungen und ein marktgerechtes Vergütungsmodell mit entsprechenden Perspektiven zu bieten. Das moderne Vergütungsmodell wird für alle dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellten Mitarbeitenden gelten. Entsprechend wurden die Verhandlungen mit den am GAV beteiligten Personalverbänden aufgenommen. Das überarbeitete System soll 2026 in Kraft treten.

**Gewinnorientierung**

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 technologische Erneuerungen sowie in Bauten. Zudem ist eine allfällige Gewinnausschüttung bei einer gemeinnützigen Aktiengesellschaft steuerrechtlich eingeschränkt. Um die Finanzierung namentlich der Neubau-Grossprojekte aus eigener Kraft sicherstellen zu können, ist die LUKS Gruppe auf positive finanzielle Jahresergebnisse angewiesen. Angesichts der im Berichtszeitraum aufgetretenen erheblichen wirtschaftlichen Herausforderungen im Gesundheitswesen rücken die Begrenzung finanzieller Verluste und der Erhalt von Investitionsspielräumen in den Mittelpunkt der strategischen und operativen Überlegungen der LUKS Gruppe. Diese Prioritäten sind essenziell, um die langfristige Handlungsfähigkeit und Stabilität sicherzustellen.

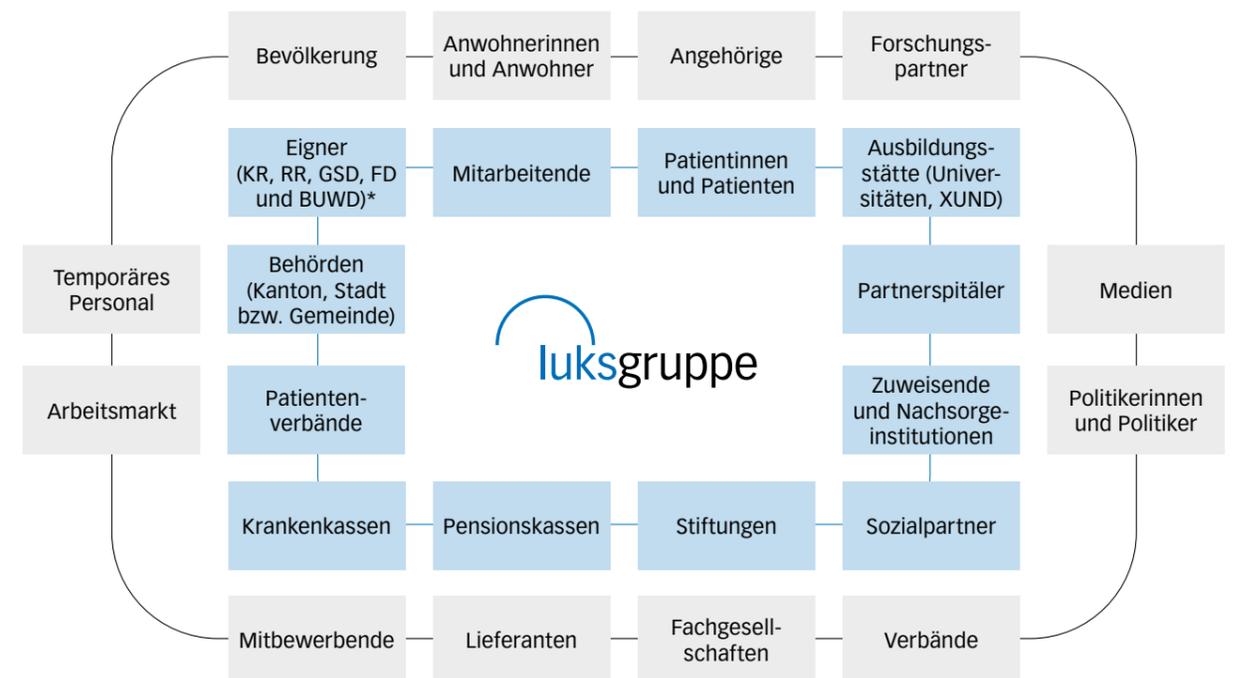
**Dialog mit Stakeholdern**

GRI 2-25, 2-29

Die LUKS Gruppe fokussiert auf einen aktiven Austausch mit den verschiedenen Stakeholdergruppen. Dabei ist sich das Unternehmen bewusst, dass der nachhaltige Erfolg massgeblich von einer guten 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 und -ärzte, Fachärztinnen und -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 wohnortnahe Grundversorgung der Partnerspitäler unterstützt und andererseits das Zentrums-spital in der (hoch)spezialisierten Versorgung gestärkt.

**Übersicht über die verschiedenen Stakeholdergruppen**



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

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 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 unter anderem 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.

## Nachhaltigkeit in der Organisation (Verantwortungsvolle Unternehmensführung)

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

### 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 17, Wesentliche Themen](#) für die LUKS Gruppe eine Ambition formuliert.

### Nachhaltigkeitskommission

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

Seit 2023 unterstützt die Nachhaltigkeitskommission (NH-K), geleitet vom Geschäftsleitungsmitglied für Betrieb und Infrastruktur, die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der LUKS Gruppe. Ihre Aufgaben und Kompetenzen sind klar definiert und von der Geschäftsleitung genehmigt. Die NH-K besteht aus neun bis zwölf Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Berufsgruppen und Standorte und stellt den Einbezug unterschiedlicher Perspektiven von ausgewählten Stakeholdern sicher. In regelmässigen Sitzungen erarbeitet die Kommission Empfehlungen zu Projekten und Massnahmen, die der Geschäftsleitung und dem Verwaltungsrat entsprechend der Kompetenzordnung vorgelegt werden.

### Verantwortlichkeiten in der Nachhaltigkeitssteuerung

Die LUKS Gruppe hat klare Verantwortlichkeiten und Prozesse für die Steuerung und Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie etabliert.

Der Verwaltungsrat trägt die Verantwortung für die Genehmigung der Nachhaltigkeitsstrategie, die eng mit der Unternehmensstrategie abgestimmt ist, und überprüft diese regelmässig im Rahmen des Strategieprozesses. Die Festlegung der konkreten Nachhaltigkeitsziele obliegt der Geschäftsleitung, während die Umsetzung durch die entsprechenden Linienfunktionen erfolgt.

Die Koordination der Umsetzung der abgeleiteten Massnahmen liegt im Verantwortungsbereich der jeweiligen Linienfunktionen.

Zur systematischen Weiterentwicklung des Themas Nachhaltigkeit wurde 2023 ein Projektleiter Nachhaltigkeit in einem Teilzeitpensum angestellt, der die Koordination und Integration des Themas gezielt vorantreibt.

Die Nachhaltigkeitskommission (NH-K) übernimmt eine zentrale Rolle: Sie ermöglicht den Austausch zwischen den für die Umsetzung verantwortlichen Funktionen und stellt fachliche Unterstützung bereit.

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

### Beschreibung der Governance-Strukturen für klimabezogene Risiken und Chancen

#### Rolle des Verwaltungsrates

[TCFD-GOV-a](#)

Der Verwaltungsrat trägt die Verantwortung für die strategische Unternehmensführung. Er legt die einzuhaltenden Grenzen für die aggregierte Gesamtrisikoposition fest. Das Risk Management ist dabei eine wesentliche Aufgabe und zählt zu den Sorgfaltspflichten der Geschäftsführung im Rahmen der Corporate Governance.

Jährlich wird ein Risikobericht inkl. Risikokennzahlen (Aggregation aller Risikodaten) zuhanden des Verwaltungsrates erstellt. Dieser Bericht umfasst die strategischen Risiken wie auch die operativen Risiken sowie geplante Massnahmen. Somit liegen dem Verwaltungsrat als oberstem Organ auch Risiken im Bereich Nachhaltigkeit wie zum Beispiel Klimarisiken vor. Damit erhält der Verwaltungsrat eine umfassende Übersicht über alle relevanten Entwicklungen und Ereignisse, um diese in Einklang mit der unternehmerischen Risikoakzeptanz und -tragfähigkeit zu koordinieren.

Mit dem strategischen Corporate Risk Management hat der Verwaltungsrat ein Frühwarnsystem eingerichtet, das sowohl strategische, finanzielle, politische und operative Risiken und Chancen – einschliesslich der Nachhaltigkeitsrisiken – identifiziert und bewertet. Dieses System ermöglicht es dem Verwaltungsrat, frühzeitig potenzielle klimabezogene Risiken und Chancen zu erkennen und sicherzustellen, dass diese in die Unternehmensstrategie integriert werden.

#### Rolle des Managements

[TCFD-GOV-b](#)

Die Freigabe klimabezogener Ziele und Massnahmen erfolgt durch die Geschäftsleitung. Die Koordination der Umsetzung der abgeleiteten Massnahmen liegt im Verantwortungsbereich der jeweiligen Linienfunktionen.

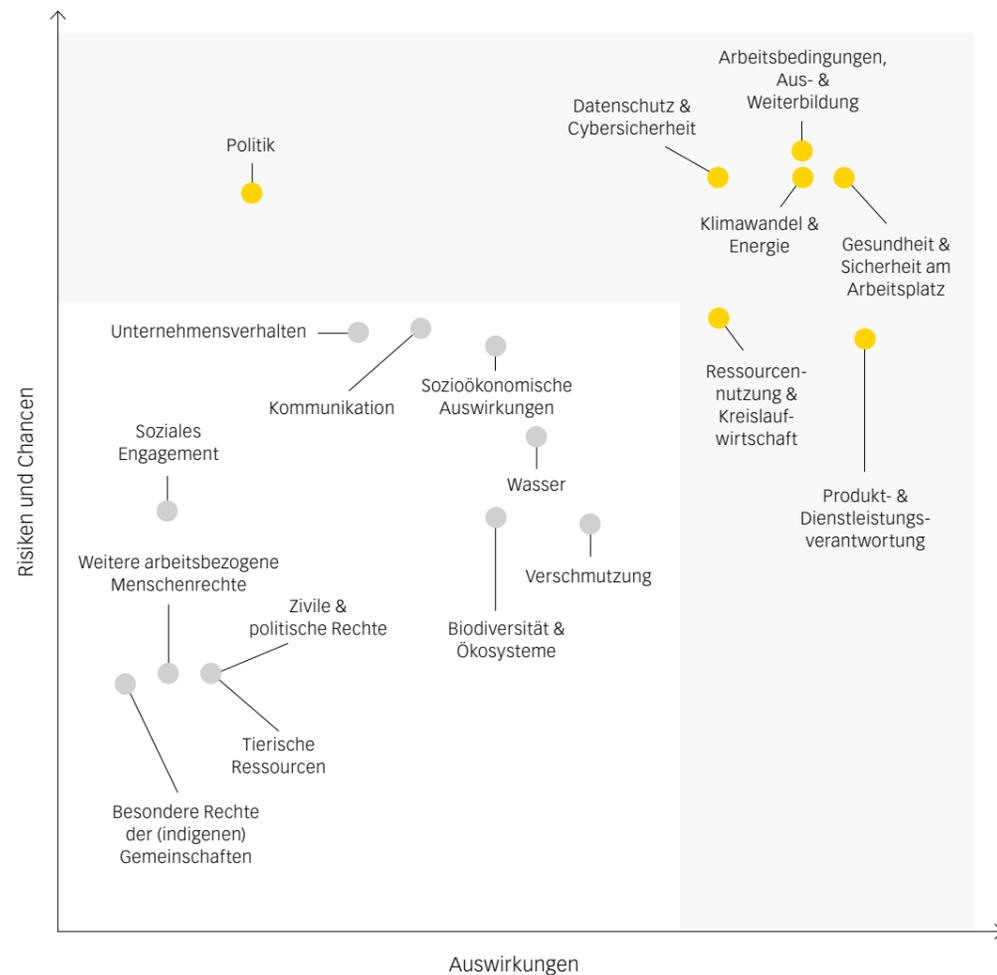
### Wesentliche Themen der LUKS Gruppe im Bereich der Nachhaltigkeit

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

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht basiert wiederum auf der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, welche die LUKS Gruppe im Jahr 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

**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

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 auf Grundlage internationaler Nachhaltigkeitsrahmenwerke und gesetzlicher Vorgaben durchgeführt. Im Impact Assessment bewerteten externe Nachhaltigkeitsexpertinnen und -experten 20 potenziell relevante Themen entlang der gesamten Wertschöpfungskette nach Schweregrad, Reichweite, Reversibilität und Wahrscheinlichkeit. Im zweiten Schritt gaben interne Stakeholder in einer Umfrage Einschätzungen zu Risiken und Chancen dieser Nachhaltigkeitsthemen ab. Die Ergebnisse der beiden Analysen wurden in einem Validierungsworkshop mit internen Expertinnen und Experten aus den verschiedenen Fachbereichen zusammengefasst, die Wesentlichkeitsmatrix erstellt und der Schwellenwert für relevante Themen festgelegt. Abschliessend bestätigten Geschäftsleitung und Verwaltungsrat die wesentlichen Themen. Die Perspektive der Risiken und Chancen sowie jene der Auswirkungen stellen die beiden Achsen der Wesentlichkeitsmatrix dar. [siehe Abbildung Seite 18](#)

men und um mögliche Risiken für die LUKS Gruppe und ihre Stakeholder proaktiv zu minimieren, sollen diese Themen im kommenden Berichtszeitraum tiefer überprüft und bei Bedarf zusätzliche Massnahmen geplant werden.

**Strategische Ziele (Ambitionen) zu den wesentlichen NH-Themen**

Die LUKS Gruppe hat in enger Zusammenarbeit mit den verantwortlichen Mitgliedern der Geschäftsleitung und unter Einbezug der Nachhaltigkeitskommission strategische Ziele, sogenannte Ambitionen, zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen erarbeitet. Diese wurden abschliessend von der gesamten Geschäftsleitung validiert. Die Ambitionen sind, wo möglich und sinnvoll, mit messbaren Zielwerten und Zeitrahmen versehen, wie zum Beispiel das Netto-Null-Ziel bis 2050 für die betrieblichen Klimaemissionen. Die formulierten Ambitionen, die in der [Tabelle ab Seite 20](#) sowie in den Kapiteln zu den jeweiligen Nachhaltigkeitsthemen dargestellt sind, dienen als Leitplanken für die nachhaltige Weiterentwicklung der Organisation.

**Nachhaltigkeitsmassnahmen**

Die Struktur des Nachhaltigkeitsberichts orientiert sich an den vorgenannten Themen.

**Korruptionsprävention sowie Achtung der Menschenrechte und Vermeidung von Kinderarbeit in der Wertschöpfungskette**

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2023 wurden die Themen Korruptionsprävention sowie Achtung der Menschenrechte und Kinderarbeit in der Wertschöpfungskette nicht als wesentliche Themen im Sinne der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert. Dementsprechend erfolgten keine Erweiterungen der bestehenden Governance-Massnahmen in diesen Bereichen, welche bereits vor längerem eingeführt wurden und sich bewährt haben. Zu erwähnen sind beispielsweise der Verhaltenskodex der LUKS Gruppe oder die internen Compliance-Prozesse. Als präventives Management dieser The-

Im Berichtszeitraum hat die LUKS Gruppe die Massnahmen für die Jahre 2025–2027 festgelegt, um ihre strategischen Nachhaltigkeitsziele in den wesentlichen Themenfeldern voranzutreiben und zu erreichen. Diese Massnahmen wurden von den Linienverantwortlichen auf Stufe Geschäftsleitung und in Zusammenarbeit mit der Nachhaltigkeitskommission erarbeitet und von der Gesamtgeschäftsleitung verabschiedet. Durch die Integration der Massnahmen in die Strategien der jeweiligen Linienbereiche soll eine direkte und effiziente Zuordnung der erforderlichen Ressourcen und Kapazitäten gewährleistet werden.

Die anschliessend tabellarisch aufgeführten Massnahmen werden in den jeweiligen Kapiteln zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen teils weiter ausgeführt und/oder ergänzt.

**Massnahmenübersicht 2025–2027**

Thema	Ambition/Ziel	Massnahme	Status
<b>Klimawandel &amp; Energie</b>	Netto-Null betriebliche Treibhausgasemissionen bis 2050.	<b>Strategische Massnahmen</b> – Erarbeitung detailliertere Absenkpfade für: (1) Infrastruktur (2) Betrieb – Erstellung entsprechender Massnahmen-Fahrpläne	– Gestartet  – Gestartet
		<b>Spezifische Massnahmen</b> (Auszug): – Minergie-P-ECO Zertifizierung für Neubauten – Ersatz von klimaschädlichen Kühlmitteln – Steigerung der Eigenproduktion von erneuerbaren Energien (PV, Geothermie, etc.)	– Provisorische Zertifizierung Minergie-P-ECO für Neubau Kinderspital/Frauenklinik erhalten – Laufender Ersatz im betrieblichen Unterhalt – Haus 25 Pathologie mit PV ausgerüstet
		<b>Strategische Massnahmen</b> Kontinuierliche Weiterentwicklung des Massnahmenfahrplans zur Reduktion der Scope 3 Emissionen.	Identifizierung und Quantifizierung relevanter und praktikabler Handlungsspielräume in der Wertschöpfungskette. Strategische Planung möglicher Massnahmen unter Einbezug von Kriterien wie Versorgungssicherheit, Kosten, Behandlungsqualität und Patientensicherheit bis Ende 2026.
	Stetige Reduktion der indirekt verursachten THG-Emissionen (Scope 3).	<b>Spezifische Massnahmen</b> (Auszug): – Förderung des öffentlichen Verkehrs unter Mitarbeitenden durch finanzielle Beiträge – Erweiterung des Mobilitätsangebots durch Carsharing, Nachttaxi und Bike-Sharing – Verstärktes Angebot von CO <sub>2</sub> -armen Menüs in der Gastronomie	– ÖV-Pendlerbonus seit 2015  – Nachttaxi etabliert, Mobility und Nextbike eingeführt, weitere in Prüfung – CO <sub>2</sub> -Deklaration seit 2023, Reduktion stark verarbeiteter Fleischersatzprodukte in Planung
		Resilienz gegenüber den Folgen des Klimawandels.	Überprüfung und Schärfung der Risikoanalyse zu möglichen Folgen aus der Klimaerwärmung.

Thema	Ambition/Ziel	Massnahme	Status
<b>Ressourcennutzung &amp; Kreislaufwirtschaft</b>	Sorgfältiger Umgang mit allen Ressourcen und Respekt für die Gesellschaft und Umwelt.	Potentialanalyse zur weiteren Reduktion von Medikamentenabfällen.	Geplanter Start im 2025.
		<b>Strategische Massnahmen</b> Identifizierung und Quantifizierung relevanter und praktikabler Handlungsspielräume betreffend mehr Kreislauffähigkeit in der Wertschöpfungskette (bis Ende 2026).	Geplanter Start im 2025.
		<b>Spezifische Massnahmen</b> Bearbeitung mindestens einer Massnahme pro Jahr zur Reduktion des Materialverbrauchs bei medizinischen/pflegerischen Interventionen (inkl. Bestellprozess).	Start ab 2026.
<b>Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung</b>	Ausreichend Fachkräfte mit hohen fachlichen und sozialen Kompetenzen sowie hohem Dienstleistungsverständnis als Unternehmer im Unternehmen.	Einführung leistungsförderndes Lohnsystem / leistungsfördernde Massnahmen.	Konzeption 2024/2025. Einführung 2026.
		Employer-Branding-Konzept und Massnahmen zur Stärkung MA-Zufriedenheit und der Marke LUKS.	Konzepterstellung 2025.  Unter den 250 besten Arbeitgebern der CH – Ranking Handelszeitung 2025
		Bereitstellung attraktiver und auf die Strategie abgestimmter Weiterbildungsangebote zur Mitarbeiterbindung und -entwicklung.	Jährlich aktualisiertes Weiterbildungsprogramm.  Learning Management System konzipiert & implementiert (Go-live 01.2025) verbessert die Sichtbarkeit und Zugänglichkeit aller Lernangebote und vereinfacht die Überprüfung von Schulungspflichten. Bestehendes Führungskräfte-Entwicklungsprogramm für neue Führungskräfte.

