

.....Lspv
Luzerner Staatspersonalverband

fokus

**Das neue Sozialzentrum WAS,
ein Standbericht**

**Löhne im Kanton Luzern
und die Lohnungleichheit**

**Vorschau Apéro-Gespräch
zum Thema: «Resilienz»**

Seite 15

Den fokus online lesen – www.lspv.ch/de/gemeinsam-stark

Zweites halbes Jahr – Übergang zum «Betriebsmodus»



Serge Karrer,
lic. iur., Rechtsanwalt und Notar,
wohnhaft in Hitzkirch

In meinem letzten Editorial hatte ich von meinem spannenden ersten halben Jahr berichtet. Die zweite Hälfte war nicht mehr derart abwechslungsreich. Gerade die kantonalen Wahlen im Frühjahr sorgten für ein sachpolitisch harmloses halbes Jahr: Es herrschte zwar nicht gerade politischer Stillstand, aber es wurde doch auch nicht mehr viel politische Substanz geboten. Der äusserst spannende Regierungswahlkampf lähmte die Sachpolitik nur zusätzlich und bot personalpolitisch nichts. Der Lspv hat bei den kantonalen Wahlen – wie bei früheren Wahlen auch schon – eine Wahlempfehlung für seine Mitglieder abgegeben, die fürs Kantonsparlament kandidierten. Für die Regierungswahlen hat er ausdrücklich auf eine Empfehlung verzichtet. Dies in der Überzeugung, dass mit jedem Finanzdirektor und damit obersten Personalchef wird zusammengearbeitet werden müssen.

Positive Punkte in der Personalpolitik

Immerhin ergaben sich im Kerngeschäft, der Personalpolitik, aber auch zwei positive Punkte: Einerseits passte der Regierungsrat per 1. März 2019 die Lohnbänder generell um 0,5 % an. Das ist zwar nicht viel, gleicht aber immerhin den Kaufkraftverlust der aktuellen Teuerung aus. Die Rückstände der letzten Jahre können damit aber natürlich nicht aufgeholt werden. Das zweite positive Signal – zugegeben ist es erst ein Signal – setzte die Regierung im Zusammenhang mit dem unerwartet hohen Überschuss des kantonalen Rechnungsabschlusses. Die Regierung will die gewonnene finanzielle Agilität vordringlich dafür einsetzen, die erhöhten Arbeitszeiten rückgängig zu machen. Der aktuelle Fahrplan sieht vor, über den ordentlichen Finanzplanungs- und Budgetpro-

zess im Sommer und Herbst 2019 die Rückkehr zur 42-Stunden-Woche für die Verwaltung per 1. Juli 2020 und für die Lehrerschaft per 1. August 2019 zu realisieren (eine monatliche Staffelfung wurde schon bei der Einführung vorgenommen).

Die Luzerner Pensionskasse LUPK

Sehr speziell waren die Vorgänge rund um die Luzerner Pensionskasse, genauer: um die Bestellung der Arbeitnehmervorteiler im Vorstand. Zuerst gerieten die Personalverbände und Gewerkschaften einander «ins Gehege», weil mehr Verbände Vertreter stellen wollten, als Sitze zu vergeben waren. Es wurde mit Haken, Ösen und auch Unwahrheiten gefochten. Einerseits machten sich der Pensioniertenverband und der Lehrerverband den reglementarisch zulässigen Pensionierten Sitz streitig. Beide Verbände sind eigentlich klassische Partnerverbände des Staatspersonalverbandes und brachten auch den Lspv in Verlegenheit. Andererseits versuchte der VPOD – mit Erfolg – einen aktiven Kantonsrat in den Vorstand zu bringen, mit der klaren Ansage, sich politisch mit anderen Gewerkschaften vernetzen zu wollen. Das Gremium läuft also Gefahr, verpolitisiert zu werden, was dem Vorstand des Lspv nicht sympathisch ist.

Später schaltete sich dann auch noch die Stiftungsaufsicht ein und verbat der LUPK einen Pensioniertenvertreter im Vorstand: Im Vorstand der Pensionskasse dürften aktive Arbeitnehmervorteiler Einsitz nehmen. Der aktuelle Vorstand focht diesen aufsichtsrechtlichen Entscheid an, die Gerichte werden entscheiden müssen. Der neue Vorstand wird aber unter dieser Prämisse und damit ohne Pensioniertenvertreter gewählt werden. Entsprechend fielen versierte Vertreter von Lehrer- und Pensioniertenverband ausser Rang und Traktanden.



Ein Lehrervertreter konnte im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft Luzerner Personalverbände (ALP) plötzlich still nominiert werden.

Die kantonalen Personalverbände der Zentralschweiz

Seit längerem wieder neu ist der aktive Kontakt unter den zentralschweizerischen Verbänden des öffentlichen Personals. Auf Anregung der Urner Präsidentin trafen sich die Präsidien der kantonalen Personalverbände der ganzen Zentralschweiz. Dabei zeigten sich die unterschiedlichen Strukturen und die gemeinsamen Sorgen: Eine Geschäftsstelle hat nur der Lspv; bei den einen ist das Gemeindepersonal mitorganisiert, bei den anderen ist der Personalverband beinahe eine Zwangskörperschaft. Allen gemeinsam ist der politisch eisige Wind für Personalangelegenheiten bei den Regierungen und vor allem bei den Parlamenten. Diese haben hien wie drüben das Gefühl, das öffentliche Personal könne ohne Probleme bei gleicher Arbeitszeit und gleichem Lohn noch deutlich grössere Arbeitsleistungen erbringen. Die Mitgliederwerbung harzt (mit einer Ausnahme), die Verbandsarbeit erntet viel Wohlwollen, aber wenig direkte Unterstützung. Man hat zu wenig Zeit, um sich für die Verbandsanliegen – und damit letztlich für die eigenen Anliegen – zu engagieren. Es treten zufolge Pensionierungen grössere Mitgliederjahrgänge aus als ein. Angenehm ist die Diskussion insofern, als dass man sich als Leidenskollegen, nicht aber als Konkurrenzverbände ansieht – was innerhalb der ALP gegenüber den Gewerkschaften zum Teil anders ist.

LSPV-Veranstaltungen

Die beiden Veranstaltungen des Verbandes – die GV im März 2019 und das Apéro-Gespräch im November 2018 – waren sehr gelungen. Die Besucherzahlen waren zwar nicht gran-

dios, das Gebotene und die Stimmungen dagegen schon. An der Novemberversammlung berichtete insbesondere der Referent des Abends, Prof. Jens Meissner, lebhaft über aktuelle Forschungsergebnisse zum aktuellen Arbeitsmarkt und zu den von den Arbeitnehmenden geforderten Kompetenzen. Der anschliessende Apéro bot Gelegenheit für interessante Gespräche.

