

Traktandum 3: Jahresbericht 2016

Im Geschäftsjahr 2016 hat uns das KP 17 mit seinen grossen Sparmassnahmen im Personalbereich ganz besonders beschäftigt. Die Mitgliederumfrage im Mai hat gezeigt, dass das Staatspersonal sehr wohl Verständnis für Sparmassnahmen hat. Wenn sie aber immer wieder in immer grösserem Umfang die Mitarbeitenden treffen - und dies war mit der Streichung der Sozialzulage, dem Wegfall des Dienstalergeschenkes, der Streichung von bisherigen Frei- resp. Feiertagen der Fall - sehen sich viele zum reinen „Sparobjekt“ degradiert. Wenn die Sparmassnahmen dann noch in der Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit von 1 ¼ Stunden gipfeln, verlieren auch die loyalsten Mitarbeitenden das Vertrauen in den eigenen Arbeitgeber.

Die Meinungsumfrage des Verbandes im Mai 2016 hat zwar gezeigt, dass die Mitglieder nach wie vor auf Lösungen durch Gespräche und nicht durch „Arbeitsniederlegung und Streik“ setzen – aber ich wiederhole: das Vertrauen in den Arbeitgeber ist stark gesunken. Unverständlich ist für viele, dass sich der Arbeitgeber nicht für die Mitarbeitenden stark macht und die 42-Stunden Woche nicht verteidigt hat. Grossen Ärger hat der Vorschlag provoziert, das über Jahre reduzierte und noch verbliebene DAG ersatzlos zu streichen. Dies bekamen wir als Verband ganz deutlich zu spüren. Da und dort wurde unsere Kommunikation als zu zurückhaltend empfunden insb. wenn andere in den Medien mit Kampfmassnahmen drohten. Wir haben stets für unsere Anliegen gekämpft und waren bemüht die Kommunikation zu den Mitgliedern sicherzustellen. Mit zwei Spar-Infos und im fokus haben wir unsere Haltung ausführlich dargelegt und auch über die Medien unsere Forderungen und die Verhandlungsergebnisse zwischen den Sozialpartnern informiert.

Wir konnten erreichen, dass die besondere Sozialzulage für Familien und das Dienstalergeschenk von der Streichliste verschwunden ist. Die 5. Ferienwoche wurde unter Verrechnung der reduzierten Feiertage im Verhältnis 3 zu 2 Tagen zulasten der Mitarbeitenden respektive des Arbeitgebers eingeführt. Bei den Angestellten 60+ kompensieren die 3 Tage immerhin die Feiertagreduktion.

Wir sind überzeugt, dass auch Arbeitsniederlegungen und Streiks kein besseres Ergebnis gebracht, sondern im Gegenteil wohl eher das Frustrpotential gesteigert, hätten. Als Personalverband sind wir mit dem Resultat natürlich nicht zufrieden. Die Arbeitszeiterhöhung konnten wir nicht verhindern und die damit verbundenen Entlassungen von Mitarbeitenden mit kleinen und Kleinstpensen können für uns noch nicht abgeschätzt werden. Es zeigt sich aber bereits, dass z.B. an den Kantonsschulen Reinigungsarbeiten extern vergeben werden, wodurch viele treue Mitarbeitende mit Kleinpensen einen anderen Arbeitgeber bekommen, der voraussichtlich nach „einer gewissen Wartezeit“, mit neuen Verträgen schlechtere Arbeitsbedingungen anbieten wird.

Als Verband wehren wir uns gegen jede Verschlechterungen bei den Arbeits- und Anstellungsbedingungen. Dafür müssen wir Kompromisse suche, womit zentrale Anliegen zugunsten erträglichen Massnahmen gerettet werden können.

Bei der Musikschulinitiative haben wir Unterschriften gesammelt und mit mehr als 22'000 Unterschriften bewiesen, dass „das Volk“ einem weiteren Abbau von Leistungen sehr kritisch entgegensteht - nicht nur in der Bildung. Der Abbau bei den Arbeits- und Anstellungsbedingungen muss gestoppt werden. Für uns heisst das ganz konkret und prioritär: „Die Arbeitszeiterhöhung, die eine Lohnkürzung von 4% bedeutet, muss wieder rückgängig gemacht werden“.

