



## Service public – wer bestimmt das Mass?



Siehe Seiten 6 bis 9.

## 6 Der Service Public aus Sicht der politischen Ökonomie

Dr. rer. pol. Roland Fischer (Hochschule Luzern – Wirtschaft); der Ökonom gibt uns Antworten, wer oder was über den Inhalt und das Mass des «Service Public» bestimmen.

## 11 Zeit ist relativ

Was ist Zeit? Warum fühlen wir uns von ihr gedrängt und was hat sie mit unserer Demokratie zu tun? Ein Interview mit dem Zeitforscher Ivo Muri.

## 13 Einsame Insel Kanton Luzern

Ist der Kanton Luzern noch ein attraktiver Arbeitgeber? Besoldungsrückstand, Arbeitszeiterhöhung ab Juli 2017 und die Lohnforderung der ALP für 2018.

## 18 Dies und Das im Rückblick

Wir berichten über die Mitgliederversammlung, die Gesundheitsaktion «Gut schlafen» sowie über die Generalversammlung des Pensionierten-Verbands des Luzerner Staatspersonals.

## Impressum

Luzerner Staatspersonal-  
verband (Lspv)  
Maihofstrasse 52  
6004 Luzern  
Telefon 041 422 03 73  
Telefax 041 422 03 74  
E-Mail: [lspv@bluewin.ch](mailto:lspv@bluewin.ch)  
[www.lspv.ch](http://www.lspv.ch)

## Redaktion/Fotos

Helga Christina Stalder, Lspv  
Anita Weingartner, Lspv  
Mitgearbeitet haben an dieser  
Ausgabe:  
Jonas Brühwiler  
Roland Fischer  
Raphael Kottmann

## Layout

LZ Print  
Luzerner Zeitung AG

## Druck

Multicolor Print AG, Baar

## Versand

Stiftung Brändi, Luzern

## Technisches

Auflage: 3500 Exemplare

## Erscheinungsweise

2-mal jährlich  
im Mai und Oktober

Nach dem KP 17

# «Aus dem Tief positiv herausfinden»

**Konsolidieren?**

Konsolidieren steht für festigen, stabil werden, etwas in seinem Bestand sichern. Konsolidation als Wort kommt in verschiedenen Bereichen vor. Etwa bei analytischen Informationssystemen, in der Wirtschaft, im Bergbau, in der Bodenmechanik, im (Sachen-)Recht, in der Medizin, in der Neuropsychologie und – das wissen wir spätestens seit KP 17 – im Finanz- und Rechnungswesen. Der Kanton versuchte im vergangenen Jahr, mit dem Konsolidierungsprogramm den Finanzhaushalt zu stabilisieren. Es handelt sich denn beim Programm nur um den Versuch einer finanzpolitischen Konsolidierung. Staats- und personalpolitisch ist es ein Nicht-Konsolidierungsprogramm und bedeutet: Abbau.

**Resignieren?**

Auch wenn gewisse Konsolidierungsmassnahmen gerade aus personalpolitischer Sicht durchaus Anlass zur Konsternation bieten, sollten wir konsolidieren nicht mit konsternieren und schon gar nicht mit resignieren gleichsetzen. Wir lassen uns trotz der finanzpolitischen Unwegsamkeiten nicht ins Bockshorn jagen und treten hoffnungsvoll und mit der nötigen Zuversicht den anstehenden personalpolitischen Herausforderungen entgegen. Zumal sich auch unsere Überzeugung konsolidiert hat: Die Staatsangestellten leisten hervorragende Arbeit für unseren Kanton und seine Bevölkerung! Mit dieser Gewissheit treten wir selbstbewusst in die nächsten Verhandlungsrunden.

**Transparenz?**

Der Lspv hat einige harte Massnahmen im Rahmen der Lösungs- und Kompromissfin-

dung entgegengenommen, um andere abwehren zu können. Umso mehr betroffen macht uns die Feststellung, dass die Erhöhung der Arbeitszeit nicht überall durch die zusätzlich «gewährte» Ferienwoche gemildert respektive teilweise kompensiert wird. Eine solche Umsetzung ist nicht im Sinne der parlamentarischen Beratung bzw. der gesetzgeberischen Intention und widerspricht der im Vorfeld gemachten regierungsrätlichen Proklamation! Bei der Erhöhung der Arbeitszeit (resp. Unterrichtsverpflichtung) wurde mit dem Zugeständnis einer fünften Ferienwoche eine Teilkompensation beschworen. Beispiele zeigen, dass die zusätzliche Ferienwoche bei Stundenlohn- und Lektionenschädigungen rechnerisch eliminiert wird. Im Ergebnis führt dies zu einer Lohnkürzung von rund 4 Prozent. So resultiert bei der nunmehr erfolgten Umsetzung bei den Stunden-/Lektionenschädigungen bezogen auf ein 100-Prozent-Pensum und einen angenommenen Bruttolohn inkl. Ferienentschädigung von Fr. 108330.– (Fr. 100000.– ohne Ferienentschädigung) ein Lohn von Fr. 103996.– inkl. Ferienentschädigung (= Fr. 4334.– Lohnkürzung). Obschon wir durchaus Verständnis für die mit dieser Massnahme einhergehenden Umsetzungsschwierigkeiten sehen und eine rechtsgleiche Realisierung anspruchsvoll ist, sind effektive Lohnkürzungen für die betroffenen Personen schmerzlich. Auch Kantonsangestellte haben private Verpflichtungen (Hypotheken, Ausbildungskosten, Arbeitsweg etc.). Fr. 4334.– ist viel Geld und kann eine Familie in finanzielle Bedrängnis bringen. Wir werden auch dies-



Raphael Kottmann,  
Präsident des Lspv

.....Fortsetzung auf Seite 5



# Gesundheit ist immer persönlich

---

Darum sind wir vor Ort für Sie da. Als solide Partnerin mit attraktiven Versicherungen und bestem Service.

[www.concordia.ch](http://www.concordia.ch)

---

CONCORDIA · Agentur Luzern · Pilatusstrasse 20 · 6002 Luzern  
Telefon 041 418 07 10 · [luzern@concordia.ch](mailto:luzern@concordia.ch)

---

**CONCORDIA**

Dir vertraue ich

bezüglich mit dem Arbeitgeber das Gespräch suchen und uns unabhängig von der Umsetzung ganz prioritär dafür einsetzen, dass die Arbeitszeiterhöhung/Lohnreduktion rückgängig gemacht wird.