Ebenso waren nach der Generalversammlung unter den Anwesenden angeregte Gespräche möglich. Unter kompetenter Führung konnte dabei auch das Fernsehstudio des regionalen Fernsehsenders Tele1 besichtigt werden. Bei der Führung ging es nicht nur um technische Fragen des «Fernsehmachens», sondern auch um die Medienarbeit und den Journalismus (das Reporterwesen) ganz allgemein. Die geschäftlichen Teile gingen schlank über die Bühne, und die Kantonsratspräsidentin Hildgard Meier-Schöpfer fand in ihrem Grusswort viele lobende Worte für das Staatspersonal. Hoffentlich haben auch ihre Ratskolleginnen und Ratskollegen das eine oder andere davon gehört. **Wir bleiben dran! ●**

Serge Karrer, Präsident Lspv

Inhalt

- 1 Titelblatt/Frontseite**
- 2–3 Editorial**
Der Präsident Serge Karrer im «Betriebsmodus»
- 4–5 Aktuelles**
Das neue Sozialversicherungszentrum WAS Wirtschaft Arbeit Soziales – ein Standbericht
- 6–7 Löhne im Kanton Luzern**
und die Lohnungleichheit
- 9 Fragen**
zum neuen Verwaltungsgebäude am Seetalplatz ZVSE
- 10–11 Rückblick**
auf das Verbandsjahr 2018
- 12 Interview**
Kantonsratspräsidentin Hildgard Meier Schöpfer
- 15 Vorschau und Diverses**
Interaktives Apéro-Gespräch zum Thema «Resilienz»

Impressum

Luzerner Staatspersonalverband (Lspv)
Maihofstrasse 52, 6004 Luzern
Telefon 041 422 03 73
E-Mail: lspv@bluewin.ch, www.lspv.ch

Redaktion/Fotos

Anita Weingartner, Lspv
Mitgearbeitet haben an dieser Ausgabe: Serge Karrer, Präsident Lspv; René Baumann, Leiter Kommunikation WAS; Franz Müller, Projektleiter ZVSE

Layout

LZ Print, Luzerner Zeitung AG

Druck

Multicolor Print AG, Baar

Versand

Stiftung Brändi, Luzern: die professionelle Non-Profit-Organisation im Engagement für Menschen mit Beeinträchtigung

Technisches

Auflage: 3500 Exemplare

Erscheinungsweise

2-mal jährlich

Das neue Sozialversicherungsdach» – Standbericht WAS V



Martin Bucherer, Leiter WAS wira und Vorsitzender Geschäftsleitung

was | wirtschaft
arbeit
soziales

Seit dem 1. Januar 2019 funktioniert das gemeinsame Markendach WAS.

Ausgangslage

Seit dem Beschluss der Regierung des Kantons Luzern im Mai 2018 und der Verabschiedung der Botschaft im Kantonsrat vom September 2018 blieb für die Umsetzung zur organisatorischen Fusion der drei Institutionen Ausgleichskasse Luzern, IV-Stelle Luzern und der Dienststelle Wirtschaft und Arbeit wira zur neuen Einheit WAS **W**irtschaft **A**rbeit **S**oziales nur eine kurze Zeit zur Verfügung.

Bilanz nach den ersten drei Monaten

WAS Wirtschaft Arbeit Soziales hat am 3. Januar 2019 den Betrieb aufgenommen. Die neue Organisation WAS ist mit der Kompetenz, Erfahrung und der hohen Kundenfreundlichkeit der Mitarbeitenden gut gestartet, und sie funktioniert. Alle Leistungen der Ausgleichskasse Luzern, der IV-Stelle Luzern sowie der ehemaligen Dienststelle Wirtschaft und Arbeit konnten in den ersten vier Betriebsmonaten wie bisher erbracht werden. Der neue Auftritt ist umgesetzt, und WAS ist in der Bevölkerung als Begriff grossmehrheitlich angekommen.

Die drei Geschäftsfelder sind nun organisatorisch zusammengeführt. Jetzt läuft die Konsolidierungsphase. Dazu braucht es weiterhin das grosse Engagement unserer Mitarbeitenden und uns als Geschäftsleitung. Nur so können wir sicherstellen, dass die hohe Dienstleistungsbereitschaft und eine effiziente Leistungserbringung erhalten bleiben und sogar noch ausgebaut werden können.

Die grössten Herausforderungen bei der Zusammenführung

Für die Umsetzung zur Organisation WAS stand den Verantwortlichen von Mai bis September 2018 nur eine kurze Zeit zur Verfügung. Der Aufbau der gemeinsamen Infrastruktur war und ist darum immer noch sehr intensiv. Vor-

wiegend werden diese mit bestehenden Ressourcen, neben dem Tagesgeschäft, vorgenommen.

Die bisherigen drei selbstständigen Geschäftsfelder waren bis anhin organisatorisch, betrieblich wie auch kulturell eigenständig. Der Change-Prozess ist herausfordernd und über die nächsten Jahre kontinuierlich zu pflegen und weiterzuentwickeln. Die Geschäftsleitung ist zuversichtlich, gemeinsam mit den Mitarbeitenden diesen Prozess vollziehen zu können; dies auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass WAS Wirtschaft Arbeit und Soziales engagierte und motivierte Mitarbeitende hat, die sich auch neuen Herausforderungen stellen und diese annehmen.

Die vorerst «organisatorische Fusion» bedeutet de facto derzeit noch örtliche Verteilung der drei Institutionen – in welche Richtung wird sich das verschieben?

Die Geschäftsleitung ist überzeugt, dass die heutige hohe Kundenorientierung künftig mit einem «Dach über dem Kopf» noch weiter gesteigert und vor allem die Synergien realisiert sowie Leistungen noch effizienter und schliesslich auch kostengünstiger erbracht werden können.

Die Evaluation des künftigen Standortes läuft bereits auf Hochtouren, doch wir können aktuell keine verbindlichen Aussagen dazu abgeben. Sobald wir Entscheidungen getroffen haben, werden diese auch kommuniziert. ●

Martin Bucherer, lic. iur. HSG Rechtsanwalt, Vorsitzender der Geschäftsleitung

szentrum: «Alles unter einem Wirtschaft Arbeit Soziales

Mit der Bezeichnung WAS drücken die Sozialversicherungen ihr Grundverständnis aus: Die Wirtschaft verschafft den Menschen Arbeit. Sie sorgt dafür, dass dem Staat mit verschiedenen Abgaben z. B. AHV/IV/ALV/EO Steuer-gelder zukommen, die wiederum für soziale Aufgaben verwendet werden können – Wirtschaft, Arbeit, Soziales.