Thema	Ambition/Ziel	Massnahme	Status
<b>Gesundheit &amp; Sicherheit am Arbeitsplatz</b>	Gesunde, engagierte und verantwortungsvolle Mitarbeitende.	Umsetzung Sicherheits- & Bedrohungsmanagement-Konzept zur Verbesserung der Sicherheit aller Mitarbeitenden.	Schulungen durchgeführt (bspw. zur verbalen Deeskalation), Hinweis auf Nachsorgeangebote etabliert und weitere Schulungen für 2025 geplant.
		Weiterbildungsangebote zur Stärkung der Resilienz und Stressbewältigung.	Resilienz ist Teil des Führungskräfte-Entwicklungsprogramms seit 2024. Für alle Mitarbeitenden wurde ein zusätzliches Angebot ins Weiterbildungsprogramm aufgenommen.
		Weiterentwicklung des BGM in allen Spitälern der LUKS Gruppe.	BGM Konzept genehmigt, Fachstelle, Steuergruppe und Sounding Board geschaffen.  Rezertifizierung als Rauchfreies Spital (LUKS Luzern).
<b>Produkt- und Dienstleistungsverantwortung</b>	Wir nehmen unsere Verantwortung für Patientinnen und Patienten, Mitarbeitende und Gesellschaft wahr.	Weitere Steigerung der Patientensicherheit durch konkrete Massnahmen wie Patientenidentifikation, Speak-Up-Kampagne, CIRS <sup>7</sup> , Lernen aus Zwischenfällen, Room of Safety und Sensibilisierungs- und Kommunikationsmassnahmen.	E-Learnings für alle Mitarbeitenden.  2024 neues Tool für den Meldeprozess von potenziell schwerwiegenden Zwischenfällen durch den Gebrauch von Medizinalgeräten und/oder medizinischem Material.  Jährlicher Aktionstag (Thema 2024: Sicherheitskultur und Kommunikation).  2024 neues Format «Lessons Learned» eingeführt.
		Auf-/Ausbau Virtual Care zur nachhaltigen Verbesserung der Gesundheitsversorgung durch digitale Lösungen: – Präventionsdienstleistungen – Telemedizin ausbauen	2024: Organisatorische und infrastrukturelle Grundlagen aufgebaut für die Virtual Care Unit, Go-live im Frühjahr 2025.  Pilotprojekte zur Nutzung von BLE- und IoT-Technologien in der Patientenversorgung <sup>8</sup> .  Sicherstellung datenschutzkonformer Systeme.  Vorbereitungen für Rollout der Tele-Neonatologie und des Tele-sitting-Programms im gesamten Kliniknetzwerk bis Mitte 2025.  Integration externer Partner (Zuweiser, Spitex, Pflegeheime) in das digitale Epic Ökosystem (Community Connect).

<sup>7</sup> CIRS = Critical Incident Reporting System

<sup>8</sup> BLE = Bluetooth Low Energy

Thema	Ambition/Ziel	Massnahme	Status
<b>Politik</b>	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.	Ausbau von «Smarter Medicine» (Medizin mit Augenmass, die für Patientinnen und Patienten nutzbringend und sicher ist).	Publikation einer Liste von unnötigen Massnahmen in der Onkologie auf Initiative der Medizinischen Onkologie des LUKS.
		Monitoring & Reporting der Qualitätsindikatoren mit jährlichem Qualitätsbericht inkl. Verbesserungsmaßnahmen (Qualitätsprojekte).	Jährlicher Qualitätsbericht, Q-Board als Steuergremium eingesetzt.
		Förderung des Verständnisses in und mit der Politik betreffend die Rahmenbedingungen der LUKS Gruppe durch regelmässige Austauschgespräche mit Politikerinnen und Politikern.	Reguläre Austauschgespräche mit der Regierung / der Politik werden geführt, insbesondere bzgl. aktueller und zukünftiger Herausforderungen, laufender (Gross-)Projekte, etc.
<b>Datenschutz &amp; Cybersicherheit</b>	Gemeinsam für Persönlichkeitsschutz und hohe Cyber-Resilienz.	Einbringen des Fachwissens in öffentlichen Diskursen.	Transparente, fachliche Kommunikation mittels Stellungnahmen, Medienmitteilungen und weiteren Kommunikationskanälen umgesetzt.
		Hinwirken auf möglichst kostendeckende und volkswirtschaftlich zielführende Abgeltungen.	Laufende Thematisierung mit allen Stakeholdergruppen.
<b>Datenschutz &amp; Cybersicherheit</b>	Gemeinsam für Persönlichkeitsschutz und hohe Cyber-Resilienz.	Kontinuierliche Förderung des Bewusstseins hinsichtlich Datenschutzes und dessen Richtlinien bei allen Mitarbeitenden.	Informationsblock an Mitarbeitenden- & Kaderinformation 2024.
		Erarbeitung eines Awareness-Programms, Ausbau des risikobasierten Schulungsprogramms.	In Vorbereitung und mit Ziel, dass alle Mitarbeitenden bis 2026 das Schulungsprogramm absolviert haben.
		Laufende Anpassung der IT-Systeme hinsichtlich Cybersecurity.	Information-Security-Management-System in Betrieb.  «Security Coach»-System eingeführt mit personalisierten Sicherheitstipps.
		Schulungen von Mitarbeitenden mit Risikoprofil.	Gezielte Schulungen gemäss Risikoprofil der Mitarbeitenden implementiert.
<b>Datenschutz &amp; Cybersicherheit</b>	Gemeinsam für Persönlichkeitsschutz und hohe Cyber-Resilienz.	Weitere Standardisierung der Datenklassierung, datengeschützte Ablage für sensible Daten.	Projekt Datenklassierung gestartet für weitere Standardisierungen & Optimierungen.

Thema	Ambition/Ziel	Massnahme	Status
<b>Unternehmensführung (Governance)</b>	Good Practice im Bereich Governance ist in der LUKS Gruppe sichergestellt.	Periodische Überprüfung der LUKS-Gruppenstrategie inkl. Nachhaltigkeit.	Jährliche Strategie-Review, Überarbeitung der Gruppenstrategie in Planung.
		Weiterhin Sicherstellung der Reporting Compliance.	2024: zweiter Nachhaltigkeitsbericht in Übereinstimmung mit den GRI-Standards, zusätzlich neu nach den TCFD-Empfehlungen.
		Intensivierung standortübergreifende Bereiche/Kliniken, Zusammenarbeit & Organisation zur weiteren Effizienzsteigerung und besseren Ressourcennutzung.	Pilot mit Orthopädie/Traumatologie abschliessen, Evaluation und weitere Roll-outs in ausgewählten Kliniken/Bereichen. Unterstützende Kommunikation soll 2025 weiter verstärkt werden.
		Information/Sensibilisierung im Bereich Compliance (z. B. Code of Conduct, Korruptionsbekämpfung).	Thematisierung bei Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeitende in Planung.

Übersicht der geplanten Massnahmen für die Jahre 2025 bis 2027, gruppiert nach den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und Ambitionen (strategische Ziele).

### Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals)

Die LUKS Gruppe bezieht die von den Vereinten Nationen definierten Sustainable Development Goals (SDGs) als integralen Bestandteil in ihre Nachhaltigkeitsstrategie ein und trägt damit zur Erreichung der globalen und lokalen Nachhaltigkeitsziele bei. Im Zentrum steht das Ziel «Gesundheit und Wohlergehen» (SDG 3), das direkt in der Kernaufgabe der LUKS Gruppe als führendes Gesundheitszentrum verankert ist. Ergänzend erfolgt eine gezielte

Ausrichtung auf die Bereiche Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Ergänzend zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden legt die LUKS Gruppe besonderen Wert auf Klimaschutz, nachhaltige Ressourcennutzung und Arbeitssicherheit, die eng mit den Zielen der Agenda 2030 der UNO verknüpft sind. So unterstützt die Netto-Null-Ambition bei den betrieblichen Treibhausgasemissionen bis 2050 (SDG 13) den Klimaschutz, während die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft und Projekte zur Vermeidung von Lebensmittelabfällen (SDG 12) ein ressourcenschonendes Wirtschaften fördern.



Für die LUKS Gruppe steht das Sustainable Development Goal 3 im Mittelpunkt. Durch die eigenen Aktivitäten und die der Wertschöpfungskette werden viele weitere Ziele beeinflusst. So trägt das LUKS mehrheitlich zur Erreichung der oberen SDGs bei, während für die Ziele der unteren Reihe mehrheitlich Dilemmata und damit Herausforderungen bestehen.

\* Detaillierte Wertschöpfungskette → siehe Seite 7



Zudem schafft die LUKS-Gruppe sichere und zukunftsorientierte Arbeitsplätze durch Massnahmen wie die Schulungen im Bereich Arbeitssicherheit und die Förderung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (SDG 8). Mit innovativen Gesundheitsinitiativen wird zudem die Lebensqualität der Patientinnen und Patienten sowie der Mitarbeitenden nachhaltig gestärkt, was zum SDG 3 – der Kernaufgabe der LUKS Gruppe – beiträgt. Die Abbildung auf der vorhergehenden Seite fasst zusammen: Für die LUKS Gruppe steht das SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen) im Mittelpunkt. Viele weitere Ziele spielen bei der Zielerreichung eine wichtige Rolle und es bestehen teilweise starke Wechselwirkungen.

**Zielkonflikte und Synergien**

Die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden (SDG 3) kann zu Zielkonflikten, aber auch zu positiven Rückkopplungen mit anderen SDGs führen. So erfordert eine umfassende Gesundheitsversorgung Ressourcen, deren Nutzung in einem Spannungsverhältnis zu SDG 12 (nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster) stehen kann. Ein ressourcenschonender Betrieb, zum Beispiel durch effiziente Gebäudetechnik und Abfallmanagement, minimiert diese Konflikte und unterstützt gleichzeitig SDG 13 (Massnahmen zum Klimaschutz).

Weitere positive Beispiele für Synergien sind die Stärkung von SDG 3 und SDG 8, denn gesunde Mitarbeitende steigern die Arbeitsproduktivität und fördern die wirtschaftliche Stabilität. Auch die Entwicklung nachhaltiger Mobilitätskonzepte für Patientinnen und Patienten sowie Mitarbeitende trägt sowohl zu SDG 3 als auch zu SDG 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden) bei, indem Gesundheit und Lebensqualität verbessert werden.

Mit einer vorausschauenden Strategie und gezielten Massnahmen adressiert die LUKS Gruppe diese Wechselwirkungen und fördert damit die kohärente Umsetzung der SDGs. Nachhaltigkeit wird dabei nicht nur als Ziel, sondern als Querschnittsthema in allen Unternehmensbereichen verstanden.

## 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>10</sup>, weshalb die Organisation «Green Hospital» den Gesundheitsbereich als viertwichtigsten Konsumbereich nach Ernährung, Mobilität und Wohnen hinsichtlich Treibhausgasemissionen klassiert.

Auf der anderen Seite steht die LUKS Gruppe zunehmend vor Herausforderungen, die durch den Klimawandel entstehen. Steigende Temperaturen, häufigere Extremwetterereignisse sowie deren gesundheitliche und infrastrukturelle Folgen erfordern eine strategische Auseinandersetzung mit klimabedingten Risiken und Chancen.

**Treibhausgasemissionen des LUKS<sup>11</sup>**

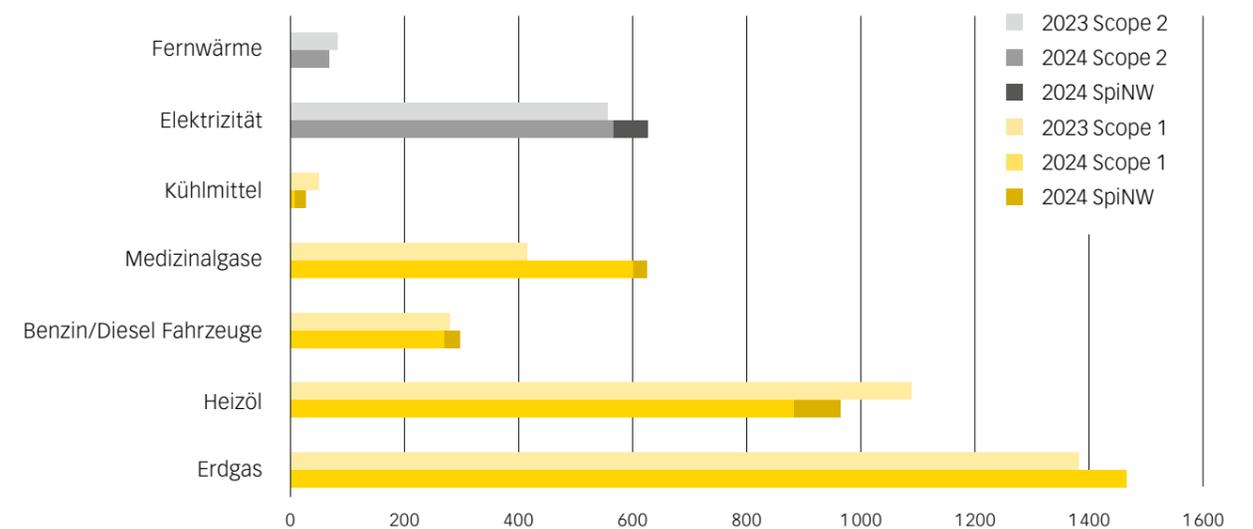
Im Betrieb des LUKS entstehen Treibhausgasemissionen vor allem durch die Verbrennung von fossilen Energieträgern, den Einsatz von Medizinalgasen und das Entweichen von Kühlmitteln (vgl. Abbildung unten).

Solche nach dem Treibhausgasprotokoll (Greenhouse Gas Protocol, GHGP<sup>12</sup>) genannten Scope 1 Emissionen stammen grösstenteils aus Heizungen. An verschiedenen Standorten

**LUKS THG Emissionen 2023 und 2024 [tCO<sub>2</sub>eq]**

**Scope 1 und Scope 2**

GRI 305-1, 305-2 TCFD-MET-b



Betriebliche Treibhausgasemissionen des LUKS (Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, SteriLog AG und ab 2024 inkl. SpINW).

<sup>10</sup> Sailer, P. und Hirschi, S. 3 (2022). Warum sich Nachhaltigkeit für Schweizer Spitäler lohnt. Online (19.02.2024): [Link](#) | PwC Schweiz.

<sup>11</sup> Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, SteriLog AG. Ab 2024 inkl. SpINW.

<sup>12</sup> Greenhouse Gas Protocol

wird derzeit noch mit Erdgas oder Heizöl geheizt. Die bei allfälligem Stromausfall zur Verfügung stehenden Netzesatzanlagen werden ebenfalls mittels fossiler Energieträger betrieben.

Durch den Verbrauch von Energie in Form von Strom oder Fernwärme werden weitere CO<sub>2</sub>-Emissionen generiert, sogenannte Scope 2 Emissionen<sup>12</sup>. Diese indirekten, energiebedingten Treibhausgasemissionen sind neben dem Verbrauch auch vom Energiemix des eingekauften Stroms abhängig. Der in der Schweiz beschaffte Strom verfügt

über einen relativ CO<sub>2</sub>-armen Energiemix. So sind die Scope 2 Emissionen des LUKS im Vergleich zu den anderen Emissionskategorien eher gering.

**Emissionen entlang der Wertschöpfungskette**

Ein bedeutender Anteil der Emissionen entsteht in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette ausserhalb der LUKS Gruppe, die sogenannten Scope 3 Emissionen. Laut globaler Studien<sup>13</sup> entfallen durchschnittlich 71% der Treibhausgasemissionen im Gesundheitswesen auf diesen Be-

reich. Bei der LUKS Gruppe ist dieser Anteil höher, da die direkten Emissionen (Scope 1 und 2) durch umfassende Effizienzmassnahmen bereits signifikant reduziert wurden. Die Scope 3 Emissionen entstehen vor allem durch den Bau neuer Gebäude und den Einkauf von medizinischen Verbrauchsgütern, Arzneimitteln, Arbeitskleidung, ICT und Medizintechnik. Am Ende ihrer Nutzungsdauer müssen diese Produkte fachgerecht entsorgt werden, was weitere Emissionen verursacht. Hinzu kommen Emissionen aus Bereichen wie Verpflegung und Mobilität, die ebenfalls wesentliche Beiträge zur gesamten Klimabilanz der LUKS Gruppe leisten (siehe Abbildung links).

Im Berichtsjahr 2024 wurden für verschiedene Kategorien Verbesserungen in der Datenqualität und eine genauere Abgrenzung zwischen den Standorten erreicht, was auch eine Nachberechnung der Werte für 2023 erlaubte. Bei den Geschäftsreisen konnte durch die Einführung eines neuen Spesentools eine gesamtheitlichere Erfassung der Daten erfolgen und beim Lebensmitteleinkauf wurde die Granularität der Lebensmittelgruppen erhöht. Bei der Kategorie der Patienten- und Besuchermobilität wurde der durchschnittliche Anfahrtsweg demjenigen der Mitarbeitenden angeglichen. Ausserdem werden neu auch die beiden Kategorien Gebäude und Wasser/Abwasser in der Treibhausgasbilanz erfasst.

**Folgen des Klimawandels**

Die LUKS Gruppe ist 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 Leistungseinbussen bei Mitarbeitenden nach sich ziehen und einen zunehmenden Raumkühlungsbedarf erfordern. Spezifische Klimarisiken und Chancen werden im Abschnitt [Klimawandel und seine Auswirkungen auf die LUKS Gruppe Seite 35](#) ausführlicher behandelt.

**Ambitionen**

GRI 3-3 TCFD-MET-C

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.

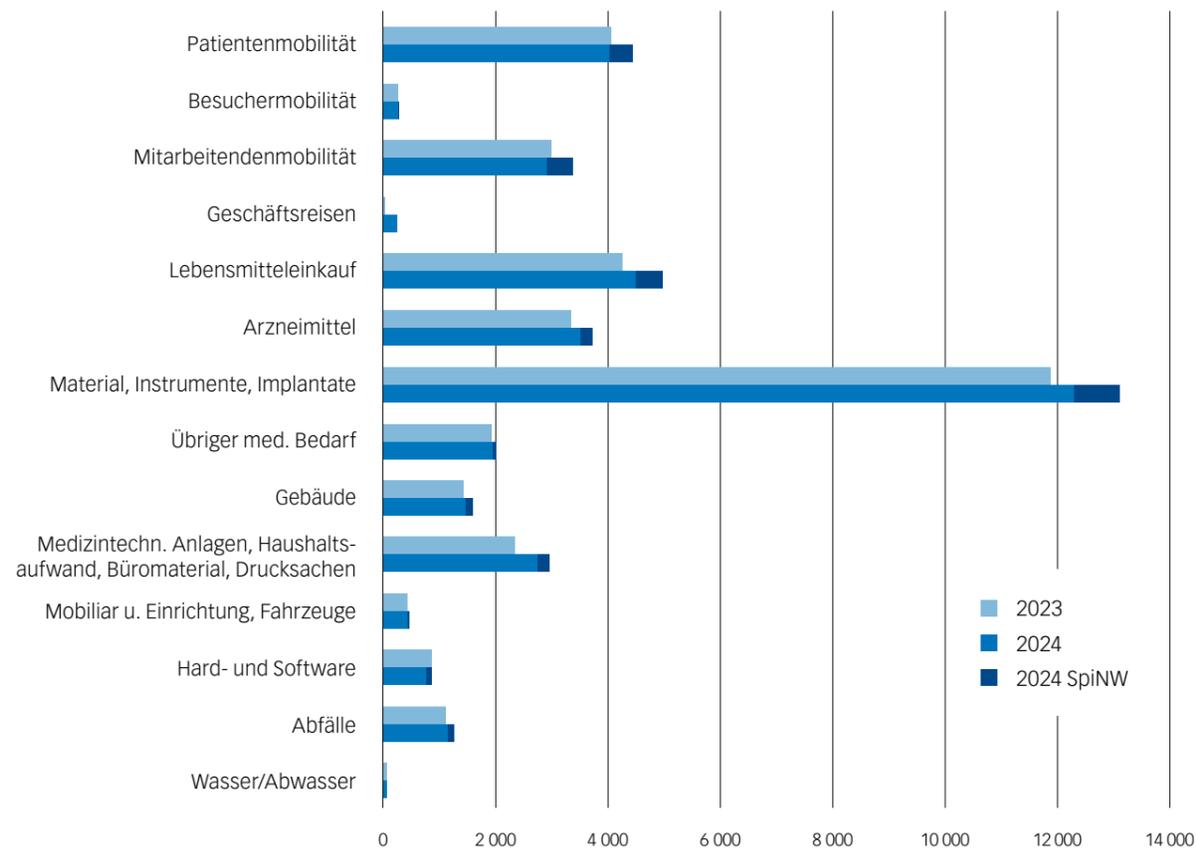
**Resilienz gegenüber den Folgen des Klimawandels**

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

**LUKS THG-Emissionen 2023 und 2024 [t CO<sub>2</sub>eq]**

**Scope 3**

GRI 305-3 TCFD-MET-b



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

<sup>13</sup> ARUP (2019): Health care's climate footprint. Online (19.02.2024): [Link](#)

## Massnahmen und Ergebnisse

GRI 3-3 TCFD-MET-a

Die Massnahmen zur Erreichung der Ambitionen, inklusive deren Wirksamkeit, werden im Folgenden strukturiert nach den Bereichen Energieverbrauch, Emissionen in der LUKS Gruppe und Emissionen entlang der Wertschöpfungskette erläutert. Ein Überblick über die geplanten Massnahmen zur Erreichung der Ambitionen (strategische Ziele) ist zusätzlich in der [Tabelle Massnahmenübersicht 2025–2027](#) zu finden.

