

Nachhaltigkeits- bericht 2025



herzlich, kompetent, vernetzt

 luksgroupe



Inhalt

Vorwort	3
Unternehmensprofil und Werte der LUKS Gruppe	4
Klimawandel und Energie	26
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	36
Arbeitsbedingungen (inkl. Aus-, Weiter- und Fortbildung)	40
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	44
Produkt- und Dienstleistungsverantwortung	46
Politik	49
Datenschutz und Cybersicherheit	51
Ausblick	53
<hr/>	
Anhang	54
TCFD-Index ¹	64
GRI-Index ¹	66

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



Saskia Maier

Dipl. Expertin Anästhesiepflege NDS, LUKS Luzern
und Teilnehmerin Luzernmobil-Challenge



Vorwort

[GRI 2-22](#)

Mit grosser Freude präsentieren wir Ihnen den Nachhaltigkeitsbericht 2025 der LUKS Gruppe. Eine verantwortungsvolle, nachhaltige Unternehmensführung ist für uns zentral – insbesondere in einer Zeit, in der steigende Investitionen in die Infrastruktur und herausfordernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen uns zu klaren strategischen Entscheidungen verpflichten. Faktoren wie das Wachstum und die Alterung der Bevölkerung, die Ambulantisierung, nicht kostendeckende Tarife und der Fachkräftebedarf verlangen eine zukunftsfähige Neuausrichtung, damit wir langfristig eine hochwertige, wohnortnahe Versorgung sicherstellen können.

Dafür haben wir einen gruppenweiten Strategieprozess gestartet. Unser Ziel ist es, den tiefgreifenden Wandel im Gesundheitswesen aktiv zu gestalten – mit strategischer Klarheit, Mut zu Entscheidungen und soliden Strukturen. Gleichzeitig wollen wir eine gemeinsame Unternehmenskultur fördern, die uns als Einheit stärkt.

Neben der ökonomischen bleiben auch die ökologische und die soziale Nachhaltigkeit zentral. Unsere Neubauprojekte leisten einen wichtigen Beitrag zur Erreichung unseres Netto-Null-Ziels. Besonders hervorzuheben ist das in Betrieb genommene Anergienetz beim Neubau Kinderhospital/Frauenklinik sowie der Einsatz von Erdsonden im Projekt Wolhusen. Im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit ist die Einführung des Bedrohungsmanagements ein bedeutender Schritt zur Erhöhung der Sicherheit am Arbeitsplatz. Als grösster Arbeitgeber der Zentralschweiz nehmen wir diese Verantwortung sehr ernst.

Der Nachhaltigkeitsbericht würdigt die vielfältigen Leistungen unserer Mitarbeitenden und zeigt, dass wir uns auf einem ambitionierten, aber vielversprechenden Weg befinden. Unser gemeinsames Engagement bildet die Grundlage für eine nachhaltige Zukunft der LUKS Gruppe.

Dr. med. Martin Nufer

Verwaltungsratspräsident
LUKS Gruppe

Florian Aschbrenner

CEO / Vorsitzender Geschäftsleitung
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 sowie weitere Beteiligungen.² Die Luzerner Höhenklinik Montana AG wurde 2025 an die Berner Klinik Montana verkauft, mit Übertragung des Betriebs per 1. Januar 2026.

Eine Übersicht über die rechtliche Organisationsstruktur der LUKS Gruppe, respektive der Luzerner Kantonsspital AG (LUKS AG), und ihrer Tochtergesellschaften beziehungsweise Beteiligungen findet sich im [Jahresbericht 2025](#) der LUKS Gruppe.

Die LUKS Gruppe versorgt als grösste Spitalgruppe der Zentralschweiz die Bevölkerung der Kantone Luzern und Nidwalden sowie 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 8'600 Mitarbeitende engagieren sich täglich entsprechend den Werten «herzlich, kompetent, vernetzt» für das Wohl der Patientinnen und Patienten. Mit rund 840 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 970'000 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 Bekenntnis 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

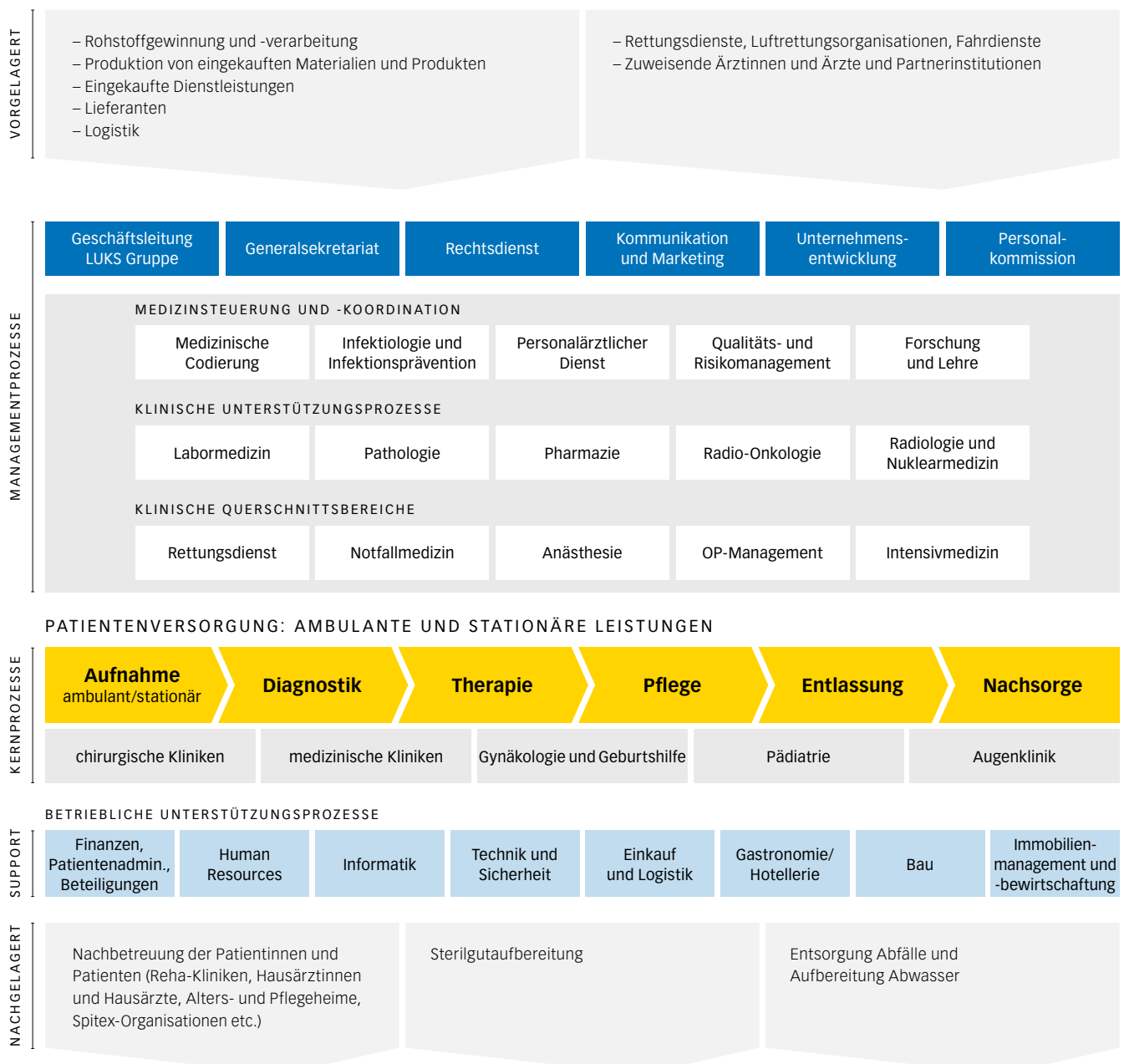
Die LUKS Gruppe sorgt für eine koordinierte, digital vernetzte und für alle zugängliche Gesundheitsversorgung mit einer starken Patienten-, Zuweiser- und Kundenorientierung. Die von Jahr zu Jahr steigenden Patientinnen- und Patientenzahlen machen deutlich, dass die Bevölkerung der LUKS Gruppe hohes Vertrauen 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 für Aufträge an Unternehmen. Dabei bleibt ein wesentlicher Teil der Wertschöpfung in der Zentralschweiz.

² Berichtsabgrenzung siehe [Seite 6](#)

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 dritte 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 (SpilNW) 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 Kennzahlen³ 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 in eine selbstständige 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 der 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. Diese wird alle vier Jahre überprüft, letztmals im Berichtsjahr 2025. Der Aktionsärsbindungsvertrag (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.

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, ihre Zusammensetzung und ihre Aufgaben werden im [↗ Jahresbericht](#) unter «Organe und Gremien» beschrieben. Das Organigramm ist ebenfalls im Jahresbericht abgebildet.

³ Die Zahlen aus dem Bereich Human Resources (HR) werden aufgrund eines IT-Systemwechsels ab dem Geschäftsjahr 2023 berichtet. Die Spital Nidwalden AG ist ab dem 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, die 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 8'600 Mitarbeitenden beschäftigte die LUKS Gruppe im Berichtsjahr 2025 an den Standorten Luzern, Sursee, Wolhusen, Spital Nidwalden und Montana 7'668 Angestellte sowie 960 Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten aus 79 Nationen.⁴ Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für 85% der Mitarbeitenden (exklusive Spital Nidwal-

den 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 843 extern angestellte beziehungsweise selbstständige Personen tätig. Es handelt sich dabei um Funktionen wie Belegärztinnen und -ärzte sowie um Mitarbeitende von externen Firmen oder von Temporärfirmen.

Mitarbeitende LUKS Gruppe

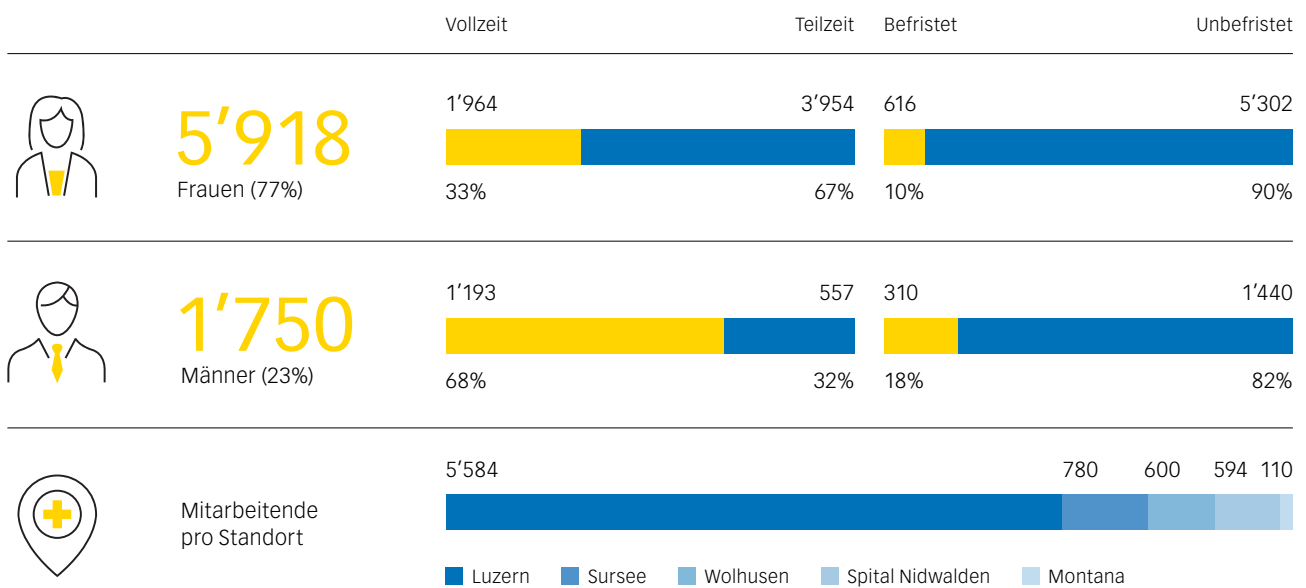


8'628

Mitarbeitende (inklusive Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten)

7'668

Mitarbeitende (exklusive Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten)



Mitarbeitende pro Standort (exklusive Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten), Geschlecht und Beschäftigungsmodell (Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, Spital Nidwalden, Montana gemäss [Berichtsabgrenzung S. 6](#), Durchschnittswerte 2025).

⁴ Gemäss [Berichtsabgrenzung S. 6](#); 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 Unternehmensstrategie Luzerner Kantonsspital](#)

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.

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).

Umsetzung der Verordnung über die Berichterstattung über Klimabelange

Die LUKS Gruppe hat im Berichtszeitraum 2024 auf neue Governance-Anforderungen zur erweiterten Berichterstattung zu klimarelevanten Themen reagiert. Dabei stützte sich die Gruppe auf die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) als Standard für die Berichterstattung zu klimarelevanten Themen. In der Zwischenzeit hat die TCFD ihr Mandat erfüllt und die Überwachung der Fortschritte in der unternehmerischen Klimaberichterstattung an die International Financial Reporting Standards (IFRS) Foundation übergeben. Obwohl sich die TCFD damit offiziell aufgelöst hat, behalten ihre Empfehlungen weiterhin ihre Gültigkeit und sind integraler Bestandteil der Schweizer Berichterstattungspflichten. Die LUKS Gruppe orientiert sich daher bis auf Weiteres an den TCFD-Empfehlungen zur Offenlegung klimarelevanter Informationen. Die regulatorischen Entwicklungen werden jedoch kontinuierlich beobachtet. Ein möglicher Übergang zur Anwendung des IFRS S2-Standards für die Klimaberichterstattung wird für künftige Berichtsjahre geprüft.

➤ [Weitere Informationen finden Sie im Kapitel Klimawandel und Energie.](#)

Ethik und verantwortungsbewusstes Handeln

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

Als Institution im Gesundheitssektor misst die LUKS Gruppe ethischem und verantwortungsvollem Handeln gegenüber den Patientinnen und Patienten, aber auch innerhalb des Unternehmens und gegenüber weiteren Anspruchsgruppen, einen hohen Stellenwert bei. Um diesem Thema die gebührende Aufmerksamkeit zu geben, wurde ein Code of Conduct etabliert und ein Whistleblowing-System mit Meldeportal⁵ eingeführt, über das offen oder anonym ausserhalb der hierarchischen Dienstwege Verstösse gemeldet werden können. Der Code of Conduct stützt sich auf die Werte der LUKS Gruppe und enthält allgemeine rechtliche und ethische Verhaltensregeln für die Mitarbeitenden. 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)⁶ um die Einhaltung von ethischen Fachstandards.

Ethik-Forum

Das Ethik-Forum besteht seit dem Jahr 2009 und war 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 Entscheidungsfindung. 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 2025 wurden rund 30 formalisierte Fallbesprechungen durchgeführt. Ethik-Gespräche werden wöchentlich im Zentrum für Intensivmedizin angeboten. Der nachhaltige Nutzen dieser Unterstützungsleistung ist breit anerkannt und führt zu einer spürbaren Reduktion der Belastung der Behandlungsteams. Das standortübergreifende Angebot wird seit 2025 auch am Spital Nidwalden angeboten. Erweiterte Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen werden an allen vier Standorten durchgeführt.

Die Mitglieder des Ethik-Forums bilden sich regelmässig weiter und haben eine Zertifizierung als Ethikberatende der Akademie für Ethik in der Medizin erlangt.

Forschungskommission

Das LUKS ist ein universitäres Lehr- und Forschungsspital. 2023 wurde eine Forschungskommission gebildet. 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.

^{5,6} Siehe auch Kapitel [↗ «Produkt- und Dienstleistungsverantwortung»](#).

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 von der Geschäftsleitung festgelegt wird [vgl. Unternehmensstrategie Luzerner Kantonsspital](#). Mit ihrer Vision will die LUKS Gruppe als führende Spitalgruppe der Schweiz die Gesundheitsversorgung prägen. Die Werte «herzlich, kompetent, 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 seither jährlich überprüft. Im Jahr 2025 startete ein umfangreicher Strategieprozess.

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 Gehälter sind auch nicht mengenabhängig; das heisst, sie werden nicht bestimmt von Mengengerüsten wie der Anzahl an Untersuchungen, Eingriffen, 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. Bei den Zulagen handelt es sich um eine pauschale Entschädigung für die Absolvierung funktionsgebundener, regelmässiger Wochenend- und Nachtdienste. Die Eignerstrategie macht Vorgaben hinsichtlich der maximalen Entschädigungen für Ärztinnen und Ärzten.

Die Eignerstrategie macht weiter Vorgaben bezüglich der Gesamtentschädigung der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates sowie der Entschädigungen für die Präsidentin / den Präsidenten des Verwaltungsrates und die Vorsitzende / den Vorsitzenden der Geschäftsleitung. Diese Vorgaben wurden im Berichtsjahr überarbeitet. 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, gültig bis im Jahr 2025.

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 mit der festen Absicht einer partnerschaftlichen Einigung statt. Dabei bleibt der Entscheid über die definitive Festsetzung der Lohnmassnahmen dem Verwaltungsrat vorbehalten.

Auf Basis der vom Verwaltungsrat verabschiedeten Vergütungspolitik wurde Mitte 2024 das Projekt «Überarbeitung GAV-Vergütungsmodell» initiiert. Die Einführung des überarbeiteten Vergütungsmodells ist im Laufe des Jahres 2026 geplant. Die Lohnentwicklung auf Basis des überarbeiteten Vergütungsmodells ist für 2027 geplant.

