

fokus



1 Titelbild

Der Arbeitgeber hat zur Abschiedsfeier eingeladen: Die im Jahr 2010 in Pension gehenden und die schon pensionierten Mitarbeitenden genossen das «schwimmende» Buffet. Siehe auch Seite 11.

2 Editorial

Peter Dietschi: Die Löhne weisen immer noch einen markanten Kaufkraftverlust auf.

4 Krankenkassen

Durch die Lspv-Kollektivverträge Geld bei den Prämien sparen.

12 Luzerner Kantonsspital

In den Spitälern muss weiterhin gespart werden. Auch beim Personal?

19 LUPK

Die Luzerner Pensionskasse und ihre Leistungen und unsere Wünsche.

22 Ausgeflogen

Dieses Jahr standen eine Tagesreise ins Wallis und ein Halbtagesausflug ins Luzerner Hinterland auf dem Programm des Pensioniertenverbandes. Und schön war es ...



Schöne Festtage und ein gutes neues Jahr wünscht Ihnen der Lspv.

Impressum

Herausgeber

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

Redaktion

H. Ch. Stalder, Lspv

Fotos

H. Ch. Stalder

Layout

Neue Luzerner Zeitung AG

Druck

Multicolor Print AG, Baar

Versand

Stiftung Brändi, Luzern

Technisches

Auflage: 3500 Exemplare

Erscheinungsweise

Erscheint 2-mal jährlich:
Ende Juni, Ende November

Wahlen 2011

In der Novembersession hat das Parlament des Kantons Luzern das Budget 2011 verabschiedet und damit für seine Angestellten und Lehrpersonen eine Erhöhung der Lohnsumme von 2 Prozent zugestimmt. Der Regierungsrat hat daraufhin beschlossen, für generelle Lohnanpassungen 0,8 und für individuelle 1 Prozent zu gewähren. Die Differenz von 0,2 Prozent gegenüber dem Budget steht im Zusammenhang mit der Erhöhung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge von je 0,1 Prozent für Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Volksabstimmung vom 27.9.2010). Weil der Regierungsrat den Arbeitgeberanteil auch als Bestandteil der Lohnsumme betrachtet, hat er seinen Anteil – entgegen dem Antrag der Personalverbände – ebenfalls den Arbeitnehmenden belastet. Es handelt sich zwar lediglich um 0,1 Prozent der Lohnsumme, jedoch zeigt dieses Beispiel das ganze Desaster der derzeitigen Besoldungspolitik auf. Seit Jahren fliessen – nicht zuletzt dank wesentlicher Beteiligung aller Arbeitnehmenden – üppige Ertragsüberschüsse in die Staatskasse, ohne dass die Mitarbeitenden am finanziellen Erfolg beteiligt werden. Das Personal wird weiterhin auf Sparflamme gehalten und ihm – wie dieses Beispiel zeigt – in ärgerlicher und kleinlicher Art und Weise sogar noch eindeutige Verpflichtungen des Arbeitgebers aufgebürdet.

Wie in den Vorjahren ist auch die Lohnrunde 2011 mit 1,8 Prozent im Hinblick auf den dringend notwendigen Nachholbedarf sehr enttäuschend ausgefallen. Das Bundesamt für Statistik rechnet für 2010 und 2011 mit einer durchschnittlichen Jahresteuerung von 0,7 bzw. 0,6 Prozent (Prognose September 2010). Somit verbleibt real ein Anstieg von lediglich etwas mehr als 1 Pro-

zent. Mit diesem Mikroanstieg können die vorhandenen Lohnrückstände und Rekrutierungsprobleme, die gemäss aktueller PWC-Studie (Price Waterhouse Coopers) ab Lohnklasse 10 vor allem bei technischen, juristischen, Informatik-Berufsgruppen usw. sowie bei den Lehrberufen auf allen Stufen bestehen, nicht gelöst werden. Die vom Kantonsrat ausserordentlich beschlossenen strukturellen Lohnanpassungen für Lehrpersonen der Sekundarstufe 1 und der Luzerner Polizei von insgesamt 2 Millionen Franken sind zwar löblich, aber letztlich auch nicht mehr als ein «Tropfen auf den heissen Stein». Arbeitnehmende beispielsweise, die aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit an ihrem Lohnband anstehen, bleiben genauso auf der Strecke wie Kadermitarbeitende, Hochqualifizierte oder Mitarbeitende der Spitäler, Uni und Hochschulen.