### Energieverbrauch

Die 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 den Vorgaben des kanto-

nenal 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. Die 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.

### 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.

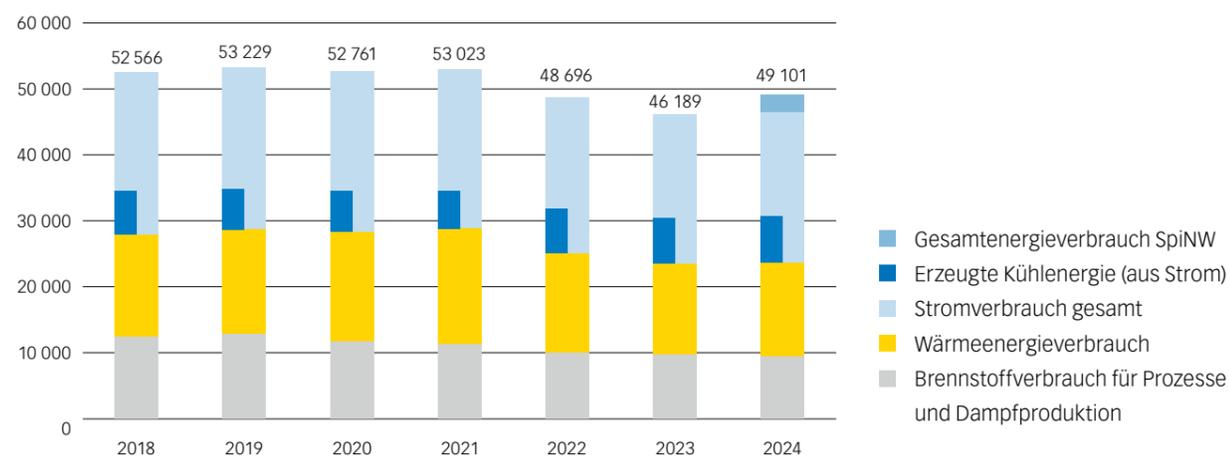
Zusätzlich zu den absoluten Energie- und Emissionsintensitäten verwendet das LUKS zur Veranschaulichung der Energieeffizienz als Normalisierungseinheit die Anzahl Vollzeitstellen (FTE). Auch diese Zahlen zeigen auf, dass die getroffenen Massnahmen Wirkung zeigen.

### Emissionen im eigenen Betrieb – Treibstoffe, Medizinalgase 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. Eine aktuelle Initiative verfolgt etwa das Ziel, volatile Anästhetika nur dort einzusetzen, wo sie zwingend notwendig sind und sich zumindest zurzeit nicht eliminieren lassen. Die Emissionen aus Medizinalgasen sind zwischen 2023 und 2024 gestiegen. Diese Entwicklung wird 2025 analysiert und falls sich daraus weiterer Handlungsbedarf ableitet, werden entsprechende Massnahmen ergriffen. 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 eliminiert werden. Ergänzend dazu soll die LUKS-Fahrzeugflotte sukzessive CO<sub>2</sub>-neutral werden, sofern technisch möglich und wirtschaftlich sinnvoll.

## Gesamtenergieverbrauch des LUKS [MWh]

GRI 302-1, 302-4



Gesamtenergieverbrauch des LUKS nach Anwendungen in MWh (Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen und SteriLog AG, ab 2024 inkl. SpiNW).

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

GRI 302-3, 305-4

Jahr	Energieintensität pro FTE [kWh/FTE]	CO <sub>2</sub> -Emissionsintensität pro FTE [t CO <sub>2</sub> eq/FTE]
2018	7 634	0.88
2019	7 607	0.82
2020	7 594	0.73
2021	7 597	0.71
2022	6 898	0.66
2023	6 401	0.67
2024	6 134	0.60

Energie- und Emissionsintensitäten (Energie Scope 1 & 2, ohne Treibstoffe) pro Vollzeitstellenäquivalent (Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, SteriLog AG, ab 2024 neu inkl. SpiNW; Neuberechnung der Daten mit aktualisierten Kennzahldefinitionen).

### Vermeiden von Verschwendung

Ein strategisches Ziel der LUKS Gruppe besteht darin, das «Lean Hospital»-Konzept erfolgreich umzusetzen. Dies führt über optimierte Prozesse zu einer höheren Behandlungsqualität und neben Kosteneinsparungen auch zu Ressourceneffizienz durch die Vermeidung von Verschwendung. Ein direkter Beitrag zur Nachhaltigkeit ist erkennbar, indem beispielsweise der Materialverbrauch, der Energieaufwand und der Gebäudebedarf 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, was insbesondere auf die geringere berufliche Mobilität zurückzuführen ist.

**Logistik**

Der Transport von Sterilgütern zwischen den LUKS-Standorten wurde auch im Berichtsjahr zu 100%, der Versorgungstransport zu rund 60% elektrisch betrieben.

**Nachhaltige Energieproduktion – Sicherheit und Effizienz im Fokus**

Die LUKS Gruppe verfolgt konsequent ihre Strategie für eine nachhaltigere Energieversorgung. Durch den Ausbau erneuerbarer Energien und die Implementierung innovativer Technologien wird der CO<sub>2</sub>-Fussabdruck reduziert und die Versorgungssicherheit langfristig gestärkt. Im Berichtsjahr konnte die LUKS Gruppe ihre Bemühungen zur Förderung einer nachhaltigen Energieversorgung erfolgreich fortsetzen.

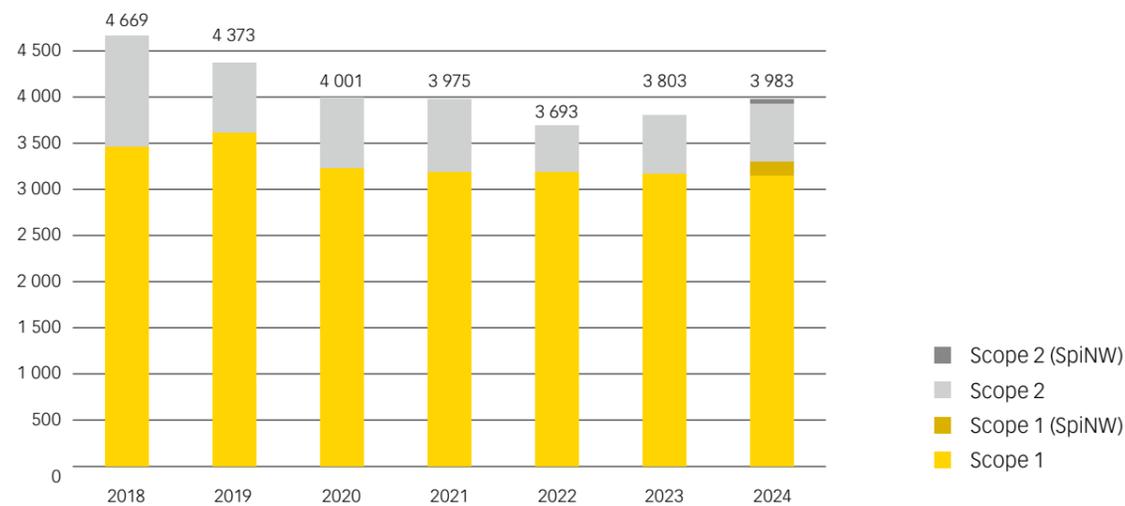
Parallel dazu schreitet der Ausbau des geothermischen Speichersystems voran. Die rund 270 Erdsonden beim Neubau des Kinderspitals und der Frauenklinik sind ein weiterer Meilenstein für die LUKS Gruppe. Die Integration bestehender Gebäude in das Anergienetz sichert eine umweltfreundliche Energieversorgung und stärkt die Resilienz gegenüber Schwankungen auf den Energiemärkten.

**Fortschritte im Berichtszeitraum**

- **Photovoltaikprojekte:** Im Berichtszeitraum wurden neue Photovoltaikanlagen an den Standorten Luzern, Sursee und Wolhusen mit einer Gesamtleistung von 172 kWp installiert. Damit leistet die LUKS Gruppe einen weiteren Beitrag zur schrittweisen Erreichung des Ziels von 2000 kWp bis 2036.

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

GRI 305-1, 305-2 TCFD-MET-b



Entwicklung der Scope 1 und 2 Treibhausgasemissionen des LUKS seit 2018 (Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen und SteriLog AG, ab 2024 inkl. SpiNW).<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Die Emissionen von Treibstoffen werden seit 2024 neu direkt durch die verbrauchten Liter Benzin und Diesel berechnet, was eine Verbesserung der Berechnungsgrundlage darstellt. Bisher wurden sie durch die km-Leistung der Fahrzeuge und deren Durchschnittsverbrauch berechnet. Aus Gründen der Vergleichbarkeit über die Jahre sind die Narkosegase Sevofluran und Desfluran in dieser Darstellung nicht berücksichtigt. Vollständige Darstellung siehe [Seite 27](#).

- **Geothermie und Anergienetz:** Der Rohbau des Kinderspitals/Frauenklinik in Luzern wurde an das bestehende Erdspeichersystem angeschlossen, wodurch in Zukunft eine effiziente und umweltfreundliche Wärme- und Kälteversorgung gewährleistet wird.
- **Energiestrategie für Neubauten in Sursee:** Die Entwicklung einer umfassenden Energiestrategie legt den Grundstein für eine nachhaltige Betriebsführung der geplanten Neubauten.

Mit diesen Massnahmen setzt die LUKS Gruppe deutliche Akzente für eine klimafreundlichere Gesundheitsversorgung und konnte trotz des in der Klimabilanz neu inkludierten Spitals Nidwalden eine Reduktion der Scope 1 und 2 Emissionen erreichen.

**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 Medizinergasen 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 19% der betrieblichen Treibhausgasemissionen erreichen, was einer Reduktion von rund 900 t CO<sub>2</sub>eq seit dem Referenzjahr entspricht<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen und SteriLog AG, exkl. Narkosegase Sevofluran und Desfluran.

**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 im Jahr 2023 begonnen, zusätzlich zu den bereits erfassten Emissionen auch die Scope 3 Emissionen zu berechnen. Je nach Datenverfügbarkeit wurden direkt reale Messwerte (activity-based) oder alternativ entsprechende Ausgaben (spend-based) zur Berechnung verwendet [siehe Abbildung Seite 28](#). 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. Im Berichtszeitraum wurde die Scope 3 Berechnung durch die Kategorien Erstellung der Bauten und Entsorgung der Abfälle und des Abwassers weiter komplettiert.

**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 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**

Die Reduktion von Emissionen aus der Mobilität ist ein zentrales Element der Nachhaltigkeitsstrategie der LUKS Gruppe. Diese Emissionen umfassen wesentliche Anteile der Scope 3 Kategorie und entstehen durch die Anreise von Patientinnen und Patienten, der Mitarbeitenden und in einem kleineren Masse der Besuchenden.

Am Standort Luzern wird durch das 2022 aktualisierte Erschliessungs-, Parkierungs- und Freiraumkonzept darauf hingearbeitet, ein Areal mit deutlich reduziertem motorisierten Verkehr zu schaffen. Ziel ist es, nachhaltige Mobilitätsoptionen zu fördern und gleichzeitig den Komfort für alle Verkehrsteilnehmenden zu gewährleisten.

#### Massnahmen zur Förderung nachhaltiger Mobilität:

- **Förderung des öffentlichen Verkehrs:** Mitarbeitende erhalten abhängig von Wohnort und Beschäftigungsgrad eine Unterstützung von bis zu CHF 500 pro Jahr für ÖV-Abonnements. Rund 30% der ausgegebenen ÖV-Gutscheine wurden im Berichtszeitraum eingelöst, was sich im Rahmen der Vorjahre bewegte.
- **Erweiterung des Mobilitätsangebots:** Im Jahr 2023 wurde das Angebot durch einen kostenlosen Zugang zu einem Fahrradverleihsystem erweitert. Dies ergänzt das Angebot von Mobility Carsharing und Nachttaxi.
- **Pilotprojekte:** Im Jahr 2024 wurde in Wolhusen ein Carsharing-Projekt in Zusammenarbeit mit [mycarsharing.ch](http://mycarsharing.ch) gestartet.

Weitere Verbesserungen bei der ÖV-Anbindung kämen Patientinnen und Patienten, Besucherinnen und Besuchern sowie Mitarbeitenden zugute. Mit zusätzlichen Massnahmen sollen in Zukunft der Verkehr weiter gelenkt und nachhaltige Alternativen attraktiver gemacht werden.

**Freiraumgestaltung für mehr Nachhaltigkeit:** Parallel zur Mobilitätsstrategie arbeitet die LUKS Gruppe an Vorgaben für die Fassaden- und Dachnutzung sowie an Konzepten zur Verbesserung des Mikroklimas, der Biodiversität und der Arealentwässerung. Damit wird nicht nur die Umweltbelastung reduziert, sondern auch der Komfort für alle Nutzenden erhöht.

Ökologische Aufwertung des Südhangs am LUKS Luzern: Das Luzerner Kantonsspital investiert im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsmassnahmen in die Entwicklung des Südhangs an der Spitalstrasse in Luzern. Ziel der Massnahme ist die ökologische Aufwertung des Areals, um die Artenvielfalt zu fördern und die regionale Umweltbilanz zu verbessern.

Konkret werden einheimische Bäume und Sträucher gepflanzt, die einen Lebensraum für zahlreiche Tierarten schaffen. Ergänzend entstehen Trockenwiesen und Ruderalflächen, die besonders wertvoll für Insekten und andere Kleinstlebewesen sind. Diese Bereiche tragen zur ökologischen Vernetzung bei und stärken die Resilienz des Standorts gegenüber klimatischen Veränderungen.

#### Gastronomie und Lebensmittel

Die Verpflegung von Patientinnen und Patienten, Besucherinnen und Besuchern sowie Mitarbeitenden ist ein fester Bestandteil des Spitalalltags und zugleich ein Bereich mit erheblichem Einfluss auf die Treibhausgasemissionen der LUKS Gruppe. Die Emissionen entstehen entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der landwirtschaftlichen Produktion über die Verarbeitung bis hin zur Anlieferung. Auch Food Waste spielt eine Rolle. Die LUKS Gruppe setzt deshalb auf wirksame Massnahmen, um Lebensmittelverschwendung zu minimieren, wie im [Kapitel Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft](#) näher ausgeführt.

Seit Oktober 2023 setzt die LUKS Gruppe innovative Massnahmen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen in der Gastronomie um. Dazu gehören:

- **Monitoring der Emissionen:** Die Treibhausgasemissionen im Lebensmitteleinkauf werden systematisch erfasst und analysiert (siehe Klimabilanz Scope 3 Emissionen).
- **CO<sub>2</sub>-Deklaration der Hauptmenüs:** Die beiden Menülinien Futura und Classic werden mit einem CO<sub>2</sub>-Fussabdruck ausgewiesen. Diese Kennzeichnung ermöglicht Patientinnen und Patienten sowie unseren Mitarbeitenden, informierte Entscheidungen bei der Menüauswahl zu treffen.
- **Förderung nachhaltiger Menüoptionen:** Die meist fleischlose Menüvariante Futura wird auf der Karte bewusst an erster Stelle aufgeführt.

Diese Massnahmen haben insgesamt dazu geführt, dass die fleischlose Variante Futura häufiger gewählt wurde. Im Zeitraum von Oktober 2023 bis September 2024 stieg der

## Klimawandel und seine Auswirkungen auf die LUKS Gruppe

Die LUKS Gruppe steht zunehmend vor den Herausforderungen, die durch den Klimawandel entstehen. Steigende Temperaturen, häufigere Extremwetterereignisse sowie deren gesundheitliche und infrastrukturelle Folgen erfordern eine strategische Auseinandersetzung mit klimabedingten Risiken und Chancen.

#### Klimarisiken und -chancen der LUKS Gruppe

[TCFD-STR-a](#), [TCFD-STR-b](#)

Die Wirkungen zwischen der LUKS Gruppe und der Umwelt sind wechselseitig: Während die Aktivitäten der LUKS Gruppe, wie der Verbrauch fossiler Energieträger und natürlicher Ressourcen, die Umwelt beeinflussen, ist die Gruppe gleichzeitig erheblichen klimatischen Herausforderungen ausgesetzt. Im Rahmen des Risikomanagementprozesses ([Seite 36](#)) wurden durch interne Expertinnen und Experten aus den verschiedenen Fachbereichen die untenstehenden klimabedingten Risiken und Chancen für die LUKS Gruppe identifiziert.

Diese Risiken und Chancen sind für den langfristigen Geschäftserfolg entscheidend und werden in die strategische Planung und das Risikomanagement integriert. Dabei wird berücksichtigt, über welchen Zeithorizont die jeweiligen Risiken und Chancen relevant werden. Folgende Zeithorizonte wurden dazu definiert:

Kurzfristig: weniger als 1 Jahr  
Mittelfristig: zwischen 1–5 Jahren  
Langfristig: mehr als 5 Jahre

#### Klimarisiken:

- **Extremwetterereignisse:** Hitzeperioden und Unwetter führen zu einer steigenden Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen sowie zu Belastungen für die Infrastruktur (mittel- bis langfristig).
- **Gesundheitsrisiken:** Veränderungen in der Krankheitslast durch neue Erreger und klimabedingte Morbidität erfordern angepasste medizinische Leistungen (mittel- bis langfristig).



Mitarbeitende aus der Gastronomie/Hotellerie bei der Bereitstellung von Verpflegung.

Anteil der Mitarbeitenden, die sich für diese Option entschieden, um etwa 18% im Vergleich zum Vorjahr. Bei den Patientinnen und Patienten lag der Anstieg bei rund 9%.

Besonders klimarelevant sind auch die Massnahmen zur

- **Verringerung von Food Waste:** Im März 2024 wurden wiederum Messungen zur Entwicklung des Food Waste durchgeführt. Im Vergleich zum Jahr 2020 konnten die Lebensmittelabfälle um weitere 13% reduziert werden, im Vergleich zur ersten Messung im 2017 sind es gar deren 55%, was 13.6 Tonnen weniger Abfall im Vergleich zum Referenzjahr 2017 darstellt.



- **Infrastrukturschäden:** Langanhaltende Trockenheit oder Überschwemmungen bedrohen die Versorgungssicherheit, beispielsweise durch Schäden an Energie- und Wassersystemen oder Gebäuden (mittel- bis langfristig).
- **Energiebedarf:** Der steigende Kühlungsbedarf erhöht den Energieverbrauch, insbesondere in Intensivstationen und OP-Sälen (mittel- bis langfristig).
- **Lieferkettenprobleme:** Klimatische Ereignisse können die Verfügbarkeit essenzieller medizinischer Güter beeinträchtigen (mittel- bis langfristig).

#### Klimachancen:

- **Effizienzsteigerung:** Die Nutzung erneuerbarer Energien und Abwärme bietet Einsparpotenziale und reduziert Kosten (langfristig).
- **Nachhaltige Gebäudestrategien:** Modernisierungen und energieeffiziente Neubauten fördern Klimaneutralität und reduzieren Betriebskosten (langfristig).
- **Attraktivität steigern:** Ein klimafreundliches Gastronomieangebot und das Engagement gegen Food Waste erhöhen die Zufriedenheit von Mitarbeitenden, Patientinnen und Patienten (kurz- bis mittelfristig).
- **Strategische Positionierung:** Nachhaltige Unternehmensführung unterstützt die Differenzierung am Markt und die Attraktivität als Arbeitgeber (mittelfristig).

Die LUKS Gruppe sieht diese Herausforderungen als Chance, ihren Beitrag zur Bewältigung der globalen Klimakrise zu leisten und gleichzeitig eine resiliente Gesundheitsversorgung sicherzustellen.

#### Identifikation, Bewertung und Steuerung klimabezogener Risiken sowie deren Integration in das Risk Management

[TCFD-RMA-a](#), [TCFD-RMA-b](#), [TCFD-RMA-c](#)

Die LUKS Gruppe verfügt über ein systematisches Risk Management, das sowohl qualitative als auch quantitative Risiken abdeckt. Jährlich werden unter anderem im Rahmen von semistrukturierten Risikogesprächen mit Kaderperso-

nen aus allen Unternehmensbereichen (je 1–20 Beteiligte/ Interview) Risiken und Chancen anhand von Risikofeldern identifiziert, bewertet und Massnahmen festgelegt. Nachhaltigkeit und historisch HSE (Health, Safety & Environment) sind als Risikofelder erfasst und werden in verschiedenen Dimensionen berücksichtigt. Seit 2020 werden auch Klimarisiken spezifisch erfasst.