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, in medizinische und technologische Erneuerungen sowie in Sanierungs- und Neubauten. Zudem ist eine allfällige Gewinnausschüttung bei einer gemeinnützigen Aktiengesellschaft steuerrechtlich eingeschränkt.

Angesichts anhaltender wirtschaftlicher Herausforderungen im Gesundheitswesen rücken wirtschaftliche Ergebnisse und der Erhalt von Investitionsspielräumen stärker in den Fokus strategischer und operativer Überlegungen der LUKS Gruppe. Diese Prioritäten sind essenziell, um die langfristige Handlungsfähigkeit und Stabilität sicherzustellen.

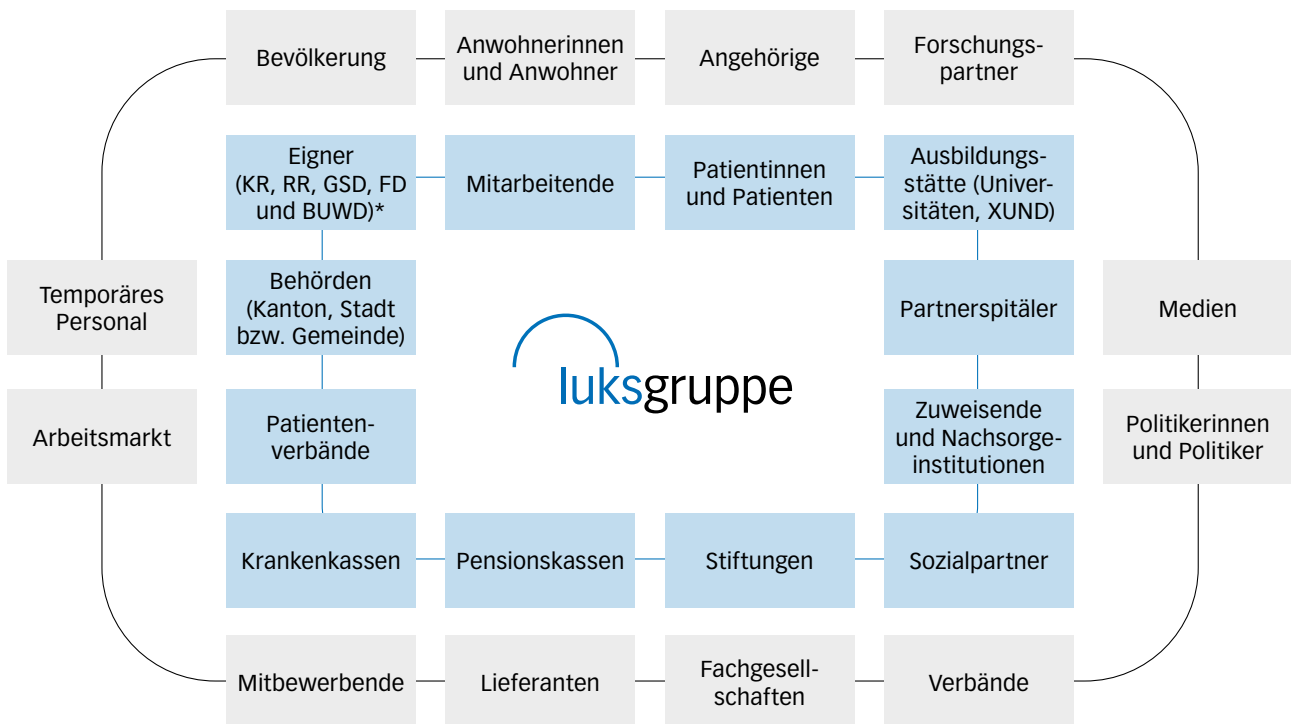
Dialog mit Stakeholdern

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 Mitar-

beitenden, der Regierung und politischen Gremien, der Öffentlichkeit und den Geschäftspartnern. Insbesondere mit den Zuweisenden (Hausärztinnen und -ärzte, Fachärztinnen und -ärzte) besteht ein enges Netzwerk und ein regelmässiger Informationsaustausch, der einerseits durch die medizinischen Fachbereiche selbst und andererseits durch das Zuweisermanagement erfolgt. 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 den 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 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 [↗ Unternehmensstrategie](#). 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 14, Wesentliche Themen](#) für die LUKS Gruppe eine Ambition formuliert.

Nachhaltigkeitskommission

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

Seit 2023 unterstützt die Nachhaltigkeitskommission (NH-K), geleitet vom Geschäftsleitungsmitglied für den Gruppenbereich 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 eine Stelle Projektleitung Nachhaltigkeit geschaffen.

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 dem 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. 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 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](#)

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht basiert 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 Unternehmens-tätigkeiten auf Umwelt, Gesellschaft, Wirtschaft und Menschenrechte als auch die finanziellen 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 16](#)

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 doppelten Wesentlichkeitsanalyse 2023 wurden die Themen Korruptionsprävention sowie Achtung der Menschenrechte und Vermeidung von Kinderarbeit in der Wertschöpfungskette nicht als wesentliche Nachhaltigkeitsthemen im Sinne der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert. Dennoch misst die LUKS Gruppe diesen Themen eine hohe Bedeutung bei und verankert sie seit Jahren systematisch in ihrer Governance. Zur Prävention von Korruption sowie zur Sicherstellung rechtskonformen und verantwortungsvollen Handelns bestehen etablierte und bewährte Massnahmen. Dazu zählen insbesondere der gruppenweit gültige Verhaltenskodex (Code of Conduct), klar definierte Compliance-Strukturen sowie verbindliche Kontroll- und Prüfprozesse.

Ergänzend stehen Mitarbeitenden klare Meldewege bei Verdachtsfällen zur Verfügung, darunter die Linie, HR sowie ein unabhängiges Whistleblowing-Meldeportal.

Die LUKS Gruppe überprüft diese Themen regelmässig und plant bei Bedarf zusätzliche Massnahmen, um potenzielle Risiken für das Unternehmen und seine Anspruchsgruppen frühzeitig zu erkennen und zu minimieren.

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 2040 für die betrieblichen Klimaemissionen. Die formulierten Ambitionen, die in der [➤ Tabelle ab Seite 17](#) sowie in den Kapiteln zu den jeweiligen Nachhaltigkeitsthemen dargestellt sind, dienen als Leitplanken für die nachhaltige Weiterentwicklung der Organisation.

Nachhaltigkeitsmassnahmen

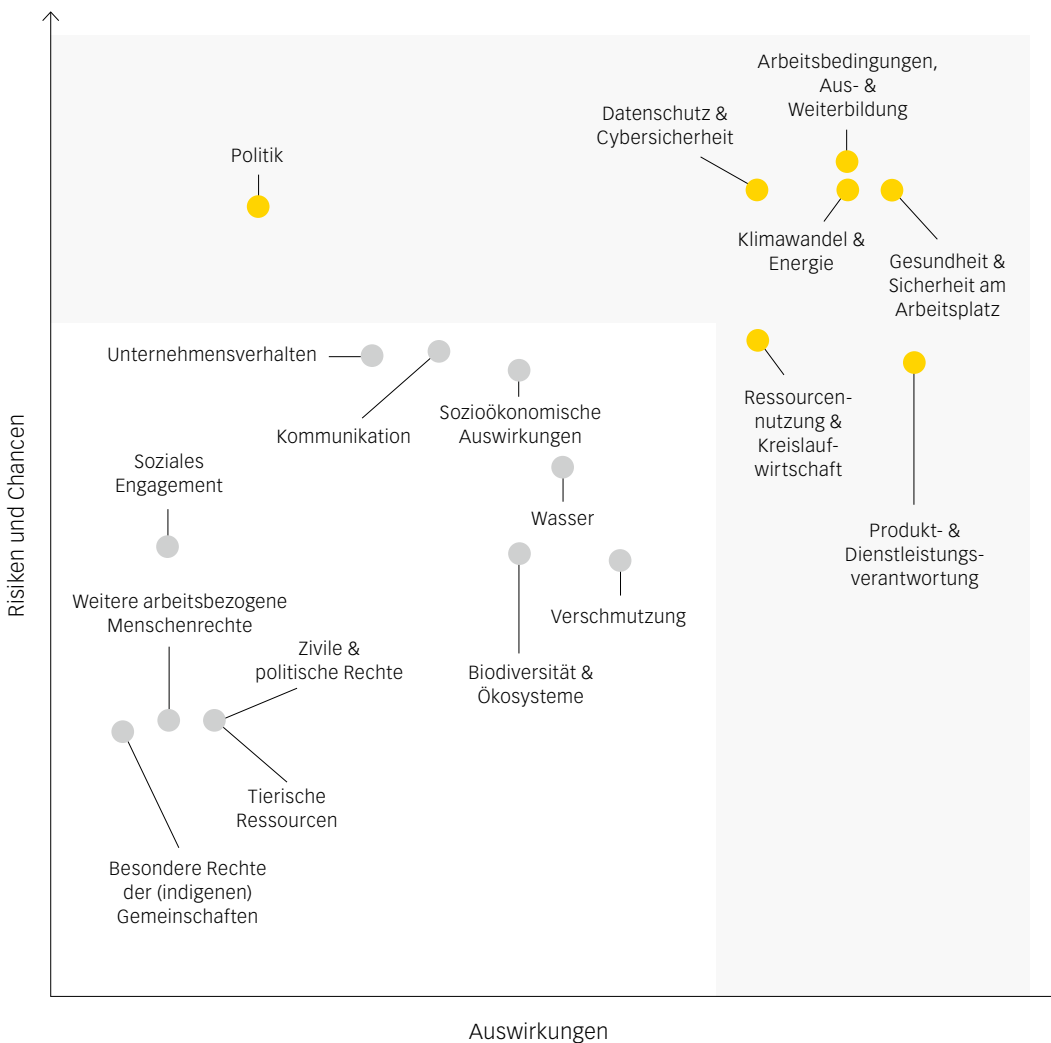
GRI 3-3

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 ab Seite 17 tabellarisch aufgeführten Massnahmen werden in den jeweiligen Kapiteln zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen teils weiter ausgeführt und/oder ergänzt.

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

Massnahmenübersicht 2025–2027

Thema	Ambition/Ziel	Massnahme	Status
Klimawandel & Energie	Netto-Null betriebliche Treibhausgasemissionen (Scope 1) bis 2040 und Emissionen aus Energiebezügen (Scope 2) bis 2050.	Strategische Massnahmen Erarbeitung detaillierterer Absenkpfade für: (1) Infrastruktur (2) Betrieb	Gestartet, Fertigstellung 2026
		Erstellung entsprechender Massnahmenfahrpläne	Gestartet, Fertigstellung 2026
		Spezifische Massnahmen (Auszug): Minergie-P-ECO-Zertifizierung für Neubauten. Ersatz von klimaschädlichen Kühlmitteln. Steigerung der Eigenproduktion von erneuerbaren Energien (PV, Geothermie etc.)	Realisierung eines zukunfts-fähigen, energieeffizienten und klimafreundlichen Spitalneubaus Kinderspital/Frauenklinik durch den Einsatz nachhaltiger Energie-versorgungssysteme. Proviso-rische Zertifizierung Minergie-P-ECO erhalten, Anergienetz in Betrieb genommen. Laufender Ersatz klimaschädlicher Kühlmittel im betrieblichen Unterhalt. Haus 25 Pathologie und Spitalneubau Kinderspital/Frauen-klinik mit PV ausgerüstet, Planung PV-Fassade Neubau Ambulantes Zentrum. Reduktion der Treibhausgasemis-sionen im Bereich Gastronomie durch den Einsatz energie-effizienter Kälteanlagen mit klimaneutralen Kältemitteln.

Weiterführung der Tabelle auf der Folgeseite.

Unternehmensprofil und Werte der LUKS Gruppe

Fortsetzung von vorhergehender Seite.

Thema	Ambition/Ziel	Massnahme	Status
Klimawandel & Energie	Stetige Reduktion der indirekt verursachten THG-Emissionen (Scope 3).	Strategische Massnahmen 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 2028.
		Spezifische Massnahmen (Auszug): Förderung des öffentlichen Verkehrs unter Mitarbeitenden durch finanzielle Beiträge. Erweiterung des Mobilitätsangebots durch Carsharing, Nachttaxi und Bike-Sharing. Verstärktes Angebot von CO ₂ -armen Menüs in der Gastronomie.	ÖV-Pendlerbonus weitergeführt. Nachttaxi auch in Wolhusen eingeführt, Nextbike in Wolhusen eingeführt und in Luzern Angebot ausgeweitet, etablierte Massnahmen fortgesetzt, Mobilitätsumfrage durchgeführt. CO ₂ -Deklaration fortgeführt, Reduktion stark verarbeiteter Fleischersatzprodukte, Umsetzung verschiedener Massnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen in der Spitalverpflegung; ausgezeichnet mit dem CSS Quality Award (Kategorie Nachhaltigkeit).
		Resilienz gegenüber den Folgen des Klimawandels.	Überprüfung und Schärfung der Risikoanalyse zu möglichen Folgen der Klimaerwärmung.

Thema	Ambition/Ziel	Massnahme	Status
Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft	Sorgfältiger Umgang mit allen Ressourcen und Respekt für Gesellschaft und Umwelt.	Potenzialanalyse zur weiteren Reduktion von Medikamentenabfällen.	Projektentwicklung «Unit-Dose», aktuell in Prüfung.
		Strategische Massnahmen Identifizierung und Quantifizierung relevanter und praktikabler Handlungsspielräume betreffend mehr Kreislauffähigkeit in der Wertschöpfungskette (bis Ende 2026).	Projektentwicklung zur Reduktion von vermeidbaren Untersuchungshandschuhen. Umsetzung im Jahr 2026 geplant. Umstellung Desinfektionstücher von PET auf Cellulose führt zu jährlichen Einsparungen von 22 t CO ₂ e und 7.5 t Plastik.
		Spezifische Massnahmen Bearbeitung mindestens einer Massnahme pro Jahr zur Reduktion des Materialverbrauchs bei medizinischen/ pflegerischen Interventionen (inkl. Bestellprozess).	Projekt zur Reduktion von vermeidbaren Materialien am Zentrum für Intensivmedizin gestartet. Für ein digitales Tool zur Planung, Bewirtschaftung und Optimierung der Gebäude und Anlagen über den gesamten Lebenszyklus erhielt die LUKS Gruppe den Best Practice Award von FMplus. Quantifizierung weiterer möglicher Handlungsspielräume geplant.
Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung	Ausreichend Fachkräfte mit hohen fachlichen und sozialen Kompetenzen sowie hohem Dienstleistungsverständnis als Unternehmende im Unternehmen.	Einführung leistungsförderndes GAV-Loohnsystem / leistungsfördernde Massnahmen.	Konzeption 2024/2025. Einführung 2026 – erste Lohnentwicklung nach neuem Modell im März 2027.
		Weiterentwicklung einer nachhaltigen Employer-Branding-Strategie zur Stärkung der Marke LUKS als attraktive Arbeitgeberin und zur langfristigen Mitarbeiterbindung innerhalb der LUKS Gruppe.	Ausarbeitung der Employer-Branding-Strategie 2026.
		Bereitstellung attraktiver und auf die Strategie abgestimmter Weiterbildungsangebote zur Mitarbeiterbindung und -entwicklung.	Jährlich aktualisiertes Weiterbildungsprogramm. Learning-Management-System implementiert. Es verbessert die Sichtbarkeit und Zugänglichkeit aller Lernangebote und vereinfacht die Überprüfung von Schulungspflichten. Überarbeitung des Führungskräfte-Entwicklungsprogramms.

Unternehmensprofil und Werte der LUKS Gruppe

Thema	Ambition/Ziel	Massnahme	Status
Gesundheit & Sicherheit am Arbeitsplatz	Gesunde, engagierte und verantwortungsvolle Mitarbeitende.	Umsetzung Sicherheits- & Bedrohungsmanagementkonzept zur Verbesserung der Sicherheit aller Mitarbeitenden.	Einführung eines Bedrohungsmanagements (BM) im Mai 2025. Diverse Sicherheitsmassnahmen wie Sicherheitsdienst, Schulung verbaler Deeskalation oder Nachsorgeangebote. Betriebssicherheitsverantwortliche im Gruppenbereich Betrieb und Infrastruktur eingesetzt.
		Förderung der psychischen Gesundheit.	Projekt «Psychische Gesundheit»: 2025/2026 laufen verschiedene Massnahmen mit Fokus auf «Selbstfürsorge». Für 2026/2027 wird ein neues Fokusthema definiert.
		Betriebliche Gesundheitsförderung	FNBS-Zertifizierung (Forum Nikotinprävention und Beratung Schweiz): Nikotinprävention wurde mit Silber ausgezeichnet. Erweiterung des Bewegungsangebots / der Sportkurse an allen Standorten.
		Biosafety	Präventionsmassnahmen, Schulungen, Audits und Risiko-beurteilungen durchgeführt.
		Weiterentwicklung HR Betriebliches Gesundheitsmanagement (HR BGM) in allen Spitalern der LUKS Gruppe.	Implementierung aller BGM-Angebote in der LUKS Gruppe; Ausweitung auf Mitarbeitende Spital Nidwalden ab 2026. Rezertifizierung als Rauchfreies Spital (LUKS Luzern) inklusive intern durchgeführter Areal-evaluation an den Standorten Sursee und Wolhusen. Projekt zum Thema «Schutz der persönlichen Integrität» startet ab 2026.