Die wichtigsten Sozialversicherungen und Einrichtungen unter dem Markendach WAS:

- WAS IV Luzern engagiert sich für die Wiedereingliederung und die Ausrichtung von Leistungen an Menschen mit Beeinträchtigung.
- WAS Ausgleichskasse Luzern erbringt Services für die AHV, die IV, Ergänzungsleistungen, Familienzulagen und Prämienverbilligung.
- WAS wira Luzern obliegen die Arbeitslosenkassen, die fünf regionalen RAV-Zentren sowie die Aufsicht über Industrie und Gewerbe.
- WAS Personal und Dienste ist neu und bietet den Sozialversicherungen vielfältigen Support.

In Stichworten Sparpotenzial

Infolge der Neuorganisation können von 2019 bis 2024 geschätzte Einsparungen von total 5,3 Mio. Franken erzielt werden. Ab 2025 wird das Einsparpotenzial auf jährlich 4,8 Mio. Franken geschätzt. Von diesen Einsparungen profitieren der Bund, der Kanton und die Gemeinden. Auf den Kanton entfällt dabei rund 1 Million Franken Plus pro Jahr. [Inhalt aus der Botschaft B126 des Regierungsrats vom 17. April 2018]

Gebündelte Kompetenzen

Durch eine neue zentrale Eingangspforte wird der Zugang zu den Dienstleistungen insbesondere für Erstkontakte einfacher. Durch die kundenorientierte Fallführung wird eine engere Kundennähe erreicht.

Effizientere Abläufe

Eine Entlastung bringt sicher das neue Geschäftsfeld Personal und Dienste. Synergien wird es also im Back-Office-Bereich geben. Langfristig sollen auch verbesserte Anlaufstellen für die ratsuchenden Arbeitgeber erreicht werden mit nur einer Ansprechperson. In der Arbeitsentwicklung (ohne Fusion) geht man in den nächsten zehn Jahren von rund 15% Wachstum aus. Durch die Fusion kann diese auf zirka 9,4% bereinigt werden. Selbstverständlich kommen immer auch neue Aufgaben hinzu. Die Prognose beruht auf Annahmen, begründet mit der demografischen und wirtschaftlichen Entwicklung. Synergien ergeben sich auch aus dem Projekt Optima (initiiert im Jahr 2014), welches eine Optimierung der Zusammenarbeit von Arbeitslosenversicherung, Invalidenversicherung und der Sozialhilfe im Kanton zum Ziel hat. Unter anderem kann die Digitalisierung so gemeinsam weiterentwickelt werden.

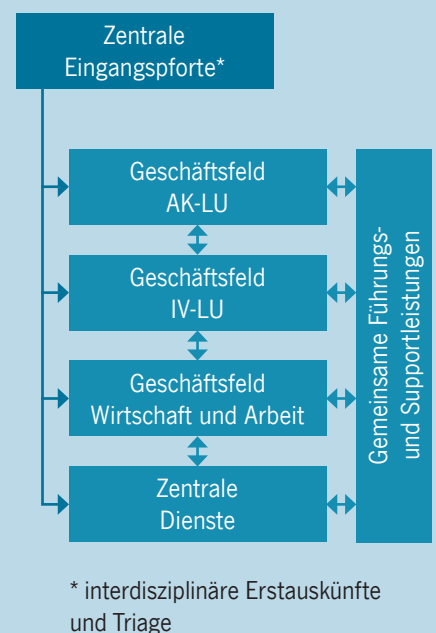
Change-Prozess

Die Mitarbeitenden dürfen und sollen spüren, dass etwas Neues da ist, ein gemeinsames Unternehmen. Dem mündlichen Informationsaustausch wird hohe Wichtigkeit zugesprochen; Mitarbeiterinformationen wurden im 2. Halbjahr 2018 alle drei Monate durchgeführt. Es standen rund 50 Personen für die Umsetzung im Einsatz, und alle haben sehr gute Arbeit in der Vorbereitung und der Öffentlichkeitsarbeit geleistet. Der Startschuss wurde mit einem gemeinsamen Anlass am 3. Januar 2019 lanciert. Die drei bisher selbstständigen Geschäftsfelder nun auch kulturell zusammenzuführen – diesem Teil des Prozesses kommt eine grosse Bedeutung zu.

Wenn Daten fließen

Der Kundenschutz ist gewährleistet wie bisher. Auch innerhalb der verschiedenen Verwaltungseinheiten dürfen nur diejenigen Daten ausgetauscht werden, bei welchen entsprechende gesetzliche Grundlagen vorliegen. ●

Sozialversicherungszentrum Luzern



Die Fokus-Redaktion bedankt sich bei der Geschäftsleitung WAS Wirtschaft Arbeit Soziales für die redaktionelle Hilfe, für die aufschlussreichen Unterlagen aus dem Magazin WAS IV vom 23. Jan. 2019 (Autor René Baumann) und ganz besonders für das offene Gespräch mit Martin Bucherer. Das Gespräch wurde am 2. Mai 2019 durch Lspv-Mitarbeiterin Anita Weingartner geführt.

Lohngleichheit sieht anders aus die Löhne im Kanton Luzern

Eine von LUSTAT durchgeführte Analyse der Lohnsituation in den Luzerner Privatunternehmen zeigt:

Im Kanton Luzern verdienen Frauen in der Privatwirtschaft (2016) im Mittel 16 Prozent weniger als Männer

(Frauen: 5300 Fr.; Männer: 6400 Fr.).



Die Hälfte davon lässt sich aufgrund der Unterschiede bei lohnrelevanten Merkmalen erklären. Die andere Hälfte des Lohnunterschieds – das sind 550 Franken oder 8 Prozent – kann nicht durch lohnrelevante Merkmale erklärt werden. Dieser Anteil wird als potenzielle Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts bezeichnet.

Männer verdienen 16 Prozent mehr als Frauen

Die Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern sind also teilweise mit Unterschieden bei lohnrelevanten Personen-, Arbeitsplatz- und Unternehmensmerkmalen begründbar. Zum Beispiel haben erwerbstätige Frauen tendenziell einen weniger hohen Bildungsabschluss, besetzen seltener eine Kaderstelle und arbeiten häufiger in Tieflohnbranchen als Männer.