**Und die klare Strategie?**

Gerne werden Parallelen zur privaten Wirtschaft und beispielhaft für die Führung des «Konzerns Kanton Luzern» beigezogen. Doch wie läuft es in der privaten Wirtschaft wirklich? Kann es sich eine Geschäftsleitung in einer privaten Unternehmung leisten, aufgrund der strategischen Ausrichtung über längere Zeit rote Zahlen zu schreiben, ohne dabei nennenswerte Erfolge zu verbuchen? Wie lange würde es ge-

hen, bis die Arbeit der Geschäftsleitung in Frage gestellt oder der CEO gar den Posten räumen müsste? In diesen Fragen unterscheidet man rasch und gerne von der privaten Wirtschaft: Es ist das Personal, das die dickste Kröte schlucken oder gar über die Klinge springen muss.

Vielleicht ist es an der Zeit, dass die «Aktionäre» – im Falle der öffentlichen Hand der Souverän – korrigierend intervenieren und die strategische Ausrichtung angemessen in nachhaltig stabile Bahnen lenken müssen!

Harren wir der Dinge in der Hoffnung, das Jahr 2017 wird eines der Konsolidation und nicht des Abbaus ... und erst recht nicht der Resignation.

**Raphael Kottmann, Präsident**

.....

**Rückblick Vorabendgespräch vom 8. November 2016**

Unser Vorabendgespräch war thematisch spannend angerichtet mit drei sehr kompetenten und interessanten Gesprächsteilnehmenden: Rainer Roten, CEO von Schindler Schweiz, Dr. rer. pol. Roland Fischer, Dozent HSLU – Wirtschaft, und Katharina Lechner, Wissenschaftliche MA an der HSLU – Soziale Arbeit sowie Emil Mahnig als Moderator. Rainer Roten zeigte auf: Konkurrenzfähig bleiben, den Gewinn optimieren und als solider Arbeitgeber zu bestehen, bedingt, dass Personalmassnahmen eng begleitet werden. Das ist Führungssache! Die Schindler AG hat dazu die Gespräche mit Mitarbeitenden nicht gescheut, den Sachverhalt ehrlich dargestellt und den Mitarbeitenden verschiedene Hilfen zur Verfügung gestellt. Roland Fischer und Katharina Lechner sind als Mitarbeitende der Hochschule Luzern selbst von den Sparmassnahmen des Kantons Luzern betroffen, brachten aber Aspekte der Ökonomie und Politik sowie die Sicht und die Befindlichkeiten der Mitarbeitenden ins Thema ein. Dadurch entstand ein Gespräch, das aufzeigte, dass Sparen nicht nur zu Frust und Vertrauensverlust gegenüber dem Arbeitgeber führen, sondern auch Aufbruch in die Zukunft bedeuten kann.



.....

**Die Podiumsteilnehmenden (von links): Katharina Lechner, Rainer Roten und Roland Fischer.**

Wer dabei war an unserem Vorabendgespräch, konnte die Diskussion mit den interessanten drei Gästen bei einer heissen Kürbissuppe und gerösteten Nüssen weiterführen. Wir haben nun alle zum Thema Sparen einen neuen Ansatz zur Verfügung, welcher nicht nur Resignation bedeutet.

Unserem Versicherungspartner Allianz Suisse danken wir für den finanziellen Beitrag an die Durchführung des Anlasses.

# Der Service Public aus Sicht

Im letzten «fokus» hat der Lspv das Thema aus der Sicht der Luzerner Allianz für Lebensqualität dargelegt mit den dazu lancierten Initiativen. In dieser Ausgabe lassen wir die Sicht der politischen Ökonomie sprechen, und wir erhalten auch eine Antwort, wer oder was über den Inhalt und das Mass des Service Public entscheidet.

**A**ls **Service Public** werden gemeinhin all jene Güter und Dienstleistungen bezeichnet, welche mit dem Ziel einer allgemein zugänglichen Grundversorgung vom Staat bereitgestellt oder finanziert werden. Darüber scheint in der Öffentlichkeit breiter Konsens zu herrschen. Betrachten wir jedoch die einzelnen Service-Public-Angebote und die Diskussion darüber im Detail, so bestehen offenbar sehr unterschiedliche Auffassungen darüber, was zum Service Public gehört und was nicht. Oft entsteht sogar der Eindruck, dass eine allgemein gültige Definition des Service Public gar nicht existiert. Hinzu kommt, dass im Zuge der Digitalisierung traditionelle Angebote der Grundversorgung wie z. B. das Poststellennetz an Bedeutung verlieren, während neue Bereiche wie z. B. eine qualitativ hoch stehende und vielfältige Medienlandschaft vermehrt als Service Public aufgefasst werden. Des Weiteren stehen zurzeit in vielen Kantonen staatliche Angebote aufgrund knapper öffentlicher Finanzen auf dem Prüfstand.

Als Ökonom ist man deshalb immer öfter mit der Frage der wissenschaftlichen Beurteilung des Service Public konfrontiert. Gibt es allenfalls aus der Sicht der Ökonomie eine allgemein gültige Definition oder gar Hinweise auf eine optimale Grösse des Service Public?

Aus der Sicht der politischen Ökonomie steht bei der staatlichen Tätigkeit die **Unterscheidung zwischen so genannten privaten und öffentlichen Gütern** im Vordergrund.<sup>1</sup> Bei «**privaten Gütern**» handelt es sich um so genannte individuell konsumierbare Güter. Bei diesen Gütern existiert ein funktionierender Markt, auf dem sich bei funktionierendem Wettbewerb durch den Ausgleich von Angebot und Nachfrage ein Preis bildet, der den Grenzkosten entspricht. Bei privaten Gütern besteht deshalb aus ökonomischer Sicht keine Notwendigkeit, von Seiten des Staates in den Markt einzugreifen oder diese Güter gar selbst durch den Staat anzubieten. Die Rolle des Staates kann sich auf die Garantie der Rechtsordnung, z. B. auf die Festlegung der rechtlichen Rahmenbedingungen für den Markt, beschränken.

Im Gegensatz dazu werden so genannte «**öffentliche Güter**» nicht individuell, sondern gemeinsam, d. h. kollektiv, konsumiert. Bei öffentlichen Gütern besteht ein sogenanntes Marktversagen, d. h. es kommen aus unterschiedlichen Gründen weder ein Marktgleichgewicht noch ein Preis und oft auch kein funktionierender Wettbewerb zustande. Aus diesem Grund soll die Gemeinschaft, d. h. der Staat, eingreifen und das Angebot und die Nachfrage koordinieren. Der «Service Public» umfasst in diesem Sinne jene Güter und Dienstleistungen, bei denen Marktversagen herrscht. Bezüglich des Ausmasses und der Notwendigkeit einer staatlichen Steuerung gilt es jedoch zu differenzieren.