Thema	Ambition/Ziel	Massnahme	Status
Produkt- und Dienstleistungsverantwortung	Wir nehmen unsere Verantwortung für Patientinnen und Patienten, Mitarbeitende und die Gesellschaft wahr.	Weitere Steigerung der Patientensicherheit durch konkrete Massnahmen wie Patientenidentifikation, Speak-Up-Kampagne, CIRS (Critical Incident Reporting System), Lernen aus Zwischenfällen, Room of Safety sowie Sensibilisierungs- und Kommunikationsmassnahmen.	E-Learnings für alle Mitarbeitenden ausgebaut.
			Meldeprozess von potenziell schwerwiegenden Zwischenfällen durch den Gebrauch von Medizinalgeräten und/oder medizinischem Material weitergeführt.
			Aktionsmonat in Luzern zu Sepsis, in Sursee und Wolhusen zu Medikationssicherheit, Pilotprojekt im Kinderspital zu «Martha's Rule». Konferenz in Luzern zur Aufarbeitung ungewöhnlicher Behandlungsverläufe.
			Neues Format «Lessons Learned» weitergeführt.
Auf-/Ausbau Virtual Care zur nachhaltigen Verbesserung der Gesundheitsversorgung durch digitale Lösungen: – Präventionsdienstleistungen – Telemedizin ausbauen	Die Virtual Care Unit hat 2025 mit sieben Mitarbeitenden den operativen Betrieb aufgenommen.	Telesitting und Telemetrie in Luzern eingeführt bzw. erweitert.	
		Pilot zur Teleneonatologie in Sursee verlief positiv.	
		Rollout von Hospital@Home im Verlauf des Jahres 2026.	
Ausbau von «Smarter Medicine» (Medizin mit Augenmass, die für Patientinnen und Patienten nutzbringend und sicher ist).	Strategische Integration von Smarter Medicine in Arbeit.	Verstärkte Nutzung von Biosimilars und Generika zur Optimierung der Medikamentenbeschaffung und zur Senkung der Kosten bei gleichbleibender Versorgungsqualität.	
		Einführung des barcodierten Rezepts (QR-Code) zur Digitalisierung des Medikationsprozesses.	
Monitoring & Reporting der Qualitätsindikatoren mit jährlichem Qualitätsbericht inkl. Verbesserungsmassnahmen (Qualitätsprojekte).	Jährlicher Qualitätsbericht.		

Unternehmensprofil und Werte der LUKS Gruppe

Thema	Ambition/Ziel	Massnahme	Status
Politik	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.	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, Strategieprozess, laufender (Gross-)Projekte etc.
		Einbringen des Fachwissens in öffentlichen Diskursen.	Transparente, fachliche Kommunikation mittels Stellungnahmen, Medienmitteilungen und weiterer Kommunikationskanäle umgesetzt.
		Hinwirken auf möglichst kostendeckende und volkswirtschaftlich zielführende Abgeltungen.	Laufende Thematisierung mit allen Stakeholdergruppen.
Datenschutz & Cybersicherheit	Gemeinsam für Persönlichkeitsschutz und hohe Cyber-Resilienz.	Kontinuierliche Förderung des Bewusstseins hinsichtlich des Datenschutzes und dessen Richtlinien bei allen Mitarbeitenden.	Schulungen werden laufend durchgeführt. Aktuell in Umsetzung mit dem Ziel, dass alle Mitarbeitenden bis 2026 das Schulungsprogramm absolviert haben.
		Erarbeitung eines Awareness-Programms, Ausbau des risikobasierten Schulungsprogramms.	
		Laufende Anpassung der IT-Systeme hinsichtlich Cybersicherheit.	Information-Security-Management-System in Betrieb. «Security Coach»-System eingeführt mit personalisierten Sicherheitstipps. Gründungsmitglied des neuen «Healthcare Cyber Security Center» (HCSC).
		Schulungen von Mitarbeitenden, die das betrifft.	Gezielte Schulungen der Mitarbeitenden implementiert.
		Weitere Standardisierung der Datenklassierung, datengeschützte Ablage für sensible Daten.	Projekt Datenklassierung in M365 eingeführt und weitere Optimierungen umgesetzt.

Thema	Ambition/Ziel	Massnahme	Status
Unternehmensführung (Governance)	Good Practice im Bereich Governance ist in der LUKS Gruppe sichergestellt.	Periodische Überprüfung der LUKS-Gruppenstrategie inkl. Nachhaltigkeit.	Gruppenstrategie in Überarbeitung.
		Weiterhin Sicherstellung der Reporting Compliance.	2025: dritter Nachhaltigkeitsbericht in Übereinstimmung mit den GRI-Standards sowie nach den TCFD-Empfehlungen.
		Intensivierung standortübergreifende Bereiche/Kliniken, Zusammenarbeit & Organisation zur weiteren Effizienzsteigerung und zur besseren Ressourcennutzung.	Roll-out standortübergreifende Zusammenarbeit in ausgewählten Kliniken (z. B. Medizinische Onkologie). Weiterentwicklung der Konzepte in Orthopädie/Unfallchirurgie und Viszeralchirurgie, standortübergreifende Frauenklinik Luzern/Sursee. Unterstützende Kommunikation soll künftig weiter verstärkt werden.
		Information/Sensibilisierung im Bereich Compliance (z. B. Code of Conduct, Korruptionsbekämpfung).	Wird laufend umgesetzt (Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeitende).

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.

Zusätzlich 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 direkten Treibhausgasemissionen bis



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.

⁷ Detaillierte Wertschöpfungskette [↗ siehe Seite 5](#)

2040 (SDG 13) den Klimaschutz, während die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft und Projekte zur Vermeidung von Lebensmittelabfällen (SDG 12) ein ressourcenschonendes Wirtschaften fördern.

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 Wechselwirkungsgruppen 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 der Zentralschweiz zu den Treibhausgasemissionen des Schweizer Gesundheitswesens bei. 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. Stromausfälle oder Lieferverzögerungen aufgrund von zu-

nehmend instabilen Lieferketten können drastische Risiken für den operationellen Betrieb des Spitals und damit für das Wohl der Patientinnen und Patienten bedeuten.

Treibhausgasemissionen des LUKS⁸

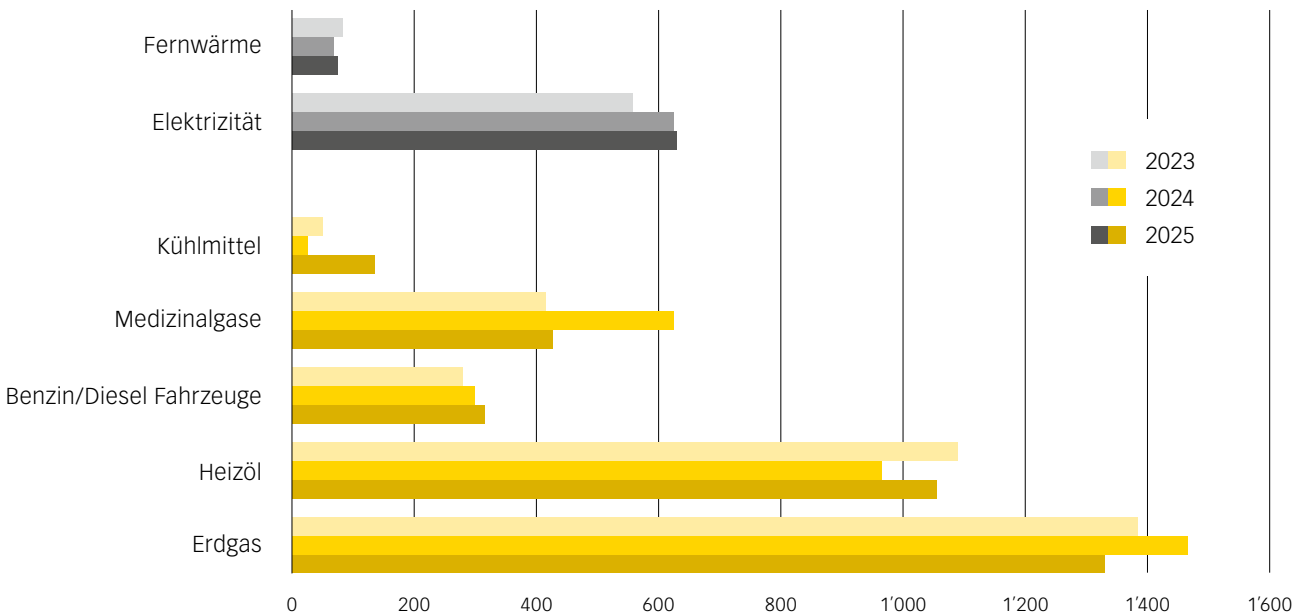
Im Betrieb des LUKS entstehen Treibhausgasemissionen vor allem durch die Verbrennung von fossilen Energieträgern, den Einsatz von Medizingasen und das Entweichen von Kühlmitteln (vgl. Abbildung unten).

An verschiedenen Standorten wird derzeit noch mit Erdgas oder Heizöl geheizt, was einen wesentlichen Teil zum betrieblichen Klimafussabdruck des LUKS beiträgt. Die bei allfälligem Stromausfall zur Verfügung stehenden Netzersatzanlagen werden ebenfalls mittels fossiler Energieträger betrieben.

LUKS THG-Emissionen 2023 bis 2025 [t CO₂eq]

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).

⁸ Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, SteriLog AG und ab 2024 inkl. SpiNW.

Durch den Verbrauch von Energie in Form von Strom oder Fernwärme werden weitere CO₂-Emissionen generiert. Diese indirekten, energiebedingten Scope 2 Emissionen⁹ sind neben dem Verbrauch auch vom Energiemix des eingekauften Stroms abhängig. Der in der Schweiz beschaffte Strom verfügt über einen relativ CO₂-armen Energiemix. So sind die Scope 2 Emissionen des LUKS im Vergleich zu den anderen Emissionskategorien eher gering.

Emissionen entlang der Wertschöpfungskette

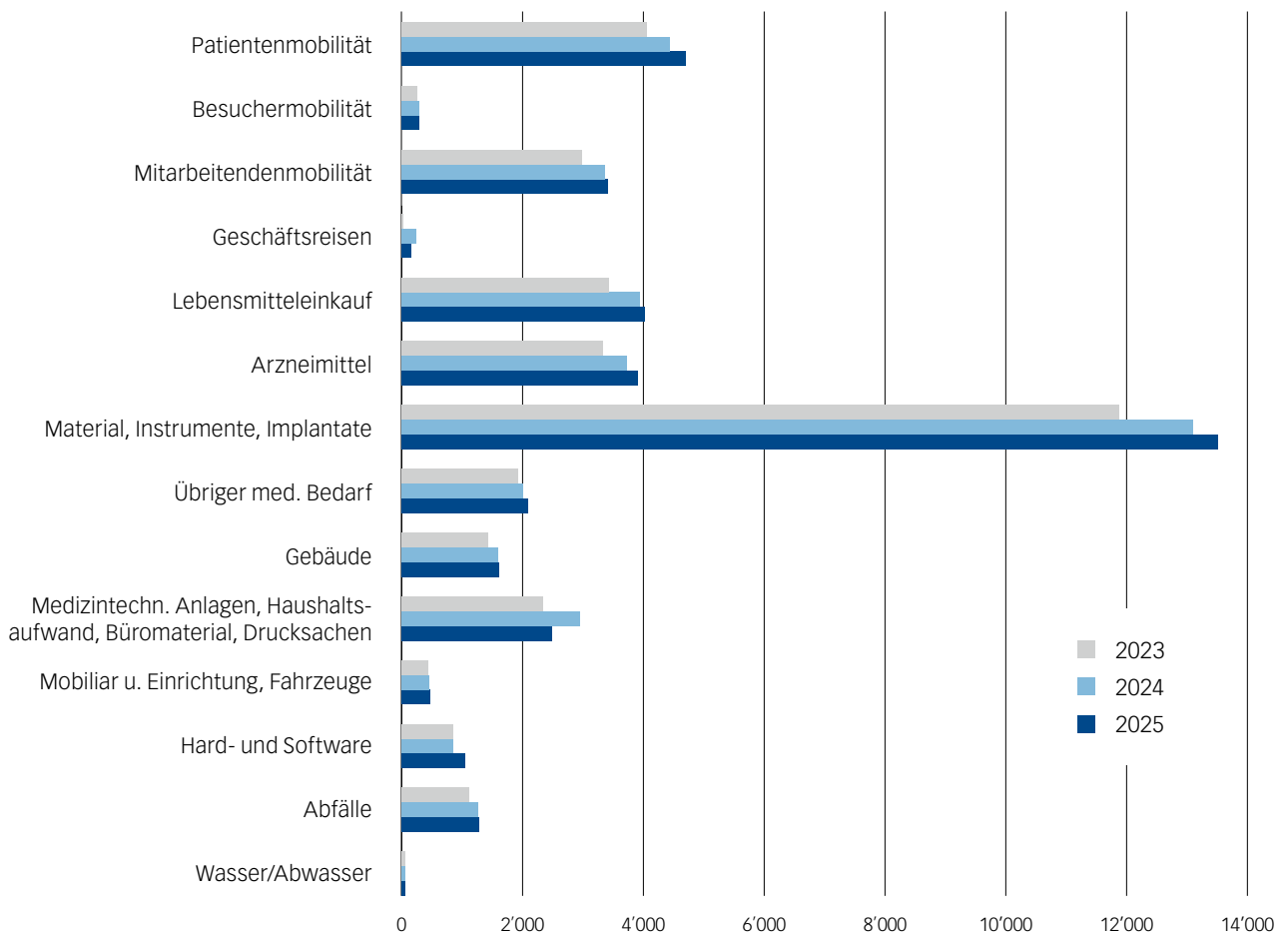
Ein bedeutender Anteil der Emissionen entsteht in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette ausserhalb der LUKS Gruppe (Scope 3 Emissionen).

Bei der LUKS Gruppe ist der Anteil der Scope 3 Emissionen besonders hoch, da die Scope 1 und 2 Emissionen durch umfassende Effizienzmassnahmen bereits signifikant reduziert wurden. Die Scope 3 Emissionen entstehen vor allem

LUKS THG-Emissionen 2023 bis 2025 [t CO₂eq]

Scope 3

GRI 305-3 TCFD-MET-b



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

⁹ Greenhouse Gas Protocol

durch den Bau neuer Gebäude und den Einkauf beziehungsweise die Produktion von medizinischen Verbrauchsgütern, Arzneimitteln, Arbeitskleidung, ICT und Medizintechnik. Am Ende ihrer Nutzungsdauer müssen viele dieser 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 (vgl. Abbildung auf vorhergehender Seite).

Ambitionen

[GRI 3-3](#) [TCFD-MET-c](#)

Reduktion des ökologischen Fussabdrucks, insbesondere:

Netto-Null betriebliche Treibhausgasemissionen bis 2040 (Scope 1)

Die im Berichtszeitraum überarbeitete Eignerstrategie gibt der LUKS Gruppe das ambitionierte Ziel vor, die direkten Emissionen neu bis spätestens 2040 auf Netto-Null zu reduzieren. Ausgenommen vom Netto-Null-Ziel bis 2040 sind Treibhausgas-Emissionen in Form von medizinischen Gasen, welche für den Betrieb unverzichtbar sind, die Hochtemperatur-Dampferzeugung (zwecks Sterilisation), Notstromaggregate, die Erzeugung von Heizenergie bei Spitzenlasten am Standort Wolhusen sowie Spezialfahrzeuge, um den Betrieb des Spitals nicht kritisch zu beeinträchtigen.

Netto-Null Treibhausgasemissionen aus Energiebezügen bis 2050 (Scope 2)

Die Scope 2 Emissionen sollen anhand verschiedener technischer Massnahmen bis 2040 auf ein Minimum gesenkt und gleichzeitig die Eigenproduktion von erneuerbaren Energien maximiert werden. Bis 2050 hat sich die LUKS Gruppe das Ziel gesetzt, auch die Scope 2 Emissionen auf Netto-Null zu reduzieren.

Stetige Reduktion der indirekt verursachten Treibhausgasemissionen (Scope 3)

Bei den Scope 3 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.

Massnahmen und Ergebnisse

[GRI 3-3](#) [TCFD-MET-a](#)

Eine Auswahl von Massnahmen zur Erreichung der Ambitionen, inklusive deren Wirksamkeit, werden im Folgenden nach Bereichen strukturiert erläutert. Ein Überblick über die Massnahmen zur Erreichung der Ambitionen (strategische Ziele) ist zusätzlich in der [Tabelle Massnahmenübersicht 2025–2027](#) zu finden. Weitere Massnahmen sind in den Vorjahresberichten [2023](#) und [2024](#) aufgeführt, welche grösstenteils im Berichtszeitraum weiterhin umgesetzt wurden.

Energieverbrauch

Die Energiestrategie des LUKS bildet die Grundlage, um die betrieblichen CO₂-Emissionen auf Netto-Null zu senken. Dazu gehört eine fossilfreie Wärmeversorgung bis 2040 sowie die Einhaltung definierter Standards bei Neubauten. Neue Gebäude des LUKS werden nach Möglichkeit nach Minergie-P-ECO zertifiziert. Zusätzlich hat das LUKS eine Universalzielvereinbarung mit Bund und Kanton abgeschlossen, welche den Absenken- und Effizienzpfad der kommenden Jahre festlegt. Im Gebäudebetrieb sollen verfügbare Synergien genutzt und die Abwärme möglichst umfassend verwertet werden.