Damit nicht genug! Der in den letzten Jahren aufgelaufene Rückstand von durchschnittlich 4 Prozent soll gemäss der kürzlich zur Vernehmlassung zugestellten «Botschaft für eine Änderung des Personalrechts im Besoldungsbereich» ohne Ersatz gestrichen werden. In der gleichen Vorlage wird auch noch die Abschaffung des bisherigen Lohnindex-Vergleichs beantragt mit der Begründung, die Index-Anbindung habe zu einer falschen Erwartungshaltung beim Personal geführt, was eine überdurchschnittliche Lohnentwicklung zur Folge habe.

Tatsache ist doch, dass die heutigen Löhne generell einen markanten Kaufkraftverlust aufweisen und die Saläre bei vielen Berufsgruppen nicht mehr marktkonform sind. In den Verhandlungsrunden der vergangenen Jahre zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern wurde



immer wieder versichert, in erfolgreichen Jahren die aufgelaufenen Lohndifferenzen wieder abzubauen. Eine ersatzlose Streichung würde deshalb einen klaren Vertrauens-

missbrauch bedeuten. Sollte nun auch noch der Index-Vergleich abgeschafft werden, wird jede Gegenüberstellung der Lohnsituation mit dem lokalen und überregionalen Arbeitsmarkt verunmöglicht. Lohnvergleiche werden unübersichtlich, verzerrt und unvollständig. In diesem Kontext bleibt der Arbeitgeber unglaublich, wenn er in der oben erwähnten Botschaft darlegt, er wolle künftig eine interne und externe Lohngerechtigkeit, wirtschaftliche Sicherheit für die Mitarbeitenden und eine Steuerung und Abstimmung der Lohnentwicklung auf die finanziellen Möglichkeiten des Arbeitgebers herstellen.

Die unbefriedigende Lohnsituation muss schnell angepasst werden, damit der Kanton Luzern als Arbeitgeber nicht weiter an Attraktivität verliert und mit noch mehr Abwanderungen konfrontiert wird. Die rund 18 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Verwaltung, der Schulen, der Luzerner Spitäler sowie der öffentlich-rechtlichen Betriebe erhalten bei den kommenden Kantons- und Regierungsratswahlen die Möglichkeit, mit ihrem Wahlzettel ein Zeichen zu setzen und in ihrem eigenen Interesse die richtigen personal- und besoldungspolitischen Weichen zu stellen.

**Peter Dietschi, Präsident Luzerner
Staatspersonalverband**

Krankenkassen: Rabattreduktionen 2011

Gesundheitswesen strapazi

Der Lspv führt Rahmenverträge mit verschiedenen Krankenkassen, die unseren Mitgliedern Anspruch auf rabattierte Zusatzversicherungen ermöglichen: Concordia, CSS, Helsana-Gruppe (mit avanex, sansan und progrès) sowie der ehemaligen Xundheit bzw. jetzigen Vivao Sympany. Leider sind der Lspv wie auch die Versicherten von den Gesellschaften sehr spät über die Prämienanpassungen informiert worden, weshalb wir erst jetzt orientieren können.

Rabattreduktionen 2011:**Concordia**

Aufgrund des schlechten Schadenverlaufs unseres Krankenpflege-Kollektivvertrages in den letzten drei Jahren müssen die gewährten Kollektivrabatte auf 2011 angepasst werden:

Spitalversicherung PE1 und PE2: 30 Prozent Rabatt, Veränderung gegenüber 2010: –5 Prozent, Diversa/Natura, Diversa+/Natura+: 15 Prozent (wie 2010). **Spitalversicherung PE3:** 20 Prozent Rabatt, Veränderung gegenüber 2010: –5 Prozent, Diversa/Natura, Diversa+/Natura+: 15 Prozent (wie 2010).