Die Statistik der Löhne zeigt auch, dass zu Beginn einer Karriere eine nur geringe Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern besteht. Mit zunehmendem Alter wird die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern jedoch grösser. Der Lohn der Männer steigt über einen längeren Zeitraum der beruflichen Karriere an und ist somit im Mittel höher. Bei den Männern zeigt sich eine klare Lohnsteigerung im Alter ab 40 Jahren. Der Brutto-medianlohn steigt bei ihnen von 5100 Franken in der Altersgruppe «20 bis 29 Jahre» auf 6300 Franken in der Altersgruppe «30 bis 39 Jahre» und weiter bis auf 7000 Franken in der Altersgruppe «40 bis 49 Jahre» an.

Nebst den erwähnten erklärenden Faktoren bleibt der nicht erklärbare Lohnunterschied von 8 Prozent; dieser Teil wird als potenziell diskriminierend bezeichnet.

Als indirekte Diskriminierung bezeichnet wird zudem, wenn ein typischer Frauenberuf (Pflegefachfrau) geringer entlohnt wird als ein gleichwertiger typischer Männerberuf (Polizist).

Lohngleichheit sieht anders aus

Schweizweit wird gar der durchschnittliche Lohnunterschied (arithmetisches Mittel) in der Privatwirtschaft 2016 zwischen Frauen und Männern mit 19,6 Prozent beziffert.

Löhne im Kanton Luzern 2016

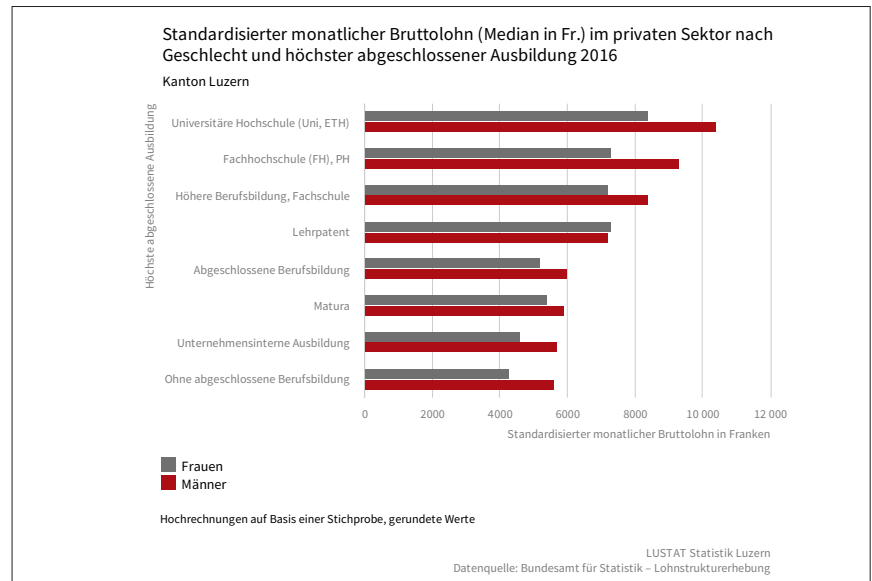
(Mitteilung Kanton Luzern vom 26. März 2019)

Männer aller Ausbildungsniveaus verdienen im Mittel deutlich mehr als die Frauen. Dass Männer mehr verdienen, hängt unter anderem damit zusammen, dass sie insgesamt häufiger Kaderpositionen bekleiden als Frauen. Werden die Löhne auf den einzelnen Kaderstufen direkt miteinander verglichen, waren die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern grösstenteils deutlich kleiner. Im zeitlichen Vergleich (2016) seit der letzten Erhebung im Jahr 2014 veränderten sich die mittleren Löhne kaum.

Frauen mit einem FH-/PH-Abschluss, die im obersten, oberen und mittleren Kader arbeiteten, verdienten im Jahr 2016 im Mittel 10 200 Franken pro Monat, Männer mit derselben Ausbildung und auf derselben Kaderstufe 10 900 Franken monatlich. 2014 war die Differenz noch wesentlich grösser gewesen (Frauen 9100 Fr./Monat, Männer 11 000 Fr./Monat). 2016 erhielten Männern mit einem Uni-/ETH-Abschluss und einer Anstellung auf der unteren und untersten Kaderstufe monatlich 9100 Franken, Frauen mit derselben Ausbildung und auf gleicher Kaderstufe 8300 Franken. 2014 war auch diese Differenz wesentlich grösser gewesen – Männer verdienten damals pro Monat 10 400 Franken, Frauen 8500 Franken.

Luzerner/-innen verdienen im Mittel 6000 Franken pro Monat

Im Jahr 2016 betrug der Medianlohn der Beschäftigten in Luzerner Privatunterneh-



men 6000 Franken brutto pro Monat. Bei den ausgewiesenen standardisierten monatlichen Bruttolöhnen handelt es sich jeweils um einen Zwölftel des Jahresbruttolohns; der 13. Monatslohn, Sonderzahlungen usw. sind darin eingeschlossen.

(Die aktuellen Resultate stammen aus der Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik, die alle zwei Jahre bei einer repräsentativen Auswahl an [privaten] Unternehmen durchgeführt wird.)

Weitere Informationen zu Lohnstrukturdaten von LUSTAT Statistik Luzern:

- LUSTAT Webartikel «Löhne im Kanton Luzern» (2019)
- LUSTAT Aktuell «Luzerner Wirtschaft» (2014)
- LUSTAT Aktuell «Löhne in Luzerner Unternehmen» (2012)
- Weitere Daten zu den Löhnen Luzerner Privatunternehmen

Bund, Kantone und Gemeinden engagieren sich gemeinsam, um die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zu schliessen und den verfassungsmässigen Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit in ihrem Einflussbereich umzusetzen.

«Die öffentliche Hand hat in der Förderung der Lohnungleichheit von Frau und Mann eine Vorbildfunktion. Wenn es uns gelingt, eine Dynamik in Gang zu bringen und die Lohndiskriminierung zu beenden, stärken wir uns selber.» Alain Berset, Bundesrat, Vorsteher des Eidgenössischen Departements des Innern (EDI).

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

«Von gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit profitieren die meisten: Frauen, Ehepaare, Familien und nicht zuletzt unsere Sozialversicherungen.» Ein Grundsatz muss immer eingehalten werden: Für gleiche und gleichwertige Arbeit haben Frauen und Männer in einem Unternehmen Anspruch auf denselben Lohn.

Wir sind auf dem Weg ... zur Lohnungleichheit – im Vergleich 2013

37,6 Prozent des durchschnittlichen Lohnunterschiedes konnten damals nicht durch objektive Merkmale erklärt werden. Frauen verdienten lediglich aufgrund des Geschlechts pro Monat durchschnittlich 677 Franken weniger.