Besonders ausgeprägt ist das Marktversagen bei so genannt **reinen öffentlichen Gütern**. Klassische Beispiele sind der Rechtsstaat, die Garantie der Freiheits- und Menschenrechte sowie die öffentliche Sicherheit, aber auch die Aussenpolitik, der Klima- und Umweltschutz oder die Bewahrung des kulturellen Erbes. Einmal bereitgestellt, sind diese Güter allgemein



**Dr. rer. pol. Roland Fischer, Dozent CC Public und Nonprofit-Management an der Hochschule Luzern – Wirtschaft, Institut für Betriebs- und Regionalökonomie IBR**

# der politischen Ökonomie

und unbeschränkt verfügbar. Niemand kann von deren Nutzung ausgeschlossen werden, weshalb auf freiwilliger Basis kein Markt existiert und kein Preis und auch kein Wettbewerb zustande kommen. Es ist deshalb notwendig, dass reine öffentliche Güter vom Staat garantiert, bereitgestellt oder zumindest durch ihn finanziert werden. Ansonsten sind diese für eine Gesellschaft lebenswichtigen Güter nicht oder in zu geringem Umfang vorhanden.

Eine Mischform zwischen reinen öffentlichen Gütern und privaten Gütern sind die so genannten Allmendegüter und Mautgüter. Bei den Allmendegütern handelt es sich um Güter, bei denen zwar Wettbewerb möglich wäre, bei denen jedoch aufgrund ihrer allgemeinen Verfügbarkeit trotzdem kein Markt und kein Preis zustande kommen. Beispiele sind die Nutzung von Gewässern oder des Bodens, Alpweiden oder auch das Strassennetz in einer Stadt. Bei diesen Gütern besteht die Gefahr der Übernutzung, weshalb es notwendig ist, dass der Staat regulierend eingreift. Mögliche Massnahmen sind die Zuteilung von Eigentumsrechten, Haftungsregeln, Umweltsteuern oder Gebote und Verbote. Bei den Mautgütern handelt es sich hingegen um Güter, wo zwar ein Markt und ein Preis zustande kommt, bei denen jedoch kein funktionierender Wettbewerb möglich ist. Es handelt sich dabei oft um so genannte natürliche Monopole, insbesondere bedingt durch tiefe Grenzkosten. Um Monopolgewinne und ein zu geringes oder qualitativ ungenügendes Angebot zu Lasten der Konsumenten zu vermeiden, soll der Staat durch eigene Bereitstellung, Konzessionierung oder Regulierung eingreifen. Beispiele sind das Breitbandnetz, das Eisenbahnnetz, Autobahnen oder das Mobiltelefonnetz.

Eine dritte Kategorie bilden private Güter, bei denen zwar ein funktionierender Markt und Wettbewerb möglich wären, deren Bereitstellung jedoch aus gesellschaftlichen Gründen ge-



fördert oder eingeschränkt werden soll. Bei den so genannten meritorischen Gütern handelt es sich um private Güter, die in einem grösseren Umfang angeboten werden, als der Markt dies tut, weil sie positive externe Effekte bzw. einen sozialen Nutzen aufweisen. Beispiele sind die Bildung, die Gesundheitsdienstleistungen, der öffentliche Nahverkehr und die Kultur.

Demeritorische Güter werden hingegen aus gesellschaftlicher Sicht auf dem Markt «zu viel» nachgefragt, weil sie negative externe Effekte bzw. soziale Kosten verursachen. Deren Konsum soll deshalb eingeschränkt werden. Beispiele sind Genuss- und Suchtmittel wie Alkohol, Tabak und Drogen.

Aber wie gross soll das Angebot an öffentlichen Gütern, an staatlicher Tätigkeit, aus ökonomischer Sicht sein? Bei den meisten öffentlichen Gütern ist eine objektive Antwort schwierig, wenn gar unmöglich. Zwar gibt es in einigen Bereichen wissenschaftlich erhärtete

- <sup>1</sup>Vgl. dazu z. B. Blankart, C. B. (2011),
- Öffentliche Finanzen in der Demokratie, Einführung in die Finanzwissenschaft, Verlag Franz Vahlen GmbH, München; oder Scherf, W. (2011), Öffentliche Finanzen, Einführung in die Finanzwissenschaft, UVK Verlagsgesellschaft mbH, Konstanz und München.

.....Fortsetzung auf Seite 9

# Prämienvorteile für Sie und Ihre Familie.

Exklusiv  
für LSPV-  
Mitglieder



## Sparen dank Rahmenvertrag.

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

Mit über 1,65 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 115 Agenturen, per Telefon  
0844 277 277 oder auf [www.css.ch](http://www.css.ch)  
**Ganz persönlich.**



**CSS**

Versicherung



Anhaltspunkte, wie z. B. bei den Gesundheits- und Umweltkosten des CO<sub>2</sub>-Ausstosses. Bei den meisten öffentlichen Gütern müssen jedoch letztendlich Angebot und Nachfrage durch den politischen Prozess ermittelt werden. **Politiker und Stimmbevölkerung entscheiden also im Rahmen von Abstimmungen und mit ihrer Unterschrift auf der Strasse über den Umfang des Service Public.** Dabei spielen auch Fragen des Zusammenhalts in der Gesellschaft, der gerechten Einkommensverteilung und der Chancengleichheit eine wichtige Rolle. Andererseits darf nicht vergessen werden, dass die Bereitstellung von öffentlichen Gütern oft mit der Erhebung von Steuern und somit mit dem Verzicht auf private Güter, d. h. individuellen Konsum, verbunden ist. **Ausserdem kann der Service Public nur bei einer soliden volkswirtschaftlichen Basis finanziert und bereitgestellt werden.** Der Staat soll deshalb darauf ver-

zichten, Güter anzubieten, welche in ausreichendem Umfang und guter Qualität auf funktionierenden Märkten und Wettbewerb bereitgestellt werden.

### Fazit

Das Verhältnis zwischen öffentlichen und privaten Gütern ist stets eine Gratwanderung. Eine klare Antwort, wo dieses Gleichgewicht genau liegt, kann auch die Ökonomie nicht geben. Es muss in einer sich stets verändernden Gesellschaft immer wieder neu gefunden werden. **Jede Gesellschaft benötigt ein Minimum an Service Public,** damit sie auch aus ökologischer, wirtschaftlicher und sozialer Sicht funktionsfähig und nachhaltig ist. **Der sogenannte Nachwächterstaat, der sich nur auf ein absolut minimales Angebot an staatlichen Gütern bei möglichst tiefen Steuern beschränkt, ist deshalb keine Lösung.**

Die Nutzung des öffentlichen Raums ist vielfältig und allgegenwärtig.