Alle Einzelrisiken, einschliesslich derer aus dem Bereich HSE/Nachhaltigkeit, werden im Rahmen des GL-Ausschusses bewertet und konsolidiert (Composite-Betrachtung). Diese konsolidierten Risiken werden anschliessend dem Verwaltungsratsausschuss zur weiteren Bewertung (Risikoaudit) vorgelegt und von diesem geschärft, ergänzt und angepasst.

Für jedes Einzelrisiko definieren die Risikoeigner Bewältigungsmassnahmen. Ein halbjährliches Massnahmencontrolling gewährleistet, dass die geplanten Massnahmen zur Risikominderung oder -vermeidung effektiv und wie vorgesehen umgesetzt werden. So können potenzielle signifikante Abweichungen zwischen den geplanten Massnahmen und der tatsächlichen Umsetzung frühzeitig erkannt und notwendige Änderungen dem Verwaltungsrat berichtet werden.

Jährlich wird ein Risikobericht, inklusive Risikokennzahlen (Aggregation aller Risikodaten) zuhanden des Verwaltungsrates erstellt. Dieser Bericht umfasst die strategischen Risiken wie auch die operativen Risiken sowie geplante Massnahmen. Somit liegen dem Verwaltungsrat als oberstem Organ auch Risiken im Bereich Nachhaltigkeit vor. Damit erhält der Verwaltungsrat eine umfassende Übersicht über alle relevanten Entwicklungen und Ereignisse, um diese in Einklang mit der unternehmerischen Risikoakzeptanz und -tragfähigkeit zu koordinieren.

Beschreibung der Governance-Strukturen für klimabezogene Risiken und Chancen. [↗ siehe allg. Teil Seite 17](#)

## Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

### Relevanz

[GRI 3-3](#)

Der nach wie vor weltweit 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 zum Thema Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft betroffen. Bei der Gebäudeinfrastruktur inklusive 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 zum Beispiel hygienischen Anforderungen, der Wirtschaftlichkeit wie auch den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft ist komplex und aufwendig. Die LUKS Gruppe hat sich strategisch dieser Prüfung in den relevantesten Bereichen verpflichtet und ist bestrebt, jeweils die beste Lösung zu finden.

### Ambition

[GRI 3-3](#)

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

### Massnahmen und Ergebnisse

[GRI 3-3](#)

Im Nachfolgenden werden ausgewählte Massnahmen und Ergebnisse, welche zur Erreichung der Ambition (strategisches Ziel) beitragen, dargestellt. Ein Überblick über die geplanten Massnahmen ist zusätzlich in der [↗ Tabelle Massnahmenübersicht 2025–2027](#) zu finden.

#### *Lean Hospital: Mehr Nachhaltigkeit durch Effizienz*

Die LUKS Gruppe setzt auf das Konzept von Lean Hospital, um Ressourcen effizient zu nutzen und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Lean Hospital bedeutet, durch optimierte Prozesse eine höhere Behandlungsqualität und Patientensicherheit zu gewährleisten und gleichzeitig Verschwendung zu reduzieren.

2022 hat die LUKS Gruppe ein umfassendes Lean-Ausbildungsprogramm eingeführt, um die Prinzipien des Lean Hospital in der gesamten Organisation zu verankern. Bis Ende 2024 wurden mehr als 770 Personen geschult, darunter Führungskräfte, Fachkräfte und Auszubildende. Alle Schulungen sind seit Januar 2024 von der FMH anerkannt.

Lean-Projekte werden interprofessionell umgesetzt, um relevante Schnittstellen einzubeziehen. Ein Beispiel ist das Projekt Lean@Kinderchirurgie, dessen Erfolge messbar sind: Innerhalb von 11 Monaten nach der Implementierung konnten 2923 Arbeitsstunden eingespart werden, die Mitarbeiterzufriedenheit um 25% gesteigert und die Patientenorientierung deutlich verbessert werden. Ähnliche Transformationsprojekte werden bis 2025 in der Pädiatrie und in weiteren unternehmensweiten Bereichen umgesetzt.

Die kontinuierliche Reifegradbewertung und der Einsatz von Kaizen-Boards (Erweiterung von 100 im Jahr 2022 auf über 160 im Jahr 2024) fördern den Fortschritt. Die Lean Academy (internes Weiterbildungsprogramm) und die interprofessionelle Zusammenarbeit sind Schlüssel zur langfristigen Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Nachhaltigkeit der LUKS Gruppe.

**Virtuelle Einblicke in den Neubau des Spitals Wolhusen**  
Für die Planung des Neubaus des Spitals Wolhusen setzte die LUKS Gruppe auf modernste Technologie: Mithilfe von Virtual-Reality-Brillen können künftige Betriebsabläufe und Raumkonzepte realitätsnah simuliert werden. Diese innovative Herangehensweise ermöglicht es, Planungsprozesse effizient zu gestalten, potenzielle Herausforderungen frühzeitig zu identifizieren und den Bau optimal an die zukünftigen Bedürfnisse von Patientinnen, Patienten, Mitarbeitenden und weiteren Partnern anzupassen. Die virtuelle Planung fördert unter anderem auch eine nachhaltigere Ressourcennutzung.

Das LUKS sucht aktiv nach innovativen Ansätzen, um Abfälle und Ressourcenverbrauch zu reduzieren. In enger Zusammenarbeit mit Lieferanten wird im Rahmen von Jahresgesprächen regelmässig der Fokus auf nachhaltige Lösungen gelegt. Beispielsweise wird derzeit die Einführung leichterer und ressourcenschonender OP-Mäntel getestet. Parallel dazu setzt sich die LUKS Gruppe für eine Modernisierung der Gebrauchsanweisungen ein, um Abfall zu reduzieren – etwa durch den Einsatz von QR-Tags oder 2D-Barcodes. Diese Ansätze stossen zunehmend auf politisches und regulatorisches Interesse und könnten mittelfristig branchenweite Veränderungen anstossen.

**Medizinische Materialien und Instrumente**

Die LUKS Gruppe ist im medizinischen Bereich verschiedentlich auf Einwegmaterialien angewiesen, insbesondere aufgrund der hohen hygienischen Standards und deren Bedeutung für die Patientensicherheit. Dieser Bedarf steht jedoch in Teilen im Spannungsfeld zu Nachhaltigkeitsaspekten. Die Patientensicherheit ist und bleibt der zentrale Entscheidungsfaktor, ergänzend dazu gewinnt die Nachhaltigkeit an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund gilt es die Vor- und Nachteile von Einweg im Vergleich zu Mehrwegartikel kritisch abzuwägen, möglicherweise neue Varianten zu prüfen und den allfälligen Zielkonflikt bestmöglich zu lösen.

**Zentraler Einkauf und Standardisierung**

Durch eine Zentralisierung des Einkaufs und Zentrallagers, insbesondere der medizinischen Verbrauchs- und Hilfsmaterialien der Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen und seit 2024 des Spitals Nidwalden, 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 beziehungsweise 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.

**Angefallener Abfall am LUKS in Tonnen**

GRI 306-3

	2021	2022	2023	2024
<b>Gesamtgewicht des angefallenen Abfalls</b>	1594	1621	1608	1829
Kehricht	950	947	945	1 061
Akten	101	109	98	87
Sonderabfall	232	232	215	272
Übrige Entsorgungen (PET)	19	19	21	21
Altpapier, Karton	154	154	162	186
Holz/Grüngut/Alteisen/Bauschutt	138	160	151	202

Übersicht des angefallenen Abfalls am LUKS (Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, ab 2024 neu inkl. SpiNW) in Tonnen.

**Entsorgung**

GRI 306-1, 306-2

**Entsorgungskonzept und Abfallmanagement der LUKS Gruppe**

Die LUKS Gruppe legt grossen Wert auf eine umweltgerechte und gesetzeskonforme Entsorgung von Abfällen. Besonders bei medizinischen Abfällen wie Altmedikamenten oder infektiösen Materialien sowie bei Sonderabfällen wie Laborproben ist die Entsorgung von zentraler Bedeutung. Diese Abfälle bergen potenziell erhebliche Risiken für Mensch und Umwelt und unterliegen strengen gesetzlichen Anforderungen.

Um die Entsorgung in den Spitälern weiterhin effizient und sicher zu gestalten, hat das LUKS ein umfassendes Entsorgungskonzept entwickelt. Dieses umfasst vier Hauptkategorien: medizinische Abfälle, andere Sonderabfälle, kontrollpflichtige Abfälle und Siedlungsabfälle. Für jede dieser Kategorien wurden spezifische Entsorgungsleitfäden definiert, die eine sachgerechte und standardisierte Entsorgung gewährleisten. So werden die Umweltbelastungen minimiert und gleichzeitig die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden geschützt.

Ein wesentlicher Bestandteil des Entsorgungskonzepts ist die Förderung der Kreislaufwirtschaft. Durch Abfallvermeidung und -trennung, Recycling und Wiederverwertung wird der Ressourcenverbrauch optimiert. Besonders hervorzuheben ist die Wiederaufbereitung von Operations- und Sterilbesteck, die überwiegend durch die SteriLog AG erfolgt. Dies trägt zur Reduktion von Abfallmengen und zu einer höheren Ressourceneffizienz bei.

Die LUKS Gruppe befolgt in der Entsorgung strikte gesetzliche Vorgaben gemäss dem Schweizer Umweltschutzgesetz (USG) und der Verordnung über den Verkehr mit Abfällen (VeVA). Für Sonderabfälle, wie sie in der medizinischen Versorgung und Forschung anfallen, werden besondere Sicherheitsmassnahmen getroffen. Die Abfallmengen und die Anteile der Abfallfraktionen werden kontinuierlich erfasst und überwacht, um die Entwicklung und die Auswirkungen der ergriffenen Massnahmen zu bewerten.

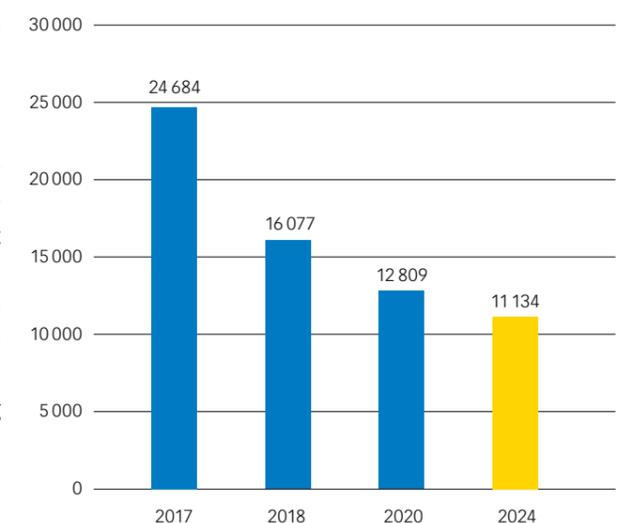
Der mengenmässig grösste Anteil der Abfälle, die in der LUKS Gruppe entstehen, sind Siedlungsabfälle, die über die regulären Entsorgungswege abgeführt werden können. Die übrigen Abfallkategorien, mit Ausnahme der Sonderabfälle, werden grösstenteils recycelt und wieder in den Stoffkreislauf integriert. Sonderabfälle werden gemäss den gesetzlichen Bestimmungen verbrannt oder auf materialspezifische Weise entsorgt.

**Gastronomie**

**Gastronomie – Ressourceneffizienz und Abfallvermeidung in der LUKS-Verpflegung**

Eine gesunde und genussvolle Verpflegung der Patientinnen und Patienten, Mitarbeitenden und Gäste des LUKS erfordert einen hohen Ressourceneinsatz, insbesondere in den Bereichen Lebensmittel, Wasser, Strom und Geschirr [↗ siehe auch Kapitel Klimawandel und Energie](#). Zur Reduktion von Lebensmittelabfällen hat das LUKS bereits vor Jahren umfassende Massnahmen eingeführt. Ein zentraler Ansatzpunkt ist die individuelle Anpassung von Portionsgrössen und Menüauswahl für Patientinnen und Patienten, um Abfälle durch nicht benötigte Mahlzeiten oder Komponenten zu vermeiden. Darüber hinaus werden die

**Entwicklung Food Waste (Kilogramm pro Jahr)**





Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmässig geschult, um eine bedarfsgerechte Bestellung zu gewährleisten und die Verwertung von Resten und Überproduktionen zu optimieren. Im Jahr 2024 wurden erneut Food-Waste-Messungen durchgeführt, welche ergaben, dass mit diesen gezielten Massnahmen im Vergleich zu 2017 die Lebensmittelabfälle um fast 55% reduziert werden konnten.

Neben der Vermeidung von Lebensmittelabfällen hat das LUKS auch Massnahmen ergriffen, um den CO<sub>2</sub>-Fussabdruck der Verpflegung zu reduzieren. Dazu gehört der vermehrte Einsatz von vegetarischen und lokalen Produkten, die häufig einen geringeren CO<sub>2</sub>-Ausstoss verursachen. Darüber hinaus wurden im Jahr 2024 neue Initiativen zur weiteren Steigerung der Ressourceneffizienz umgesetzt. So wurden Pfannen, die in der Vergangenheit regelmässig ausgetauscht wurden, mit ressourcenschonenden Neubeschichtungen versehen, welche zudem regional und sozial inklusiv produziert wurden. Darüber hinaus wurden Prozessoptimierungen wie Waste Walks und Lean-Methoden wie Kaizen und 5S<sup>16</sup> eingeführt, um Abfall und Verschwendung entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu minimieren. Ein Schwerpunkt für das nächste Berichtsjahr wird eine Reduzierung des Einsatzes auch von Fleischersatzprodukten in den Menülinien Futura und Classic sein, wodurch sowohl der CO<sub>2</sub>-Ausstoss reduziert als auch die Beschaffungskosten weiter optimiert werden können.

#### Gebäude und Infrastruktur

Die LUKS Gruppe verfügt über mehrere Standorte mit einer Vielzahl von Gebäuden und Einrichtungen, was periodisch Instandhaltungen, Reparaturen oder Renovationen nach 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.

Wann immer möglich sollen bei den Neubauten 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.

#### Green Bond ermöglicht nachhaltigen Neubau

Das LUKS hat im Juni 2024 erfolgreich eine grüne Anleihe (Green Bond)<sup>17</sup> in Höhe von 150 Millionen Schweizer Franken emittiert. Die Mittel fliessen in den Neubau des Kinderspitals und der Frauenklinik, der konsequent im Minergie-P-Eco-Standard umgesetzt wird. Dieses nachhaltige Projekt stärkt die medizinische Versorgung der Region und setzt einen neuen Standard für Energieeffizienz im Gesundheitswesen. Besonders hervorzuheben sind die umweltfreundliche Bauweise und der Energieverbund, der mit 270 Erdsonden eine fossilfreie Energieversorgung sicherstellt.

<sup>16</sup> Mit der 5S-Methode wird der Arbeitsplatz in fünf Schritten optimal gestaltet: Sortieren, Systematisieren, Sauberhalten, Standardisieren und Selbstdisziplin  
<sup>17</sup> Ein Green Bond ist eine Anleihe am Finanzmarkt, die speziell zur Finanzierung umweltfreundlicher Projekte verwendet wird. Die Mittel sind zweckgebunden und müssen nach den Green Bond Principles eingesetzt werden. Dadurch wird sichergestellt, dass die finanzierten Projekte tatsächlich einen positiven ökologischen Nutzen haben.

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

### Relevanz

GRI 3-3

Im Schweizer Gesundheitswesen fehlt es wie in diversen anderen Branchen an qualifizierten Fachkräften, was zu spürbaren Kapazitätsengpässen führt. Die LUKS Gruppe begegnet dieser Herausforderung aktiv und positioniert sich als attraktive Arbeitgeberin, um sowohl neue Talente zu gewinnen als auch bestehende Mitarbeitende langfristig zu binden. Die modernen Arbeitsbedingungen umfassen flexible Arbeitszeitmodelle, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Massnahmen zur Gesundheitsförderung. Für den erfolgreichen Betrieb eines Spitals sind engagierte Mitarbeitende aus allen Bereichen unverzichtbar. Ihre Motivation und Zufriedenheit wirken sich unmittelbar unter anderem auf die Qualität der Patientenversorgung aus. Im anspruchsvollen 24-Stunden-Betrieb des Gesundheitswesens ist es deshalb entscheidend, zeitgemässe Arbeitszeitmodelle sowie den Schutz vor gesundheitlichen Belastungen sicherzustellen. Auch der Arbeitsinhalt, der Teamspirit und die Führungs- und Unternehmenskultur tragen zu einem attraktiven Arbeitsalltag bei.



Weiterbildung ist auch in den Arbeitsalltag integriert.

### 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. Ein Überblick über die geplanten Massnahmen zur Erreichung der Ambition (strategisches Ziel) ist zusätzlich in der [Tabelle Massnahmenübersicht 2025–2027](#) zu finden. Gemäss Ranking der Handelszeitung 2025 gehört das LUKS zu den 250 besten Arbeitgebern der Schweiz.

#### 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 gemeinsam mit den Sozialpartnern einen umfassenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) erarbeitet. Nach deutlicher Annahme der Mitarbeitenden trat dieser am 01.07.2022 in Kraft.

#### Mitwirkungsvereinbarung

Die Organisation und Funktion der Personalkommission (PEKO) des LUKS sind in einer Mitwirkungsvereinbarung geregelt. Die PEKO vertritt intern die Interessen der Mitar-

beitenden gegenüber dem LUKS als Arbeitgeberin und fördert insbesondere auch den Austausch zwischen dem Personal und den leitenden Organen.

#### **Anstellungsbedingungen und Magnet LUKS Gruppe**

Zur Optimierung der Arbeitsbedingungen hat sich die LUKS Gruppe stark engagiert und grosse Investitionen getätigt. Mit dem Programm «Magnet LUKS Gruppe – Spitäler mit Anziehungskraft» [Link](#) wurden seit 2022 zahlreiche Massnahmen umgesetzt wie Zeitgutschriften für Nachtdienste, erhöhte Schichtzulagen, ein erweitertes Weiterbildungsbudget, die Möglichkeit zum Ferienkauf und die Einführung von «Silver Experts»<sup>18</sup>. Das Spital Nidwalden hat 2024 Teile der Magnet-Initiative ebenfalls übernommen und eingeführt. Die Magnetmassnahmen zeigen beispielsweise Wirkung, indem Stellen gut besetzt, in der Ausbildung viele Studierende gewonnen und die Fluktuation niedrig gehalten werden konnten. Im Jahr 2024 zählte das LUKS 287 HF-Studierende in den Berufen Pflegefachfrau/-mann, Biomedizinische/r Analytiker/in, Fachfrau/Fachmann für medizinisch-technische Radiologie, Fachfrau/Fachmann Operationstechnik, Orthoptist/in, Rettungssanitäter/in (2023: 254). Hinzu kommen 24 Studierende HF Pflege am Spital Nidwalden.

Ergänzend zu den guten Rahmenbedingungen will das LUKS auch in ein gutes Betriebsklima investieren und hat dazu im Jahr 2024 «LUKS Connect» ins Leben gerufen. Diese Plattform soll die interdisziplinäre und interprofessionelle Zusammenarbeit stärken. Dazu wurde in einem interdisziplinären Setting von Pflege und Arztdienst die psychologische Sicherheit thematisiert, eine Grundlage für offene Kommunikation und optimale Zusammenarbeit. «Damit wir den zukünftigen Herausforderungen im Gesundheitswesen begegnen können, ist es wichtig, dass wir die interdisziplinäre und interprofessionelle Zusammenarbeit weiter stärken», so Michael Döring, Leiter Pflege und Soziales.

Zu den besonderen Arbeitsbedingungen am LUKS gehören auch flexible Arbeitsmodelle, Laufbahnkonzepte, Weiterbildungsangebote, die Möglichkeit, möblierte Personal-

«Damit wir den zukünftigen Herausforderungen im Gesundheitswesen begegnen können, ist es wichtig, dass wir die interdisziplinäre und interprofessionelle Zusammenarbeit weiter stärken.»

**Michael Döring**, Leiter Pflege und Soziales

unterkünfte zu mieten, und ein vielfältiges, preiswertes Gastronomieangebot. Die Mitarbeitenden profitieren von attraktiven Lohnnebenleistungen sowie vorteilhaften Sozialversicherungs- und Vorsorgelösungen.

#### **Überarbeitetes Vergütungsmodell für die dem GAV unterstellten Mitarbeitenden**

Das vor über 20 Jahren entwickelte Lohnsystem wird im Rahmen eines Projekts überarbeitet und an die veränderten Rahmenbedingungen und Bedürfnisse angepasst (beispielsweise an die Veränderungen in der Bildungslandschaft und im Arbeitsmarkt). Die Überarbeitung soll fortschrittliche Anstellungsbedingungen und ein marktgerechtes Lohnsystem mit Perspektiven unter Berücksichtigung der finanziellen Rahmenbedingungen fördern und damit die Arbeitsmarktposition stärken. Vertretungen der verschiedenen Berufsgruppen sind aktiv einbezogen im Projekt und die Mitarbeitenden, Führungskräfte sowie die Personalverbände werden regelmässig über den Projektstand informiert.