Nachhaltige Energieversorgung für Kinderspital und Frauenklinik

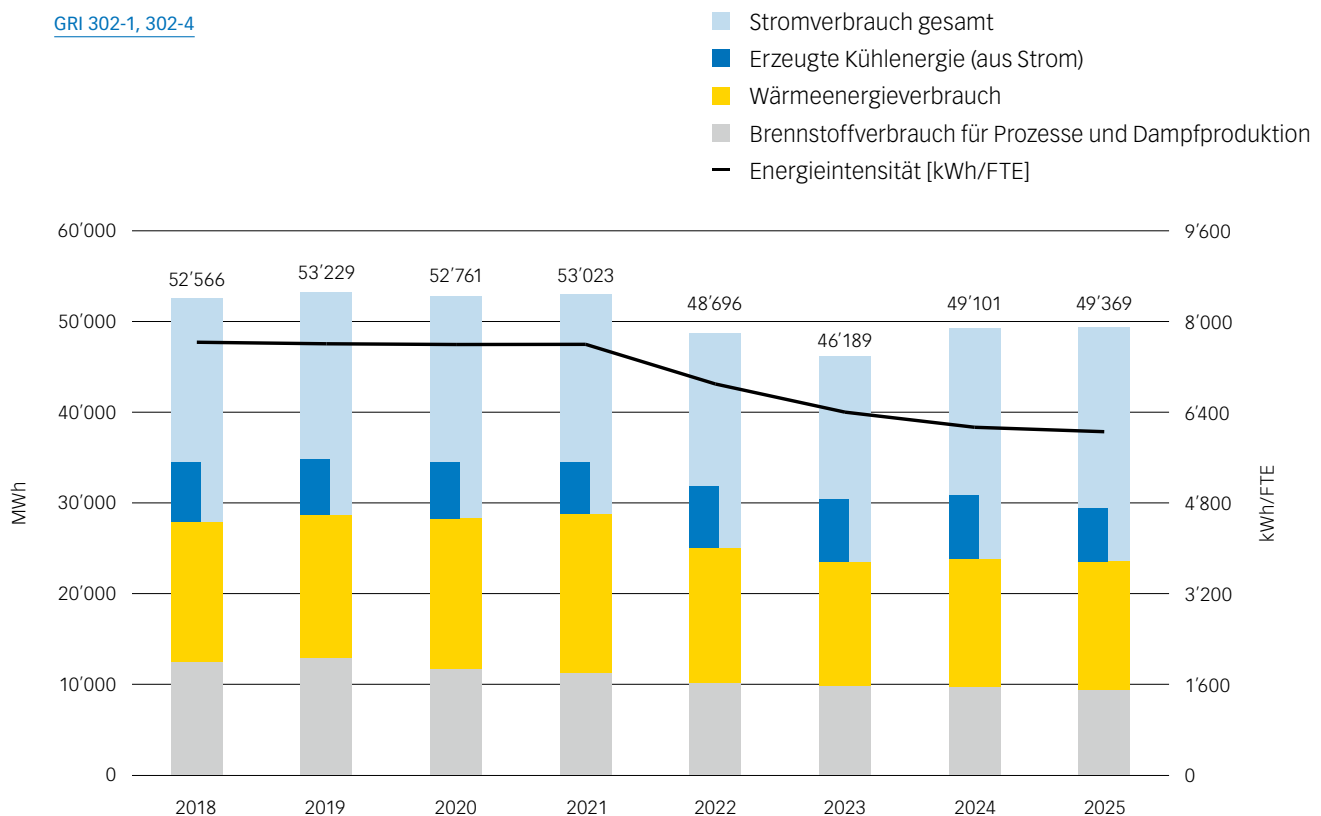
Der Neubau des Kinderspitals und der Frauenklinik, welcher 2026 den Betrieb aufnehmen wird, ist ein energieeffizientes und klimafreundliches Projekt. Mit einem Energienetz wird überschüssige Wärme aus den Kälteanlagen in Erdsonden gespeichert und für den weiteren Betrieb nutzbar gemacht. Die seit Juli 2025 in Betrieb stehenden Erdsonden sowie die Anbindung der Kälteanlagen und Rückkühler tragen zur Reduktion des Energieverbrauchs und der CO₂-Emissionen bei und unterstützen einen nachhaltigen Spitalbetrieb.

Energieeffizienz

Das LUKS überwacht den Energieverbrauch an allen Standorten mittels eines umfassenden Energiedatenmanagements und optimiert diesen auf Basis der Auswertungen laufend. Aufgrund zusätzlicher Betriebsflächen und des generellen Wachstums der LUKS Gruppe stieg der Gesamtenergieverbrauch in den letzten Jahren leicht an. Zur Bewertung der Energieeffizienz nutzt das LUKS neben absoluten Energie- und Emissionskennzahlen auch deren Intensität pro Vollzeitstellenäquivalent (FTE = Full-Time Equivalent). Diese beiden Kennzahlen sanken über die Jahre stetig und bestätigen damit die Wirksamkeit der umgesetzten Effizienzmassnahmen [siehe Tabelle Energie- und CO₂-Emissionsintensitäten](#).

Gesamtenergieverbrauch des LUKS [MWh]

GRI 302-1, 302-4



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

Energieeffiziente Kälteanlagen in der Gastronomie

Mit der Sanierung der gewerblichen Kälteanlagen in der Gastronomie konnte der Energieverbrauch nachhaltig um rund 45 MWh/Jahr reduziert werden. Bestehende Anlagen und Kühlzellen wurden durch moderne, energieeffiziente Kälteanlagen mit klimaneutralen Kältemitteln ersetzt. Die Umsetzung erfolgte trotz laufendem Gastronomiebetrieb. Die neuen Anlagen sind erfolgreich in Betrieb und leisten einen Beitrag zur Senkung der Treibhausgasemissionen und zur nachhaltigen Modernisierung der Infrastruktur. Im Berichtszeitraum wurden in den Gebäuden der LUKS Gruppe zahlreiche weitere Massnahmen umgesetzt, um den Energieverbrauch weiter zu senken. Dazu zählen unter anderem die Erneuerung von Beleuchtungssystemen, der Ersatz veralteter Abluftanlagen sowie die generelle energetische Betriebsoptimierung.

Nachhaltige Energieproduktion – Sicherheit und Effizienz im Fokus

Die LUKS Gruppe baut ihre eigene nachhaltige Energieversorgung konsequent aus. Erneuerbare Energien und innovative Technologien reduzieren den CO₂-Fussabdruck und erhöhen die Versorgungssicherheit. Der Ausbau der Photovoltaik und des geothermischen Speichersystems schreitet voran. Die rund 270 Erdsonden beim Neubau von Kinderspital und Frauenklinik stellen einen wichtigen Meilenstein dar. Im Berichtsjahr wurde die Anbindung der Kälteanlagen und der Rückkühler ans Anergienetz vorangetrieben, was sich ab Mitte 2026 auf den Energieverbrauch auswirken wird. Die Einbindung bestehender Gebäude in das Anergienetz fördert eine umweltfreundliche Energieversorgung und stärkt die Resilienz gegenüber Energiemarkt-Schwankungen.

Der Neubau Kinderspital/Frauenklinik in Luzern ist im Berichtsjahr deutlich fortgeschritten und an das bestehende Erdspeichersystem angeschlossen. Dadurch wird künftig eine effiziente und umweltfreundliche Wärme- und Kälteversorgung sichergestellt.

Im Berichtszeitraum wurden wiederum neue Photovoltaik-Anlagen mit insgesamt 172 kWp installiert; damit sind bisher rund 400 kWp realisiert – ein weiterer Schritt zum Ziel von 2'000 kWp bis 2036.

Weitere 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. Volatile Anästhetika sollen nur dort eingesetzt werden, wo sie medizinisch notwendig sind. Wo Alternativen bestehen, sollen weniger klimaschädliche Anästhetika verwendet werden. Die Entwicklung wurde 2025 weiter analysiert und es wurden entsprechende Massnahmen ergriffen. Klimaschädliche Kühlmittel wurden bereits weitgehend ersetzt; verbleibende klimaschädliche Kühlmittel sollen bei Revisionen oder Ersatz von Anlagen vollständig durch klimafreundliche Alternativen abgelöst

Energie- und CO₂-Emissionsintensitäten

GRI 302-3, 305-4

	Energieintensität pro FTE [kWh/FTE]	CO ₂ -Emissionsintensität pro FTE [t CO ₂ 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
2025	6'056	0.59

Energie- und Emissionsintensitäten (Energie Scope 1 und 2, ohne Treibstoffe) pro Vollzeitstellenäquivalent (Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, SteriLog AG und ab 2024 inkl. SpiNW).

werden. Ergänzend dazu soll die LUKS-Fahrzeugflotte sukzessive CO₂-neutral werden, sofern technisch möglich und wirtschaftlich vertretbar.

Logistik

Der Sterilguttransport zwischen den LUKS-Standorten erfolgt weiterhin vollständig elektrisch, der Versorgungstransport ist zu rund 60% elektrisch betrieben.

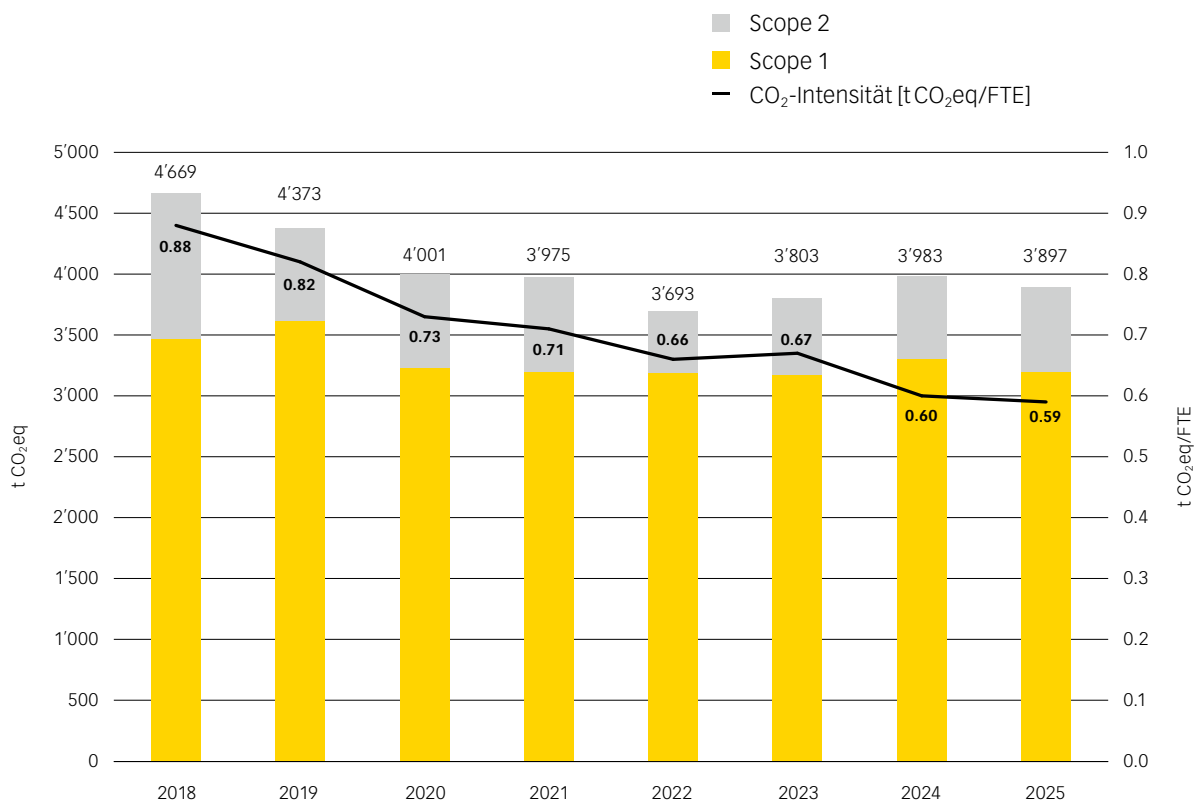
Treibhausgasmonitoring

[GRI 305-5](#)

Seit 2018 führt das LUKS ein jährliches Monitoring der Scope 1 und Scope 2 Emissionen durch. Erfasst werden Emissionen aus Brennstoffen, Medizingasen und Kühlmitteln sowie aus indirektem Energieverbrauch wie Fernwärme. Diese Daten zeigen Trends auf und dienen der Überwachung des Netto-Null-Pfads. Von 2018 bis 2023 wurden die betrieblichen Emissionen um über 19% reduziert – um rund 900 t CO₂eq pro Jahr. Ab 2024 ist das Spital Nidwalden mit eingerechnet.

Treibhausgasemissionen LUKS 2018 bis 2025 Scope 1 und 2 [t CO₂eq]

[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).



Emissionen entlang der Wertschöpfungskette

[GRI 305-3](#)

Das LUKS berücksichtigt Scope 3 Emissionen zunehmend in seiner Nachhaltigkeitsstrategie. Seit 2023 werden zusätzlich zu bestehenden Bereichen auch eingekaufte Materialien, die Mobilität von Mitarbeitenden, Patientinnen, Patienten und Besuchenden sowie weitere Kategorien erfasst, je nach Datenverfügbarkeit mit realen Messwerten (activity based) oder sonst mit den entsprechenden Ausgaben (spend based) [↗ siehe Abbildung Seite 27](#).

Medizinisches Verbrauchsmaterial

In der medizinischen Versorgung und Pflege werden verschiedenste Materialien verwendet, vom einfachen Wundverband über Operationsbesteck bis hin zu Hightech-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. In der Berichtsperiode wurden hierzu Projekte zur Reduktion dieser Emissionskategorie gestartet. So soll zum Beispiel der optimale Gebrauch von Untersuchungshandschuhen unternehmensweit thematisiert werden. 2026 soll systematisch weiteres Reduktionspotenzial ermittelt werden.

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 der 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 motorisiertem 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, welche ausserhalb des definierten MIV-Sperrkreises wohnen, 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 Berichtsjahr wurde das Angebot eines kostenlosen Zugangs zu einem Fahrradverleihsystem am Standort Luzern aufgrund der hohen Nachfrage ausgebaut. Am Standort Wolhusen wird das Fahrradverleihsystem ab 2026 neu eingeführt und das Angebot des Nachttaxis ausgeweitet.
- **Pilotprojekte:** Neben den laufenden Carsharing-Projekten in Zusammenarbeit mit mycarsharing.ch ermutigte die LUKS Gruppe ihre Mitarbeitenden mit einer Teilnahme an der Luzernmobil-Challenge 2025, ihre Mobilität neu zu denken. Vier Wochen lang konnten sie nachhaltige Alternativen zum Auto ausprobieren – vom E-Bike bis zum Schnupper-GA.

Ausbau und Verbesserungen bei der ÖV-Anbindung sind ein Dauerthema, insbesondere auch bei der Planung der Neubauprojekte. 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. Im Berichtsjahr wurde die ökologische Aufwertung des Südhangs an der Spitalstrasse in Luzern weitgehend umgesetzt. Ziel ist die ökologische Aufwertung des Areals, um die Artenvielfalt zu fördern und die regionale Umweltbilanz zu verbessern. Konkret wurden einheimische Bäume und Sträucher gepflanzt, die einen Lebensraum für zahlreiche Tierarten schaffen werden. 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

LUKS-Gastronomie setzt Massstäbe für nachhaltige Verpflegung

Die Verpflegung von Patientinnen und Patienten, Besucherinnen und Besuchern sowie Mitarbeitenden ist ein fester Bestandteil des Spitalalltags und hat einen bedeutenden Einfluss auf die Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette – von der Produktion bis zur Lieferung und Zubereitung. Deshalb setzt das LUKS auf verschiedene Massnahmen zur Emissionsreduktion. Für ihre nachhaltige Menülinie «Futura» wurde die Gastronomie des LUKS mit dem CSS Quality Award in der Kategorie Nachhaltigkeit ausgezeichnet. Das Konzept verbindet moderne Ernährungsweisen mit ökologischem Bewusstsein und Transparenz.

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.

Die LUKS Gruppe setzt in der Gastronomie innovative Massnahmen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen um. Dazu gehören:

- **Förderung nachhaltiger Menüoptionen:** Die meist fleischlose Menüvariante Futura wird auf der Karte bewusst an erster Stelle aufgeführt, was nachweislich die Entscheidung zugunsten dieser Variante beeinflusst. Dies führte im ersten Jahr zu einer Zunahme bei der Wahl des Menüs Futura um 18% bei den Mitarbeitenden und um 9% bei den Patientinnen und Patienten. In der Berichtsperiode gingen die Anteile des Menüs Futura um 2–3% leicht zurück.
- **CO₂-Deklaration der Hauptmenüs:** Für beide Menülinien – Futura und Classic – wird auf der Karte der jeweilige CO₂-Fussabdruck ausgewiesen. Diese Deklaration ermöglicht Patientinnen und Patienten sowie unseren Mitarbeitenden, informierte Entscheidungen bei der Menüauswahl zu treffen. Das Menü Futura hatte im Durchschnitt einen um 58% geringeren CO₂-Fussabdruck pro Portion im Vergleich zum Menü Classic.
- **Monitoring der Emissionen:** Die Treibhausgasemissionen werden auch im Lebensmitteleinkauf systematisch erfasst und analysiert [↗ siehe LUKS THG-Emissionen 2023 bis 2025](#).