Autor:  
Roland Fischer

Nutzen Sie **Ihre persönlichen Vorteile.**



Dank der Partnerschaft mit Allianz Suisse profitieren Sie von **attraktiven Vorteils-konditionen für ausgewählte Deckungen.** Dieses Angebot ist speziell für Mitglieder des Luzerner Staatspersonalverbandes ausgearbeitet worden.

#### Für Privatpersonen

##### Auto und Motorrad

- Teil-/Vollkaskoversicherung
- Haftpflichtversicherung
- Insassen-Unfallversicherung
- Assistance
- Grobfahrlässigkeit

##### Haushalt mit zusätzlichem Kombirabatt

- Hausratversicherung
- Privathaftpflichtversicherung
- Wertsachenversicherung
- Gebäudeversicherung
- Assistance und Sperrservice

##### Rechtsschutz

- privaLex® (Privat- und Verkehrsrechtsschutz)

Nicht gültig für Produkte der Allianz24.ch und nicht kumulierbar mit weiteren Rabatten. Es gelten die vertragsrelevanten Bedingungen der Allianz Suisse.

Die Vorteile liegen für Sie bereit. **Ergreifen Sie die Chance und lassen Sie sich informieren.** Gerne bieten wir Ihnen kostenlose Beratung und erstellen Ihnen ein konkretes Angebot.

#### Allianz Suisse

#### Firmen-/Verbandsvergünstigungen

Tel. +41 58 358 50 50, Fax +41 58 358 50 51  
 verguenstigungen@allianz.ch

oder die Generalagentur in Ihrer Nähe – [www.allianz.ch](http://www.allianz.ch)

Hoffentlich Allianz versichert.

**Allianz**

**Lspv** Luzerner Staatspersonalverband

## Interview mit Ivo Muri

## Zeit ist relativ

## Der Lspv im Gespräch mit dem Unternehmer und Zeitforscher Ivo Muri aus Sursee.

Ivo Muri, der Zeitforscher unterscheidet primär zwischen drei Arten von Zeit: **Erstens: die Zeit der Uhren** – ein Abbild der Planetenbewegungen, welche uns den Tageslauf von Sonnenaufgang bis Sonnenuntergang vorgibt. Sie ist die Zeit der Chronometer, unserer Kalender, welche uns Menschen Termine und Treffen miteinander überhaupt ermöglichen. **Zweitens: die Zeit des Lebens** – die Lebensenergie von Menschen, Tieren und Pflanzen von ihrer Geburt bis zu ihrem Ende. **Drittens: die Zeit der Wirtschaft** – «Zeit ist Geld».

**Zeit und Mensch**

Zeitnot ist zu einem Dauerproblem geworden. Es macht uns immer mehr Mühe, Zeiträume zu schaffen, um das Notwendige zu erledigen, geschweige denn wirklich in der Zeit zu leben. Ivo Muri weiss, warum; er erforschte die Gründe für die allgemein beklagte Rastlosigkeit und die Zeitarmut. Er meint dazu: Stellen Sie sich vor, Sie hätten keine Zeit – würden Sie dann leben?

*Ivo Muri: Eine Gesellschaft, die den Unterschied zwischen Zeit und der Uhr nicht mehr kennt oder die nicht weiss, warum Zeit Geld ist, kann unmöglich ihre Zeitprobleme in den Griff bekommen. Die Art, wie wir unsern Lebensraum organisieren, wirkt direkt darauf zurück wie wir danach mit der Zeit umgehen müssen (siehe Fixkosten).*

**Grundfragen zum Zeitwohlstand**

Die Zeit des Lebens – haben wir nicht alle gleich viel davon? Warum klagen trotzdem viele Menschen darüber, sie hätten keine Zeit?

*Ivo Muri: Vor allem der Tag-Nacht-Rhythmus kommt im Wirtschaftsalltag der 24-Stunden-7-Tage-Nonstop-Gesellschaft durcheinander. Unsere Tage bestehen aus einer Aneinanderreihung zahlloser Aktivitäten. Selbst die Freizeit wird so zum Stress.*

**Zeit ist Geld – warum ist das so?**

*Ivo Muri: Zeit ist Geld, weil wir das Geld aufgrund Vereinbarungen und Verträgen an die Uhrzeit gekoppelt haben. Diese Kopplungen ergeben unsere Fixkosten wie z.B. Lohnzahlungen, Krankenkassenprämien, Mietkosten, Hypothekarzinsen, Leasinggebühren etc. Geld ist immer in einem Kreislauf und fliesst von Mensch zu Mensch oder von Unternehmen zu Unternehmen, von Bürger/innen zum Staat und vom Staat zu Bürger/innen. «Herr Markt» und «Frau Wirtschaft» befürchten, nicht überleben zu können, bzw. er oder sie wollen ihren Standard halten und ihre Existenz sichern. Das ist der Grund, darum rennen alle hinter ihren «Fixkosten» her, spulen im Hamsterrad solange sie können. Auch eine Demokratie, auch der Staat hat solche «Fixkosten». Auch hier spielt das «Hamsterrad»; es wird Geld eingenommen und Geld ausgegeben.*

**Selbstgenügsame Wirtschaft in der Demokratie**

Was ist zu tun; die Zeit und das Rad zurückdrehen geht ja nicht?

*Ivo Muri: Seit Ende der 90er-Jahre haben wir immer mehr Zeitprobleme, die mit Uhren*



Ivo Muri, Unternehmer und Zeitforscher, Sursee

.....Fortsetzung auf Seite 12



Ivo Muri:

1959 geboren als Sohn eines Kirchturmbauers, lebt mit seiner Familie in Sursee, lernte ursprünglich Maschinenzeichner, Betriebsökonom HWV, MAS ZFH in Human Resources Management und wurde Preisträger des Zentralschweizer Jungunternehmerpreises 1998.

Heute: Unternehmer und Zeitforscher.

Die Zeit AG stellt Softwarelösungen für Arbeitszeiterfassung in Unternehmen, Soft- und Hardware-Lösungen für Zeitwirtschaft und Zutrittsmanagement her. 2002 Gründung des Instituts Zeit & Mensch.

Weitere Informationen zum Unternehmer: [www.zeitag.ch](http://www.zeitag.ch)

*nicht lösbar sind. Es gibt Druck und Überdruck aus den Fixkosten. Der Feudalismus greift um sich. Die Lösung wäre, das Geld wieder wie ursprünglich an reelle Warenwerte zu binden, also mit Lebensmitteln zu eichen – das Hamsterrad stoppen ist machbar. Dazu aber müsste sich die Demokratie wieder messen an ihrem «eingefriedeten» Angebot. Eigene kleinräumige Bürgschaften wären wichtig in einer Demokratie; das gibt wirtschaftliche Sicherheit. Der Kanton Luzern hat alles, hat alle Institutionen, die es braucht für eine echte Demokratie, für eine selbstgenügsame Wirtschaft.*

Ivo Muri ist davon überzeugt, dass eine örtlich demokratische Kontrolle eine Entschleunigung bringen kann.