CSS

Auf 2011 müssen keine Änderungen in der Rabattierung für Lspv-Mitglieder vorgenommen werden. Je nach Art des Versicherungsproduktes gelten für 2011 folgende Rabatte:

Zoom und Standard: 25 Prozent; **Standard Plus:** 10 Prozent; **Spitalversicherung Myflex:** 3 Prozent; **Spitalversicherung Halbprivat:** 15 Prozent; **Spitalversicherung Privat:** 15 Prozent; **Ambulantenversicherung Myflex:** 5 Prozent; **Taggeldversicherung Übernahmebestand Risiko Krankheit und Unfall:** 20 Prozent.

Bei der CSS sind im 2010 aufgrund eines IT-Fehlers nicht korrekte Prämienansätze verrechnet worden. Diese wurde nun korrigiert. Falls Sie Fragen zu Ihren Ansätzen haben, teilen Sie uns bitte Ihre Versichertennummer mit, damit wir die CSS beauftragen können, Ihnen die Unstimmigkeit zu erklären.

Xundheit wird zur Sympany

In letzter Sekunde informierte die Xundheit, dass der historisch von der Stadt Luzern gegründete Versicherer Xundheit definitiv in die Sympany überführt wird. Die Xundheit-Versi-





ert unsere Portemonnaies

cherten erhielten deshalb ein neues Angebot der Vivao-Sympany. Mit dem Übertrag sah sich die Sympany gezwungen, Altlasten aus jahrelang untertariften Versicherungsverträgen zu korrigieren. Die Sympany hat mit dem Lspv den Heilungskosten-Kollektivvertrag neu abgeschlossen. Folgende Rabatte wurden für Lspv-Mitglieder festgelegt:

Zusatzversicherungen: Classic- und Casamed-Linien: 15 Prozent; **Mondial-Linie sowie Dental:** 5 Prozent.

Die Sympany wird den Lspv-Mitgliedern aufgrund unseres Kollektivvertrages ein neues Angebot zustellen.

Transparente Aufstellung



Aufgrund verschiedener Anfragen unserer Mitglieder (wie z.B. K. Gut, der die Prämienrechnungen für sich und seine Frau durchgerechnet hat) fordern wir von den Krankenkassen eine transparentere Aufstellung von Rabatten auf den Rechnungen. So sind Umweltangaben und auch die Lspv-Rabatte teilweise nicht erwähnt und auch nicht in Franken ausgewiesen, auch Jahrgangsrabatte usw. fehlen.

Zudem beanstanden wir, dass im Informationsschreiben Angaben gemacht werden, die z.B. mit den tatsächlichen Abzügen auf den Rechnungen nicht übereinstimmen. So wird von moderaten Anpassungen geredet, diese betragen aber rund 20 Prozent, was nicht mehr als moderat bezeichnet werden kann. Angaben müssen wahr sein, sonst verliere ich als Versicherter das Vertrauen in meine Krankenkasse. Als Versicherter will ich wissen, welche Rabatte

auf meiner Prämienrechnung abgezogen worden sind und wie hoch diese sind, damit die Rechnung nachvollziehbar und kontrollierbar ist. **Wir hoffen, dass die Versicherer unserer Forderung in Zukunft nachkommen.**

Profitieren vom Lspv-Rabatt

Trotz allem ermöglicht die Lspv-Mitgliedschaft weiterhin, von erheblichen Prämieinsparungen auf den Zusatzversicherungen zu profitieren. Und der Lspv überprüft die Belastung der Kollektivverträge jährlich, womit der Lspv bei einer allfälligen Gegenbewegung natürlich auch wieder höhere Rabatte für seine Mitglieder beantragen würde.

Prüfen Sie, ob Sie bereits Mitglied in einem unserer Kollektivverträge sind und der entsprechende Rabatt auch gewährt wird. Und vergleichen Sie die Angebote von unseren Partner-Krankenkassen (Kündigungsfristen beachten), indem Sie dem gewünschten Versicherer eine Kopie Ihres aktuellen Leistungsausweises zur Verfügung stellen. Bei einem Versicherungswechsel gilt es aber nebst den Kündigungsfristen zu beachten, dass nur für die Grundversicherungen ein Aufnahmewang durch die Kassen besteht. Bei den Zusatzversicherungen kann die Krankenkasse frei entscheiden und prüft die deklarierten Gesundheitsfragen detailliert.