Klimawandel und seine Auswirkungen auf die LUKS Gruppe

Die LUKS Gruppe steht 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.

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 (Spalte rechts) wurden durch interne Expertinnen und Experten aus den verschiedenen Fachbereichen die unten stehenden 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).
- **Infrastrukturschäden:** Lang anhaltende Trockenheit, Unwetter oder Überschwemmungen bedrohen die Versorgungssicherheit, beispielsweise durch Schäden an Energie- und Wassersystemen oder Gebäuden (kurz-, mittel- und langfristig).
- **Energiebedarf:** Der steigende Kühlungsbedarf erhöht den Energieverbrauch, insbesondere in Intensivstationen und OP-Sälen sowie weiteren gekühlten Räumlichkeiten (mittel- bis langfristig).
- **Lieferkettenprobleme:** Klimatische Ereignisse können die Verfügbarkeit essenzieller medizinischer Güter beeinträchtigen (mittel- bis langfristig).

Klimachancen:

- **Effizienzsteigerung:** Die Nutzung von erneuerbaren Energien und Abwärme bietet Einsparpotenziale und reduziert Kosten (langfristig).
- **Nachhaltige Gebäudestrategien:** Modernisierungen und energieeffiziente Neubauten fördern die Klimaneutralität und reduzieren die 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 Kaderpersonen 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 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, um diese in Einklang mit der unternehmerischen Risikoakzeptanz und -tragfähigkeit zu koordinieren.

Beschreibung der Governance-Strukturen für klimabezogene Risiken und Chancen [↗ siehe allgemeinen Teil Seite 14.](#)





Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Relevanz

GRI 3-3

Der weltweit steigende Verbrauch von Rohstoffen und Energie führt zu erheblichen Belastungen für Mensch und Umwelt. Zusätzlich führt die Verknappung gewisser Ressourcen zu Preissteigerungen oder Lieferengpässen, welche sich negativ auf die finanzielle Lage des Spitals auswirken können. Eine Transformation von der aktuell linearen hin zu einer vermehrten Kreislaufwirtschaft unterstützt mittel- bis langfristig dabei, eine stärkere Resilienz gegenüber solchen Versorgungsrisiken aufzubauen und Abhängigkeiten zu reduzieren.

In der LUKS Gruppe sind verschiedene Bereiche entlang der Wertschöpfungskette vom Thema Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft betroffen. So sind bei der Gebäudeinfrastruktur inklusive medizinischer Gerätschaften und Instrumentarien, Hilfsmaterialien, Pharmazeutika und deren Sterilverpackungen sowie bei der Entsorgung von teilweise heiklen Sonderabfällen, aber auch in der Gastronomie die Ressourcenverbräuche besonders hoch. Eine ständige Prüfung und Abwägung beispielsweise hygienischer Anforderungen, der Wirtschaftlichkeit wie auch der 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](#) und in den Vorjahresberichten zu finden.

Lean Hospital: Mehr Nachhaltigkeit durch Effizienz

Die LUKS Gruppe setzt auf das Konzept 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.

Seit 2022 hat die LUKS Gruppe ein umfassendes Lean-Ausbildungsprogramm eingeführt, um die Prinzipien des Lean Hospital in der gesamten Organisation und unter den Mitarbeitenden zu verankern. Bis Ende 2025 wurden seither mehr als 1'000 Personen geschult, im Berichtsjahr waren es deren 300, darunter Führungskräfte, Fachkräfte und Auszubildende. Alle Lernenden aus der Pflege werden im dritten Lehrjahr mit Lean-Basiswissen geschult. Alle Lean-Schulungen sind von der FMH anerkannt.

Lean-Projekte werden interprofessionell umgesetzt, um relevante Schnittstellen einzubeziehen. Ein Beispiel ist das Projekt Lean@Kinderchirurgie: Innerhalb von elf Monaten nach der Implementierung konnten 2'923 Arbeitsstunden eingespart, die Mitarbeiterzufriedenheit um 25% gesteigert und die Patientenorientierung deutlich verbessert werden.

Ähnliche Transformationsprojekte wurden 2025 in der Pädiatrie umgesetzt und zeigen auch da Erfolge: –35% Reduktion von Unterbrechungen (weniger Telefone, Klingelrufe, Rückfragen etc.), +33% Zufriedenheit bei den Mitarbeitenden, kürzere mittlere Verweildauer und gleichzeitig eine Reduktion der Wiedereintritte. Dies alles führte zu Kosteneinsparungen und generellen Effizienzgewinnen und bestärkten diesen Ansatz.

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, während die Nachhaltigkeit ergänzend dazu an Bedeutung gewinnt. Vor diesem Hintergrund gilt es, die Vor- und Nachteile von Einweg- im Vergleich zu Mehrwegartikeln kritisch abzuwägen, möglicherweise neue Varianten zu prüfen und den allfälligen Zielkonflikt bestmöglich zu lösen. 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. In der Berichtsperiode wurde beispielsweise ein Projekt initiiert, um den Gebrauch von Untersuchungshandschuhen zu reduzieren. Die Einführung leichter und ressourcenschonender OP-Mäntel wird getestet, und der Einsatz der LUKS Gruppe für eine Modernisierung der Gebrauchsanweisungen, um Abfall zu reduzieren – etwa durch den Einsatz von QR-Tags oder 2D-Barcodes – hat sich gelohnt. Verschiedene EU-Verordnungen wurden angepasst, sodass Gebrauchsanweisungen auch in elektronischer Form vorliegen dürfen. Mittelfristig dürften diese Entwicklungen grosse Mengen an Papier einsparen.

Zentraler Einkauf und Standardisierung

Durch eine Zentralisierung des Einkaufs und des Zentral-lagers, 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 bestellten 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 auszahlt.

Digitales Leseangebot reduziert Papierverbrauch bei Zeitungen und Zeitschriften um 26 Tonnen

Ein neues digitales Leseangebot reduziert den Papierverbrauch bei der LUKS Gruppe deutlich: Drei Viertel der bisher rund 880 Abonnements in Papierform wurden durch das digitale Leseangebot ersetzt – das entspricht rund 26 Tonnen weniger Altpapier pro Jahr. Die Massnahme verbindet Komfort für viele der Patientinnen und Patienten, Besucherinnen und Besucher sowie Mitarbeitenden mit einem klaren Beitrag zur Nachhaltigkeit.

Angefallener Abfall in Tonnen

GRI 306-3

	2021	2022	2023	2024	2025
Gesamtgewicht des angefallenen Abfalls	1'594	1'621	1'608	1'829	1'795
Kehricht	950	947	945	1'061	1'063
Akten	101	109	98	87	86
Sonderabfall	232	232	215	272	279
Übrige Entsorgungen (PET)	19	19	21	21	21
Altpapier, Karton	154	154	162	186	185
Holz/Grüngut/Alteisen/Bauschutt	138	160	151	202	161

Übersicht des angefallenen Abfalls am LUKS (Standort Luzern und ab 2024 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 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 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 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 der Portionsgrössen und der Menüauswahl für Patientinnen und Patienten, um Abfälle durch nicht benötigte Mahlzeiten oder Komponenten zu vermeiden. Darüber hinaus werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmässig geschult, um eine bedarfsgerechte Bestellung zu gewährleisten und die Verwertung von Resten und Überproduktionen zu optimieren. Im Jahr 2024 wurden letztmals Food-Waste-Messungen durchgeführt, welche ergaben, dass mit diesen gezielten Massnahmen im Vergleich zu 2017 die Lebensmittelabfälle um fast 55% reduziert werden konnten. Aktuell ist ein permanentes Messsystem für Food-Waste in Evaluation.

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 der Gebäude berücksichtigen. Überlegungen und Massnahmen zur Kreislaufwirtschaft und zur Ressourceneffizienz werden bei den Neu- und Rückbauten berücksichtigt. Die Rückbauten des heutigen Kinderspitals samt provisorischem Pavillon und Parkhaus Süd sind für 2027 geplant. Der beauftragte Generalplaner hat dazu einen Re-Use-Planer beauftragt, um wiederverwertbare Bauteile zu identifizieren, welche dann demontiert und über Bauteilbörsen weitergegeben werden.

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.

Virtuelle Einblicke verbessern die Spitalplanung

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 Kern- wie

auch in Supportbereichen angestrebt. 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.

Nachhaltig planen, bauen und betreiben – LUKS mit Best Practice Award ausgezeichnet

Für ihr innovatives «BIM & Lifecycle Data Management» erhielt die LUKS Gruppe den Best Practice Award an der Fachkonferenz Spotlight FMPlus. Das Projekt optimiert die digitale Zusammenarbeit über alle Bauphasen hinweg und verbessert Datenqualität, Effizienz und Ressourcennutzung. Damit leistet die LUKS Gruppe einen wichtigen Beitrag zu einem nachhaltigen Bau und Betrieb im Gesundheitswesen.

In der Berichtsperiode hat der Grosse Stadtrat der Stadt Luzern den neuen Bebauungsplan Kantonsspital genehmigt. Die zeitliche Vorgabe für den Rückbau des heutigen Spitalzentrums wurde gestrichen, hingegen wird ein umfassender Bericht über eine mögliche terminlich befristete Nachnutzung des Gebäudes oder von Teilen davon verlangt.





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

Relevanz

[GRI 3-3](#)

Engagierte Mitarbeitende aus allen Berufsgruppen sind für den Spitalbetrieb unverzichtbar; Motivation und Zufriedenheit prägen die Qualität der Versorgung der Patientinnen und Patienten. Im anspruchsvollen 24-Stunden-Betrieb ist es zentral, zeitgemässe Arbeitszeitmodelle zu bieten und gesundheitlichen Belastungen vorzubeugen. Das LUKS bietet seinen Mitarbeitenden moderne Arbeitsbedingungen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, guter Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie umfassender Gesundheitsförderung. Arbeitsinhalt, Team- sowie Führungs- und Unternehmenskultur stärken die Attraktivität des Arbeitsumfelds. Die LUKS Gruppe verankert Aus-, Weiter- und Fortbildung fest im Arbeitsalltag, um seine Mitarbeitenden kontinuierlich zu fördern, berufliche Entwicklung zu ermöglichen und Kompetenzen zu sichern.

Ambition

[GRI 3-3](#)

Ausreichend Fachkräfte mit hohen fachlichen und sozialen Kompetenzen sowie hohem Dienstleistungsverständnis als Unternehmende 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.

Arbeitsbedingungen

In der LUKS Gruppe gelten je nach Funktion und Aufgabenbereich unterschiedliche, aufeinander abgestimmte Anstellungsregelungen. Diese sind in verschiedenen Regelwerken festgehalten, darunter der Gesamtarbeitsvertrag, das Kaderreglement und das Reglement für besondere Anstellungsverhältnisse sowie in Stans das Personalreglement.

Gesamtarbeitsvertrag

[GRI 2-30](#)

Der gemeinsam mit den Sozialpartnern erarbeitete GAV trat nach deutlicher Zustimmung der Mitarbeitenden am 1. Juli 2022 in Kraft.

Mitwirkungsvereinbarung

Die Personalkommission (PEKO) vertritt intern die Interessen der Mitarbeitenden gegenüber dem LUKS als Arbeitgeberin. Sie fördert insbesondere den Dialog zwischen dem Personal und den leitenden Organen und wirkt bei der Erarbeitung von Weisungen und Richtlinien mit.

Arbeitskultur

Das LUKS fördert eine respektvolle und diskriminierungsfreie Arbeitskultur. Die Personalkommission (PEKO) engagiert sich gemeinsam mit dem HR aktiv gegen Mobbing und setzt sich für Akzeptanz und Wertschätzung aller Mitarbeitenden ein. Offenheit, Respekt und Vielfalt bilden dabei zentrale Grundlagen einer gesunden und vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Anstellungsbedingungen und Magnet LUKS Gruppe

Die LUKS Gruppe investiert gezielt in die Optimierung der Arbeitsbedingungen. Mit dem Programm *Magnet LUKS Gruppe – Spitäler mit Anziehungskraft* wurden seit 2022 zahlreiche Verbesserungen umgesetzt [↗ siehe Nachhaltigkeitsbericht 2024](#).

Die Massnahmen der Magnetinitiative haben sich weiterhin bewährt und laufen erfolgreich. Im Jahr 2025 konnte die Zahl der HF-Studierenden (alle Berufe) von 287 im Jahr 2024 auf 318 Personen gesteigert werden. Die Rückmeldungen der HF-Studierenden Pflege sind – insbesondere zur Qualität der Lernmöglichkeiten – sehr positiv. In Berufsfeldern wie Pflege, Biomedizinische Analytik, Radiologie, Operationstechnik, Orthoptik und Rettungssanität konnten Stellenpläne deutlich besser besetzt und eine allgemeine Arbeitsentlastung erreicht werden. Die langfristige Bindung der Studierenden ist ein strategisches Ziel, weshalb Absolventinnen und Absolventen bei der Stellenbesetzung prioritär berücksichtigt werden. Mit der Initiative LUKS Connect fördert die LUKS Gruppe zudem die interdisziplinäre Zusammenarbeit und thematisiert psychologische Sicherheit als Grundlage für eine offene Kommunikation sowie eine konstruktive Teamkultur.

Zu den weiteren attraktiven Anstellungsbedingungen gehören flexible Arbeitsformen, Laufbahnmodelle, vielfältige Weiterbildungsangebote, Personalunterkünfte sowie ein preiswertes Gastronomieangebot. Die Mitarbeitenden profitieren zudem von guten Sozialversicherungs- und Vorsorgelösungen.

Überarbeitetes Vergütungsmodell

Die LUKS Gruppe modernisiert das über 20 Jahre alte Lohnsystem und passt es an veränderte Rahmenbedingungen und Bedürfnisse an. Ziel ist ein zeitgemässes, marktgerechtes und faires Vergütungsmodell, um die Attraktivität als Arbeitgeberin nachhaltig zu sichern und weiterzuentwickeln.

Auf Basis der vom Verwaltungsrat verabschiedeten Vergütungspolitik wurde Mitte 2024 das Projekt «Überarbeitung Vergütungsmodell» gestartet. Berufsgruppenvertretungen und die Personalkommission sind aktiv einbezogen. In Abstimmung mit den Sozialpartnern (Lspv, SBK, Syna, VPOD, VSAO) wurden die im GAV betroffenen Artikel neu verhandelt. Mitarbeitende, Führungskräfte und Personalverbände werden regelmässig über den Projektstand informiert.

Die Einführung des überarbeiteten Vergütungsmodells ist im Laufe des Jahres 2026 geplant. Die Lohnentwicklung auf Basis des überarbeiteten Vergütungsmodells ist für 2027 geplant.

Funktionszulagen

Die Zulagen für Berufs- und Praxisbildende sowie Ausbildungsverantwortliche wurden 2025 erhöht, um diese Funktionen zu stärken und die Ausbildung des Nachwuchses zu fördern.

Employer Branding

Zur Gewinnung und langfristigen Bindung von Fachkräften baut die LUKS Gruppe seit 2024 den Bereich Employer Branding auf. Die Strategien entstehen in Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden verschiedener Berufsgruppen und sollen die Positionierung der LUKS Gruppe als attraktive Arbeitgeberin stärken. Ziel sind mehr qualitativ hochwertige Bewerbungen und eine stärkere Bindung der Fachkräfte.

Arbeitsbedingungen



Innovatives Arbeitsmodell: Unit-Modell

Das im Jahr 2024 auf Pilotstationen eingeführte Unit-Modell hat sich bewährt. Die neu geschaffenen kleineren Betreuungseinheiten ermöglichen eine spürbare Entlastung der diplomierten Pflegefachpersonen von administrativen Tätigkeiten und reduzieren die Anzahl an Ansprechpersonen für Patientinnen und Patienten. Erste Auswertungen zeigen, dass die Zeit am Patienten erhöht, Mehrzeiten reduziert und die Komplikationsrate gesenkt werden konnten. Damit bestätigt sich der intendierte Effekt einer ganzheitlicheren, kontinuierlicheren Pflege und einer höheren Versorgungsqualität.

Eine wissenschaftliche Begleitstudie der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) ist aktuell in Arbeit; die Resultate werden 2026 erwartet. Parallel dazu befindet sich die Ausrollplanung des Modells für weitere Stationen in Erarbeitung, basierend auf den positiven Erfahrungen und den sich abzeichnenden Effekten aus dem Pilotbetrieb.

Integrales Kapazitätsmanagement

Die LUKS Gruppe hat das integrale Kapazitätsmanagement eingeführt, um die standort- und gruppenweite Koordination von Patientinnen und Patienten zu stärken und die vorhandenen Ressourcen besser aufeinander abzustimmen. Damit sollen Patientenflüsse stabilisiert, Kapazitäten effizient genutzt und die Arbeitsbelastung durch geringere Variabilität gleichmässiger verteilt werden.

In den Jahren 2024 und 2025 wurden umfangreiche Aktivitäten zur Etablierung standardisierter Steuerungsprozesse und standortübergreifender Koordinationsstrukturen sowie zum Ausbau datengestützter Planungsinstrumente durchgeführt. Diese bilden die Basis für eine vorausschauende Kapazitätsplanung, die die Versorgungsstabilität erhöht und die Ressourcennutzung optimiert. Die Weiterentwicklung und Umsetzung des integralen Kapazitätsmanagements wird eng mit der laufenden Erarbeitung der Medizinstrategie verknüpft.