### Die Arbeitszeit

Ist es nicht so, dass die Arbeitszeit mit jedem Arbeitnehmenden vertraglich festgelegt wird?

*Ivo Muri: In der Arbeitswelt; alle haben*

*gleich viel Zeit: die Hochmotivierten und die Minimalisten, die Hochbegabten und die weniger Begabten, die Hocheffizienten und die weniger Effizienten, die Superkreativen und die weniger Kreativen. Die Uhr ist unter diesen Umständen das objektivste Messinstrument, um zu messen, ob alle ihren Teil zum Gesamtergebnis beitragen.*

*ZEIT steht für: Zielorientierung, Eigenverantwortung, Innovation und Teamgeist.*

### Die Zeit AG

Seine Erkenntnisse und sein Fachwissen aus der Forschungszeit fliessen nun als Geschäftsführer und Inhaber der Zeit AG in die Produkte und Dienstleistungen ein. «Die drei Arten von Zeit» sind als Buch und als Hörbuch im Handel erhältlich.

Der Lspv bedankt sich für das Interview und die geschenkte Zeit.

**Anita Weingartner**



Der Lspv nimmt Stellung ...

# Daran arbeiten wir

**Der Lspv nimmt Stellung zu personalpolitischen Fragen; er übernimmt Verhandlungen in personalrelevanten Angelegenheiten mit dem Arbeitgeber, handelt faire Arbeitsbedingungen aus und setzt sich für die Rechte des Personals ein.**

Pikettdienst zu Hause neben Normalarbeitszeit; Einreihungs- und Lohnfragen, IBA, Teuerungszulage, Besoldungssystem; Lohnzahlung Mutterschaftsurlaub; Personalrechtliche Fragen im Zusammenhang mit Auslagerungen von Dienstleistungen inkl. Mitarbeitenden, Reduktion des Pensums aufgrund Sparmassnahmen, Auflösung Dienstverhältnis aus organisatorischen Gründen.



## Der Kanton Luzern – ein attraktiver Arbeitgeber?

Die vielen Sparrunden der letzten Jahre wirken sich stark auf die Besoldungsperspektiven der Mitarbeitenden aus. Die im Konsolidierungspaket 17 verabschiedeten Sparmassnahmen gehen erneut in erster Linie zu Lasten des Personals. Auch bei der Besoldung findet die bei der Anstellung in Aussicht gestellte Entwicklung nicht statt. Der Rückstand wird immer grösser. Der Lspv fordert die korrekte Bewirtschaftung des Besoldungssystems mit 1,5 Prozent. Der Mutationsgewinn von 0,5 Prozent reicht dafür nicht aus.

Die Tabelle auf Seite 15 zeigt am Beispiel eines Anfang 2012 eingetretenen Mitarbeitenden immer grösser werdenden Rückstand des beim Eintritt anvisierten Ziellohnes (LK7, Erfahrungswert 4). Der Lohn betrug gemäss Besoldungstabelle (Mittelwert 100 Prozent) 77'673 Fr. Ein Jahr später beträgt sein Erfahrungswert 5. Der Jahreslohn sollte um 1,85 Prozent oder 1'439 Fr. ansteigen. Real stieg er aber nur um 1 Prozent oder Fr. 776.73. Die Differenz Fr. 662.27. Die Differenzen kumulieren sich in den darauffolgenden Jahren zu einem stattlichen Betrag. Zu Beginn des Jahres 2017 (Erfahrungswert 9 / Mittelwert 100 Prozent) beträgt der reale Jahreslohn 79'870 Fr. Ginge es nach der Besoldungstabelle, so müsste der Jahreslohn nun bei

## Rechtsberatung

Eine wichtige und praxisrelevante Dienstleistung des Lspv ist die personalrechtliche Beratung der Mitglieder. Diese haben die Möglichkeit, sich mit Fragen, die das Arbeitsverhältnis betreffen, an den Lspv zu wenden. Folgende Fälle, Themen und Anfragen sind in den letzten 12 Monaten zur Klärung oder Behandlung durch eine Rechtsberaterin/einen Rechtsberater bei uns eingegangen.

Prüfung und Überarbeitung von Arbeits- und Zwischenzeugnissen; ungerechtfertigte Freistellung und Androhung Auflösung Dienstverhältnis; Regelung Krankheits- und Unfalltage während Ferien; nicht korrekte Ferienkürzung; Schichtarbeitszeit- und Pausenregelung,

**Gut zu wissen:** ●  
**Die Beratung ist im** ●  
**Lspv-Jahresbeitrag von** ●  
**Fr. 60.– inbegriffen.** ●

Erfahrungswert	Jahr	Vorgabe gemäss Besoldungstabelle			real gemäss Vorgaben DS Personal			Differenz in CHF pro Jahr
		Jahreslohn	Erhöhung in CHF	Erhöhung in %	Jahreslohn	Erhöhung in CHF	Erhöhung in %	
4	2012	77'673.00	Einstiegslohn		77'673.00	Einstiegslohn		
5	2013	79'112.00	1'439.00	1.85%	78'449.73	776.73	1.00%	-662.27
6	2014	80'190.00	1'078.00	1.36%	78'841.98	392.25	0.50%	-1'348.02
7	2015	81'269.00	1'079.00	1.35%	79'472.71	630.74	0.80%	-1'796.29
8	2016	82'348.00	1'079.00	1.33%	79'870.08	397.36	0.50%	-2'477.92
9	2017	83'427.00	1'079.00	1.31%	79'870.08	0.00	0.00%	-3'556.92
10	2018	84'506.00	1'079.00	1.29%				
11	2019	85'224.00	718.00	0.85%				
12	2020	85'944.00	720.00	0.84%				
13	2021	86'663.00	719.00	0.84%				
14	2022	87'383.00	720.00	0.83%				
15	2023	88'101.00	718.00	0.82%				
								-9'841.42

83427 Fr. liegen. Die Differenz in diesem Jahr liegt nun bei 3557 Fr. Zählt man die Differenzen 2013 bis 2017 zusammen, ergibt sich ein Betrag von 9841 Fr. Auch wenn im Jahre 2018 der volle Anstieg gewährt würde, bleibt die Differenz von 3557 Fr. bestehen. In zehn Jahren (2018–2027) kämen so 35 569 Fr. zusammen.