Weitere Einsparungsmöglichkeiten ergeben sich z.B. durch die Erhöhung der Franchise oder die Wahl eines Hausarztmodells. Lassen Sie sich zu den einzelnen Leistungen ausführlich beraten. Auch wenn es dem Lspv nicht möglich ist, Mitglieder bei den jeweiligen Versicherungsprodukten zu beraten, stehen wir Ihnen gerne für Auskünfte zur Verfügung.

H. Ch. Stalder, Geschäftsführerin

CONCORDIA



CSS

Versicherung



Nehmen Sie den Ball auf

Matchball für Sie: Mit den CONCORDIA-Sparmodellen und den exklusiven Kollektivrabatten profitieren Sie und Ihre Familienmitglieder.

- Zuspiel: bis 25 % Rabatt bei den Zusatzversicherungen
- Traumpass: bis 50 % Prämienreduktion mit BENEFIT im ersten Jahr
- Abschluss: bis 20 % Ersparnis mit Hausarztmodell myDoc

Mehr erfahren Sie unter www.concordia.ch.





Paritätische Personalkommission

Die Besoldung im 2011

An der Sitzung der Paritätischen Personalkommission vom September 2010 brachten die Personalorganisationen wiederholt die folgenden Forderungen ein:

Unsere Forderungen

Lohnzuwachs von insgesamt 3 Prozent für das Jahr 2011 für die folgenden Massnahmen:

1.) 1,5 Prozent Lohnanpassung und 0,5 Prozent Mutationseffekt = 2 Prozent. Budgetvorgabe IFAB 2010 bis 2014 (B121) Anpassung der Besoldung linear und individuell.

2.) 0,5 Prozent Beitrag für zurückhaltende Lohnanpassungen in guten Jahren. Generelle Lohnerhöhung, damit auch langjährige, ältere Mitarbeitende, die im Maximum des Lohnbandes stehen und seit Jahren zu keiner individuellen Lohnerhöhung gekommen sind, auch über den Lohn wieder Wertschätzung für ihre Arbeit erfahren.

3.) 0,5 Prozent Beitrag für Bewirtschaft des Besoldungssystems. Sofortmassnahme für die Behebung von strukturellen Problemen einzelner Berufs- und Funktionsgruppen.

4.) Zudem stellten wir folgenden Antrag: Verzicht auf Belastung der höheren Arbeitgeberbeiträge bei ALV und EO zulasten des Personalbudgets, weil effektiv dann nur 1,8 Prozent für Lohnanpassungen zur Verfügung stünden.

Vorschlag Regierung

Der Regierungsrat hat gemäss Budget für Lohnmassnahmen insgesamt 2 Prozent vorgesehen. Die höheren Abzüge bei der ALV und EO würden die lineare Erhöhung um 0,2 Prozent reduzieren.

Beschluss Kantonsrat

Der Kantonsrat hat in der Novembersession dem Budget zugestimmt. Somit stehen für 2011 2 Prozent für Lohnmassnahmen zur Verfügung.

Der Regierungsrat hat am 16. November 2010 die Lohnanpassungen für 2011 wie folgt beschlossen: **Generelle Lohnanpassung: 0,8 Prozent; individuelle Lohnanpassung: 1 Prozent.**

Somit tragen die Arbeitnehmenden auch die höheren Arbeitnehmer- und Arbeitgeberabzüge für die ALV und EO.

Kommentar von Lspv-Präsident Peter Dietschi siehe Editorial (Seite 3).

Aktuelles vom Lspv

Vorschau

Die Generalversammlung des Lspv findet am Donnerstag, 14. April 2011, um 17.15 Uhr statt.

Günstige Angebote für Lspv-Mitglieder

Underwear und Sportswear mit Lspv-Rabatt. Internet: www.underwear24.ch, www.sportswear24.ch.

Link zum Partner-Programm: <http://www.underwear24.ch/partner/LSPV>.