Monitoring

GRI 401-1

Die LUKS Gruppe führt in regelmässigen Abständen umfassende Mitarbeiterbefragungen durch. Abgefragt werden Struktur und Kultur der Organisation, Führungsqualität, Arbeitgeberattraktivität, Zufriedenheit und Commitment. Die letzte Befragung erfolgte im Jahr 2023, die nächste ist für das Frühjahr 2026 geplant. Die Fluktuationsrate beträgt 9.65% und liegt unter dem Schweizer Durchschnitt.

Gleichstellung und Inklusion

GRI 401-3

Das LUKS führte letztmals im Jahr 2023 eine Lohngleichheitsanalyse gemäss revidiertem Gleichstellungsgesetz durch. Die unabhängige Prüfung bestätigte die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen. Die nächste Analyse ist für 2026 vorgesehen.

Die LUKS Gruppe ist seit 2015 mit dem SQS-Zertifikat «Fair Compensation» für Lohngerechtigkeit ausgezeichnet. Die nächste Rezertifizierung ist für 2026 vorgesehen; im Jahr 2025 wurde aufgrund der laufenden Überarbeitung des Vergütungsmodells pausiert.

Daten zur Elternzeit zeigen 2025:

- 289 Mitarbeitende nahmen Elternzeit (228 Frauen, 61 Männer)
- Rückkehrquote: 95% (Frauen), 98% (Männer)

Dies unterstreicht das Engagement des LUKS für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Aus-, Weiter- und Fortbildung

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

Lehr- und Forschungsspital

In Zusammenarbeit mit der Universität Luzern und der Universität Zürich ist das LUKS Hauptpartner für den *Joint Medical Master*.

Das Center for Clinical Research (CCR) ist seit 2024 als extern getragenes Universitätsinstitut der Universität Luzern am LUKS etabliert und vertiefte 2025 die Zusammenarbeit mit dem Forschungsfonds des LUKS. In der Lehre konnte das Center for Clinical Education (CCE) gegründet werden und seine Arbeit aufnehmen. Das CCE ist eine LUKS-interne Institution, welche die Weiter- und Fortbildung der Ärzteschaft am LUKS unterstützt und entsprechende Dienstleistungen anbietet. 2025 wurden 501 Assistenzärztinnen und -ärzte ausgebildet.

Weiterbildungsangebote

Allen Mitarbeitenden stehen ein breites internes Bildungsprogramm sowie externe Weiterbildungen offen. Anfang 2025 wurde ein Learning Management System (LMS) eingeführt, das Lernangebote, Lernziele und Fortschritte transparent macht und Online- sowie Präsenzs Schulungen effizienter steuert. Es findet breiten Anklang und wird jährlich aktualisiert und überarbeitet, um den steigenden Anforderungen der Berufe sowie den persönlichen Weiterentwicklungsbedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht zu werden. So wurden beispielsweise Schulungen in der Anwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) Ende 2025 ausgebaut.

Lernende

Die LUKS Gruppe bietet Lehrstellen in 16 Berufen an, mit dem Ziel, Nachwuchskräfte langfristig zu binden. 2025 wurde die Ausbildung als fixer Bestandteil in den Team-Besprechungen auf den Bettenstationen verankert und damit Lernende noch systematischer in den Berufsalltag eingebunden. Ebenso startete das Programm «Lernklima stärken» mit einem Fokus auf Rollenklärung, Feedbackkultur und Lernzeit im Alltag.

Beitrag zur Gesellschaft

Im Berichtsjahr investierte die LUKS Gruppe durchschnittlich 20 Weiterbildungsstunden pro beschäftigte Person. Insgesamt wurden 2025 rund 960 Lernende und Praktikantinnen und Praktikanten sowie 501 Assistenzärztinnen und -ärzte ausgebildet. Die Weiterentwicklung wird jährlich im Mitarbeitergespräch besprochen; 97% der Mitarbeitenden erhielten 2025 eine Leistungsbeurteilung.

Im Jahr 2026 wird der Fokus der E-Learnings und Weiterbildungsangebote auf der Förderung von Kompetenzen im Bereich betriebswirtschaftliches Denken und Handeln liegen. Das Führungskräfte-Entwicklungsprogramm wird modernisiert und aktualisiert und die Kulturtransformation mit einer Begleitgruppe stärker strategisch gesteuert. Zudem wird weiterhin an der Digitalisierung von Abläufen und Workflows gearbeitet werden, um die Arbeitsprozesse im HR-Bereich zu optimieren.



Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Relevanz

[GRI 3-3](#)

Die persönliche Gesundheit ist heute ein zentraler Bestandteil von Lebensqualität und gesellschaftlichen Erwartungen. Gesundheit wird zunehmend ganzheitlich verstanden: Sie umfasst nicht nur das individuelle Wohlbefinden, sondern bezieht auch das Arbeitsumfeld sowie organisatorische und psychische Faktoren mit ein.

Vor dem Hintergrund, dass Arbeitnehmende aus dem Gesundheits- und Sozialwesen die Arbeitsbedingungen häufig deutlich schlechter beurteilen als Arbeitnehmende aus anderen Branchen, weist die LUKS Gruppe dem Gesundheitsschutz und der Arbeitssicherheit einen sehr hohen Stellenwert zu. Die LUKS Gruppe sieht ihre Mitarbeitenden als essenzielle Wertstiftende, welche täglich einen wertvollen Beitrag zur Gesundheit und zum Wohlbefinden der Patientinnen und Patienten leisten. Durch das betriebliche Gesundheitsmanagement und die Arbeitssicherheit wird die Gesundheit der Mitarbeitenden aktiv gefördert. Dies umfasst unter anderem die Bereiche psychisches und physisches Wohlbefinden, betriebsärztliche Versorgung, Infektions- und Strahlenschutz sowie Schutz vor Aggression und Gewalt im Spitalbetrieb.

Ambition

[GRI 3-3](#)

Gesunde, engagierte und verantwortungsvolle Mitarbeitende.

Massnahmen und Ergebnisse

[GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-9, 403-10](#)

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, welche letztlich alle zur Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden beitragen sollen, werden nachfolgend beschrieben und sind gegliedert in die Themen betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Beratung bei psychischen Belastungen, Case Management, Strahlenschutz und Bedrohungsmanagement.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das HR Betriebliche Gesundheitsmanagement (HR BGM) befasst sich mit Themen der Gesundheitsförderung und wird vom BGM-Team koordiniert. Zur Priorisierung und Entscheidungsfindung zentraler Themen ist eine Steuergruppe eingesetzt, der Mitglieder der Geschäftsleitung, der erweiterten Geschäftsleitung sowie Führungspersonen aus höheren Kaderstufen angehören. Ergänzend dazu dient ein Sounding Board als Austauschgefäss, um relevante Themen zu diskutieren und Stimmungen sowie Bedürfnisse aus der Organisation aufzunehmen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Fachkommission Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Fako ASGS) fördert Prävention und begleitet die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben. Die LUKS Gruppe setzt, wie bereits im Nachhaltigkeitsbericht 2024 ausführlich beschrieben, präventive Massnahmen um. Mit der Einführung der neuen Rolle der Bereichssicherheitsverantwortlichen (BSV) werden Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gestärkt. Die BSV unterstützen vor Ort die Umsetzung von Schutzmassnahmen und fördern eine Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung. Im Jahr 2025 wurde mit der Einführung von Bereichssicherheitsverantwortlichen im Departement Betrieb und Infrastruktur begonnen. Für 2026 ist die Einführung eines BSV im Bereich Pflege geplant.

Die Arbeitssicherheitskennzahlen zeigen für das Berichtsjahr 434 gemeldete Expositionen (Stich- und Infektionskontakte) ohne daraus entstandene Erkrankungen. Zudem wurden insgesamt 508 Berufsunfälle registriert (2024: 513). Davon waren 455 Bagatellunfälle (2024: 451) (keine Arbeitsunfähigkeit) und 53 führten zu einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit (2024: 62).

Strahlenschutz

Die Fachstelle für Medizinphysik und Strahlenschutz stellt E-Learnings und Schulungen bereit. Das LUKS trägt das *EuroSafe Imaging Star*-Zertifikat mit fünf Sternen und erfüllt hohe Anforderungen an die Dosimetrie und Sicherheit.

Im Jahr 2025 wurde ein neuer Lieferant für Röntgenschutzmittel ausgewählt. Die Produktion befindet sich in der Schweiz, was eine zeitnahe Auslieferung und kurze Transportwege sicherstellt. Dank standardisierten Produkten und digitaler Rückverfolgbarkeit mit RFID-Chip (Radio-Frequency Identification) wird die Arbeitssicherheit weiter verbessert.

Psychische Gesundheit

Die LUKS Gruppe verfügt über ein Beratungsangebot in den Bereichen Stress, psychische Belastungen, persönliche und familiäre Krisen sowie zu finanziellen Themen für Mitarbeitende, Angehörige und Pensionierte geschaffen. Das niedrigschwellige Angebot wurde im Berichtsjahr von vielen Mitarbeitenden genutzt, Absenzen konnten durch gezielte Massnahmen verkürzt oder sogar vermieden werden.

Im Rahmen des Projekts zur psychischen Gesundheit wurde zudem eine neue Informationsseite im Intranet erstellt und Massnahmen zur Primär- und Sekundärprävention entwickelt. Ein Kick-off zur Einführung des Gesamtangebots («Selbstfürsorge») fand ebenfalls statt. Weiter sind Angebote wie Massagen oder Meditationen direkt etabliert. Für 2026 ist ein neues Fokusthema mit dem Soundingboard zu definieren und entsprechende Massnahmen umzusetzen.

Case Management

Das LUKS unterstützt Mitarbeitende mit gesundheitlichen Einschränkungen durch ein strukturiertes Case Management. Der Fokus liegt auf der Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit und der Prävention von Langzeitausfällen. Mit optimierten Schulungen wurde die Qualität der Fallführung weiter verbessert.

Bedrohungsmanagement

Die Einführung des Bedrohungsmanagements (BM) in der LUKS-Gruppe wurde im Mai 2025 erfolgreich umgesetzt. Zu den Sicherheitsmassnahmen zählen u.a.: Sicherheitsdienst, Zutrittskontrollen, abgesperrte Bereiche, Schulungen in verbaler Deeskalation, Fixation und Befreiungstechniken sowie Nachsorgeangebote nach gemeldeten Ereignissen.

Erste Auswertungen zeigen mehr erfasste Meldungen im Bereich der Aggressionsdelikte. Die Zahlen der Vorjahre liegen aufgrund eines weniger ausgereiften Meldesystems sowie der damals noch nicht verpflichtenden Erfassung tiefer; entsprechend ist von einer hohen Dunkelziffer auszugehen. Höhere Zahlen bedeuten in erster Linie ein besseres Meldeverhalten und weniger eine effektive Verschlimmerung der Situation.

Monitoring

Zur Wirksamkeitskontrolle werden verschiedene Kennzahlen erhoben, unter anderem zu Berufsunfällen, Berufskrankheiten und Luftemissionen. Alle zwei bis drei Jahre findet eine Mitarbeitendenbefragung statt – seit 2023 auch zur Sicherheit vor Gewalt. Die Resultate liegen über dem Branchendurchschnitt. Im Jahr 2026 wird auf einen neuen Partner für die Befragungen gewechselt. Die Auswahl des neuen Anbieters wurde mit Vertretenden verschiedener Berufsgruppen sowie der Personalkommission getroffen.



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. Dieses Engagement ist von zentraler Bedeutung, da der Gesundheitssektor im besonderen Mass auf Vertrauen basiert. Die im Berichtsjahr umgesetzten Massnahmen stehen im Einklang mit der Eignerstrategie der LUKS Gruppe, die «virtuell vor ambulant vor stationär» als Leitprinzip der Versorgung definiert. Damit wird die Grundlage für eine sichere, interoperable und ressourcenschonende Gesundheitsversorgung geschaffen.

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 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, die Mitarbeitenden und die Gesellschaft wahr.

Strategie

Die LUKS Gruppe gewährleistet eine rund um die Uhr koordinierte, digital vernetzte Gesundheitsversorgung. Im Einklang mit der nationalen eHealth-Strategie bzw. DigiSanté werden digitale Prozesse kontinuierlich optimiert, um eine effizientere patientenorientierte und nachhaltige Versorgung zu ermöglichen. 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 Spitalern sowie die aktive Mitgliedschaft im CIRNET-Fehlermeldesystem (Critical Incident Reporting & Reacting Network) 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 2019 am LUKS eingesetzte Klinikinformationssystem von 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.

Virtual Care und telemedizinische Angebote

Das Programm Virtual Care zielt darauf ab, innovative Versorgungsformen zu etablieren und die Grundlage für eine sichere, interoperative und ressourcenschonende Gesundheitsversorgung zu schaffen. Im Jahr 2025 hat die Virtual Care Unit (VCU) den operativen Betrieb mit sieben Mitarbeitenden aufgenommen. Ebenso wurden Telesitting und Telemetrie eingeführt. Am Standort Sursee wurde ein Pilot zur Tele-Neonatologie eingeführt. Der Ausbau dieser Leistungen ist für 2026 in Planung.

Erste Auswertungen belegen eine verbesserte Patientenüberwachung, eine Entlastung des Pflegepersonals und eine höhere Versorgungskontinuität. Die 2026 angestrebte Netzwerkintegration (Virtual Integrated Care) umfasst die Einbindung externer Partner und Pflegeeinrichtungen in das digitale Ökosystem.

Smarter Medicine und Digitalisierung

Medizinische 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.

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. Für das Jahr 2026 sind der Start des Programms Hospital@Home sowie der Start des digitalen Begleiters Care Companion für Patientinnen und Patienten mit chronischer Herzinsuffizienz (Kategorie II und III) inklusive Smart-Waage und Smart-Blutdruckmessung geplant.

Mit der verstärkten Nutzung von Biosimilars und Generika optimierte die LUKS Gruppe ihre Medikamentenbeschaffung im Berichtszeitraum nachhaltig. Die gleichwertigen Alternativen zu Originalpräparaten senken die Kosten deutlich, ohne die Versorgungsqualität zu beeinträchtigen.

Die LUKS Gruppe hat das Medikamentenrezept für Patientinnen und Patienten durch einen Barcode abgelöst. Der neue QR-Code vereinfacht die Rezeptabwicklung, erhöht die Patientensicherheit und bildet die Grundlage für das zukünftige E-Rezept Schweiz. In Kooperation mit der Insel Gruppe und Epic stärkt das Projekt die Effizienz und Transparenz in der Arzneimittelversorgung, zum Nutzen von Patientinnen und Patienten und Apotheken.

Qualitäts- und Risikomanagement

Das LUKS verfügt über ein integriertes Qualitäts- und Risikomanagement, das den gesamten Spitalbetrieb umfasst. Es stellt eine hohe Behandlungsqualität und Patientensicherheit sicher – etwa durch Massnahmen zur Patientenidentifikation, Medikationssicherheit und Infektionsprävention. Massnahmen im Bereich Produkte und Dienstleistungen werden stets in enger Abstimmung mit klinischen Teams, IT, Datenschutz, Pflege, Therapien sowie externen Partnern entwickelt. Das Feedback von Patientinnen und Patienten sowie Projektpartnern fliesst laufend in die Weiterentwicklung ein. Das Q-Board steuert die übergeordneten Qualitätsaktivitäten mit dem Ziel der kontinuierlichen Verbesserung und Überprüfung der Prozesse.

Patientenzufriedenheit und Ombudsstelle

[GRI 2-25](#)

Eine unabhängige Ombudsstelle unterstützt Patientinnen und Patienten im Beschwerdemanagement. Ergänzend werden regelmässige Patientenzufriedenheitsbefragungen im ambulanten und stationären Bereich durchgeführt. Die Rückmeldungen fliessen direkt in den Verbesserungsprozess ein.

Externe Audits und interne Kommissionen

Regelmässige externe Audits und Zertifizierungen insbesondere in den verschiedenen medizinischen Zentren und Labors stellen die Einhaltung von Qualitätsstandards sicher. Interne Kommissionen – u. a. zu Arzneimitteln, Verbrauchsmaterialien und Investitionsgütern – koordinieren und standardisieren spitalweite Angebote. Fachboards unterstützen die medizinische Abstimmung und Zusammenarbeit.

Monitoring und Berichterstattung

[GRI 2-16](#)

Ergebnisse des Qualitäts- und Risikomanagements werden jährlich an Geschäftsleitung und Verwaltungsrat berichtet. Die unabhängige Ombudsstelle meldet halbjährlich an die Geschäftsleitung und jährlich an den Kanton. Der interne Q-Spiegel informiert regelmässig über Qualitätsthemen.

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 wie 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 Meldepro-

zess 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 sowie Pflegenden angeboten.

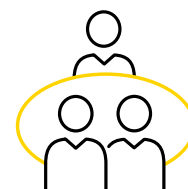
Sensibilisierung und Schulung

Mitarbeitende werden durch E-Learnings und Aktionswochen zum Thema Patientensicherheit geschult. Wichtige Erkenntnisse aus Morbiditäts- und Mortalitätskonferenzen werden für alle Mitarbeitenden über das Format «Lessons Learned» zugänglich gemacht.