Nicht berücksichtigt ist dabei die Erhöhung bei der Arbeitszeit auf 43¼ Stunden pro Woche sowie aber auch die neu eingeführte 5. Ferienwoche, die die Arbeitnehmenden mit 3 Tagen mitfinanzieren. Siehe Sollarbeitszeittabelle auf Seite 16.

**Sozialpartnerschaft mit den Luzerner Spitälern LUKS und der Luzerner Psychiatrie LUPS: Umsetzung des Arbeitsgesetzes**

Im vergangenen Jahr mussten nach einer sorgfältig durchgeführten Vorbereitungsphase im LUKS und im LUPS die Vorgaben des Arbeitsgesetzes umgesetzt werden. Dies führte zu grossen Veränderungen für die Mitarbeitenden, insbesondere für Mitarbeitende mit Schichtarbeit. Als Sozialpartner konnten wir uns bei der Vorbereitung am Rande miteinbringen und uns in der Vernehmlassungsphase

schriftlich und detailliert zu den neuen Regelungen äussern. Im Herbst 2016 hat die Dienststelle Wirtschaft und Arbeit (Wira) die Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten kontrolliert. Über das Ergebnis sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Mitarbeitenden zu informieren. Auch wir Verbände (Lspv, SBK, VSAO, Vpod) haben das Gespräch mit dem Wira gesucht und konnten die für die Mitarbeitenden noch nicht gut gelösten Punkte dem Wira mitteilen. An den jährlich zweimal stattfindenden Gesprächen mit dem LUKS und LUPS werden wir uns über den Stand der Dinge informieren lassen und noch nicht befriedigende Situationen bei Pikett- und Schichtarbeitszeitregelungen einbringen. Der nächste Gesprächstermin ist Anfang Juni 2017 vorgesehen.

**KP 17 Rückblick Lohnrunde 2017/ Lohnrunde 2018**

Die Ausgangslage für die jährlichen Lohnverhandlungen mit dem Arbeitgeber hat sich in den letzten Jahren wegen der schlechten Finanzlage nicht verändert. Immer wieder sehen wir uns mit Sparprogrammen konfrontiert,



Die Unterschriftensammlung läuft, machen Sie mit!

.....Fortsetzung auf Seite 16

Sollarbeitszeitkalendar Staatspersonal Kanton Luzern													2017							
Sollarbeitszeit													42.00		Stundenwoche 1. HJ		43.25		Stundenwoche 2. HJ	
Tag	Juli		August		September		Oktober		November		Dezember		Tag							
1	Sa		Di	Nat. Feiertag	Fr	8.65	8.65	So		Mi	Allerheiligen	Fr	8.65	8.65	1					
2	So		Mi	8.65	8.65	Sa		Mo	8.65	8.65	Do	8.65	8.65	Sa		2				
3	Mo	8.65	8.65	Do	8.65	17.30	So		Di	8.65	17.30	Fr	8.65	17.30	So		3			
4	Di	8.65	17.30	Fr	8.65	25.95	Mo	8.65	17.30	Mi	8.65	25.95	Sa		Mo	8.65	17.30	4		
5	Mi	8.65	25.95	Sa		Di	8.65	25.95	Do	8.65	34.60	So		Di	8.65	25.95	5			
6	Do	8.65	34.60	So		Mi	8.65	34.60	Fr	8.65	43.25	Mo	8.65	25.95	Mi	8.65	34.60	6		
7	Fr	8.65	43.25	Mo	8.65	34.60	Do	8.65	43.25	Sa		Di	8.65	34.60	Do	8.65	43.25	7		
8	Sa		Di	8.65	43.25	Fr	8.65	51.90	So		Mi	8.65	43.25	Fr	Mariä Empf.		8			
9	So		Mi	8.65	51.90	Sa		Mo	8.65	51.90	Do	8.65	51.90	Sa		9				
10	Mo	8.65	51.90	Do	8.65	60.55	So		Di	8.65	60.55	Fr	8.65	60.55	So		10			
11	Di	8.65	60.55	Fr	8.65	69.20	Mo	8.65	60.55	Mi	8.65	69.20	Sa		Mo	8.65	51.90	11		
12	Mi	8.65	69.20	Sa		Di	8.65	69.20	Do	8.65	77.85	So		Di	8.65	60.55	12			
13	Do	8.65	77.85	So		Mi	8.65	77.85	Fr	8.65	86.50	Mo	8.65	69.20	Mo	8.65	69.20	13		
14	Fr	8.65	86.50	Mo	8.65	77.85	Do	8.65	86.50	Sa		Di	8.65	77.85	Do	8.65	77.85	14		
15	Sa		Di	Maria Hmf.	Fr	8.65	95.15	So		Mo	8.65	86.50	Fr	8.65	86.50	15				
16	So		Mi	8.65	86.50	Sa		Mo	8.65	95.15	Do	8.65	95.15	Sa		16				
17	Mo	8.65	95.15	Do	8.65	95.15	So		Di	8.65	103.80	Fr	8.65	103.80	So		17			
18	Di	8.65	103.80	Fr	8.65	103.80	Mo	8.65	103.80	Mi	8.65	112.45	Sa		Mo	8.65	95.15	18		
19	Mi	8.65	112.45	Sa		Di	8.65	112.45	Do	8.65	121.10	So		Di	8.65	103.80	19			
20	Do	8.65	121.10	So		Mi	8.65	121.10	Fr	8.65	129.75	Mo	8.65	112.45	Mi	8.65	112.45	20		
21	Fr	8.65	129.75	Mo	8.65	112.45	Do	8.65	129.75	Sa		Di	8.65	121.10	Do	8.65	121.10	21		
22	Sa		Di	8.65	121.10	Fr	8.65	138.40	So		Mi	8.65	129.75	Fr	8.65	129.75	22			
23	So		Mi	8.65	129.75	Sa		Mo	8.65	138.40	Do	8.65	138.40	Sa		23				
24	Mo	8.65	138.40	Do	8.65	138.40	So		Di	8.65	147.05	Fr	8.65	147.05	So		24			
25	Di	8.65	147.05	Fr	8.65	147.05	Mo	8.65	147.05	Mi	8.65	155.70	Sa		Mo	Weihnachtst.	25			
26	Mi	8.65	155.70	Sa		Di	8.65	155.70	Do	8.65	164.35	So		Di	Stephanstag	26				
27	Do	8.65	164.35	So		Mi	8.65	164.35	Fr	8.65	173.00	Mo	8.65	155.70	Mi	8.65	138.40	27		
28	Fr	8.65	173.00	Mo	8.65	155.70	Do	8.65	173.00	Sa		Di	8.65	164.35	Do	8.65	147.05	28		
29	Sa		Di	8.65	164.35	Fr	8.65	181.65	So		Mi	8.65	173.00	Fr	8.65	155.70	29			
30	So		Mi	8.65	173.00	Sa		Mo	8.65	181.65	Do	8.65	181.65	Sa		30				
31	Mo	8.65	181.65	Do	8.65	181.65	So		Di	8.65	190.30	Fr		So		31				
<b>Monat</b>		<b>181.65</b>		<b>Tot. Tr2</b>		<b>181.65</b>		<b>181.65</b>		<b>190.30</b>		<b>181.65</b>		<b>Tot. Tr3</b>		<b>155.70</b>				
<b>Gesamt</b>		<b>1214.85</b>		<b>716.10</b>		<b>1396.50</b>		<b>1578.15</b>		<b>1768.45</b>		<b>1950.10</b>		<b>709.30</b>		<b>2105.80</b>				