Unsere Grundhaltung in den Zusammenkünften war stets lösungsorientiert, sei es im Rahmen der zwei Mal pro Jahr stattfindenden Paritätischen Personalkommissionssitzung mit dem Finanzdirektor oder bei den jährlich zwei bis drei Mal stattfindenden Gesprächen mit dem Arbeitgeber LUKS und Lups. Wir wissen, dass wir nicht gewinnen können, wenn wir stur auf politisch nicht realistischen Maximalforderungen beharren. Lieber den Spatz in der Hand ... als die Tau-

be auf dem Dach.... – wir fordern aber wie gesagt weiterhin, dass der Abbau der Arbeits- und Anstellungsbedingungen ein Ende nimmt.

Ganz im Sinne von mit Theodor Fontane¹, der sagte:

*Eine **richtige** Sparsamkeit vergißt nie, daß nicht immer gespart werden kann; wer immer sparen will, der ist verloren, auch moralisch.*

Für das Jahr 2016 haben wir frühzeitig die Forderungen gestellt

Mind. 0,5% lineare Lohnerhöhung für alle und eine 5. Ferienwoche.

Bekommen haben wir dafür grosse Sparmassnahmen im Personalbereich und geblieben ist nur die 5. Ferienwoche, die aber wie gesagt durch die Angestellten (3 Tage) und den Arbeitgeber (2 Tage) verwirklicht worden ist. Lineare Lohnerhöhungen wären zwar wünschenswert aber bei der gegebenen Finanzlage nicht durchsetzbar. Zumindest kann das Lohnsystem noch mit dem Mutationsgewinn von 0,5% bewirtschaftet werden. Damit sind nur ganz vereinzelt individuelle Besoldungserhöhungen bzw. Bereinigungen von zu tiefen Einreihungen möglich.

Die Koordinationssitzungen mit der Arbeitsgemeinschaft der Luzerner Personalorganisationen (ALP), sowie der ALP-Gesundheit und der sich im Herbst 2015 gebildeten Luzerner Allianz für Lebensqualität, an denen auch der Lspv mitwirkt, haben viel von unserer Zeit in Anspruch genommen. Nicht immer sind wir mit dem Vorgehen der ALP gleicher Meinung und gehen wo nötig unseren eigenen Weg, um in den Gesprächen mit unseren Sozialpartnern das bestmögliche für die Mitarbeitenden des Kantons herauszuholen. Die Kündigung der Sozialpartnerschaft mit der Regierung war für uns keine Option. Eine Unterbrechung der Gespräche haben wir erwogen, die über viele Jahre hart erkämpfte und durch verschiedene Tiefs durchgetragene Sozialpartnerschaft gibt der Lspv jedoch nicht Preis. Ein Verlust der direkten Partizipation würde unsere Position im Gegenteil zusätzlich schwächen. Diese Meinung vertrat auch die grosse Mehrheit der Lspv-Mitglieder, wie die Meinungsumfrage zeigte.

Dienstleistungen und Aktivitäten

Im Verbandsjahr 2016 gab es so viele **Rechtsberatungen** z.B. infolge Funktionswechsel oder nicht Gewähren von besprochenen Besoldungsanstiegen, wie schon seit Jahren nicht mehr. Viele konnten direkt auf der Geschäftsstelle gelöst werden (7), andere führten zu Gesprächen mit den Vorgesetzten (2) oder dem Verfassen von Vorschlägen für Arbeitszeugnisse oder Anträgen (4). Zudem wurde die Rechtsberatung bei einem auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwalt 3x in Anspruch genommen – diese Fälle konnten noch nicht abgeschlossen werden, resp. sie führen zu Schlichtungsverhandlungen, die noch nicht abgeschlossen sind.