#### **Funktionszulage für Berufs- und Praxisbildende**

Die Funktionszulage für Berufs- und Praxisbildende sowie Ausbildungsverantwortliche wurde erhöht, um die Attraktivität dieser Funktionen zu steigern und die Ausbildung des Nachwuchses zu fördern. Ab Frühjahr 2025 gelten neue, höhere Zulagen für alle anspruchsberechtigten Mitarbeitenden.

#### **Employer Branding**

Aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs ist es der LUKS Gruppe ein Anliegen, sich als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren und sichtbar zu sein, um geeignete Talente



Interdisziplinäre Zusammenarbeit als Schlüsselement in der modernen medizinischen Versorgung.

#### **Integrales Kapazitätsmanagement – Pilotprojekt LUKS Sursee**

Zur optimalen Nutzung der vorhandenen Ressourcen innerhalb der LUKS Gruppe wird ein gruppenweites Kapazitäts- und Patientenressourcenmanagement mit standortübergreifender Koordination geschaffen. Am Standort Sursee werden derzeit erste Erfahrungen gesammelt. Aufgrund der Erkenntnisse des Pilotprojekts erfolgt die weitere Einführung des integralen Kapazitätsmanagements als gruppenweites Programm.

#### **Monitoring**

[GRI 401-1](#)

zu gewinnen und zu halten. Zu diesem Zweck wurde im Jahr 2024 der Fachbereich Employer Branding im LUKS HR aufgebaut. In einem partizipativen Prozess mit Vertreterinnen und Vertretern aus verschiedenen Fachbereichen soll eine Employer-Branding-Strategie erarbeitet werden, um bei den relevanten Berufsgruppen als Employer of Choice wahrgenommen zu werden. Ergänzend zur Strategie werden die Kontaktpunkte der Mitarbeitenden entlang der Employee Journey optimiert. Die Umsetzung der Employer-Branding-Strategie soll sich in einer steigenden Anzahl qualitativ hochwertiger Bewerbungen für schwer zu besetzende Stellen und in einer höheren Loyalität der bestehenden Fachkräfte niederschlagen.

#### **Innovatives Arbeitsmodell «Unit-Modell» in der Pflege**

Neben den Anstellungsbedingungen wird auch die Arbeitsorganisation laufend weiterentwickelt. Derzeit wird ein Stationsmodell erprobt mit dem Ziel, die Pflegefachpersonen von administrativer Arbeit zu entlasten, die Anzahl Ansprechpersonen für die Patientinnen und Patienten zu reduzieren und die Pflegequalität weiter zu verbessern. Das Modell soll die Attraktivität des Pflegeberufs steigern. Das Projekt wird durch eine Studie der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) begleitet und systematisch evaluiert.

Die Wirkungen der Aktivitäten und Massnahmen der LUKS Gruppe werden in der Regel alle zweieinhalb Jahre in einer umfassenden Mitarbeitendenbefragung mit einem externen Partner evaluiert. Im Fokus stehen dabei die Bewertung der Struktur und Kultur der LUKS Gruppe, die Führungsqualität, die Attraktivität als Arbeitgeber, die allgemeine Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie ihr Commitment. Die Ergebnisse bieten eine wertvolle Grundlage für den Dialog mit den Mitarbeitenden und die kontinuierliche Weiterentwicklung des Unternehmens. Die letzte Befragung fand im Jahr 2023 statt.

Die Fluktuation beträgt 10% [detaillierte Daten im Anhang](#) und liegt damit im schweizerischen Vergleich unter dem Durchschnitt<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> Weiterbeschäftigung von Fachpersonen über das offizielle Rentenalter hinaus.

<sup>19</sup> 15–17% gemäss Swiss HR Benchmark 2022 (Industrie, Gesundheits- und Sozialwesen, IT und Telekommunikation, Unternehmensdienstleistungen)

## Gleichstellung und Inklusion

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

Im Jahr 2023 hat das LUKS eine Lohngleichheitsanalyse gemäss dem revidierten Gleichstellungsgesetz durchgeführt (nächste Durchführung ist im Jahr 2025 vorgesehen). Die unabhängige Wirtschaftsprüfung hat keine Abweichungen von den Anforderungen festgestellt. Gleichzeitig hat das LUKS die jährliche Prüfung für das SQS-Zertifikat «Fair Compensation» für Lohngerechtigkeit 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 2024, dass am LUKS keine geschlechterdiskriminierende Vergütungspraxis zur Anwendung kommt.

Daten zur Elternzeit wurden im Jahr 2023 erstmalig erhoben. Im Jahr 2024 nahmen insgesamt 298 Mitarbeitende der LUKS Gruppe Elternzeit in Anspruch, darunter 231 Frauen und 67 Männer. Die Rückkehrquote nach der 2023 angetretenen Elternzeit betrug 94% bei den Frauen, 100% bei den Männern. Diese Zahlen verdeutlichen das Engagement des LUKS für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

## Aus-, Weiter- und Fortbildung

[GRI 404-2, 404-3](#)

### Lehr- und Forschungsspital

Das LUKS ist ein universitäres Lehr- und Forschungsspital. Entsprechend seiner Verpflichtung durch den Gesetzgeber sowie im Einklang mit dem Leistungsauftrag, der Leistungsvereinbarung und der Eignerstrategie ist das LUKS aktiv in der Aus-, Weiter- und Fortbildung des medizinischen Personals. Das LUKS ist der grösste Partner im Rahmen des Joint Medical Masters der Universität Luzern (in Zusammenarbeit mit der Universität Zürich) in der praktischen Ausbildung von angehenden Ärztinnen und Ärzten (Stand 2024: 505 Assistenzärztinnen und -ärzte an der LUKS Gruppe). 2024 wurde ein neuer Rahmenvertrag zwischen der Universität Luzern und dem LUKS abgeschlossen zur weiteren Stärkung der langjährigen Zusammenarbeit in Lehre und Forschung. Der Vertrag fördert die wissenschaftliche Weiterentwicklung, sichert die hohe medizinische Versorgungsqualität und umfasst auch die Bereitstellung von Räumen und Einrichtungen wie dem «Skills Lab» für das Training praktischer klinischer Fähigkeiten und innovativer Verfahren.



Prof. Dr. Bernhard Rütsche, Prof. Dr. Stefan Boes, Dr. Ulrich Fricker, Prof. Dr. Martin Hartmann, Prof. Dr. med. Katrin Hoffmann, Benno Fuchs und Prof. Dr. med. Reto Babst (v. l.) anlässlich der Vertragsunterzeichnung.

### Weiterbildungsangebote

Allen Mitarbeitenden steht ein breites internes Bildungsprogramm offen. Die Bedürfnisse und Schwerpunkte der Mitarbeitenden werden mit den Führungskräften besprochen. Das Angebot wird regelmässig an die Unternehmensstrategie angepasst und durch Rückmeldungen der Mitarbeitenden erweitert. Neben fachlichen Themen umfassen die internen Seminare auch Bereiche wie Kommunikation, Führung und den Umgang mit eigenen Ressourcen. Darüber hinaus sind externe Weiterbildungen möglich, die finanziell und/oder zeitlich unterstützt werden.

Seit 2024 wird von der Hochschule Luzern erstmals ein verkürzter und berufsbegleitender Bachelorstudiengang in Pflege für Pflegende mit HF-Diplom angeboten. Zehn LUKS-Mitarbeitende gehören zu den ersten Studierenden, die diesen Studiengang absolvieren.

Auf Anfang 2025 wird am LUKS ein Learning Management System eingeführt mit dem Ziel, alle Lernangebote im LUKS für alle Mitarbeitenden noch besser sichtbar und zugänglich zu machen, Lernziele und -fortschritte einzusehen und die Schulungs- beziehungsweise Ausbildungspflichten zu überwachen. Schulungen und E-Learnings sind zentral zugänglich und können zeitunabhängig absolviert werden. Dieses System unterstützt das individuelle Lernen und den steigenden Lernbedarf.

### Lernende

Die LUKS Gruppe bietet in 16 Berufen Lehrstellen (Sekundarstufe 2) an und ermöglicht den Auszubildenden Zugang zu einem breiten internen und externen Bildungsangebot. Ziel ist es, sie langfristig im Beruf zu halten und ihnen eine Perspektive im LUKS zu bieten.

### Wesentlicher Beitrag der LUKS Gruppe zur Aus- und Weiterbildung

Mit ihrer Bildungsstrategie und ihren Aktivitäten in der Forschung und Lehre leistet die LUKS Gruppe einen wesentlichen Beitrag zur Aus- und Weiterbildung in der Gesellschaft. Als bedeutende Ausbilderin von Fachkräften spielt die LUKS Gruppe eine zentrale Rolle bei der Deckung des wachsenden Bedarfs an qualifiziertem Personal auf regionaler und nationaler Ebene. Im Berichtsjahr investierte die LUKS Gruppe durchschnittlich etwa 21 Stunden pro Mitarbeitende/n<sup>20</sup> in die Weiterbildung. Eine detaillierte Auswertung der Ausbildungsstunden ist im [Anhang Seite 68](#) ersichtlich.

Ein besonderer Fokus liegt auch auf der Förderung von Auszubildenden in den verschiedenen an der LUKS Gruppe tätigen Berufsfeldern. 2024 beschäftigte die LUKS Gruppe 914 Lernende und Praktikantinnen und Praktikanten<sup>21</sup> sowie 505 Assistenzärztinnen und -ärzte (weitere Daten dazu siehe [GRI-Index](#)). Ergänzend zur ärztlichen Ausbildung werden angehende Fachkräfte in 29 Berufsfeldern ausgebildet.<sup>22</sup>

Die Mitarbeitenden der LUKS Gruppe sollen sich nicht nur durch Weiterbildungen, sondern auch im Rahmen ihrer täglichen Aufgaben weiterentwickeln können. Die Weiterentwicklung sowie die Leistungsbeurteilung werden mindestens einmal jährlich in Mitarbeitendengesprächen besprochen und die Entwicklung im Sinne der Mitarbeitenden und des Unternehmens gesteuert. Im Berichtsjahr haben 96% der Angestellten eine solche Beurteilung erhalten.

<sup>20</sup> Enthält nur die im Zeiterfassungssystem erfassten Weiterbildungsstunden. Alle externen Weiterbildungen ausserhalb der Arbeitstage (teilfinanziert durch das LUKS) und interne Weiterbildungen unter vier Stunden sind nicht erfasst.

<sup>21</sup> Nachdiplomstudierende und Supportfunktionen in Weiterbildung sind hier nicht inkludiert.

<sup>22</sup> Sekundarstufe 2: 16 Lehrberufe; Tertiärstufe: 14 Berufe HF, FH und NDS HF.



# Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

## Relevanz

GRI 3-3

Die Mitarbeitenden im Gesundheitswesen leisten täglich einen wertvollen Beitrag zur Gesundheit und zum Wohlbefinden der Patientinnen und Patienten. Damit sie diese Aufgabe langfristig erfolgreich erfüllen können, ist ihre eigene Gesundheit von zentraler Bedeutung. Auch angesichts des Fachkräftemangels ist es wichtig, Absenzen zu minimieren. Der Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit haben deshalb in der LUKS Gruppe einen sehr hohen Stellenwert. Aus diesem Grund wird die Gesundheit der Mitarbeitenden auch aktiv gefördert. Alle Angebote und Massnahmen werden im Betrieblichen Gesundheitsmanagement koordiniert und aufeinander abgestimmt. Des Weiteren ist das Ziel, bei einer Verschlechterung des physischen oder psychischen Wohlbefindens rasch und zielgerichtet zu reagieren. Innerhalb der LUKS Gruppe stehen Beratungsangebote zur Verfügung und die professionelle Betreuung, zum Beispiel durch den personalärztlichen Dienst, ist gewährleistet. Relevant ist auch der Schutz der Mitarbeitenden vor Gefahren im Arbeitsalltag. Dazu gehören der Infektionsschutz, der Strahlenschutz sowie der Schutz vor physischen und psychischen Gefahren. Ein besonderes Augenmerk gilt der Zunahme von Aggression und Gewalt in den Notfallstationen. Die LUKS Gruppe nimmt dieses Thema sehr ernst und verfolgt eine Nulltoleranz-Politik. Übergriffe auf die Mitarbeitenden werden ausnahmslos strafrechtlich verfolgt.



Arbeitssituationen am LUKS.

## Ambition

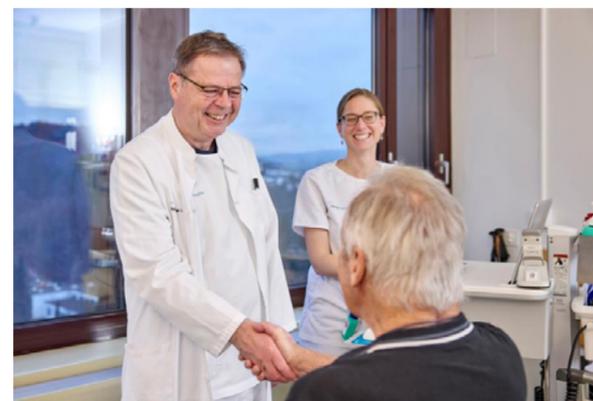
GRI 3-3

Gesunde, engagierte und verantwortungsvolle Mitarbeitende.

## Massnahmen und Ergebnisse

GRI 3-3

Ein Überblick über die geplanten Massnahmen zur Erreichung der Ambition (strategisches Ziel) ist in der [Tabelle Massnahmenübersicht 2025–2027](#) zu finden. 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.



## Betriebliches Gesundheitsmanagement

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-8

Für ein gesundes Unternehmen braucht die LUKS Gruppe gesunde Mitarbeitende. Im Jahr 2024 wurden ein umfassendes Konzept für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) am LUKS und dessen Umsetzung genehmigt. Damit sollen die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden noch aktiver gefördert, langfristig gewährleistet und die Ressourcen der Mitarbeitenden weiter gestärkt werden. Unter dem Motto «Heb der Sorg!» werden systematisch Massnahmen zur Gesundheitsförderung, Arbeitssicherheit und zum Absenzenmanagement geplant, umgesetzt und evaluiert. Zu diesem Zweck wurden im Jahr 2024 eine Projektleitungsstelle BGM geschaffen sowie eine BGM-Steuergruppe und ein Sounding Board aufgebaut. 2025 werden die Arbeiten fortgesetzt und ein Schwerpunkt auf die Bekanntmachung gelegt. Im Spital Nidwalden wurde das Angebot im Rahmen des BGM durch eine interdisziplinäre Fachgruppe weiterentwickelt und ausgebaut. Das Angebot wurde mittels einer Umfrage evaluiert, wobei 87% mit den angebotenen Aktivitäten zufrieden oder sehr zufrieden sind (Teilnahmequote 20%). Die Umfrage zeigt ein starkes Interesse an Angeboten in den Bereichen Sport, Entspannung und psychische Gesundheit. Auch für 2025 plant das Spital Nidwalden ein vielfältiges, auf die Bedürfnisse abgestimmtes Angebot.

Übergeordnet wurde die Fachkommission Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Fako ASGS) zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eingesetzt. Die Fachkommission überwacht nicht nur die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden, sondern unterstützt auch präventive Massnahmen in diesen Bereichen. Für das Jahr 2025 ist die Einführung von Bereichssicherheitsverantwortlichen vorgesehen, die eng mit der Fako ASGS und dem Sicherheitskoordinator zusammenarbeiten. Sie bilden eine wichtige Schnittstelle zu den Mitarbeitenden der jeweiligen Fachbereiche und tragen dazu bei, allfällige Mängel frühzeitig zu erkennen und zu beheben. Zudem wird ein neues E-Learning-Modul entwickelt, um neue



Benjamin Jenny, Projektleiter des betrieblichen Gesundheitsmanagements, fährt mit dem Velo zur Arbeit.

Mitarbeitende umfassend in den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu schulen.

Im Gesundheitswesen gelten hohe Anforderungen an die Prävention und den Schutz der Mitarbeitenden. Das LUKS identifiziert regelmässig potenzielle Risiken und implementiert präventive Schutzmassnahmen sowie Betreuungsangebote. So gibt es Abklärungen und Umsetzungen des Immunitätsschutzes (Impfungen), Schulungen zur Prävention von Hautkrankheiten oder eine ärztliche 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 (beispielsweise Zytostatika in der Onkologie) wird durch regelmässige Fortbildungen sowie Testsimulationen von Zwischenfällen geübt.

Weitere Massnahmen umfassen unter anderem Eignungsabklärungen für Nacharbeit sowie spezifische Risikoanalysen für schwangere Mitarbeiterinnen. Darüber hinaus werden die Kliniken und Abteilungen in Fragen der Arbeitsplatzbeurteilung und persönlichen Schutzausrüstung beraten und unterstützt (beispielsweise 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 zahlreichen Massnahmen, die das LUKS ergreift, um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten, ist die Arbeit im Spital mit Risiken verbunden. So kommen die Angestellten bei ihrer Arbeit mit verschiedenen potenziell ansteckenden Krankheiten in Kontakt, was im Berichtsjahr zu 477 Expositionen (Stichverletzungen und Infektionskontakte) geführt hat (2023: 386), glücklicherweise ohne dadurch entstandene Erkrankungen. Berufserkrankungen im eigentlichen Sinne gab es im Berichtsjahr deren 2 (2023: 4).

Im Jahr 2024 wurden insgesamt 513 Berufsunfälle registriert (2023: 553). Davon sind 451 als Bagatellunfälle (2023: 488) einzustufen (keine Arbeitsunfähigkeit) und 62 führten zu einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit (2023: 58).

Zum Monitoring der Luftqualität und zu Präventionszwecken erhebt das LUKS jährlich die potenziell schädlichen Luftemissionen, die im Spitalbetrieb entstehen können [↗ siehe Anhang VOC-Emissionen](#).

#### **Strahlenschutz**

Der Strahlenschutz hat am LUKS einen hohen Stellenwert. Das LUKS verfügt über die Fachstelle für Medizinphysik und Strahlenschutz sowie Strahlenschutz-Sachverständige auf Abteilungsebene. Die beruflich strahlenexponierten Mitarbeitenden werden gemäss den Vorgaben des BAG dosimetriert. Im Rahmen der «EuroSafe Imaging Star»-Kampagne der Europäischen Gesellschaft für Radiologie erhielt das Luzerner Kantonsspital im Jahr 2023 das Strahlensicherheits-Zertifikat und wurde mit dem Maximum von fünf Sternen Premium ausgezeichnet. Diese

Auszeichnung bescheinigt dem LUKS ein vorbildliches Verhalten in Bezug auf den Strahlenschutz. Die Fachstelle für Medizinphysik und Strahlenschutz stellt für Mitarbeitende eine grosse Auswahl an E-Learning-Modulen zur Verfügung und führt auf Anfrage auch klinikspezifische Präsenzs Schulungen durch.

#### **Psychische Belastungen**

##### [GRI 403-6](#)

Psychische Belastungen im beruflichen und privaten Umfeld nehmen zu und stellen eine wachsende Herausforderung dar. Um dem entgegenzuwirken, bietet das LUKS seinen Mitarbeitenden, deren Angehörigen sowie pensionierten Mitarbeitenden seit 2024 ein neues Beratungsangebot seitens betrieblichen Gesundheitsmanagements und personalärztlichen Dienstes zu mentaler Gesundheit an. Bei Bedarf wird zeitnah ein Therapieplatz vermittelt. Ergänzend dazu werden je nach Situation die Beratungen hausintern oder mit externen Psychotherapeutinnen und -therapeuten koordiniert, die bei der Bewältigung von arbeits- und lebensbezogenen Problemen helfen. Die Themen sind vielfältig und umfassen unter anderem:

- Gesundheitliche Anliegen: Stress, psychische und physische Belastungen, Sucht
- Arbeitsplatzbezogene Themen: Konflikte, Mobbing, sexuelle Belästigung
- Persönliche Herausforderungen: Trennung, Erziehungsfrage, häusliche Gewalt, berufliche Neuorientierung
- Finanzielle Themen: Budgetberatung, Sozialzulagen, Lohnvorbezug
- Koordination von Arbeitsversuchen: Zusammenarbeit mit externen Institutionen
- Sozialversicherungen: Fragen zu IV, AHV, EL und Krankenkasse

In der LUKS Gruppe wird ein Arbeitsumfeld gefördert, in dem auf die eigene psychische Gesundheit und auf die der Kolleginnen und Kollegen geachtet wird. Dazu wurde im

Jahr 2024 beispielsweise eine Aktionswoche unter dem Motto «Lueg der guet» durchgeführt.