**Tabelle Sollarbeitszeitkalendar für das 2. Halbjahr 2017**

was die Lohnverhandlungen erheblich erschwert. Die Lohnrunde 2017 fiel mit 0,5 Prozent gleich bescheiden aus wie im Vorjahr. Damit war an eine Forderung für eine lineare Lohnerhöhung nicht einmal zu denken. Das bedeutet für die Mitarbeitenden, dass sie auch 2017 am Ende des Monats nochmals weniger im Portemonnaie haben werden. Zudem belasten auch die ab Juli beschlossene wöchentliche Arbeitszeiterhöhung von 1¼ Stunden und die durch zusätzliche Sparmassnahmen in den Departementen und Dienststellen zu übernehmenden Mehrleistungen, die durch Pensen-

reduktionen und Stellenabbau entstehen können, die Mitarbeitenden.

Aber, auch das muss hier gesagt werden: Viele Mitarbeitenden schätzen die Einführung der «5. Ferienwoche», obwohl sie von ihnen mit drei bisher bezahlten Frei-/Feiertagen mitfinanziert wurde. Es ist eigentlich erfreulich, dass der Arbeitgeber auch in der finanziell sehr angespannten Situation an dieser Verbesserung festgehalten und unserer langjährigen Forderung nachgekommen ist. Leider wird die Freude durch die Erhöhung der Arbeitszeit ab 1. Juli 2017 getrübt (siehe Tabelle).

Mit Blick auf die Einkommenssituation (siehe Tabelle auf Seite 15) schaffen die wiederkehrenden Sparmassnahmen über die Jahre eine unbefriedigende Situation. Wir fordern deshalb, zukünftig das Besoldungssystem mit 1,5 Prozent zu bewirtschaften und neben den individuellen, leistungsabhängigen Belohnungen lineare Besoldungserhöhungen vorzusehen. Damit könnten mehr Mitarbeitende für ihren täglichen Einsatz zu Gunsten eines nach wie vor gut funktionierenden Service Public Wertschätzung erfahren. Nicht nur interessante Arbeit, sondern auch eine Lohnperspektive, wie sie das Besoldungssystem vorsieht und die aufgrund der Leistungen verdient sind, führen zu zufriedenen Mitarbeitenden, die «Höchstleistungen» erbringen und weiterhin erbringen wollen.

**Helga Christina Stalder, Lspv**

## Arbeitsgemeinschaft Luzerner Personalorganisationen (ALP)

# Brief an die Regierungsräte

**Sehr geehrter Herr Regierungspräsident  
Sehr geehrte Herren Regierungsräte**

Nicht erst seit der neuerlichen Sparrunde ist das Vertrauensverhältnis und die Wertschätzung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Kanton Luzern stark belastet. Die ständige Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und

das jährlich wiederkehrende Gezerre um öffentliche Aufgaben und deren Bezahlung nagt an Motivation und Leistungsfähigkeit der kantonalen Angestellten. Die im Konsolidierungspaket 17 verabschiedeten Sparmassnahmen gehen erneut in erster Linie zu Lasten des Personals, was zu einer weiteren Zuspitzung der

Situation führt. Seit Jahren werden bei den Lohnrunden vom Arbeitgeber nur absolute Minimalst-Lösungen präsentiert. Von einer wohlwollenden Prüfung der Arbeitnehmer-Forderungen konnte jeweils keine Rede sein. Diese Verweigerungspolitik des Arbeitgebers hat zur Folge, dass die Lohnsysteme nicht angemessen bewirtschaftet werden und die Löhne einem Konkurrenzvergleich mit privaten Arbeitgebern oder umliegenden Kantonen in vielen Bereichen bei weitem nicht mehr standhalten können. Diese von der Regierung bestätigte Feststellung zeigt, dass Handlungsbedarf besteht. Vertrauensverhältnis, Respekt und Konkurrenzfähigkeit haben stark gelitten und müssen durch entsprechende Taten der Regierung nun Schritt für Schritt wieder aufgebaut werden. Nur so sind motivierte und leistungsfähige Angestellte für den Kanton Luzern zu finden oder längerfristig zu halten.

### Konkret fordern wir

Für das Jahr 2017: die umgehende Auszahlung des Mutationsgewinns von 0,5 Prozent an die Angestellten.

Für das Jahr 2018: eine Erhöhung der Lohnsumme um 2 Prozent (1,5 Prozent budgetwirksam und 0,5 Prozent Mutationsgewinn).

Ab dem Jahr 2019: die Rückkehr zu den Arbeitszeiten vor dem KP 17.

### Begründung

Es ist nicht anzunehmen, dass der Kanton Luzern den mit 0,5 Prozent sehr bescheiden berechneten Mutationsgewinn dem Personal vorenthalten und stattdessen in die Staatskasse stecken will. Die Lohnerhöhung von 0,5 Prozent ist deshalb schnellstmöglich an die Angestellten auszuzahlen.

Wie die Finanzdirektion immer wieder betont, kann es nicht im Interesse des Kantons sein, «das Kopfweh auf später zu verschieben». Im Zusammenhang mit den Besoldungen der Angestellten und Lehrpersonen bedeutet dies, dass die vorgesehene Besoldungsentwicklung auch in finanziell schwierigen Jahren korrekt

## Die Forderung der ALP für die Personalkostenentwicklung im Jahr 2018 bezieht sich auf die KP 17-Beschlüsse. Sie wurden am 31. März dem Regierungsrat eingereicht.

bewirtschaftet werden muss. Eine gedrosselte Lohnentwicklung hat Besoldungsrückstände für die nächsten Jahre zur Folge, womit eine immer grösser werdende Finanzierungslücke entsteht und das Lohnsystem für die Angestellten immer ungerechter wird und kaum mehr zu bewirtschaften ist.