Ursachen von Lohnungleichheiten – Lohndiskriminierung?

Die Gründe für Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind vielfältig. Sie sind zum Teil historisch bedingt, aber auch auf tief verankerte Geschlechterstereotype zurückzuführen. Fehlende oder ungenügende familienexterne Kinderbetreuungsangebote sowie die ungleiche Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit tragen ebenfalls dazu bei.

Lohndiskriminierung ist in der Regel nicht beabsichtigt. Oftmals liegen die Gründe in objektiv ungerechtfertigten unterschiedlichen Arbeits- und Leistungsbewertungen von Frauen und Männern, wobei geschlechterbezogene Stereotype eine entscheidende Rolle spielen. Weiter entstehen sie dort, wo Löhne wenig systematisch festgelegt und vor allem individuell verhandelt werden. Hier braucht es die Personalverbände, welche über das Know-how im Vergleich verfügen.

Quellenangaben:

- Sylvie Durrer, Direktorin Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
- Broschüre «Auf dem Weg zur Lohnungleichheit, Tatsachen und Trends» 2013, Eidg. Departement des Innern (EDI)
- EDI Plattform Lohnungleichheit/BFS Gleichstellung von Frau und Mann ●

Autorin: Anita Weingartner, Lspv

Situation im öffentlichen Dienst Luzern

Die Lohncharta des Regierungsrates im Kanton Luzern (Roland Haas, Dienststellenleiter Personal)

Im Jahr 2017 hat der Regierungsrat die Lohncharta der Lohnungleichheit im öffentlichen Sektor unterzeichnet und verpflichtet sich unter anderem zur regelmässigen Überprüfung der Einhaltung der Lohnungleichheit nach anerkannten Standards. Gemäss Berechnungsstandards über logib erhalten Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit aktuell beim Kanton Luzern den gleichen Lohn. Die Vergütungspraxis des Kantons Luzern bei Mitarbeitenden der Verwaltung und in den Schulen ist weder diskriminierend in Bezug auf das Geschlecht noch kann eine systematische Benachteiligung festgestellt werden.

SQS-Lohnzertifizierung an den Luzerner Spitälern LUKS und LUPS

Seit 2015 verfügen die Luzerner Spitäler über die SQS-Lohnzertifizierung, die Zertifizierung «Fair Compensation» für Lohngerechtigkeit in Bezug auf Geschlecht, Alter und Nationalität. Die SQS hält fest, dass die Vergütungspraxis des LUKS an allen Standorten in Bezug auf das Geschlecht nicht diskriminierend und die interne Lohngerechtigkeit gegeben ist. ●

Für die Mitglieder des LSPV engagiert.

Freuen Sie sich auf erstklassigen Versicherungsschutz und attraktive Vorteile.



Helsana für Gesundheitsförderung und Prävention

Gesünder und länger leben? Helsana beteiligt sich an Präventivmassnahmen und übernimmt Kostenanteile Ihres Fitnessabonnements. Auch auf den Helsana-Trails macht Walken und Joggen Spass.



Helsana für Komplementärmedizin

Sanfte Heilungsmethoden bevorzugt? Helsana beteiligt sich an Ihren komplementärmedizinischen Behandlungen, vermittelt seriöse Therapeuten und berät Sie in allen Fragen rund um die Alternativmedizin.



Helsana für attraktive Vorteile

Profitieren Sie von vorteilhaften Vergünstigungen.

Mehr erfahren?

Helsana-Gruppe, Generalagentur Luzern, Tribschenstrasse 78, 6005 Luzern
Ralph Walker, Tel. 043 340 72 85, ga-Luzern.markt@helsana.ch oder auf helsana.ch

Zur Helsana-Gruppe gehören Helsana Versicherungen,
Helsana Zusatzversicherungen, Helsana Unfall und Progrès.

Helsana
Engagiert für das Leben.

«Open Space» im neuen ZVSE – die brennendsten Fragen

Das zentrale Verwaltungsgebäude am Seetalplatz in Emmen (ZVSE) stellt für den Kanton Luzern eine grosse Chance dar: als attraktiver Arbeitgeber mit Dienstleistungen unter einem Dach, mit flexiblen Arbeitsmodellen in einer neuen Bürowelt.



Wozu ein zentrales Verwaltungsgebäude?

Die kantonale Verwaltung ist heute in der Stadt Luzern und Agglomeration auf 34 verschiedene Standorte, vor allem in der Stadt Luzern, verteilt. Eine solche «Verzettelung» ist wenig effizient, die Abläufe sind oftmals kompliziert und dadurch teuer. Wir planen am Seetalplatz in Emmen einen modernen Neubau für 1300 Mitarbeitende, um die vielen verschiedenen Standorte unter einem Dach zu vereinen. Es wird mit Kosten von rund 160 Millionen Franken gerechnet. Das letzte Wort wird das Stimmvolk haben, voraussichtlich im Jahre 2021.

Ist die Lage am Seetalplatz wirklich ideal?

Rund um den Seetalplatz in Emmen entsteht in den nächsten Jahren (etappenweise) ein neues Stadtquartier. Zusammen mit dem Verwaltungsneubau auf dem kantonseigenen Grundstück am Seetalplatz (im Übersichtsplan blau eingefärbt A1) wächst ein neues Stadtzentrum für Arbeiten, Wohnen und Freizeit. Der Seetalplatz war schon immer eine wichtige Drehscheibe. Er ist sehr zentral gelegen und vom ganzen Kanton gut erreichbar. Die ÖV-Anbindung ist ideal. Der Bahnhof Emmenbrücke ist in unmittelbarer Nähe und der neue, grosse Busbahnhof liegt direkt vor dem zentralen Verwaltungsgebäude.

Für das Personal die neue Bürowelt «Open Space» im ZVSE. Was ist das?

Als attraktiver Arbeitgeber will sich der Kanton mit fortschrittlichen Arbeitsplätzen, flexiblen Arbeitsmodellen und optimierten Arbeits-

mitteln weiter stärken. Die Digitalisierung führt auch dazu, dass die Arbeit in Teams oder in abteilungs- und unternehmensübergreifenden Projektgruppen an Bedeutung gewinnen wird. Um dies alles zu verwirklichen, planen wir eine moderne Bürolandschaft, ein sogenanntes «Open-Space-Office».