#### **Gesundheitsförderung**

##### [GRI 403-6](#)

Das LUKS engagiert sich mit vielfältigen Projekten für die Gesundheit seiner Mitarbeitenden: Neben Sportangeboten gehören dazu Rauchtewöhnungskurse, die Aktion «Bike to Work», eine Aktionswoche zur psychischen Gesundheit, ein ausgewogenes Verpflegungsangebot und verschiedene Weiterbildungsangebote.

Die Weiterbildungsangebote umfassen Themen wie Resilienz, Achtsamkeit, Stressbewältigung, Burnout-Prävention und Positive Psychologie. Das Thema Resilienz wurde 2024 in das Führungskräfteentwicklungsprogramm aufgenommen und die neuen Führungskräfte setzen sich während eines ganzen Tages mit ihren eigenen Ressourcen und den Ressourcen der Mitarbeitenden auseinander. Zudem wurde 2024 ein neues Angebot zur Unterstützung der Selbstregulation und Resilienz für alle Mitarbeitenden in das interne Weiterbildungsangebot aufgenommen.

Im Jahr 2024 wurde zudem ein Sportangebot in Wolhusen aufgebaut und die Kampagne «Bike to Work» evaluiert. Die Ergebnisse fliessen in die Planung fürs Folgejahr ein. Für 2025 plant das LUKS Luzern die Rezertifizierung als rauchfreies Spital, ein Konzept zur Förderung der psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden sowie eine Standortbestimmung in den Bereichen Diversität und Integrität.

#### **Case Management**

Das LUKS begleitet erkrankte oder verunfallte Mitarbeitende, die in der Folge in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind, mit einem strukturierten Case Management. Dieses unterstützt die Betroffenen bei der schrittweisen Wiedererlangung der vollen Leistungs- und Arbeitsfähigkeit. Da eine längere Arbeitsunfähigkeit die Rückkehr in den Arbeitsmarkt erschwert, liegt der Fokus

<sup>23</sup> vgl. Art. 6 ArG; Art. 328 OR.

auf der Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, also dem Abwenden einer drohenden Chronifizierung und eines Arbeitsplatzverlusts. Damit einher geht die Entwicklung neuer Perspektiven, die nachhaltig zur Verbesserung der Lebensqualität beitragen. Mit der Einführung einer spezifischen Software im Jahr 2024 konnte die Qualität in der Fallführung im Case Management und in der Mitarbeitendenberatung nachhaltig gesteigert werden. Zudem wurden die Kurse zum Absenzenmanagement im Jahr 2024 weiter optimiert.

#### **Biosafety**

Am LUKS ist eine biosicherheitsverantwortliche Person (Biosafety Officer) für die Sicherheitsbelange der medizinischen Mikrobiologie, insbesondere für den Schutz der Mitarbeitenden vor Mikroorganismen, verantwortlich. Auf der Basis von Risikobeurteilungen von Prozessen und Tätigkeiten werden Präventionsmassnahmen und Sicherheitsrichtlinien erlassen, Schulungen und Audits durchgeführt und die Beteiligten bei der adäquaten Bewältigung von Zwischenfällen unterstützt.

#### **Bedrohungsmanagement**

Die Mitarbeitenden der LUKS Gruppe sind in ihrem Arbeitsalltag zunehmend mit Gewalt konfrontiert. Beschimpfungen, Bedrohungen und tätliche Übergriffe gehören leider zu den Herausforderungen im Umgang mit Patientinnen, Patienten und deren Angehörigen.

Um Mitarbeitende und Betroffene bestmöglich zu schützen und zu unterstützen, setzt die LUKS Gruppe auf ein umfassendes Sicherheitskonzept. Damit kommt sie auch ihrer gesetzlichen Verpflichtung<sup>23</sup> nach, für den Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeitenden zu sorgen. Ein Bedrohungsmanagementkonzept zur gezielten Minimierung von Aggressionen und Gewalt ist erstellt. Verschiedene Massnahmen sind bereits implementiert wie beispielsweise der Einsatz eines Sicherheitsdienstes, abgesperrte Bereiche, Zutrittskontrollen und Anleitungen im Konfliktfall. Im Jahr 2024 wurden Schulungen zur verbalen Deeskalation sowie zu Fixations- und Befreiungstechniken durchgeführt. Zudem erfolgt neu nach jeder Meldung ein aktiver Hinweis auf



verschiedene Nachsorgeangebote innerhalb und ausserhalb des LUKS. Für 2025 ist ein weiterer Roll-out des Projekts geplant. Dazu gehören Basisschulungen für alle Mitarbeitenden, ein vereinfachtes Meldetool, ein standardisiertes Vorgehen in verschiedenen Eskalationsstufen, ein statistisches Monitoring der Fallmeldungen, die Vernetzung mit dem Kantonalen Bedrohungsmanagement und eine Weisung über mögliche Sanktionsmassnahmen gegenüber der Täterschaft.

### Monitoring

Um die Wirksamkeit der Massnahmen zu überprüfen und entsprechende Veränderungen einzuleiten, werden verschiedene Kennzahlen erhoben, zum Beispiel 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 hohen Niveau.

## 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 engagieren sich die Mitarbeitenden täglich dafür, der Bevölkerung der Region eine qualitativ hochstehende, moderne, stufengerechte und wohnortnahe Gesundheitsversorgung zu bieten. Dabei wird auch grosser Wert auf den Schutz der persönlichen Daten gelegt, um den Anforderungen des revidierten Datenschutzgesetzes gerecht zu werden. Ein neuer Qualitätsvertrag für Spitäler und Kliniken wurde vom Bundesrat verabschiedet, der die Qualitätsentwicklung und Patientensicherheit in Spitälern und Kliniken fördert. Die LUKS Gruppe hat entsprechend ihr Qualitätskonzept aktualisiert und im Intranet veröffentlicht.

#### *Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette*

Die Verantwortung für Dienstleistungen und Produkte umfasst neben der medizinischen Versorgung und Pflege zahlreiche weitere Aspekte. Medizinische Instrumente, Medikamente und Implantate müssen höchste Qualitätsstandards erfüllen. Dies liegt jedoch nicht allein im Einflussbereich der Spitäler, sondern erfordert auch die Mitverantwortung der Hersteller und Lieferanten. Bevor ein Produkt bei Patientinnen und Patienten verwendet wird, durchläuft es zahlreiche Prüfungen und unterliegt strengen regulatorischen Vorgaben.

#### *Versorgungssicherheit*

Engpässe in den Lieferketten betreffen regelmässig auch medizinische Produkte wie Medikamente, Schutzkleidung, medizinische Geräte und Verbrauchsmaterialien. Für den reibungslosen Betrieb eines Spitals und für die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung ist es von entscheidender Bedeutung, die Versorgung des Spitals mit Material und medizintechnischen Geräten zu gewährleisten.

### Ambition

[GRI 3-3](#)

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

#### *Strategie*

Die LUKS Gruppe gewährleistet eine rund um die Uhr koordinierte, digital vernetzte Gesundheitsversorgung. Im Einklang mit der nationalen eHealth-Strategie 2030 werden digitale Prozesse kontinuierlich optimiert, um eine effizientere patientenorientierte und nachhaltige Versorgung zu ermöglichen. Die Ziele sind in der LUKS Gruppe in der Digitalisierungsstrategie, im medizinischen Entwicklungsplan 2030+ sowie im Zukunftsprogramm Virtual Care aufgenommen. Die strategischen Schwerpunkte umfassen die Förderung der Patientensicherheit, die Verbesserung der Behandlungsqualität und den Ausbau der Standardisierung. Ein umfassendes Qualitätsmanagement sichert die Dienstleistungsqualität, und der Austausch mit anderen Spitälern sowie die aktive Mitgliedschaft im CIRNET-Fehlermeldesystem der Stiftung Patientensicherheit Schweiz sind feste Bestandteile.

### Massnahmen und Ergebnisse

[GRI 3-3](#)

Um eine qualitativ hochstehende, sichere und fehlerfreie Behandlung unserer Patientinnen und Patienten zu gewährleisten, werden in der LUKS Gruppe umfangreiche Massnahmen umgesetzt. Nachfolgend werden diese erläutert. Ein wichtiges Fundament bildet das seit fünf Jahren am LUKS eingesetzte Klinikinformationssystem LUKiS des Weltmarktführers Epic. Die moderne digitale Arbeitsplattform ist das Herzstück der spitalinternen Zusammenarbeit. Ein Überblick über die geplanten Massnahmen zur Erreichung der Ambition (strategisches Ziel) ist in der [Tabelle Massnahmenübersicht 2025–2027](#) zu finden.



António Braizinho, Nursing Lead Virtual Care, in der VCU. Im Hintergrund sind Geräte für das Patientenmonitoring erkennbar.

#### Virtual Care und telemedizinische Angebote

Das Programm Virtual Care ist ein zentraler Bestandteil der Digitalisierungsstrategie der LUKS Gruppe. Es zielt darauf ab, innovative Versorgungsformen zu etablieren und die Gesundheitsversorgung nachhaltig zu transformieren. Virtuelle Angebote verbessern die Erreichbarkeit von Gesundheitsleistungen, insbesondere für chronisch Kranke und vulnerable Patientengruppen, und gewährleisten eine nahtlose Integration von Partnern durch das Klinikinformationssystem Epic. Neue Technologien ermöglichen eine engmaschige Überwachung und individuelle Versorgung, während Virtual Care physische Konsultationen reduziert, ressourcenschonende Prozesse fördert und so auch zur Senkung des CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks beiträgt. 2024 wurde die Virtual Care Unit (VCU) als zentrale Anlaufstelle für digitale Gesundheitslösungen organisatorisch und infrastrukturell aufgebaut. Für 2025 sind weitere telemedizinische Angebote geplant, einschliesslich der Simulationsbeginn der Tele-Neonatologie und Vorbereitung des Go-lives für Telesitting und Telemetrie. Die angestrebte Netzwerkintegration (Virtual Integrated Care) umfasst die Einbindung externer Partner und Pflegeeinrichtungen in das digitale Ökosystem.

«Gemäss dieser Devise sollen aber nicht Behandlungen rationiert werden, sondern jene Therapien gewählt werden, welche den Patientinnen und Patienten am meisten nützen. Voraussetzungen sind die gute Information der Patientinnen und Patienten durch das Behandlungsteam und die gemeinsame Entscheidung.»

**Prof. Dr. med. Christoph Henzen**  
Leiter Zentrum Luzern

#### Das LUKS engagiert sich für hochstehende und angemessene Medizin

##### Smarter Medicine

Die Devise am LUKS lautet «klug entscheiden – Medizin nach Augenmass». «Gemäss dieser Devise sollen aber nicht Behandlungen rationiert werden, sondern jene Therapien gewählt werden, welche den Patientinnen und Patienten am meisten nützen. Voraussetzungen sind die gute Information der Patientinnen und Patienten durch das Behandlungsteam und die gemeinsame Entscheidung», sagt Prof. Dr. med. Christoph Henzen, Leiter Zentrum Luzern. Die Leistungen werden auf wissenschaftlicher Basis und mit Umsicht erbracht. Deshalb hat sich das LUKS bereits 2021 als Partnerorganisation des Vereins «Smarter Medicine – Choosing Wisely Switzerland» verpflichtet. Ziel dieser Partnerschaft ist es, die offene Diskussion zwischen Ärzteschaft, Patientinnen und Patienten sowie der Öffentlichkeit zu fördern und dem Thema der Fehl- und Überversorgung in der Medizin Gehör und Aufmerksamkeit zu schenken. Im Jahr 2024 wurde auf Initiative der Medizinischen Onkologie des LUKS eine Liste von unnötigen Massnahmen im Bereich Onkologie publiziert. Das LUKS beweist damit erneut seine aktive Rolle bei der Förderung von angemessener Medizin.

«Dazu braucht es durchgängige, effiziente Prozesse und innovative Lösungen, die den Nutzen für Patientinnen, Patienten und unsere Mitarbeitenden ins Zentrum stellen.»

**Prof. Dr. Katrin Hoffmann**  
Chief Medical Officer

##### Digitalisierung

Die LUKS Gruppe will gezielt weitere Schritte hin zur datengetriebenen Medizin mit dem Fokus auf Prävention von Erkrankungen, individualisierte Therapie und langfristiges Monitoring der Gesunderhaltung zu machen. «Dazu braucht es durchgängige, effiziente Prozesse und innovative Lösungen, die den Nutzen für Patientinnen, Patienten und unsere Mitarbeitenden ins Zentrum stellen», so Prof. Dr. Katrin Hoffmann, Chief Medical Officer.

#### Das LUKS fördert medizinische Forschung Gemeinsam für eine bessere Gesundheitsversorgung – LUKS Gruppe und ETH Zürich verstärken Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit mit der ETH Zürich wurde intensiviert, um die medizinische Forschung und Lehre weiter auszubauen und innovative Lösungen für die Gesundheitsversorgung zu entwickeln. Ein «Memorandum of Understanding» wurde unterzeichnet, welches die Grundlage bildet für eine Vielzahl zukünftiger Kooperationsprojekte an der Schnittstelle von Medizin, Technologie und Grundlagenforschung.

##### Zentrum für klinische Forschung

Die Universität Luzern und die LUKS Gruppe haben im Jahr 2024 das Center for Clinical Research (CCR) gegründet, um qualitativ hochstehende und innovative Forschung in der klinischen Medizin zu fördern. Das Zentrum wird wesentlich zur Verbesserung der Versorgungsqualität und zur Weiterentwicklung des Innovationsstandorts Zentralschweiz beitragen.

#### Massnahmen zur Optimierung der Behandlungsqualität

Die Behandlungsqualität wird laufend überprüft und optimiert. Eine Auswahl an Massnahmen wird nachfolgend kurz beschrieben.

##### Neue Technologie verbessert Patientenversorgung

Eine schweizweit neuartige Technologie, der selbstfahrende, robotergestützte mobile C-Bogen «Ciartic Move», wurde eingeführt. Diese Innovation verbessert die Bildgebung während Operationen, entlastet das medizinische Personal und erhöht die Patientensicherheit.

##### Neues Analyse-Zentrum ermöglicht bessere Kindermedizin

Ein neues Analyse-Zentrum (Center for Child Health Analytics) ermöglicht die Nutzung von Routinedaten zur Verbesserung der Kindermedizin. Dies fördert die personalisierte Medizin und optimiert die klinischen Abläufe.

##### Adipositaszentrum Zentralschweiz: Neuorganisation stärkt Zusammenarbeit

Mit einer Neuorganisation des Adipositaszentrum Zentralschweiz wird die interdisziplinäre Zusammenarbeit gestärkt, um den Patientinnen und Patienten auch inskünftig eine optimale Behandlungsqualität und Versorgung bieten zu können. Dazu wurde eine neue medizinisch-chirurgische Co-Leitung etabliert.

##### Mobilität als Beitrag zur Genesung

Im Jahr 2024 wurde eine Initiative zur Förderung der Mobilität von Patientinnen und Patienten gestartet, um den Genesungsprozess zu unterstützen und die Aufenthaltsdauer im Spital zu verkürzen. Regelmässige Bewegung während des Spitalaufenthalts verringert das Risiko unerwarteter Komplikationen.

##### Vergütung medizinischer Leistungen: Qualität vor Menge

Das LUKS beteiligt sich an einem Pilotprojekt im Kontext von Value-based Healthcare (nutzenbasiertes Gesundheitswesen) zur stärkeren Gewichtung der Qualität vor der Quantität in der Vergütung medizinischer Leistungen.

### Qualitäts- und Risikomanagement

Das LUKS verfügt sowohl über ein breit abgestütztes Qualitätsmanagement als auch über ein systematisches Risikomanagement. Diese Systeme überwachen die Qualität und die Risiken integriert über den gesamten Spitalbetrieb unter Berücksichtigung externer gesetzlicher Vorgaben und interner Richtlinien mit dem Ziel, die hohe Behandlungsqualität und Patientensicherheit aufrechtzuerhalten. Im Bereich der Patientensicherheit werden verschiedene Massnahmen umgesetzt, beispielsweise zur Patientenidentifikation, zur Medikationssicherheit oder zur Infektionsprävention. Die oberste Qualitätssteuerung wird im LUKS durch das Q-Board wahrgenommen. Das Q-Board steuert und lenkt die übergeordneten Qualitätsaktivitäten der LUKS Gruppe.

#### Optimierung der Prozesse

Die Prozesse am LUKS werden kontinuierlich optimiert basierend auf Rückmeldungen der Mitarbeitenden (Kaizen) sowie auf Erkenntnissen aus dem Qualitäts- und Risikomanagement.

#### Patientenzufriedenheit und Ombudsstelle

[GRI 2-25](#)

Eine Verbesserung der Patientenzufriedenheit ist nur im engen Austausch zwischen dem LUKS und seinen Patientinnen und Patienten möglich. Hierfür steht eine unabhängige Ombudsstelle zur Verfügung. Ergänzend werden im stationären Bereich quartalsweise und im ambulanten Bereich Patientenzufriedenheitsbefragungen durchgeführt, ausgewertet und aufbereitet, um Verbesserungspotenziale bei den Dienstleistungen zu identifizieren. Diese Rückmeldungen konnten bereits zu vielfältigen Anpassungen im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses beitragen.



Das Wohl der Patientinnen und Patienten steht im Mittelpunkt.

#### Externe Audits und interne Kommissionen

Verschiedene Prozesse 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 statt. Beispielsweise definiert die Arzneimittelkommission das Angebot der Arzneimittel für die LUKS Gruppe. Kommissionen im Bereich der medizinischen Verbrauchsmaterialien und Investitionsgüter unterstützen deren Standardisierung über die LUKS-Standorte. 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.

### 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 zukünftigen 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. 2024 wurde ein neues Tool eingeführt, um den Meldeprozess für schwerwiegende Zwischenfälle durch den Gebrauch von Medizinalgeräten und/oder medizinischem Material zu vereinfachen, die regulatorischen Vorgaben weiterhin zu erfüllen und die Hersteller zu verpflichten, die Qualität der Medizinprodukte zu verbessern.

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 Vertreterinnen und Vertretern, Ärztinnen und Ärzten und Pflegenden angeboten.

### 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. Der Aktionstag Patientensicherheit 2024 stand unter dem Motto «Sicherheitskultur und Kommunikation». Die Formate werden laufend weiterentwickelt, um aktives Lernen zu fördern. Seit dem Jahr 2024 besteht ein neues Format unter dem Namen «Lessons Learned», welches nach jeder Morbiditäts- und Mortalitätskonferenz allen Mitarbeitenden die wichtigsten Erkenntnisse zugänglich macht.



## 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 der gesundheitspolitischen Bedeutung kommt der LUKS Gruppe auch eine wichtige wirtschaftspolitische, regionalpolitische und gesellschaftspolitische Rolle zu. Entsprechend zahlreich sind die involvierten politischen Akteure. 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. Wesentliche Kostentreiber waren die Teuerung, Lieferengpässe, der Fachkräftebedarf sowie der Investitionsbedarf in neue Infrastruktur (vor allem Bau und IT) und die entsprechenden Folgekosten. Auf der Einnahmenseite fallen die politisch motivierten, unveränderten, nicht kostendeckenden Tarife negativ ins Gewicht.

### Ambition

[GRI 3-3](#)

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](#)

Im Nachfolgenden werden ausgewählte Massnahmen und Ergebnisse, welche zur Erreichung der Ambition (strategisches Ziel) beitragen, dargestellt. Ein Überblick über die geplanten Massnahmen ist zusätzlich in der [Tabelle Massnahmenübersicht 2025–2027](#) zu finden.

#### 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. Im Jahr 2024 hat die LUKS Gruppe an der Vernehmlassung zum Reporting Standard der nicht finanziellen Berichterstattung teilgenommen, um die Transparenz und Rechenschaftspflicht in der Berichterstattung zu verbessern.

#### Kantonal

Den engsten politischen Kontakt pflegt die LUKS Gruppe zu ihrem 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.

Im März 2024 fand ein Austausch des Luzerner Kantonsspitals (LUKS) mit rund 50 Vertreterinnen und Vertretern des Luzerner Kantonsrates statt zum Thema Notfallmedizin und zu den täglichen Herausforderungen im Spitalbetrieb. Der Austausch wurde gegenseitig geschätzt und er fördert das Verständnis und die Zusammenarbeit zwischen den Institutionen und politischen Entscheidungsträgern.

#### Kommunal

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

#### Berichterstattung

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

Im Gesundheitswesen ist der Schutz von Personen- und Patientendaten von höchster Bedeutung. Diese Daten enthalten private und sensible Informationen, die rechtlich als besonders schützenswert gelten und durch das strafrechtliche Berufsgeheimnis geschützt sind.

Mit der fortschreitenden Digitalisierung und Vernetzung von Prozessen entstehen sowohl Chancen als auch neue Herausforderungen. Die zunehmende Nutzung von Onlinelösungen vereinfacht und beschleunigt viele Abläufe, bringt jedoch auch zusätzliche Risiken für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte mit sich. Die IT-Infrastruktur spielt eine entscheidende Rolle für den reibungslosen Betrieb eines Spitals. Umso mehr rücken der Schutz digitaler Systeme und das Thema Cybersicherheit in den Fokus.