23 Mitglieder haben ihre Meinung zum KP 17 telefonisch oder schriftlich bei der Geschäftsstelle mitgeteilt. Die Wahrnehmung ist klar: die Wertschätzung des Arbeitgebers fehlt, das Vertrauen in diesen schwindet, insb. wird dargetan, dass es nicht richtig sei einseitig beim Personal zu sparen ohne die Leistungen, die erbracht werden müssen, zu hinterfragen resp. zu reduzieren. Das DAG und die Arbeitszeiterhöhung ärgerten bei den Sparmassnahmen am meisten. Aber auch der Lspv musste Kritik annehmen (7x): Zuwenig Medienpräsenz, zu wenig Kampf für bessere Löhne und zu wenig Einsatz für den Erhalt der Arbeits- und Anstellungsbedingungen und insgesamt zu wenig Mut als Staatspersonalverband, dem Sparen einen Riegel zu schieben – Mitglieder identifizieren sich nicht mit der ALP oder der Allianz für Luzerner Lebensqualität, sondern wollen, dass sich der Lspv in der Öffentlichkeit zeigt. Der Lspv nimmt die Kritik an und wird im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen noch klarer Position beziehen.

Eigentlich sollte sich der Arbeitgeber für die Gesundheit seiner Mitarbeitenden bemühen!

Die **Präventionskampagne 2016 der Suva** „besser schlafen-sicherer im Alltag“ für die Mitarbeitenden mit Schichtarbeit der Luzerner Polizei, für die der Lspv die Finanzierung übernommen hat, da der Arbeitgeber dafür kein Geld zur Verfügung stellen konnte, ging im ersten Halbjahr 2016 mit grossem Erfolg über die Bühne. Der Lspv hat zusätzlich für Mitarbeitende ohne

¹ (1819 - 1898), dt. Schriftsteller, Journalist, Erzähler und Theaterkritiker.

Schichtarbeit fünf Workshops in allen andern Departementen angeboten. Auch diese stiessen auf grosses Interesse. Insgesamt wurden 17 Workshops mit total 182 Mitarbeitenden ins „Bessere schlafen“ durch kompetente Workshopleiterinnen und Leiter eingeführt. Die Organisation der HR-Abteilung der Luzerner Polizei und die Zusammenarbeit mit dem Lspv klappten ausgezeichnet. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Workshops waren äusserst zufrieden. Viele meinten - in Übereinstimmung mit der arbeitsrechtlichen Selbstverständlichkeit der Führungspflicht - , dass der Arbeitgeber in der Verantwortung steht und ihn die Verpflichtung trifft, dass Arbeit nicht krank macht. Der Verband hat durch die Unterstützung der Kampagne 6 Neumitglieder gewinnen können.

Noch immer beliebt sind die **Rabatte**, die uns die **Krankenkassen** CSS, Concordia und Helsana auf unsere Kollektivverträge gewähren, auch wenn diese leider aufgrund der neuen Finma-Bestimmungen etwas gesunken sind. Auch dieses Jahr haben uns die Krankenkassen CSS und Concordia für die Werbung von Neumitgliedern und Betreuung der bisherigen Versicherten eine Provision zukommen lassen. Die Beratungen waren dieses Jahr wegen der grossen Senkung der Rabatte auf den Zusatzversicherungen für die Geschäftsstelle besonders zahlreich. Oft war die Senkung oder der Wegfall der Rabattierung Grund für einen Verbandsaustritt.

Auch die **Rabatte** von 20% auf den Tickets von **Luzerner Theater und Kleintheater** sind bei den Mitgliedern äusserst beliebt. Die Rabattliste ist wenig attraktiv geworden, da viele Geschäfte ein eigenes Rabattsystem eingeführt haben und deshalb den Staatsangestellten nicht zusätzlich noch einen Rabatt gewähren wollen.

Die Durchführung unseres **Vorabendgespräches** im November „Sparen neu denken“ mit 3 sehr interessanten Gesprächsteilnehmern war leider schlecht besucht. Das Auditorium in der HSLU Wirtschaft war nur in den ersten drei Reihen besetzt – es nahmen lediglich 48 Mitglieder daran teil. Aufwand der Organisation und Kosten für so wenig Teilnehmende stehen in keinem guten Verhältnis. Es stellt sich für die Zukunft die Frage, ob wir jedes Jahr eine solche Veranstaltung anbieten sollen, können...