«Open Space» ist ein flexibel gestaltetes und flexibel nutzbares Raumbürokonzept. Innerhalb der Büroflächen sind neben den Arbeitsplätzen verschiedene Besprechungsräume, Servicepoints und Erholungszonen geplant. Durch offene Flächen und Begegnungszonen entstehen bessere Vernetzungen, eine direktere Kommunikation und ein effizienterer Wissensaustausch. Diverse Rückzugsmöglichkeiten sorgen dafür, dass sich die Mitarbeitenden konzentrieren können und bei Bedarf ein ruhiges Umfeld vorfinden.

Wie ist der zeitliche Ablauf?

Das zweistufige Wettbewerbsverfahren ist in Arbeit und wird Anfang 2020 abgeschlossen. Um die Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzubringen, ist auch der Lspv im Projektteam vertreten. Nach der Ausarbeitung des Botschaftsprojekts bis 2021 werden anschliessend der Kantonsrat und das Volk darüber abstimmen. Läuft alles wie geplant, kann im Jahre 2022 mit dem Bau begonnen werden und das Luzerner Staatspersonal im Jahr 2025 ein neues Verwaltungsgebäude am Seetalplatz beziehen. ●

7. Mai 2019, Franz Müller,
Gesamtprojektleiter ZVSE



Mehr Informationen:
www.zentrale-verwaltung.ch

Rückblick Verbandsjahr

107. Mitgliederversammlung am 14. März 2019

im LZ-Medienhaus, Maihofstrasse 76, Luzern.

Ein Auszug aus dem Jahresbericht, zusammengestellt und vorgetragen durch den Präsidenten Serge Karrer.

Gesamtprotokoll

siehe Website

<https://www.lspv.ch/de/>

mitglied-werden/

statuten-verband/

protokolle

Die Administration

Die Geschäftsführerin Helga-Christina Stalder (35%) führte die Geschäftsstelle mit den zwei Mitarbeiterinnen Anita Weingartner (20%) und Sabrina Schaller (15%) umsichtig und professionell. Auch 2018 fing sie v. a. die Alltagsprobleme und operativen Fragen der Mitglieder, Probleme am Arbeitsplatz und mit den Vorgesetzten, arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Fragen auf.

Im Büro hat das 30-jährige Administrationsprogramm «Sekretär» ausgedient. Der Lspv hat sich für eine gemeinsame Software-Lösung mit dem LLV entschieden. Die Anschaffungskosten belaufen sich auf Fr. 20'000.

Unser Mitgliederbestand

2018 konnten 111 (Vorjahr: 113) neue Mitglieder geworben werden. Am 31.12.2018 betrug die Mitgliederzahl 2450 (Vorjahr: 2443 Mitglieder). Es ist schwierig, neue Mitglieder für den Verband zu werben. Oft sehen potenzielle Neueintretende keinen Sinn, einem Verband beizutreten. Im Jahr 2018 traten 129 Mitglieder in den Ruhestand (Wechsel «aktiv» zu «pensioniert» oder Austritt). In den Spitälern und Kliniken oder bei Organisationen wie WAS können fast keine Mitglieder mehr geworben werden, da sich die Mitarbeitenden nicht als Staatsangestellte fühlen und die grossen Berufsgruppen (z. B. Pflege, Ärzte etc.) bereits einem Berufsverband oder einer Berufsorganisation angehören.

Die neue Sterbe- und Hilfskasse

Die Zweckerweiterung wurde an der Mitgliederversammlung im März 2018 beschlossen und Ende 2018 von der ZBSA gutgeheissen. Der Stiftungsrat hat inzwischen mit der Arbeit begonnen. Von neuen aktiven Projekten kann aber noch nicht berichtet werden.

Dienstleistungen

Der Lspv hat seine Mitglieder zur LUGA 2018 eingeladen – die 1000 Tickets waren begehrt und sehr schnell weg. Theater- und Kleintheatergutscheine mit 20% Rabatt werden von den Mitgliedern ebenfalls gerne genutzt. Die Lspv-Mitglieder profitieren von den langjährigen Kollektivverträgen mit den Partnern CSS, Concordia, Helsana und Alliance Suisse; der Lspv erhält dafür von den Versicherungspartnern einen stolzen Betrag. Die komplette Rabattliste finden Sie abgebildet im Fokus 2/18 oder im Web <https://www.lspv.ch/de/leistungen/rabatte-und-verguenstigungen>.

Personalpolitik im Kanton

Es wird im Kanton Luzern zu wenig diskutiert, welche Leistungen notwendig und gewünscht sind, welche Leistungen auch finanzierbar sind und welche eben nicht. Der Tenor ist einzig: man will möglichst viel und das möglichst billig. Daraus folgend sind nicht die strategischen Ziele des Kantons Luzern im Allgemeinen das Hauptthema, sondern allein die sogenannte «Finanzstrategie». Die einen verteidigen sie, die anderen geisseln sie – alle bewirtschaften sie. Solange das so ist, wird sich die Personalpolitik des Kantons Luzern leider v.a. an finanziellen Eckwerten bemessen, anstatt an qualitativen.

PAPEKO (Paritätische Personalkommission Kanton Luzern)

Es wurde immer wieder die Rückkehr zur 42-Stunden-Woche eingefordert, wie das auch die Mitglieder vehement forderten. Leider konnte 2018 noch kein Erfolg verbucht werden. Immerhin zeigen die steten Hinweise auf die schlechte Bewirtschaftung des Lohnsystems und die fehlenden finanziellen Mittel für Lohn erhöhungen bei ausgewiesenen Fachkräften teilweise Früchte.

In der Summe aber sind die Ergebnisse der Gespräche zur Lohnrunde frustrierend: Aufgrund der finanziellen Mittel des Kantons Luzern konnte der Forderung nach einer generellen

Die Mitglieder sind aufgerufen für den Lspv Mitglieder zu werben. Als Werbebonus werden Fr. 20.00 Reka-Checks vergütet. Für beitretende Lernende des Kantons wird ein Bonus von Fr. 150.00 an die Fahrschule geboten.



Lohnerhöhung seit 2013 nicht mehr nachgekommen werden. Auch die individuellen Lohnanstiege sind prozentual gefallen.