Die Arbeitszeiterhöhungen im KP 17 wurden vom Parlament als Notmassnahmen im Dezember 2016 mitgetragen und verabschiedet. Dass sich der Kanton Luzern damit als unattraktiver und kaum konkurrenzfähiger Arbeitgeber mit den höchsten Arbeitszeiten präsentiert, kommt sogar in der regierungsrätlichen Botschaft deutlich zum Ausdruck. Diese unfaire Überbelastung des Personals ist so bald wie möglich zu korrigieren und in vernünftige Arbeitszeiten (wie sie vor dem KP 17 bestanden) umzugestalten.

### Erste ergebnisoffene Sondierungsgespräche zum Modell Gesamtarbeitsvertrag

Im Sinne einer langfristigen Weiterentwicklung der Sozialpartnerschaft möchten wir mit der Arbeitgeber-Vertretung die Thematik von «Gesamtarbeitsverträgen im Öffentlichen Dienst» aufnehmen und erste ergebnisoffene Sondierungsgespräche führen. Die ALP hat hierzu noch keine einheitliche Position, doch die grösseren Personalorganisationen zeigen durchaus Interesse an diesem Zusammenarbeitsmodell. Gerne hoffen wir, unsere Positionen an der nächsten PaPeKo-Sitzung vom 11. April 2017 der Arbeitgeber-Seite erläutern zu können und damit die Grundlage für weitere Verhandlungen zu legen.

**Remo Herbst, Präsident ALP**



# Rückblicke

## 105. Mitgliederversammlung am 16. März 2017



**Angeregte Gespräche  
in den Räumlichkeiten  
von D&K, Viscosistadt.**

**Die Versammlung 2018  
findet am Donnerstag,  
15. März, statt.**

Der Lspv war dieses Jahr zu Gast in der Hochschule Luzern – Design & Kunst am neuen Standort in Emmenbrücke. Bevor die eigentliche Generalversammlung begann, erhielten die Anwesenden von Martin Wiedmer, Vizerektor und Leiter des Bereiches Forschung, einen interessanten Einblick in das Wirken und Schaffen von Design & Kunst in der Viscosistadt. Die Versammlung war mit etwas über 90 Personen gut besucht. Gebäulichkeiten und Service begeisterten vollauf.

Präsident Raphael Kottmann blickte in seinem Jahresbericht auf ein arbeitsreiches Verbandsjahr zurück, dies insbesondere aufgrund

des politischen Ringens um vertretbare Lösungen im KP 17. Diese Entscheide bedeuteten teils unverhältnismässig grosse Sparmassnahmen beim Personal.

Dr. iur. Sandra Imbach, Staatsanwalts-Assistentin Staatsanwaltschaft Luzern in Kriens, wird mit grossem Applaus neu in den Vorstand gewählt.

Sehr gut aufgenommen wurde die neu gestaltete Homepage [www.lspv.ch](http://www.lspv.ch). Anita Weingartner arbeitet neu für den Lspv im Bereich Kommunikation mit einem 20-Prozent-Pensum und ist in dieser Funktion aktiv in der Bewirtschaftung des neuen Webauftritts.

Die Jahresrechnung des Lspv und die Jahresrechnung der Sterbe- und Hilfskasse des Lspv wurden einstimmig genehmigt. Ebenso einstimmig war der Beschluss für die Beibehaltung der bisherigen Mitgliederbeiträge von 60 Franken für Aktive und Passive und 30 Franken für Pensionierte oder Lernende.

Im Anschluss an die offizielle Generalversammlung verwöhnte das Catering der IGARbeit die Mitglieder des Lspv mit speziellen Buffets. Plaudereien und Diskussionen unter den Mitgliedern gingen in diesem Ambiente rege weiter.



**Sandra Imbach**

## Gesundheitsförderung im Betrieb: Gesundheitsaktion «Gut schlafen»

Sehr viele Interessierte konnten wir an unseren Workshops im November/Dezember 2016 in Zusammenarbeit mit der Suva begrüßen. Zusammen mit den im Mai, Juni bei der Luzerner Polizei angebotenen Workshops mehrheitlich für Schichtarbeitende nahmen insgesamt 196 Mitarbeitende resp. Mitglieder und 21 ehemalige Mitarbeitende im Ruhestand teil. Der Lspv hat die Gesundheitsaktion der Suva für die Mitarbeitenden des Kantons resp. die durchgeführten Workshops Luzerner Polizei und Lpsv mit rund 12000 Franken unterstützt. Das Feedback der Teilnehmenden an den Präventionsmodulen Gesundheit-Schlaf und Übermüdung kamen dabei auf eine allgemeine Zufriedenheit von 83 Prozent.



## 64. Generalversammlung des Pensionierten-Verbands des Luzerner Staatspersonals vom 22. März 2017

«Heute ist Wahhtag» – mit diesen drei Worten begrüßte Präsident Franz Dommann die 240 Teilnehmenden. Bei Traktandum Wahlen wurden Präsident sowie Vizepräsident Thomas Fueter, Aktuar Franz Gerritsen, Chefwanderleiter Gerold Wicki, Pius Egli und die beiden Revisoren mit grossem Applaus für zwei Jahre wiedergewählt. Allen wird für ihre Arbeit herzlich gedankt.

Aus dem Vorstand mit grossem Dank für die langjährigen Verdienste verabschiedet und zu Ehrenmitgliedern ernannt wurden: Annemarie Trauffer, «nicht die Frau der grossen Worte», aber absolut zuverlässig bei der Mitgliederadministration und allen Kleinarbeiten am PC und beim Sammeln und Verwalten von Daten, sowie Rechnungsführerin Rita Schildknecht, die 10 Jahre über alles Geld «verfügt» hat, an alles gedacht und praktisch alles gewusst hat und Versände organisiert hat. Auch Beat Henzirohs, der eigentlich noch zu jung für den Rücktritt sei – wie der Präsident erwähnte – wurde verabschiedet. Er war der aufmerksame Schreiber, aktiv bei Anlässen und als Car-Chef bei den Ausflügen.



Neu in den Vorstand gewählt wurden Rita Buholzer (ehem. Staatsarchiv), Sonja Hasler (ehem. Fremdenpolizei) und Rosmarie Waldburger (HSLU Wirtschaft). Die Ressorts werden mit Ausnahme des Präsidenten im Vorstand neu verteilt werden. Ein besonderer Dank geht an Pius Egli, der dem PVLS einen langjährigen Wunsch erfüllt und eine Website geschaffen hat: [www.pvls.ch](http://www.pvls.ch)