Die Gründe für die schlechte Teilnahme kann das schlechte Wetter sein an diesem Abend, wir spürten aber auch die Sparverdrossenheit mit dem KP 17 unter unseren Mitgliedern und der Grund liegt ggf. auch bei uns: an der zu wenig aktiv betriebenen Werbung und der nicht genügend guten Vermarktung der Referenten. Verbesserungen wollen wir beim nächsten Mal vornehmen. Unserem Sponsor der Allianz Suisse Versicherung danken wir herzlich für die Unterstützung.

Der Vorstand hat für eine **neue Website** die Mittel gesprochen. Unser ehemaliges Vorstandsmitglied Anita Weingartner hat als Projektleiterin mit der Firma Mesch Luzern den neuen Auftritt verwirklicht. Sie wird die Website weiterentwickeln (Login für Mitglieder, Newsletter) und die Seite auch auf den neuesten Stand halten. Die alte selbst gebastelte Website hat 12 Jahre durchgehalten. Sie hat unseren Vorstellungen schon lange nicht mehr entsprochen und konnte nur schlecht aktualisiert werden.

Mitgliederzahlen

Ende 2016 zählt der Verband total 2'678 Mitglieder davon 1'175 (Vorjahr 1'247) aktive und 1'257 (1'266) pensionierte Mitglieder sowie Passivmitglieder, Ehren- und Freimitglieder. Wir konnten im 2016 total 107 Neumitglieder (Vorjahr 100) werben, was die Abnahme an Austritten (wegen Arbeitsplatzwechsel, Todesfall, Austritt aus persönlichen Gründen, Mitgliedschaften in anderem Personalverband wie z.B. Berufs-, Mittel-, Musikschullehrpersonen oder Hebammenverband) nicht ganz wettmachen konnte.

Wir werden unsere Mitgliederwerbung im 2017 intensivieren, um wieder mehr Neumitglieder zu gewinnen.

Unser Verband ist wichtiger denn je! Es braucht ihn und ich bitte Sie in ihrem beruflichen Umfeld auf den Lspv aufmerksam zu machen.

Geschäftsstelle

Unsere Geschäftsleiterin bereitet ihren Altersrücktritt langfristig vor und hat ihr Pensum von 50% auf anfangs 2017 reduziert. Anita Weingartner wird, resp. hat als Projektleiterin mit einem 20%-Pensum bereits die Arbeiten zur Website übernommen und wird z.B. in den Bereichen Mitgliederzeitschrift, Mitgliederwerbung mitarbeiten. Über die Zusammenarbeit mit ihr freuen wir uns sehr. Sabrina Schaller arbeitet im Rechnungswesen mit einem Pensum von 10%. Dadurch ist die Arbeit der Geschäftsstelle auf mehrere Personen verteilt.

Die Geschäftsstelle konnte nach ihrem 7-monatigem Aufenthalt in einem Baucontainer in das neue Büro wieder in der Geschäftsstelle des Lehrerinnen- und Lehrerverbandes umziehen, was für den Lspv und LLV nicht nur finanziell vorteilhaft ist (beidseitige Nutzung der Infrastruktur, Server, Kopiergerät, Telefonanlage, Parkplätze und nicht zuletzt Meinungs-austausch und Öffnungszeiten der Geschäftsstelle).

Damit komme ich zum Schluss. Ich möchte vorab meinen Vorstandskolleginnen und -kollegen für die tolle, kompetente und engagierte Zusammenarbeit im vergangenen Jahr ganz herzlich danken. Wir haben eine durchaus kontroverse immer aber sehr lösungsorientierte Diskussionskultur. Auch unserer Geschäftsführerin Helga-Christina Stalder möchte ich einen grossen Dank aussprechen. Sie musste im vergangenen Jahr da und dort als Überdruck-Ventil wirken, was insbesondere auch für mich das Arbeiten erleichtert hat.

Aber mindestens einen ebenso grossen Dank gebührt Ihnen geschätzte Mitglieder für das Vertrauen und das aufgebrachte Verständnis. Was ich ungemein schätze, ist der offene Dialog. Machen Sie auch künftig davon Gebrauch und geben Sie ihre Meinung ein. Obschon man immer von Geld und Finanzen spricht: Ihr Engagement für den Kanton Luzern ist eigentlich unbezahlbar!

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Raphael Kottmann, Präsident