Seelsorge- und Care-Team

Das Seelsorge-Care-Team trägt zu einer nachhaltigen, menschenzentrierten Versorgung bei – 7 Tage die Woche, 24h. Das Angebot von persönlicher Begleitung, Gesprächen, Krisenintervention und interprofessioneller Zusammenarbeit stärkt die psychische, spirituelle und soziale Gesundheit von Patientinnen und Patienten, Angehörigen und Mitarbeitenden – unabhängig von ihrer religiösen Zugehörigkeit. Dies fördert Resilienz, schafft Entlastung und trägt zu einem respektvollen, vertrauensvollen Umfeld bei. Damit leistet das Seelsorge-Care-Team einen wesentlichen Beitrag zu einer ganzheitlichen und verantwortungsvollen Spitalkultur.





Politik

Relevanz

GRI 3-3

Durch ihre komplexe und überregionale Struktur kommt der LUKS Gruppe nebst der gesundheitspolitischen Bedeutung 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 nicht kostendeckende 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 für eine zukunftsfähige und nachhaltige Gesundheitsversorgung ein.

Massnahmen und Ergebnisse

GRI 3-3

Der Kontaktpflege zu allen Anspruchsgruppen kam im Berichtsjahr insofern eine bedeutende Rolle zu, als es innerhalb der LUKS Gruppe zu zahlreichen personellen Veränderungen auf Stufe Verwaltungsrat und Geschäftsleitung kam. Die neue Spitalführung legt grossen Wert auf Transparenz und Dialog. Viele Termine konnten nebst inhaltlichem Austausch insbesondere für ein persönliches Kennenlernen genutzt werden.

Im Nachfolgenden werden ausgewählte Massnahmen und Ergebnisse dargestellt, welche zur Erreichung der Ambition (strategisches Ziel) beitragen. Einen ergänzenden Überblick über die geplanten Massnahmen bietet die [↗ Tabelle Massnahmenübersicht 2025–2027](#).

National

Die LUKS Gruppe engagiert sich auf nationaler Ebene über ihre Mitgliedschaften bei H+ (Verband der Schweizer Spitäler), im Netzwerk Zentrumsspitäler, im Verein Spitäler Zentralschweiz (spize) sowie in verschiedenen Berufsverbänden.

Kantonal

Der wichtigste politische Austausch findet mit dem Eigentümer Kanton Luzern sowie dem weiteren Standortkanton Nidwalden statt. Der Kanton Luzern gibt über Gesetz, Eignerstrategie und Leistungsvereinbarungen den strategischen Rahmen vor; der Kanton Nidwalden ist über einen Aktionärsbindungsvertrag in die Führung der Spital Nidwalden AG eingebunden.

Regelmässige Kontakte mit den Regierungen, Parlamenten und Verwaltungen beider Kantone, der Beisitz der Kantone im Verwaltungsrat sowie gezielte Informations- und Austauschformate fördern das gegenseitige Verständnis, die Koordination und die langfristige Planungssicherheit.

Politik

Ein zentraler Bestandteil dieses Dialogs ist der direkte Austausch mit den politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern des Kantons Luzern. Die neue Spitalführung hat diesen Dialog intensiviert.

Auch der regelmässige Austausch mit dem Luzerner Kantonsrat und insbesondere der Kommission für Gesundheit, Arbeit und Soziales (GASK) und der Planungs- und Finanzkommission (PFK) ist von grosser Bedeutung. Im Rahmen dieser Treffen informiert die LUKS Gruppe über aktuelle Entwicklungen, strategische Schwerpunkte und Innovationen innerhalb der Spitalgruppe. Der offene Dialog fördert das Vertrauen in eine leistungsfähige, vernetzte und zukunftsorientierte Gesundheitsversorgung.

Kommunal

Auf kommunaler Ebene ist die Interessenvertretung über regelmässige direkte Kontakte mit den politischen Akteurinnen und Akteuren der Standortgemeinden beziehungsweise -städte organisiert. Dazu zählte insbesondere der Austausch mit dem Grossen Stadtrat Luzern.

Berichterstattung

Die LUKS Gruppe publiziert jährlich einen Jahresbericht, einen Finanzbericht und einen Wissensbericht resp. neu einen Forschungs- und Publikationsbericht. Seit 2022 erscheint zudem ein Klimabericht, der 2023 zum Nachhaltigkeitsbericht weiterentwickelt wurde und ebenfalls jährlich erscheint. Der Finanzbericht wird nach Swiss GAAP FER erstellt und extern geprüft. Die Berichte werden den Regierungen und den zuständigen Kommissionen der Kantone Luzern und Nidwalden präsentiert und anschliessend den Parlamenten zur Kenntnisnahme vorgelegt.

Politische Neutralität

GRI 415-1

Die LUKS Gruppe ist parteipolitisch neutral und leistet keine finanziellen oder materiellen Beiträge an politische Parteien.

Auftragserfüllung und fachliche Expertise

Die LUKS Gruppe setzt die Eignerziele des Kantons Luzern und die Leistungsaufträge der Kantone Luzern und Nidwalden sowie der weiteren Zentralschweizer Kantone um. Gleichzeitig bringt sie ihre medizinische und betriebliche Fachkenntnis aktiv in politische Entscheidungsprozesse ein, um eine nachhaltige und zukunftsfähige Gesundheitsversorgung zu unterstützen.





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 datenschutzrechtlich als besonders schützenswert gelten und dem Berufsgeheimnis unterstehen.

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. Durch Themen wie Clouddienstleistungen und künstliche Intelligenz werden der Schutz digitaler Systeme und das Thema Cybersicherheit weiterhin wichtig bleiben.

Das LUKS passt sich den neuen Arbeitsweisen an und setzt auf innovative Technologien, um zur Behandlungssicherheit und zum Behandlungserfolg beizutragen.

Ambition

GRI 3-3

Gemeinsam für Persönlichkeitsschutz und hohe Cyber-Resilienz.

Massnahmen und Ergebnisse

GRI 3-3

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

Die Einhaltung der Vorgaben wird kontinuierlich geprüft und identifizierte Schwachstellen werden behoben. Durch klare Vorgaben, gezielte Sensibilisierung und transparente Prozesse streben wir einen konsequenten Schutz der Privatsphäre als zentralen Bestandteil verantwortungsvoller Gesundheitsversorgung an.

In der Informationssicherheit ist das Ziel die Stärkung der Cyber-Resilienz. Grundlage bilden die Prinzipien der Ordnungsmässigkeit, Risikoorientierung, Angemessenheit und Zweckmässigkeit sowie anerkannte Standards und Normen. Die Umsetzung erfolgt über das Informationssicherheits-Management-System (ISMS) nach ISO 27000.

Ein wichtiger Bestandteil ist das Security Operations Center (SOC), welches Cybersicherheitsvorfälle überwacht und deren gesetzeskonforme Meldung an das Bundesamt für Cybersicherheit sicherstellt. 2025 wurden regelmässige Schulungen durchgeführt, unter anderem Phishing-Kampagnen; besonders exponierte Bereiche erhielten zusätzliche Trainings. Neue Mitarbeitende besuchen einen Einführungskurs in Cybersicherheit.

Ergänzend erfolgen bedarfsgerechte Risikoanalysen, Datenschutzfolgeabschätzungen, Audits und Datenanalysen. Sicherheitsvorgaben werden kontrolliert und Informationsrisiken anhand von Bedrohungs- und Verwundbarkeitsanalysen neu bewertet. Falls notwendig, werden Prozesse optimiert oder bei gravierenden Verstössen personalrechtliche Massnahmen ergriffen.

Datenschutz und Cybersicherheit



Als Gründungsmitglied des neuen «Healthcare Cyber Security Center» (H-CSC) engagiert sich die LUKS Gruppe aktiv für den Schutz sensibler Gesundheitsdaten. Die schweizweite Initiative vereint 18 führende Spitäler, um gemeinsam auf Cyberbedrohungen zu reagieren und höchste Sicherheitsstandards zu etablieren.

Mit der Nutzung von Clouddiensten und neuen Möglichkeiten im Bereich künstliche Intelligenz wird die Bedeutung von Sicherheitsmassnahmen weiterhin hoch bleiben.

Durchgeführte Schulungen

	2022	2023	2024	2025
Anzahl durchgeführte Schulungen zum Thema	1	1	1	2
Anzahl Stunden von Mitarbeitenden in Schulungen zum Thema	1'800	1'750	200	80
Anzahl Mitarbeitende in Schulungen zum Thema	7'500	7'000	600	700

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



Ausblick

Im Jahr 2025 setzte die LUKS Gruppe ihren Weg der Nachhaltigkeit konsequent fort und berichtet mit dem Nachhaltigkeitsbericht in Übereinstimmung mit den GRI-Standards. Die Nachhaltigkeitsgovernance und die sieben wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen stehen weiterhin im Fokus.

Im ökologischen Bereich bleibt die Erreichung von Netto-Null Treibhausgasemissionen (Scope 1) bis 2040 das Hauptthema. Dazu gehören die Fortsetzung und Erweiterung bestehender Massnahmen wie des Ausbaus von Photovoltaikanlagen oder der Mobilitätsmassnahmen für Mitarbeitende zur Förderung nachhaltiger Mobilitätslösungen. Um zur weiteren Reduktion der Nahrungsmittelabfälle beizutragen, ist aktuell ein System für eine Permanentmessung von Food Waste in Evaluation. Dieses System würde ein regelmässigeres Tracking der Abfallkennzahlen ermöglichen, was wiederum einen positiven Einfluss auf die Massnahmenplanung haben kann.

Über den grössten Hebel verfügt das LUKS bei den Neubau-Grossprojekten. Mit der Inbetriebnahme des Neubaus Kinderspital/Frauenklinik steht 2026 ein grosser Meilenstein an. Das «Vom-Netz-nehmen» und der darauffolgende Rückbau des heutigen Kinderspitals wird einen grossen Effekt auf den angestrebten Absenkpfad haben. Mit dem Rückbau des heutigen Kinderspitals und des dazugehörigen Parkhauses, welche für 2027 geplant sind, wird ein spezifischer «Re-Use-Planer» beauftragt. Dieser soll sicherstellen, dass unter Einhaltung des knappen Terminplans trotzdem möglichst viel Material aus dem Rückbau weiterverwendet werden kann.

Die Grossprojekte in Planung werden 2026 mit den Ergebnissen der neuen Medizinstrategie abgestimmt und planmässig 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.

Als grösster Arbeitgeber der Zentralschweiz legt die LUKS Gruppe besonderen Wert auf soziale Verantwortung. Die Stärkung der Arbeitgebermarke sowie eine Anpassung des Vergütungssystems stehen 2026 im Fokus. Mit der Einführung von Betriebssicherheitsverantwortlichen wird die Sicherheit am Arbeitsplatz gezielt erhöht.

Eine verantwortungsvolle, nachhaltige Unternehmensführung ist zentral – insbesondere in einer Zeit, in der steigende Investitionen in die Infrastruktur und herausfordernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen uns zu klaren strategischen Entscheidungen verpflichten. Die Digitalisierung spielt weiterhin eine Schlüsselrolle in der Weiterentwicklung der LUKS Gruppe. Unser Handeln ist geprägt vom Ziel, langfristig eine hochwertige, wohnortnahe Versorgung sicherstellen zu können. Die Stärkung der Patientensicherheit und Behandlungsqualität bleibt ein essenzieller Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie.

Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird im Jahr 2027 für das Geschäftsjahr 2026 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, da es im Vorjahr einen Systemwechsel gab, welcher die Vergleichbarkeit der Zahlen einschränkt. Die Spital Nidwalden AG wurde erstmals ab dem Berichtsjahr 2024 nach Abschluss der IT-Systemintegration vollständig in die berichteten Kennzahlen inkludiert. Ab 2025 werden die Mitarbeitendenzahlen nicht mehr für die einzelnen Standorte der LUKS

Gruppe ausgewiesen, da durch die zunehmende Vernetzung der verschiedenen Institutionen die Grenzen weniger trennscharf sind. Bei den Mitarbeitendenzahlen handelt es sich um Durchschnittswerte über das Berichtsjahr. Bei der Energie wird der Verbrauch der SteriLog AG mitberücksichtigt, welche primär für die LUKS Gruppe Sterilgüter aufbereitet und deren Energieverbrauch für die Klimabilanz wesentlich ist.

Mitarbeitende

Anzahl Mitarbeitende der LUKS Gruppe

exklusive Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten; Jahresdurchschnittswerte; Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, Spital Nidwalden, Montana

[GRI 2-7](#)

LUKS Gruppe	2023	2024	2025
Mitarbeitende LUKS Gruppe	5'418	7'608	7'668
Anzahl Männer mit unbefristetem Vertrag	1'036	1'425	1'440
Anzahl Männer mit befristetem Vertrag	218	297	310
Anzahl Männer als Stundenlöhner	115	125	126
Anzahl Männer mit Vollzeitpensum	875	1212	1'193
Anzahl Männer mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	264	385	431
Anzahl Frauen mit unbefristetem Vertrag	3'708	5'285	5'302
Anzahl Frauen mit befristetem Vertrag	456	600	616
Anzahl Frauen als Stundenlöhner	345	345	295
Anzahl Frauen mit Vollzeitpensum	1'412	1'965	1'964
Anzahl Frauen mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	2'407	3'576	3'659
Gesamtanzahl Männer	1'254	1'722	1'750
Gesamtanzahl Frauen	4'164	5'887	5'918
Gesamtanzahl Personen mit unbefristetem Vertrag	4'744	6'711	6'742
Gesamtanzahl Personen mit befristetem Vertrag	674	896	926
Gesamtanzahl Personen als Stundenlöhner	460	470	421
Gesamtanzahl Personen mit Vollzeitpensum	2'287	3'173	3'157
Gesamtanzahl Personen mit Teilzeitpensum (ohne Stundenlöhner)	2'671	3'960	4'090

Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Rezykliertes/wiederverwerteter Abfall in Tonnen

Standort Luzern, ab 2024 inkl. Spital Nidwalden

[GRI 306-4](#)

	2021	2022	2023	2024	2025
Gesamtgewicht des von der Entsorgung umgeleiteten Abfalls	412	442	432	496	453
Kehricht	0	0	0	0	0
Akten	101	109	98	87	86
Sonderabfall	0	0	0	0	0
Übrige Entsorgungen (PET)	19	19	21	21	21
Altpapier, Karton	154	154	162	186	185
Holz/Grüngut/Alteisen/Bauschutt	138	160	151	202	161

Gesamtgewicht des von der Entsorgung umgeleiteten ungefährlichen Abfalls

	412	451	432	496	453
Aufbereitung zur Wiederverwendung	393	432	411	475	432
Recycling	19	19	21	21	21
Sonstige Verfahren zur Rückgewinnung	0	0	0	0	0

Anderweitig entsorgter Abfall in Tonnen

(Standort Luzern, ab 2024 inkl. Spital Nidwalden)

[GRI 306-5](#)

	2021	2022	2023	2024	2025
Gesamtgewicht des zur Entsorgung weitergeleiteten Abfalls	1'182	1'179	1'176	1'333	1'342
Kehricht	950	947	945	1'061	1'063
Akten	0	0	0	0	0
Sonderabfall	232	232	231	272	279
Übrige Entsorgungen (PET)	0	0	0	0	0
Altpapier, Karton	0	0	0	0	0
Gesamtgewicht des zur Entsorgung weitergeleiteten gefährlichen Abfalls	232	232	231	272	279
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	184	183	178	148	163
Verbrennung (ohne Energierückgewinnung)	0	0	0	0	0
Deponierung	0	0	0	0	0
Sonstige Entsorgungsverfahren	48	49	53	123	115
Gesamtgewicht des zur Entsorgung weitergel. ungefährlichen Abfalls	950	947	945	1'061	1'063
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	950	947	945	1'061	1'063
Verbrennung (ohne Energierückgewinnung)	0	0	0	0	0
Deponierung	0	0	0	0	0
Sonstige Entsorgungsverfahren	0	0	0	0	0

Gesundheit und Sicherheit

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

[GRI 305-7](#)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
NO _x	0.774	0.740	0.699	0.672	0.674	0.502
SO _x	0.015	0.014	0.015	0.016	0.017	0.014
Schwer abbaubare organische Schadstoffe	0	0	0	0	0	0
Flüchtige organische Verbindungen	7.8	8.7	10.25	12.64	8.035	10.47
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 2024 verfügbar. Die Daten von 2025 werden dann im nächsten Nachhaltigkeitsbericht berichtet.