Das LUKS passt sich den neuen Arbeitsweisen an und setzt auf innovative Technologien, um zur Behandlungssicherheit und zum Behandlungserfolg beizutragen. Ein zentraler Bestandteil der Digitalisierungsstrategie ist das Klinikinformationssystem Epic, das 2019 eingeführt wurde. Dieses System wird regelmässig an die aktuellen Bedürfnisse sowie an die neuesten medizinischen Behandlungsmethoden angepasst. Es ermöglicht den Patientinnen und Patienten, ihre Daten einzusehen und diese, nach entsprechender Freigabe, auch für ihre behandelnden Hausärztinnen und Hausärzte zugänglich zu machen.

## Ambition

GRI 3-3

Gemeinsam für Persönlichkeitsschutz und hohe Cyber-Resilienz

## Massnahmen und Ergebnisse

GRI 3-3

Im Nachfolgenden werden ausgewählte Massnahmen und Ergebnisse, welche zur Erreichung der Ambition (strategisches Ziel) beitragen, dargestellt. Ein Überblick über die geplanten Massnahmen ist zusätzlich in der [Tabelle Massnahmenübersicht 2025–2027](#) zu finden.

Die LUKS Gruppe 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 werden 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 ISO 27000. Als wichtiger Bestandteil der Cyber-Security-Strategie ist das Security Operations Center (SOC) etabliert. Damit die Mitarbeitenden Gefahren erkennen und rechtzeitig korrekt handeln können, werden regelmässig Sensibilisierungsmassnahmen und Schulungen zum Thema Informationssicherheit durchgeführt.

Im Berichtsjahr wurde ein Datenklassifizierungsprojekt gestartet, das die Daten in verschiedene Vertraulichkeitsstufen einteilt. Die Umsetzung und Schulung aller Mitarbeitenden sind für 2025 geplant. Zudem ist im Jahr 2025 ein Update des ISDS-Konzepts (Informationssicherheit und Datenschutz) vorgesehen. Des Weiteren wurde als neue Funktion in Microsoft Teams ein «Security Coach» eingeführt. Diese Funktion stärkt die digitale Sicherheit

## Durchgeführte Schulungen

	2022	2023	2024
Anzahl durchgeführte Schulungen zum Thema	1	1	1
Anzahl Stunden von Mitarbeitenden in Schulungen zum Thema	1 800	1 750	200
Anzahl Mitarbeitende in Schulungen zum Thema	7 500	7 000	600

Durchgeführte Schulungen von Mitarbeitenden hinsichtlich Datenschutz und Cybersicherheit (Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen und seit 2024 SpiNW).

der Mitarbeitenden und fördert bewährte Praktiken im Bereich der IT-Sicherheit. Der Security Coach versorgt die Mitarbeitenden regelmässig mit personalisierten Sicherheitstipps. Ergänzend dazu wurden im Jahr 2024 alle Mitarbeitenden des Spitals Nidwalden zum Thema Phishing geschult, 2025 ist erneut eine flächendeckende Schulung sowie eine spezifische Schulung für besonders exponierte Führungskräfte und Mitarbeitende geplant.

Neben den präventiven Massnahmen werden regelmässige Kontrollen, Audits und Datenanalysen durchgeführt. Zudem wird die Einhaltung der Sicherheitsvorgaben laufend überprüft und die Informationsrisiken werden periodisch anhand von Bedrohungs- und Verwundbarkeitsanalysen neu identifiziert und bewertet. Basierend auf den Ergebnissen werden bei Bedarf Prozessoptimierungen durchgeführt. Bei schwerwiegenden Verletzungen der Vorgaben werden gegebenenfalls auch personalrechtliche Massnahmen getroffen.



## Ausblick

Im Jahr 2024 setzte die LUKS Gruppe ihren Weg der Nachhaltigkeit konsequent fort und berichtet mit dem Nachhaltigkeitsbericht erneut in Übereinstimmung mit den GRI-Reporting-Standards. Die Nachhaltigkeitsgovernance und die sieben wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen stehen weiterhin im Fokus. Der Detaillierungsgrad der Berichterstattung wurde optimiert, damit eine noch systematischere Ziel- und Massnahmenplanung inklusive Reporting gewährleistet wird.

Nachhaltigkeit bleibt eines der fünf strategischen Handlungsfelder der LUKS Gruppe. Die aus den wesentlichen Themen abgeleiteten Massnahmen bleiben bestehen. Im ökologischen Bereich bleibt die Erreichung von Netto-Null Treibhausgasemissionen bis 2050 das Hauptthema. Dazu gehören die Fortsetzung und Erweiterung bestehender Massnahmen wie der Ausbau von Photovoltaikanlagen oder die Mobilitätsmassnahmen für Mitarbeitende zur Förderung nachhaltiger Mobilitätslösungen. Über den grössten Hebel verfügt das LUKS bei den Neubau-Grossprojekten. Diese werden 2025 plangemäss vorangetrieben. Der Einfluss von Neubauten beschränkt sich jedoch nicht auf die Gebäude an sich. So ist das Erschliessungs-, Freiraum- und Parkierungskonzept am LUKS Luzern zum Beispiel eine wichtige Begleitmassnahme, welche im ökologischen Bereich grosse Wirkungen erzielen wird. Der Rückbau des heutigen Spitalzentrum nach der Fertigstellung des Stationären Zentrums 2035 wird zwingend sein, um sowohl eine nachhaltige Weiterentwicklung des LUKS sicherzustellen als auch das Netto-Null-Ziel hinsichtlich der Treibhausgasemissionen erreichen zu können.

Als grösster Arbeitgeber der Zentralschweiz legt die LUKS Gruppe besonderen Wert auf soziale Verantwortung. Das 2024 lancierte betriebliche Gesundheitsmanagement, mit einem besonderen Fokus auf die Sicherheit am Arbeitsplatz, soll Wirkung erzielen. Ein weiterer Fokus wird auf die Aus- und Weiterbildung gelegt, 2025 wird ein neues E-Learning-System im ganzen Unternehmen integriert.

Die LUKS Gruppe strebt weiterhin die Entwicklung als «Lean Hospital» an. Gerade angesichts der finanziellen Herausforderungen der Schweizer Spitäler und damit auch der LUKS Gruppe kommen effizienteren Prozessen und der Vermeidung von Verschwendung eine noch zentralere Rolle zu. Die Integration dieses Fokus in die Neubauten an allen Standorten ist entscheidend. Eine grundlegende Neuorganisation der ambulanten Bereiche ist bezüglich effizienterer Prozesse zwingend notwendig. Exemplarisch geschieht dies beim Neubau des Ambulanten Zentrums am Standort Luzern. Die künftig im Gebäude tätigen Mitarbeitenden werden massgeblich in die Erarbeitung des Betriebskonzepts involviert. Dieses Vorgehen ist schweizweit und darüber hinaus fortschrittlich.

Die Verantwortung gegenüber Patientinnen und Patienten sowie Mitarbeitenden wird ernst genommen. Die Stärkung der Patientensicherheit und Behandlungsqualität bleibt ein essenzieller Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie.

Die Digitalisierung spielt eine Schlüsselrolle in der Weiterentwicklung der LUKS Gruppe. Mit der Inbetriebnahme der Virtual Care Unit steht 2025 ein grosser Schritt bevor. Im Kern geht es bei der virtuellen Betreuung darum, dass Patientinnen und Patienten unabhängig davon, wo sie sich aufhalten, ob auf Station oder zuhause, in Echtzeit rund um die Uhr medizinisch und pflegerisch betreut werden können. Dafür nutzt die LUKS Gruppe digitale Technologien wie tragbare Messgeräte, Monitorsysteme oder Videotechnik zur Kommunikation. Zentral ist, dass sämtliche Daten in unser Klinikinformationssystem LUKiS der Firma Epic einfließen.

Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird im Jahr 2026 für das Geschäftsjahr 2025 veröffentlicht. Die LUKS Gruppe wird den eingeschlagenen Weg konsequent fortsetzen und die hoch gesetzten Nachhaltigkeitsziele weiterverfolgen.

## Anhang

Die Zahlen aus dem Bereich Human Resources (HR) werden ab dem Geschäftsjahr 2023 berichtet (IT-Systemwechsel per 1.1.2023). Die Spital Nidwalden AG wurde erstmals ab dem Berichtsjahr 2024 nach Abschluss der IT-Systemintegration vollständig in die berichteten Kennzahlen inkludiert. Bei den Mitarbeitendenzahlen 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](#)

Luzern	2023	2024
Mitarbeitende in Luzern	5 418	5 533
Anzahl Männer mit unbefristetem Vertrag	1 036	1 081
Anzahl Männer mit befristetem Vertrag	218	229
Anzahl Männer als Stundenlöhner	115	96
Anzahl Männer mit Vollzeitpensum	875	921
Anzahl Männer mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	264	293
Anzahl Frauen mit unbefristetem Vertrag	3 708	3 748
Anzahl Frauen mit befristetem Vertrag	456	474
Anzahl Frauen als Stundenlöhner	345	279
Anzahl Frauen mit Vollzeitpensum	1 412	1 433
Anzahl Frauen mit Teilzeitpensum	2 407	2 512
Gesamtanzahl Männer	1 254	1 310
Gesamtanzahl Frauen	4 164	4 224
Gesamtanzahl Personen mit unbefristetem Vertrag	4 744	4 829
Gesamtanzahl Personen mit befristetem Vertrag	674	703
Gesamtanzahl Personen als Stundenlöhner	460	375
Gesamtanzahl Personen mit Vollzeitpensum	2 287	2 354
Gesamtanzahl Personen mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	2 671	2 804

Sursee	2023	2024
Mitarbeitende in Sursee	712	744
Anzahl Männer mit unbefristetem Vertrag	102	102
Anzahl Männer mit befristetem Vertrag	18	22
Anzahl Männer als Stundenlöhner	1	0
Anzahl Männer mit Vollzeitpensum	96	102
Anzahl Männer mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	23	22
Anzahl Frauen mit unbefristetem Vertrag	545	567
Anzahl Frauen mit befristetem Vertrag	47	53
Anzahl Frauen als Stundenlöhner	17	24
Anzahl Frauen mit Vollzeitpensum	221	216
Anzahl Frauen mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	354	380
Gesamtanzahl Männer	120	124
Gesamtanzahl Frauen	592	620
Gesamtanzahl Personen mit unbefristetem Vertrag	647	670
Gesamtanzahl Personen mit befristetem Vertrag	65	75
Gesamtanzahl Personen als Stundenlöhner	18	24
Gesamtanzahl Personen mit Vollzeitpensum	317	314
Gesamtanzahl Personen mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	377	402

Wolhusen	2023	2024
Mitarbeitende in Wolhusen	605	621
Anzahl Männer mit unbefristetem Vertrag	98	104
Anzahl Männer mit befristetem Vertrag	20	22
Anzahl Männer als Stundenlöhner	20	24
Anzahl Männer mit Vollzeitpensum	73	77
Anzahl Männer mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	25	26
Anzahl Frauen mit unbefristetem Vertrag	455	454
Anzahl Frauen mit befristetem Vertrag	32	40
Anzahl Frauen als Stundenlöhner	34	38
Anzahl Frauen mit Vollzeitpensum	143	139
Anzahl Frauen mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	310	317
Gesamtanzahl Männer	118	127
Gesamtanzahl Frauen	487	494
Gesamtanzahl Personen mit unbefristetem Vertrag	553	559
Gesamtanzahl Personen mit befristetem Vertrag	52	62
Gesamtanzahl Personen als Stundenlöhner	54	62
Gesamtanzahl Personen mit Vollzeitpensum	216	216
Gesamtanzahl Personen mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	335	343

<b>Spital Nidwalden</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Mitarbeitende im Spital Nidwalden	574	592
Anzahl Männer mit unbefristetem Vertrag	112	111
Anzahl Männer mit befristetem Vertrag	13	21
Anzahl Männer als Stundenlöhner	6	5
Anzahl Männer mit Vollzeitpensum	84	91
Anzahl Männer mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	35	36
Anzahl Frauen mit unbefristetem Vertrag	411	430
Anzahl Frauen mit befristetem Vertrag	38	30
Anzahl Frauen als Stundenlöhner	6	2
Anzahl Frauen mit Vollzeitpensum	156	152
Anzahl Frauen mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	287	305
<b>Gesamtanzahl Männer</b>	<b>125</b>	<b>132</b>
<b>Gesamtanzahl Frauen</b>	<b>449</b>	<b>460</b>
<b>Gesamtanzahl Personen mit unbefristetem Vertrag</b>	<b>523</b>	<b>541</b>
<b>Gesamtanzahl Personen mit befristetem Vertrag</b>	<b>51</b>	<b>50</b>
<b>Gesamtanzahl Personen als Stundenlöhner</b>	<b>12</b>	<b>7</b>
<b>Gesamtanzahl Personen mit Vollzeitpensum</b>	<b>240</b>	<b>243</b>
<b>Gesamtanzahl Personen mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)</b>	<b>322</b>	<b>341</b>

<b>Montana</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Mitarbeitende in Montana	124	118
Anzahl Männer mit unbefristetem Vertrag	28	27
Anzahl Männer mit befristetem Vertrag	5	3
Anzahl Männer als Stundenlöhner	1	0
Anzahl Männer mit Vollzeitpensum	23	21
Anzahl Männer mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	9	8
Anzahl Frauen mit unbefristetem Vertrag	88	86
Anzahl Frauen mit befristetem Vertrag	3	3
Anzahl Frauen als Stundenlöhner	4	2
Anzahl Frauen mit Vollzeitpensum	24	25
Anzahl Frauen mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	63	62
<b>Gesamtanzahl Männer</b>	<b>33</b>	<b>29</b>
<b>Gesamtanzahl Frauen</b>	<b>91</b>	<b>89</b>
<b>Gesamtanzahl Personen mit unbefristetem Vertrag</b>	<b>116</b>	<b>112</b>
<b>Gesamtanzahl Personen mit befristetem Vertrag</b>	<b>8</b>	<b>6</b>
<b>Gesamtanzahl Personen als Stundenlöhner</b>	<b>5</b>	<b>2</b>
<b>Gesamtanzahl Personen mit Vollzeitpensum</b>	<b>47</b>	<b>46</b>
<b>Gesamtanzahl Personen mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)</b>	<b>72</b>	<b>70</b>

## Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

### Rezyklierter/wiederverwerteter Abfall in Tonnen

(Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, ab 2024 inkl. Spital Nidwalden)

[GRI 306-4](#)

	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Gesamtgewicht des von der Entsorgung umgeleiteten Abfalls</b>	412	442	432	496
Kehricht	0	0	0	0
Akten	101	109	98	87
Sonderabfall	0	0	0	0
Übrige Entsorgungen (PET)	19	19	21	21
Altpapier, Karton	154	154	162	186
Holz/Grüngut/Alteisen/Bauschutt	138	160	151	202

### Gesamtgewicht des von der Entsorgung umgeleiteten gefährlichen Abfalls

	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Gesamtgewicht des von der Entsorgung umgeleiteten gefährlichen Abfalls</b>	412	451	432	496
Aufbereitung zur Wiederverwendung	393	432	411	475
Recycling	19	19	21	21
Sonstige Verfahren zur Rückgewinnung	0	0	0	0

### Anderweitig entsorgter Abfall in Tonnen

(Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, ab 2024 inkl. Spital Nidwalden)

[GRI 306-5](#)

	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Gesamtgewicht des zur Entsorgung weitergeleiteten Abfalls</b>	1 182	1 179	1 176	1 333
Kehricht	950	947	945	1 061
Akten	0	0	0	0
Sonderabfall	232	232	231	272
Übrige Entsorgungen	0	0	0	0
Altpapier, Karton	0	0	0	0

### Gesamtgewicht des zur Entsorgung weitergeleiteten gefährlichen Abfalls

	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Gesamtgewicht des zur Entsorgung weitergeleiteten gefährlichen Abfalls</b>	232	232	231	272
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	184	183	178	148
Verbrennung (ohne Energierückgewinnung)	0	0	0	0
Deponierung	0	0	0	0
Sonstige Entsorgungsverfahren	48	49	53	123

### Gesamtgewicht des zur Entsorgung weitergeleiteten ungefährlichen Abfalls

	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Gesamtgewicht des zur Entsorgung weitergeleiteten ungefährlichen Abfalls</b>	950	947	945	1 061
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	950	947	945	1 061
Verbrennung (ohne Energierückgewinnung)	0	0	0	0
Deponierung	0	0	0	0
Sonstige Entsorgungsverfahren	0	0	0	0

## Gesundheit und Sicherheit

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

[GRI 305-7](#)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
NO <sub>x</sub>	0.714	0.774	0.740	0.699	0.672	0.674
SO <sub>x</sub>	0.012	0.015	0.014	0.015	0.016	0.017
Schwer abbaubare organische Schadstoffe	0	0	0	0	0	0
Flüchtige organische Verbindungen	0	7.8	8.7	10.25	12.64	8.035
Feinstaub	0	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 2023 verfügbar. Die Daten über 2024 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	2024
<b>Gesamtübersicht</b>		
Gesamtzahl Mitarbeitende während Berichtszeitraum	7 433	7 608
Gesamtzahl neu Angestellte während Berichtszeitraum	1 645	1 530
Gesamtzahl Angestellte, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	886	736
Rate neu Angestellte während Berichtszeitraum	22%	20%
Rate Angestelltenfluktuation	12%	10%
<b>Nach Altersgruppen</b>		
Gesamtzahl Mitarbeitende unter 30 Jahre alt während Berichtszeitraum	1 538	1 510
Gesamtzahl Mitarbeitende 30 bis 50 Jahre alt während Berichtszeitraum	3 737	4 040
Gesamtzahl Mitarbeitende über 50 Jahre alt während Berichtszeitraum	2 158	2 058
Gesamtzahl neu Angestellte unter 30 Jahre alt während Berichtszeitraum	702	622
Gesamtzahl neu Angestellte 30 bis 50 Jahre alt während Berichtszeitraum	726	698
Gesamtzahl neu Angestellte über 50 Jahre alt während Berichtszeitraum	217	170
Gesamtzahl Angestellte unter 30 Jahre alt, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	285	282
Gesamtzahl Angestellte 30 bis 50 Jahre alt, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	472	335
Gesamtzahl Angestellte über 50 Jahre alt, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	129	129
Rate neu Angestellte unter 30 Jahre alt während Berichtszeitraum	46%	44%
Rate neu Angestellte 30 bis 50 Jahre alt während Berichtszeitraum	19%	17%
Rate neu Angestellte über 50 Jahre alt während Berichtszeitraum	10%	8%
Rate Angestellte unter 30 Jahre alt, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	19%	19%
Rate Angestellte 30 bis 50 Jahre alt, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	13%	8%
Rate Angestellte über 50 Jahre alt, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	6%	6%

2023 2024

### Nach Geschlecht

Gesamtzahl Mitarbeitende Frauen während Berichtszeitraum	5 786	5 886
Gesamtzahl Mitarbeitende Männer während Berichtszeitraum	1 647	1 722
Gesamtzahl neu Angestellte Frauen während Berichtszeitraum	1 283	1 192
Gesamtzahl neu Angestellte Männer während Berichtszeitraum	362	338
Gesamtzahl Angestellte Frauen, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	1 184	620
Gesamtzahl Angestellte Männer, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	330	116
Rate neu Angestellte Frauen während Berichtszeitraum	22%	20%
Rate neu Angestellte Männer während Berichtszeitraum	22%	20%
Rate Angestellte Frauen, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	20%	11%
Rate Angestellte Männer, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	20%	7%

### Nach Region

Gesamtzahl Mitarbeitende in Luzern während Berichtszeitraum	5 418	5 533
Gesamtzahl Mitarbeitende in Sursee während Berichtszeitraum	712	744
Gesamtzahl Mitarbeitende in Wolhusen während Berichtszeitraum	605	621
Gesamtzahl Mitarbeitende im Spital Nidwalden während Berichtszeitraum	574	592
Gesamtzahl Mitarbeitende in Montana während Berichtszeitraum	124	118
Gesamtzahl neu Angestellte in Luzern während Berichtszeitraum	1 154	1 115
Gesamtzahl neu Angestellte in Sursee während Berichtszeitraum	173	152
Gesamtzahl neu Angestellte in Wolhusen während Berichtszeitraum	133	114
Gesamtzahl neu Angestellte im Spital Nidwalden während Berichtszeitraum	153	128
Gesamtzahl neu Angestellte in Montana während Berichtszeitraum	32	21
Gesamtzahl Angestellte in Luzern, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	642	536
Gesamtzahl Angestellte in Sursee, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	88	65
Gesamtzahl Angestellte in Wolhusen, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	70	57
Gesamtzahl Angestellte im Spital Nidwalden, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	72	61
Gesamtzahl Angestellte in Montana, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	14	17
Rate neu Angestellte in Luzern während Berichtszeitraum	21%	20%
Rate neu Angestellte in Sursee während Berichtszeitraum	24%	20%
Rate neu Angestellte in Wolhusen während Berichtszeitraum	22%	18%
Rate neu Angestellte im Spital Nidwalden während Berichtszeitraum	27%	22%
Rate neu Angestellte in Montana während Berichtszeitraum	26%	18%
Rate Angestellte in Luzern, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	20%	10%
Rate Angestellte in Sursee, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	19%	9%
Rate Angestellte in Wolhusen, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	18%	9%
Rate Angestellte im Spital Nidwalden, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	25%	10%
Rate Angestellte in Montana, welche die Organisation im Berichtszeitraum verlassen haben	27%	14%

### Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellte/n; Jahresdurchschnittswerte

(Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, ab 2024 inkl. Spital Nidwalden)

[GRI 404-1](#)

	2023	2024
<b>Angestelltenkategorie Ärztliches Personal</b>		
Weiterbildungsstunden in dieser Kategorie	41 586 <sup>24</sup>	50 841
Gesamtbelegschaft in dieser Kategorie	1 236	1 392
Durchschnittliche Weiterbildungsstundenzahl in dieser Kategorie	34	37
<b>Angestelltenkategorie Pflegepersonal</b>		
Weiterbildungsstunden in dieser Kategorie	70 199	71 610
Gesamtbelegschaft in dieser Kategorie	2 544	2 820
Durchschnittliche Weiterbildungsstundenzahl in dieser Kategorie	28	25
<b>Angestelltenkategorie Weiteres medizinisches Fachpersonal</b>		
Weiterbildungsstunden in dieser Kategorie	20 126	19 837
Gesamtbelegschaft in dieser Kategorie	994	1 081
Durchschnittliche Weiterbildungsstundenzahl in dieser Kategorie	20	18
<b>Angestelltenkategorie Support und Management</b>		
Weiterbildungsstunden in dieser Kategorie	17 077	18 139
Gesamtbelegschaft in dieser Kategorie	1 971	2 199
Durchschnittliche Weiterbildungsstundenzahl in dieser Kategorie	9	8
<b>Frauen</b>		
Weiterbildungsstunden in dieser Kategorie	96 816	118 585
Gesamtbelegschaft in dieser Kategorie	5 254	5 798
Durchschnittliche Weiterbildungsstundenzahl in dieser Kategorie	18	20
<b>Männer</b>		
Weiterbildungsstunden in dieser Kategorie	34 512	41 842
Gesamtbelegschaft in dieser Kategorie	1 491	1 694
Durchschnittliche Weiterbildungsstundenzahl in dieser Kategorie	23	25

<sup>24</sup> Berechnungsgrundlagen gegenüber Vorjahresbericht angepasst, Details siehe GRI-Index.