LUKS/LUPS und die ALP-G (Arbeitsgemeinschaft Luzerner Personalverbände – Gesundheit)

Auch in den Spitälern und Kliniken sind wir als Sozialpartner anerkannt. Dort wird etwas individueller mit Lohnerhöhungen und Bonuszahlungen umgegangen, was der Verband grundsätzlich begrüsst. Er sieht aber auch die Kehrseite und gibt zu bedenken, dass das Nachbessern von Löhnen nur für bestimmte Bereiche, Abteilungen, Berufsgruppen etc. nicht von allen Mitarbeitenden als gerecht wahrgenommen wird. Auch den Spital-/Klinikratspräsidenten werden unsererseits Lohnforderungen sowie Vernehmlassungen zu Abbaumassnahmen oder Änderungen bei Arbeitszeit- und Vergütungsregelungen eingereicht. Die Bedenken und die Vorschläge werden dabei ernst und teilweise aufgenommen. Die Schliessung der Wäscherei in der der LUPS St. Urban hat gezeigt, dass frühzeitige Information, ernsthafte Unterstützung bei der Suche nach neuen Arbeitsmöglichkeiten für betroffene Mitarbeitende oder finanzielle Abgeltungen den Arbeitsplatz zwar nicht ersetzen, aber die Personen sich nicht wertlos und alleine gelassen fühlen mussten.

Die Dienststelle Asyl- und Flüchtlingswesen (DAF)

Die Dienststelle Asyl- und Flüchtlingswesen hat im Berichtsjahr Einrichtungen geschlossen und daher Personal abgebaut. Während der Abbau von Leistungen und Personal politisch breit getragen wurde, sind die Abläufe in Information und Kommunikation noch verbesserungsfähig. Der Lspv bzw. seine Geschäftsführerin hat sich aktiv in den Prozess eingebracht und damit hoffentlich auch Verbesserungen für künftige derartige Prozesse erzielen können.

Die Arbeitsgemeinschaft Luzerner Personalverbände (ALP)

Der Lspv ist Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Luzerner Personalverbände. Die Vorkommnisse um die Nomination der Arbeitnehmervertreter für den LUPK-Vorstand, um die Nomination der Vertreter in der Arbeitsgruppe «Krankentaggeld» und um die Luzerner Allianz führten dazu, dass der Vorstand aktuell diskutiert, ob ein Mitwirken aktuell noch im Verbandsinteresse ist.

Die Luzerner Allianz

In der Luzerner Allianz ist der Lspv nicht direkt Mitglied, sondern nur die ALP. Die Luzerner Allianz ist eine gesellschaftspolitische Kampagnenorganisation. Während die ALP-Statuten klar sagen, dass den Einzelverbänden keine politischen Vorgaben gemacht werden, wird die Luzerner Allianz über die Mitgliederbeiträge an die ALP finanziert. Das führt indirekt zum direkten Durchgriff der Allianz auf die Verbände und ihre Kassen, ohne dass diese einzeln dazu Stellung nehmen können.

Der Lspv-Vorstand

Der Vorstand funktioniert sehr gut und die Vorstandsmitglieder transportieren Anliegen, die ihnen zugetragen werden, in den Vorstand, so dass sie bearbeitet und in die entsprechenden Gremien eingebracht werden können. Allerdings ist der Vorstand nicht optimal breit aufgestellt. Es wird in naher Zukunft eine wichtige Aufgabe sein, auch Departemente, die im Moment oder schon länger nicht mehr im Vorstand vertreten sind, wieder im Vorstand abzubilden. Nur so kann der Verband auch langfristig seine Führungsrolle in der Personalvertretung beanspruchen und durchsetzen. Den aktuellen und dem scheidenden Vorstandsmitglied Sandra Imbach und vor allem der Geschäftsführerin Helga-Christina Stalder gebührt ein aufrichtiges Dankeschön. ●



**Verabschiedung Sandra Imbach,
Dr. iur., Staatsanwaltsassistentin**

Rückblick Präsidialjahr

Die Kantonsratspräsidentin 2018/2019

Hildegard Meier-Schöpfer aus Willisau blickt zurück.



Hildegard Meier-Schöpfer

Die höchste Luzernerin zu treffen...gar kein einfaches Ding. Das Interview mit dem Fokus kam schliesslich per Telefon zu Stande:

1 Fokus: Welches sind die Aufgaben, Rechte und Pflichten einer Ratspräsidentin?

H. Meier-Schöpfer: Es ist zu unterscheiden zwischen den Aufgaben nach innen und jenen nach aussen. **Intern** pflegt das Ratspräsidium engen Kontakt mit der Geschäftsleitung und dem Büro der Staatskanzlei sowie mit den Fraktionschefs aller Parteivertretungen. Die Sitzungen der Session werden vorbereitet. Die Ratspräsidentin führt das Parlament durch die Ratsdebatte. Sie verhält sich an den Sitzungen neutral und mischt sich im Präsidialjahr politisch nicht in das Geschehen ein.

Rechte: Das Ratspräsidium setzt die gegebenen Reglemente zu Sitzungsablauf und Redezeitbeschränkung durch. Es obliegt ihm auch der Stichentscheid, sollte dies bei Stimmengleichheit notwendig sein.

Eine Ratspräsidentin/ein Ratspräsident unterzeichnet nach Beschluss durch das Parlament Gesetzesverordnungen oder auch die Dokumente bei Richterwahlen, dies stets zusammen mit dem Staatsschreiber.

Nach aussen repräsentiert das Ratspräsidium den Kanton, d. h. die Präsidentin wird eingeladen an Versammlungen, Veranstaltungen, Feste etc. und überbringt dort die Grussworte aus der Regierung. Die Ratspräsidentin kann dort auch über aktuelle Themen berichten, bleibt in ihrer Aussage jedoch neutral. Meist sind die Termine über das Wochenende angesetzt, oft mehrere gleichzeitig, im ganzen Kanton verteilt. Eine Ratspräsidentin ist also viel unterwegs (sagt es und schmunzelt ...).

2 Fokus: Welches sind die «Freuden», welches die «Leiden» im Präsidialjahr?

H. Meier-Schöpfer: In erster Linie ist das Amt eine grosse Ehre. Man/frau stellt sich freiwillig zur Verfügung und nimmt den zeitlichen Auf-

wand für ein Jahr auf sich. Die Dauer eines Jahres ist absehbar und sie ist in dieser Länge gut so. Die Sitzungstermine sind weit im Voraus bekannt, ebenso die Repräsentationsanlässe. Leider kommen letztere etwas geballt im März, April, Mai. Wenn dann der Anspruch besteht, alle Reden selber zu schreiben und die kleinen Reisen eng aneinander vorbeigeführt werden müssen, kann es schon Druck geben. Die freudigen Begegnungen entschädigen jedoch sofort; das Menschliche darf hier Platz haben.

3 Fokus: Welchen Rat können Sie dem zukünftigen Ratspräsidenten mit auf den Weg geben?

H. Meier-Schöpfer: An den Ratssitzungen braucht es Durchsetzungsvermögen, insbesondere bei den gegebenen Redezeitbeschränkungen. Ob den vielen Terminen, soll er sich auch hin und wieder einen freien Nachmittag gönnen und wenn möglich gut (vor-)schlafen.