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	2025
Gesamtübersicht (jeweils während Berichtszeitraum)			
Gesamtzahl Mitarbeitende	7'433	7'608	7'668
Gesamtzahl neu Angestellte	1'645	1'530	1'304
Gesamtzahl Angestellte, welche die Organisation verlassen haben	886	736	740
Rate neu Angestellte	22%	20%	17%
Rate Angestelltenfluktuation	12%	10%	10%

	2023	2024	2025
Nach Altersgruppen (jeweils während Berichtszeitraum)			
Gesamtzahl Mitarbeitende unter 30 Jahre alt	1'538	1'510	1'453
Gesamtzahl Mitarbeitende 30 bis 50 Jahre alt	3'737	4'040	4'126
Gesamtzahl Mitarbeitende über 50 Jahre alt	2'158	2'058	2'089
Gesamtzahl neu Angestellte unter 30 Jahre alt	702	622	553
Gesamtzahl neu Angestellte 30 bis 50 Jahre alt	726	698	588
Gesamtzahl neu Angestellte über 50 Jahre alt	217	170	163
Gesamtzahl Angestellte unter 30 Jahre alt, welche die Organisation verlassen haben	285	282	275
Gesamtzahl Angestellte 30 bis 50 Jahre alt, welche die Organisation verlassen haben	472	335	379
Gesamtzahl Angestellte über 50 Jahre alt, welche die Organisation verlassen haben	129	129	86
Rate neu Angestellte unter 30 Jahre alt	46%	44%	38%
Rate neu Angestellte 30 bis 50 Jahre alt	19%	17%	14%
Rate neu Angestellte über 50 Jahre alt	10%	8%	8%
Rate Angestellte unter 30 Jahre alt, welche die Organisation verlassen haben	19%	19%	19%
Rate Angestellte 30 bis 50 Jahre alt, welche die Organisation verlassen haben	13%	8%	9%
Rate Angestellte über 50 Jahre alt, welche die Organisation verlassen haben	6%	6%	4%
Nach Geschlecht (jeweils während Berichtszeitraum)			
Gesamtzahl mitarbeitende Frauen	5'786	5'886	5'918
Gesamtzahl mitarbeitende Männer	1'647	1'722	1'750
Gesamtzahl neu angestellte Frauen	1'283	1'192	993
Gesamtzahl neu angestellte Männer	362	338	311
Gesamtzahl angestellte Frauen, welche die Organisation verlassen haben	1'184	620	604
Gesamtzahl angestellte Männer, welche die Organisation verlassen haben	330	116	136
Rate neu angestellte Frauen	22%	78%	76%
Rate neu angestellte Männer	22%	22%	24%
Rate angestellte Frauen, welche die Organisation verlassen haben	20%	11%	10%
Rate angestellte Männer, welche die Organisation verlassen haben	20%	7%	8%

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und angestellte Person; Jahresdurchschnittswerte

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

[GRI 404-1](#)

	2023	2024	2025
Angestelltenkategorie «Ärztliches Personal»			
Weiterbildungsstunden in dieser Kategorie	41'586	50'841	53'126
Gesamtbelegschaft in dieser Kategorie	1'236	1'392	1'460
Durchschnittliche Weiterbildungsstundenzahl in dieser Kategorie	34	37	36
Angestelltenkategorie «Pflegepersonal»			
Weiterbildungsstunden in dieser Kategorie	70'199	71'610	61'871
Gesamtbelegschaft in dieser Kategorie	2'544	2'820	2'849
Durchschnittliche Weiterbildungsstundenzahl in dieser Kategorie	28	25	22
Angestelltenkategorie «Weiteres medizinisches Fachpersonal»			
Weiterbildungsstunden in dieser Kategorie	20'126	19'837	19'404
Gesamtbelegschaft in dieser Kategorie	994	1'081	1'115
Durchschnittliche Weiterbildungsstundenzahl in dieser Kategorie	20	18	17
Angestelltenkategorie «Support und Management»			
Weiterbildungsstunden in dieser Kategorie	17'077	18'139	16'382
Gesamtbelegschaft in dieser Kategorie	1'971	2'199	2'244
Durchschnittliche Weiterbildungsstundenzahl in dieser Kategorie	9	8	7
Frauen			
Weiterbildungsstunden in dieser Kategorie	96'816	118'585	110'440
Gesamtbelegschaft in dieser Kategorie	5'254	5'798	5'838
Durchschnittliche Weiterbildungsstundenzahl in dieser Kategorie	18	20	19
Männer			
Weiterbildungsstunden in dieser Kategorie	34'512	41'842	40'342
Gesamtbelegschaft in dieser Kategorie	1'491	1'694	1'721
Durchschnittliche Weiterbildungsstundenzahl in dieser Kategorie	23	25	23

Auszubildende am LUKS

(Standorte Luzern, Sursee, Wolhusen, Spital Nidwalden ab 2024; Jahresdurchschnittswerte)

	2023	2024	2025
Angestelltenkategorie «Ärztliches Personal»			
Anzahl auszubildende Unterassistentenärzte in dieser Kategorie	119	110	110
Anzahl Assistenzärzte in dieser Kategorie	467	505	501
Angestelltenkategorie «Pflegepersonal»			
Anzahl Auszubildende in dieser Kategorie	670	672	670
Anzahl Ausbildungsstunden pro Jahr in dieser Kategorie	241'200	264'240	241'200
Angestelltenkategorie «Weiteres medizinisches Fachpersonal»			
Anzahl Auszubildende in dieser Kategorie	84	73	93
Anzahl Ausbildungsstunden pro Jahr in dieser Kategorie	35'280	30'660	39'060
Angestelltenkategorie «Support und Management»			
Anzahl Auszubildende in dieser Kategorie	72	70	63
Anzahl Ausbildungsstunden pro Jahr in dieser Kategorie	25'920	25'200	22'680

Angestellte, welche eine regelmässige Leistungsbeurteilung erhalten haben

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

[GRI 404-3](#)

	2023	2024	2025
Anteil der Mitarbeitenden, die eine Beurteilung erhalten haben	98%	96%	97%
Anteil der Frauen, die eine Beurteilung erhalten haben	98%	96%	98%
Anteil der Männer, die eine Beurteilung erhalten haben	95%	92%	94%
Nach Angestelltenkategorie			
Anteil ärztl. Personal, die eine Beurteilung erhalten haben	86%	86%	87%
Anteil Pflegepersonal, die eine Beurteilung erhalten haben	100%	99%	100%
Anteil weiteres medizinisches Fachpersonal, die eine Beurteilung erhalten haben	100%	98%	100%
Anteil Supportprozesse, die eine Beurteilung erhalten haben	100%	97%	99%

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten der LUKS Gruppe

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

[GRI 405-1](#)

	2023	2024	2025
Geschlechter in Kontrollorganen			
Gesamtzahl der Personen im Führungskader 2 und weitere Führungskräfte	455	440	430
Männer	137	138	125
Frauen	318	302	305
Gesamtzahl der Personen im Führungskader 1	118	113	107
Männer	89	87	79
Frauen	29	26	28
Gesamtzahl der Personen im oberen Kader GL/eGL	10/16	10/16	10/15
Männer	7/12	7/11	7/10
Frauen	3/4	3/5	3/5
Prozentualer Anteil der Personen im Führungskader 2			
Männer	30%	31%	29%
Frauen	70%	69%	71%
Prozentualer Anteil der Personen im Führungskader 1			
Männer	75%	77%	74%
Frauen	25%	23%	26%
Prozentualer Anteil der Personen im oberen Kader GL/eGL (per 31.12.)			
Männer	70/80%	70/67%	70/67%
Frauen	30/20%	30/33%	30/33%
Altersgruppen in Kontrollorganen			
Gesamtzahl der Personen im Führungskader und weitere Führungskräfte	455	440	430
Alter < 30 Jahre	32	32	30
Alter 30–50 Jahre	248	246	238
Alter > 50 Jahre	175	162	162
Gesamtzahl der Personen im Führungskader 1	117	113	107
Alter < 30 Jahre	0	0	1
Alter 30–50 Jahre	41	37	35
Alter > 50 Jahre	76	76	71

	2023	2024	2025
Gesamtzahl der Personen im oberen Kader GL/eGL	10/16	10/16	10/15
Alter < 30 Jahre	0/0	0/0	0/0
Alter 30–50 Jahre	3/4	3/4	3/4
Alter > 50 Jahre	7/12	7/12	7/11
Prozentualer Anteil der Personen im Führungskader 2			
Alter < 30 Jahre	7%	7%	7%
Alter 30–50 Jahre	54%	57%	55%
Alter > 50 Jahre	38%	37%	38%
Prozentualer Anteil der Personen im Führungskader 1			
Alter < 30 Jahre	0%	0%	1%
Alter 30–50 Jahre	35%	33%	33%
Alter > 50 Jahre	65%	67%	66%
Prozentualer Anteil der Personen im oberen Kader GL/eGL			
Alter < 30 Jahre	0%	0%	0%
Alter 30–50 Jahre	25%	25%	27%
Alter > 50 Jahre	75%	75%	73%
Geschlechter in Angestelltenkategorien			
Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Ärztliches Personal»	1'344	1'402	1'460
Männer	637	673	703
Frauen	707	729	757
Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Pflegepersonal»	2'791	2'856	2'850
Männer	175	192	189
Frauen	2'616	2'665	2'661
Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Weiteres medizinisches Fachpersonal»	1'260	1'107	1'115
Männer	266	238	235
Frauen	994	869	880
Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Support und Management»	2'038	2'246	2'243
Männer	566	623	624
Frauen	1'472	1'623	1'619
Prozentualer Anteil der Personen in der Angestelltenkategorie «Ärztliches Personal»			
Männer	47%	48%	48%
Frauen	53%	52%	52%

Anhang

	2023	2024	2025
Prozentualer Anteil der Personen in der Angestelltenkategorie «Pflegepersonal»			
Männer	6%	7%	7%
Frauen	94%	93%	93%
Prozentualer Anteil der Personen in der Angestelltenkategorie «Weiteres medizinisches Fachpersonal»			
Männer	21%	22%	21%
Frauen	79%	78%	79%
Prozentualer Anteil der Personen in der Angestelltenkategorie «Support und Management»			
Männer	28%	28%	28%
Frauen	72%	72%	72%
Altersgruppen in Angestelltenkategorien			
Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Ärztliches Personal»			
Alter < 30 Jahre	1'344	1'402	1'462
Alter 30–50 Jahre	195	186	187
Alter > 50 Jahre	823	906	954
	326	310	321
Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Pflegepersonal»			
Alter < 30 Jahre	2'791	2'856	2'849
Alter 30–50 Jahre	837	823	797
Alter > 50 Jahre	1'326	1'413	1'424
	628	611	628
Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Weiteres medizinisches Fachpersonal»			
Alter < 30 Jahre	1'260	1'107	1'115
Alter 30–50 Jahre	261	172	169
Alter > 50 Jahre	646	659	677
	353	276	269
Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Support und Management»			
Alter < 30 Jahre	2'038	2'246	2'245
Alter 30–50 Jahre	245	320	302
Alter > 50 Jahre	941	1'063	1'071
	852	863	872
Prozentualer Anteil der Personen in der Angestelltenkategorie «Ärztliches Personal»			
Alter < 30 Jahre	15%	13%	13%
Alter 30–50 Jahre	61%	65%	65%
Alter > 50 Jahre	24%	22%	22%

	2023	2024	2025
Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Pflegepersonal»			
Alter < 30 Jahre	30%	29%	28%
Alter 30–50 Jahre	48%	50%	50%
Alter > 50 Jahre	23%	21%	22%
Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Weiteres medizinisches Fachpersonal»			
Alter < 30 Jahre	21%	15%	15%
Alter 30–50 Jahre	51%	60%	61%
Alter > 50 Jahre	28%	25%	24%
Gesamtzahl der Personen in der Angestelltenkategorie «Support und Management»			
Alter < 30 Jahre	12%	14%	13%
Alter 30–50 Jahre	46%	47%	48%
Alter > 50 Jahre	42%	39%	39%

Datenschutz und Cybersicherheit

Begründete Beschwerden in Bezug auf Patientendaten LUKS

[GRI 418-1](#)

	2023	2024	2025
Gesamtzahl der erhaltenen begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten/Patientendaten	0	0	2
Beschwerden von externen Parteien, die von der Organisation anerkannt wurden	0	0	2
Beschwerden von Aufsichtsbehörden	0	0	0
Gesamtzahl der ermittelten Fälle von Datendiebstahl und Datenverlust im Zusammenhang mit Kundendaten	0	0	0

Index zur Berichterstattung über Klimabelange entlang der Empfehlungen der TCFD

TCFD-Kernelemente	TCFD-Empfehlung	Ort
1 Governance		
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.
2 Strategie		
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 2026, 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	
3 Risikomanagement			
Offenlegung von Prozessen zur Identifizierung, Bewertung und Steuerung klimabedingter Risiken.	TCFD-RMA-a.	Prozesse des Unternehmens zur Ermittlung und Bewertung klimabedingter Risiken.	S. 35: Identifikation, Bewertung und Steuerung klimabezogener Risiken sowie deren Integration in das Risk Management.
	TCFD-RMA-b.	Prozesse zum Management klimabedingter Risiken.	S. 35: 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. 35: Identifikation, Bewertung und Steuerung klimabezogener Risiken sowie deren Integration in das Risk Management.
4 Kennzahlen und Ziele			
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. 28–31: 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. 26–27, 31: 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. 28: Klimawandel und Energie: Ambitionen

GRI-Index

Anwendungserklärung:	Das LUKS hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021 für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbare(r) GRI-Branchenstandard(s):	Kein zutreffender Sektorstandard vorhanden

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

Allgemeine Angaben

Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	S. 4, 6 Jahresbericht S. 32–33, 44–45	➤ Jahresbericht
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 6	
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		Der jährlich erscheinende Nachhaltigkeitsbericht behandelt analog zum Jahresbericht das Geschäftsjahr vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 und wurde am 30.04.2026 veröffentlicht. Bei Fragen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung: ➤ nachhaltigkeit@luks.ch
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		Die Mitarbeitendenkennzahlen werden ab dem Berichtsjahr 2025 nicht mehr systematisch auf die einzelnen Regionen/Spitäler aufgliedert gezeigt. Die Klimabilanzierung der Daten aus der Gastronomie des LUKS wurde aktualisiert und die Aufteilung der Einkaufskategorien weiter präzisiert. Diese Anpassungen wurden neben dem aktuellen Berichtsjahr auch retrospektiv für die Jahre 2023 und 2024 vorgenommen. Die Daten zur Entsorgung betreffen den Standort Luzern sowie ab 2024 das Spital Nidwalden (exkl. Sursee und Wolhusen)
	2-5 Externe Prüfung		Der vorliegende Bericht wurde nicht extern geprüft.

GRI-Standard / Andere Quelle	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
Tätigkeiten und Mitarbeitende			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 4-5	
	2-7 Angestellte	S. 7, 54	
	2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	S. 7	
Unternehmensführung			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 6 Jahresbericht S. 34-43, 48-50	↗ Jahresbericht
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 6 Jahresbericht S. 34-43, 48-50	↗ Jahresbericht
	2-11 Vorsitzende/r des höchsten Kontrollorgans	S. 6 Jahresbericht S. 34-43, 48-50	↗ Jahresbericht
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 6, 13-14 Jahresbericht S. 34-43, 48-50	↗ Jahresbericht
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 6, 13-14 Jahresbericht S. 34-43, 48-50	↗ Jahresbericht
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 6, 13-14 Jahresbericht S. 34-43, 48-50	↗ Jahresbericht
	2-15 Interessenkonflikte	S. 8	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. 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.

GRI-Standard / Andere Quelle	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 48	Die/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. Weiter hat die LUKS Gruppe ein Whistleblowing-System 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 eingeführt. Die Meldestelle erstattet dem Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung periodisch Bericht über die gemeldeten Vorfälle.
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 13 Jahresbericht S. 50	↗ Jahresbericht
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		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. 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.
	2-19 Vergütungspolitik	S. 10 Finanzbericht S. 33	↗ Finanzbericht
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 10 Finanzbericht S. 33	↗ Finanzbericht
	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 6.3 (Vorjahr 6.4).

GRI-Standard / Andere Quelle	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
Strategie, Richtlinien und Praktiken			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 3	
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 9–10, 13–14	
	2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 9–10, 13–14	
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 12, 47	
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 9, 48	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		Partnerschaften ↗ luks.ch
Einbindung von Stakeholdern			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 12–13	
	2-30 Tarifverträge	S. 7, 40	

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. 14–16	
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 15	
Klimawandel und Energie			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 17–18, 26–33	
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 29	
	302-3 Energieintensität	S. 30	
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S. 29	
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 26, 31	
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 26, 31	
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 27–28, 32–33	
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	S. 30	
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	S. 31	
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 19, 36–39	
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 38–39	
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 38–39	
	306-3 Angefallener Abfall	S. 37	
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 55	
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 55	

GRI-Standard / Andere Quelle	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 19, 40–43	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 42, 56–57	Die Mitarbeitendenkennzahlen werden ab dem Berichtsjahr 2025 nicht mehr systematisch auf die einzelnen Regionen/Spitäler aufgliedert gezeigt.
	401-3 Elternzeit	S. 42	Informationen nicht verfügbar/unvollständig (d. und 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 angestellte Person	S. 58–59	
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 43	
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 43, 59	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 60–63	
Eigene Angabe	Anzahl Auszubildende am LUKS	S. 59	
	Anzahl Ausbildungsstunden, welche Auszubildende am LUKS geleistet haben	S. 59	

GRI-Standard / Andere Quelle	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 20, 44–45	
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 44–45	
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 44–45	
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 44–45	
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 44–45	
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 44–45	
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	S. 44–45	
	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. 45	
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 45	
	GRI 305: Emissionen 2016	305-7 Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	S. 56

GRI-Standard / Andere Quelle	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
Produkt- und Dienstleistungsverantwortung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 46–48	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 einer Mahnung. Bussgelder und Sanktionen wurden keine ausgesprochen.
Politik			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 22, 49–50	
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	415-1 Parteispenden	S. 50	
Datenschutz und Cybersicherheit			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 22, 51–52	
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. 63	
Eigene Angabe	Durchgeführte Schulungen von Mitarbeitenden hinsichtlich Datenschutz und Cybersicherheit	S. 52	

**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-2025
spital-nidwalden.ch/nachhaltigkeitsbericht-2025

Impressum

Herausgeber Luzerner Kantonsspital AG, Luzern
Redaktionsleitung Dr. Rolf Huwyler, Romy Brack, Moira Hägele, 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.