### Auszubildende am LUKS

(Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, Spital Nidwalden ab 2024 per Stichtag 31.12.2024)

	2023	2024
<b>Angestelltenkategorie Ärztliches Personal</b>		
Anzahl auszubildende Unterassistentenärzte in dieser Kategorie	119	110
Anzahl Assistenzärzte in dieser Kategorie	467	505
<b>Angestelltenkategorie Pflegepersonal</b>		
Anzahl Auszubildende in dieser Kategorie	670	734
Anzahl Ausbildungsstunden pro Jahr in dieser Kategorie	241 200	264 240
<b>Angestelltenkategorie Weiteres medizinisches Fachpersonal</b>		
Anzahl Auszubildende in dieser Kategorie	84	75
Anzahl Ausbildungsstunden pro Jahr in dieser Kategorie	35 280	31 500
<b>Angestelltenkategorie Support und Management</b>		
Anzahl Auszubildende in dieser Kategorie	72	75
Anzahl Ausbildungsstunden pro Jahr in dieser Kategorie	25 920	27 000
<b>Angestellte, welche eine regelmässige Leistungsbeurteilung erhalten haben</b>		
(Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, ab 2024 inkl. Spital Nidwalden, Montana)		
<a href="#">GRI 404-3</a>		
	2023	2024
<b>Anteil der Mitarbeitenden, die eine Beurteilung erhalten haben</b>	98%	96%
Anteil der Frauen, die eine Beurteilung erhalten haben	98%	97%
Anteil der Männer, die eine Beurteilung erhalten haben	95%	92%
<b>Nach Angestelltenkategorie</b>		
Anteil ärztl. Personal, die eine Beurteilung erhalten haben <sup>25</sup>	86%	86%
Anteil Pflegepersonal, die eine Beurteilung erhalten haben	100%	99%
Anteil weiteres medizinisches Fachpersonal, die eine Beurteilung erhalten haben	100%	98%
Anteil Supportprozesse, die eine Beurteilung erhalten haben	100%	97%

<sup>25</sup> Alle Ärztinnen und Ärzte erhalten eine Beurteilung, exkl. Konsiliarärztinnen und -ärzte sowie Notfallärztinnen und -ärzte.

**Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten der LUKS Gruppe**

(Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, ab 2024 inkl. Spital Nidwalden, Montana)

[GRI 405-1](#)

	2023	2024
<b>Geschlechter in Kontrollorganen</b>		
<b>Gesamtzahl der Personen im Führungskader 2 und weitere Führungskräfte nach Geschlecht</b>	455	440
Männer	137	138
Frauen	318	302
<b>Gesamtzahl der Personen im Führungskader 1 nach Geschlecht</b>	118	113
Männer	89	87
Frauen	29	26
<b>Gesamtzahl der Personen im oberen Kader GL/eGL nach Geschlecht</b>	10/16	10/16
Männer	7/12	7/11
Frauen	3/4	3/5
<b>Prozentualer Anteil der Personen im Führungskader 2 nach Geschlecht</b>		
Männer	30%	31%
Frauen	70%	69%
<b>Prozentualer Anteil der Personen im Führungskader 1 nach Geschlecht</b>		
Männer	75%	77%
Frauen	25%	23%
<b>Prozentualer Anteil der Personen im oberen Kader GL/eGL nach Geschlecht (per 31.12.2024)</b>		
Männer	70/80%	70/67%
Frauen	30/20%	30/33%
<b>Altersgruppen in Kontrollorganen</b>		
<b>Gesamtzahl der Personen im Führungskader und weitere Führungskräfte nach Altersgruppe</b>	455	440
Alter < 30 Jahre	32	32
Alter 30–50 Jahre	248	246
Alter > 50 Jahre	175	162
<b>Gesamtzahl Anteil der Personen im Führungskader 1 nach Altersgruppe</b>	117	113
Alter < 30 Jahre	0	0
Alter 30–50 Jahre	41	37
Alter > 50 Jahre	76	76

<b>Gesamtzahl Anteil der Personen im oberen Kader GL/eGL nach Altersgruppe</b>	10/16	10/16
Alter < 30 Jahre	0/0	0/0
Alter 30–50 Jahre	3/4	3/4
Alter > 50 Jahre	7/12	7/12
<b>Prozentualer Anteil der Personen im Führungskader 2 nach Altersgruppe</b>		
Alter < 30 Jahre	7%	7%
Alter 30–50 Jahre	54%	57%
Alter > 50 Jahre	38%	37%
<b>Prozentualer Anteil der Personen im Führungskader 1 nach Altersgruppe</b>		
Alter < 30 Jahre	0%	0%
Alter 30–50 Jahre	35%	33%
Alter > 50 Jahre	65%	67%
<b>Prozentualer Anteil der Personen im oberen Kader GL/eGL nach Altersgruppe</b>		
Alter < 30 Jahre	0%	0%
Alter 30–50 Jahre	25%	25%
Alter > 50 Jahre	75%	75%
<b>Geschlechter in Angestelltenkategorien</b>		
<b>Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Ärztl. Personal» nach Geschlecht</b>	1 344	1 402
Männer	637	673
Frauen	707	729
<b>Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Pflegepersonal» nach Geschlecht</b>	2 791	2 856
Männer	175	192
Frauen	2 616	2 665
<b>Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Weiteres medizinisches Fachpersonal» nach Geschlecht</b>	1 260	1 107
Männer	266	238
Frauen	994	869
<b>Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Support &amp; Management» nach Geschlecht</b>	2 038	2 246
Männer	566	623
Frauen	1472	1 623
<b>Prozentualer Anteil der Personen in der Angestelltenkategorie «Ärztl. Personal» nach Geschlecht</b>		
Männer	47%	48%
Frauen	53%	52%

<b>Prozentualer Anteil der Personen in der Angestelltenkategorie «Pflegepersonal» nach Geschlecht</b>		
Männer	6%	7%
Frauen	94%	93%

<b>Prozentualer Anteil der Personen in der Angestelltenkategorie «Weiteres medizinisches Fachpersonal» nach Geschlecht</b>		
Männer	21%	22%
Frauen	79%	78%

<b>Prozentualer Anteil der Personen in der Angestelltenkategorie Support &amp; Management nach Geschlecht</b>		
Männer	28%	28%
Frauen	72%	72%

<b>Altersgruppen in Angestelltenkategorien</b>		
<b>Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Ärztl. Personal» nach Altersgruppe</b>		
Alter < 30 Jahre	1 344	1 402
Alter 30–50 Jahre	195	186
Alter 30–50 Jahre	823	906
Alter > 50 Jahre	326	310
<b>Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Pflegepersonal» nach Altersgruppe</b>		
Alter < 30 Jahre	2 791	2 856
Alter < 30 Jahre	837	823
Alter 30–50 Jahre	1 326	1 413
Alter > 50 Jahre	628	611
<b>Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Weiteres medizinisches Fachpersonal» nach Altersgruppe</b>		
Alter < 30 Jahre	1 260	1 107
Alter < 30 Jahre	261	172
Alter 30–50 Jahre	646	659
Alter > 50 Jahre	353	276
<b>Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Support &amp; Management» nach Altersgruppe</b>		
Alter < 30 Jahre	2 038	2 246
Alter < 30 Jahre	245	320
Alter 30–50 Jahre	941	1 063
Alter > 50 Jahre	852	863
<b>Prozentualer Anteil der Personen in der Angestelltenkategorie «Ärztl. Personal» nach Altersgr.</b>		
Alter < 30 Jahre	15%	13%
Alter 30–50 Jahre	61%	65%
Alter > 50 Jahre	24%	22%

<b>Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Pflegepersonal» nach Altersgruppe</b>		
Alter < 30 Jahre	30%	29%
Alter 30–50 Jahre	48%	50%
Alter > 50 Jahre	23%	21%
<b>Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Weiteres medizinisches Fachpersonal» nach Altersgruppe</b>		
Alter < 30 Jahre	21%	15%
Alter 30–50 Jahre	51%	60%
Alter > 50 Jahre	28%	25%
<b>Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Support &amp; Management nach Altersgr.</b>		
Alter < 30 Jahre	12%	14%
Alter 30–50 Jahre	46%	47%
Alter > 50 Jahre	42%	39%

## Datenschutz und Cybersicherheit

### Begründete Beschwerden in Bezug auf Patientendaten LUKS

[GRI 418-1](#)

	2023	2024
Gesamtzahl der erhaltenen begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten/Patientendaten	0	0
Beschwerden von externen Parteien, die von der Organisation anerkannt wurden	0	0
Beschwerden von Aufsichtsbehörden	0	0
Gesamtzahl der ermittelten Fälle von Datendiebstahl und Datenverlusten im Zusammenhang mit Kundendaten	0	0

# TCFD-Index

TCFD-Kernelemente	TCFD-Empfehlung	Ort
<b>1 Governance</b>		
Offenlegung der Governance im Hinblick auf klimabedingte Risiken und Chancen.	TCFD-GOV-a.	Verantwortung des Vorstands für klimabedingte Risiken und Chancen.  Rolle des Verwaltungsrates.
	TCFD-GOV-b.	Rolle des Managements beim Bewerten und Bewältigen von klimabedingten Risiken und Chancen.  Rolle des Managements.
<b>2 Strategie</b>		
Offenlegung tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen klimabedingter Risiken und Chancen auf die Geschäftstätigkeit sowie die strategische und finanzielle Planung.	TCFD-STR-a.	Beschreibung klimabezogener Chancen und Risiken.
	TCFD-STR-b.	Auswirkungen klimabezogener Risiken auf die Geschäftstätigkeit sowie strategische und finanzielle Planung des Unternehmens.
	TCFD-STR-c.	Belastbarkeit der Strategie der Organisation.  Geplant für 2025/26, siehe auch Massnahmenplanung.  Im Rahmen der weiteren Ausarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie und der Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in das Risikomanagements des LUKS soll in den kommenden Jahren auch berücksichtigt werden, wie resilient die Strategie der LUKS Gruppe gegenüber Klimarisiken unter verschiedenen Klimaszenarien ist.

TCFD-Kernelemente	TCFD-Empfehlung	Ort
<b>3 Risikomanagement</b>		
Offenlegung von Prozessen zur Identifizierung, Bewertung und Steuerung klimabedingter Risiken.	TCFD-RMA-a.	Prozesse des Unternehmens zur Ermittlung und Bewertung klimabedingter Risiken.  S. 36: Identifikation, Bewertung und Steuerung klimabezogener Risiken sowie deren Integration in das Risk Management.
	TCFD-RMA-b.	Prozesse zum Management klimabedingter Risiken.  S. 36: Identifikation, Bewertung und Steuerung klimabezogener Risiken sowie deren Integration in das Risk Management
	TCFD-RMA-c.	Integration von Prozessen zur Ermittlung, Bewertung und zum Management klimabedingter Risiken in das allgemeine Risikomanagement .  S. 36: Identifikation, Bewertung und Steuerung klimabezogener Risiken sowie deren Integration in das Risk Management.
<b>4 Kennzahlen und Ziele</b>		
Offenlegung der Kennzahlen und Ziele, mit denen relevante klimabedingte Risiken und Chancen bewertet und gemanagt werden.	TCFD-MET-a.	Kennzahlen zur Bewertung klimabedingter Risiken und Chancen.  S. 30–31: Klimawandel und Energie: Massnahmen und Ergebnisse – Energieverbrauch – Energieeffizienz – THG-Emissionen der LUKS Gruppe
	TCFD-MET-b.	Scope 1, Scope 2 und Scope 3 Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen)  S. 27–28, 32: Klimawandel und Energie: Massnahmen und Ergebnisse – Treibhausgasemissionen LUKS Gruppe Scope 1 und 2 – LUKS Gruppe THG-Emissionen Scope 3
	TCFD-MET-c.	Ziele, nach denen das Unternehmen klimabedingte Chancen und Risiken managt.  S. 29: Klimawandel und Energie: Ambitionen

# 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 01.01.2024 bis zum 31.12.2024 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	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
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 01.01.2024 bis zum 31.12.2024 und wurde am 15.04.2025 veröffentlicht. Bei Fragen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung: <a href="mailto:nachhaltigkeit@luks.ch">nachhaltigkeit@luks.ch</a>
2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen			Aufgrund von nun verbesserten Erhebungsmethoden wurden die CO <sub>2</sub> -Emissionsberechnungen für das Jahr 2023 teilweise korrigiert, bzw. an die Berechnungsart der Daten 2024 angeglichen oder ergänzt (siehe jeweilige Erklärungen). Ausserdem wurden die Weiterbildungs- und Austrittskennzahlen 2023 rückwirkend gemäss der neuen Definition überarbeitet.
2-5 Externe Prüfung			Der vorliegende Bericht wurde nicht extern geprüft.
<b>Tätigkeiten und Mitarbeitende</b>			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen		S. 5–7
	2-7 Angestellte		S. 9, 62–64
	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. 44–57	<a href="#">↗ Jahresbericht</a>
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 8	Der Verwaltungsrat der LUKS Gruppe besteht gemäss Statuten aus fünf bis 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. 44	<a href="#">↗ Jahresbericht</a>
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 8, 16–17	

GRI-Standard / Andere Quelle	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 16–17	
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 8, 17, 19	
	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. 55	<p>Der Vorsitzende der Geschäftsleitung orientiert den Verwaltungsrat an jeder Sitzung über den laufenden Geschäftsgang und wichtige Geschäftsvorfälle. Ausserordentliche Vorfälle werden dem Präsidenten / der Präsidentin 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. 16–17	<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. 32	➔ <a href="#">Jahresbericht</a>
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 13–14 Finanzbericht S. 32	➔ <a href="#">Jahresbericht</a>

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 6.4 (Vorjahr 6.5).
<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. 11–12, 16	
	2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 11–12, 16	
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 15–16, 54	
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 11–12, 55	Beratung zur Umsetzung der Richtlinien und Praktiken für verantwortungsvolles Geschäftsgebaren 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		<b>Partnerschaften   Luzerner Kantonsspital</b> <a href="https://www.luks.ch">➤ luks.ch</a>
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 15–16	
	2-30 Tarifverträge	S. 9, 41	

## 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. 17–19	
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 18	
<b>Klimawandel und Energie</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 27–36	
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 30	
	302-3 Energieintensität	S. 31	
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S. 30	
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 27, 32	
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 27, 32	
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 28	
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	S. 31	
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	S. 33	
<b>Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 37–40	
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 39–40	
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 39–40	
	306-3 Angefallener Abfall	S. 38	
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 65	
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 65	

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. 41–45	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 43, 66–67	Die Definition der «Austritte» 2024 gruppenweit überarbeitet. Die Zahlen 2023 wurden rückwirkend gemäss neuer Definition aktualisiert.
	401-3 Elternzeit	S. 44	Informationen nicht verfügbar/unvollständig (d. & e.): Angaben zur Verbleibsquote (nach 12 Monaten) können im nächsten Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesen werden.
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 68–69	Die Definition der Weiterbildungsstunden wurde 2024 gruppenweit überarbeitet. Die Zahlen 2023 wurden rückwirkend gemäss neuer Definition aktualisiert. Im Nachhaltigkeitsbericht 2023 waren in der Gesamtbelegschaft die Mitarbeitenden des Spitals Nidwalden inkludiert, nicht jedoch ihre Anzahl Weiterbildungsstunden. Die Berechnung der durchschnittlichen Weiterbildungsstunden wurde rückwirkend korrigiert, da die Anzahl Stunden für das Spital Nidwalden erst ab 2024 verfügbar sind.
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 44–45	
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 44–45	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 70–73	
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 44	
Eigene Angabe	Anzahl Auszubildende am LUKS	S. 45	
	Anzahl Ausbildungsstunden, welche Auszubildende am LUKS geleistet haben	S. 69	

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. 46–50	
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 47	
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 47–48	
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 47–48	
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 47–48	
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 47–48	
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	S. 47–50	
	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. 48	
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 48	
GRI 305: Emissionen 2016	305-7 Stickstoffoxide (NO <sub>x</sub> ), Schwefeloxide (SO <sub>x</sub> ) und andere signifikante Luftemissionen	S. 66	Da die Daten jeweils erst im dritten Quartal des Folgejahres geprüft werden können, werden im diesjährigen Bericht die Zahlen aus 2023 berichtet. Die Daten von 2024 werden dann im Nachhaltigkeitsbericht 2025 veröffentlicht.

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. 51–55	Zur Qualitätssicherung gibt es eine Reihe von rechtlichen Vorgaben und Verpflichtungen, welche von der LUKS Gruppe einzuhalten sind. Dazu gehören: – Krankenversicherungsgesetz KVG) – Heilmittelgesetz (HMG) – Medizinprodukteverordnung – Gesundheitsgesetz – Spitalgesetz – Datenschutzgesetz (DSG) – Eignerstrategie – Leistungsauftrag – Leistungsvereinbarung – Unternehmensstrategie – Qualitätsverträge gemäss KVG Art. 58a
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. 56–57	
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	415-1 Parteispenden	S. 57	
<b>Datenschutz und Cybersicherheit</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 58–59	
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. 73	
Eigene Angabe	Durchgeführte Schulungen von Mitarbeitenden hinsichtlich Datenschutz und Cybersicherheit	S. 59	

**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/nachhaltigkeitsbericht-2024](https://luks.ch/nachhaltigkeitsbericht-2024)  
[spital-nidwalden.ch/nachhaltigkeitsbericht-2024](https://spital-nidwalden.ch/nachhaltigkeitsbericht-2024)

**Impressum**  
**Herausgeber** Luzerner Kantonsspital AG, Luzern  
**Redaktionsleitung** Dr. Rolf Huwyler und Rahel Schmid, LUKS Luzern  
**Foto Titelseite** Beat Brechbühl, Luzern  
**Gestaltung** Planet GmbH, Luzern

**Kontakt**  
kommunikation@luks.ch

**Hinweis**  
Bei der Erstellung dieses Berichtes wurde, wo sinnvoll und angemessen, auch KI zur Formulierung eingesetzt.