4 Fokus: Dürfen wir Sie um ein Statement zu den Besonderheiten im präsidialen Erfahrungsjahr bitten?

H. Meier-Schöpfer: Liebe Luzernerinnen und Luzerner, es war mir eine grosse Freude, den Kanton Luzern nach aussen zu repräsentieren. Die Zeit als Kantonsratspräsidentin war für mich nicht nur eine meiner lehrreichsten Zeiten in meiner politischen Arbeit, es war auch eine unvergessliche Zeit. Die Besuche bei Ihnen haben in mir Begeisterung ausgelöst.

Der Luzerner Staatspersonalverband bedankt sich bei der höchsten Luzernerin Hildegard Meier Schöpfer für ihren Besuch an der Lspv-Mitgliederversammlung im März 2019. Die Fokus-Redaktion dankt ihrerseits für die Zeit und das Gespräch. ●

Interview: 2. Mai 2019, Anita Weingartner

Wir stehen hin und handeln gegenüber Ihrem Arbeitgeber marktgerechte Löhne und gute Arbeits- und Anstellungsbedingungen aus. Der Lspv vertritt Sie kompetent gegenüber Ihrem Arbeitgeber und der Regierung des Kantons Luzern.

Wir bieten unseren Mitgliedern Rabatte in verschiedenen Sparten, Einkauf, Kultur und Bildung. Wir laden zu jährlichen Veranstaltungen mit Fachreferenten ein, gerne zu aktuellen Themen rund um die Arbeitswelt – Ihr Beitritt lohnt sich ganz bestimmt!

Willkommen in einem starken Team:

Nutzen Sie Ihre Vorteile als Lspv-Mitglied!



Luzerner Staatspersonalverband

• • • • • • • • • •

• • • *Lspv*

Maihofstrasse 52
6004 Luzern
Telefon 041 422 03 73
Fax 041 422 03 74
lspv@bluewin.ch
www.lspv.ch

Werden Sie Lspv-Mitglied!

- ☐ Ich trete bei.
- ☐ Schicken Sie mir mehr Informationen.
 - ☐ per Post ☐ per E-Mail

Beitrittserklärung

☐ Frau ☐ Herr

Name / Vorname

Geburtsdatum

Beruf (Funktion)

Strasse

PLZ / Ort

Dienststelle / Departement

Telefon

E-Mail

Werbebonus:

Für jedes neue Mitglied 2 x CHF 10.– Reka-Checks!

Geworben durch:

Name / Vorname

Strasse

PLZ / Ort

E-Mail

Prämienvorteile für Sie und Ihre Familie.

Exklusiv
für LSPV-
Mitglieder



Sparen dank Rahmenvertrag.

Sie als Mitglied des Luzerner Staatspersonalverbands und Ihre Angehörigen im selben Haushalt profitieren von attraktiven Rabatten auf Zusatzversicherungen.

Mit rund 1,7 Mio. Kunden ist die CSS einer der führenden Krankenversicherer der Schweiz und bietet flexible und familienfreundliche Versicherungslösungen zu attraktiven Preisen.

Lassen Sie sich von uns beraten:
In einer der über 100 Agenturen, per
Telefon 0844 277 277 oder auf css.ch.
Ganz persönlich.



Eine starke Resilienz – was bedeutet das?

In der heutigen Zeit, in der das Leben komplexe Ansprüche stellt,
beruflich wie privat und in der Freizeit –
jetzt ist eine starke Resilienz gefragt.
Die Balance von Körper und Geist, das Gleichgewicht
von Geben und Nehmen, muss stimmen.

Unsere Referentin mit Studium in Sozial- und Präventivmedizin, mit mehrjähriger Praxis-tätigkeit in der Familienberatung, in beruflicher Rehabilitation und im Case-Management – meint dazu:

«Den täglichen Herausforderungen zu begegnen, ist nur ein Mensch in der Lage, der sich auch mit der Stärkung seiner individuellen Resilienz befasst. Der Berufsalltag fordert heute eine ausgeprägte Stresstoleranz, fundierte Bewältigungsstrategien und lösungsorientiertes Denken.»

Lic. phil. Patricia von Moos lehrt uns die Begegnung mit der eigenen Resilienz, indem sie die richtigen Fragen stellt und Lösungsansätze aufzeigt.

- Wie gut schätzen Sie sich selber ein?
Wie stark sind Sie wirklich?
- Erkennen Sie Ihre Grenzen?

- Sagen Sie nicht «Ja», wenn Sie eigentlich «Nein» meinen?
- Können Sie Emotionen (bei sich und bei anderen) wertfrei akzeptieren?
- Wie steht es mit Ihrer souveränen Durchsetzungskraft?
- Wie mit Ihrer Gelassenheit im Alltag?

An unserem Apéro-Gespräch wollen wir diesmal auch praktische Tipps erfahren. Die Resilienztrainerin lehrt uns konkret, wie wir unsere Widerstandskraft stärken und wie wir mehr im Augenblick leben können. Wir arbeiten an dieser Veranstaltung interaktiv am Thema und wollen alle das eine Ziel: Es sollen keine Stricke reissen und sich keine Knoten bilden.

Merken Sie sich das Datum vor:

Dienstag, 19. November 2019, 17.30 Uhr
im Berufsbildungszentrum BBZL am Bahnhof Luzern.

Kantonsratswahlen 31. März 2019

Wir haben gewählt – Weichen gestellt

Der Lspv hat kandidierende Mitglieder unterstützt. Als Verband der Arbeitnehmenden des Kantons Luzern erwarten wir ein klares Bekenntnis für ein verlässliches Umfeld für die Leistungserbringenden. Wir wählen Kandidierende, die für zeitgemässe Arbeitsbedingungen und mehr Lebensqualität eintreten.

Der Lspv gratuliert zur Wahl:

- Peter Fässler, Kriens
- Jörg Meyer, Adligenswil
- Yvonne Zemp Baumgartner, Sursee
- Daniel Rüttimann, Hochdorf

Sehr gute Resultate haben erzielt:
 Karin Stadelmann, Oskar Mathis
 und Letitia A. Ineichen.



Persönliche Nähe bringt Sicherheit

Mit einer unserer 200 Agenturen und Geschäftsstellen in der ganzen Schweiz sind wir bestimmt auch in Ihrer Nähe.
Schauen Sie vorbei und profitieren Sie von einer persönlichen Beratung.

CONCORDIA
Dir vertraue ich

www.concordia.ch