Englisch lernen – mit GymGlish, gratis Testtraining

Einschreiben und auf einfache und schnelle Weise für ein kostenloses Englisch-Testtraining (10 E-Mail-Lektionen) anmelden: <http://www.gymglish.com/www/backoffice/registrationpage/D894PWRNFS>.

Nehmen Sie mit dem Lspv Kontakt auf, wenn Sie sich nach dem Testtraining für weitere Lektionen interessieren. Halbjahresabo: 300 Euro, Ganzjahresabo: 400

Euro. Bei genügender Anzahl Abo-Bestellungen mit Fr. 50.– Lspv-Rabatt.

Wahlen 2011

Der Lspv und die ALP (Arbeitsgemeinschaft Luzerner Personalverbände) unterstützen Kantonsratskandidatinnen und -kandidaten mit einer Wahlempfehlung. Wir bitten die Kandidierenden, sich rechtzeitig beim Lspv oder einem ihnen nahestehenden Personal-/Berufsverband zu melden.

Stellungnahme des Lspv und der ALP

Änderung des Personalrecht

Das Finanzdepartement hat auch die Personalverbände zur Vernehmlassung über die Teilrevision des Personalgesetzes und des Besoldungsrechtes eingeladen. Die Regierung will auf die Ankoppelung der Luzerner Besoldung an den Landesindex für die Konsumentenpreise des BfS verzichten. Dagegen wehren sich die Personalorganisationen.

Grundlage für die Teilrevision ist die Motion der Planungs- und Finanzkommission des Kantonsrates, die eine Neuregelung der Gesetzesvorgaben bei der Besoldungsanpassung verlangte. Mit der Umsetzung der Motion sollen die Mindest- und Höchstansätze der Lohnklassen vom Landesindex der Konsumentenpreise abgekoppelt werden. Die jährliche Anpassung soll mit einem Prozentsatz errechnet werden. Bei der Festlegung dieses Prozentsatzes soll der Regierungsrat neu die Kriterien Erhaltung der Kaufkraft, Lage auf dem Arbeitsmarkt, Nominallohnentwicklung und die finanziellen Möglichkeiten des Kantons berücksichtigen.

Abkoppelung der Besoldungen vom Landesindex der Konsumentenpreise

Bisher waren die Besoldungsanstiege resp. die Besoldungen für das Staatspersonal und der Lehrerschaft an den Landesindex für die Konsumentenpreise gekoppelt. Dies ermöglichte einen Kaufkraftvergleich mit den Luzerner Löhnen. Denn heute basiert das Besoldungssystem auf zwei Grundlagen: einerseits auf dem individuellen Anstieg (Entwicklungsperspektive, Belohnung für besondere Leistungen) sowie einer linearen Anpassung für alle (Erhalt der Kaufkraft).

In den Ausführungen der Regierung wird erwähnt, dass diese Index-Anbindung bei den Personalorganisationen zu einer falschen Erwartungshaltung geführt hätte und eine überdurchschnittliche Lohnentwicklung zur Folge habe. Tatsache ist aber, dass die heutigen Löhne generell einen Kaufkraftverlust aufweisen und die Löhne bei vielen Berufsgruppen nicht mehr marktkonform sind. Wir sind der Meinung, dass mit der Abschaffung des Index-Vergleichs ein falsches Signal gesetzt wird und diese Massnahme zu einem weiteren Vertrauensverlust gegenüber den Arbeitnehmenden führt.

Wir verlangen deshalb in unserer Vernehmlassungsantwort

■ eine Beibehaltung des Index-Vergleichs, die rasche Anpassung des Lohnrückstandes (4 Prozent = Differenz Luzerner Index – Landesindex der Konsumentenpreise) und



s im Besoldungsbereich

■ gezielte Lohnmassnahmen für Berufsgruppen mit strukturellen Rückständen. Die Luzerner Löhne müssen dem lokalen und zunehmend überregionalen Arbeitsmarkt angepasst werden, damit der Kanton als Arbeitgeber wieder attraktiv wird.

Lohnrückstand von 4 Prozent soll ohne Ersatz gestrichen werden

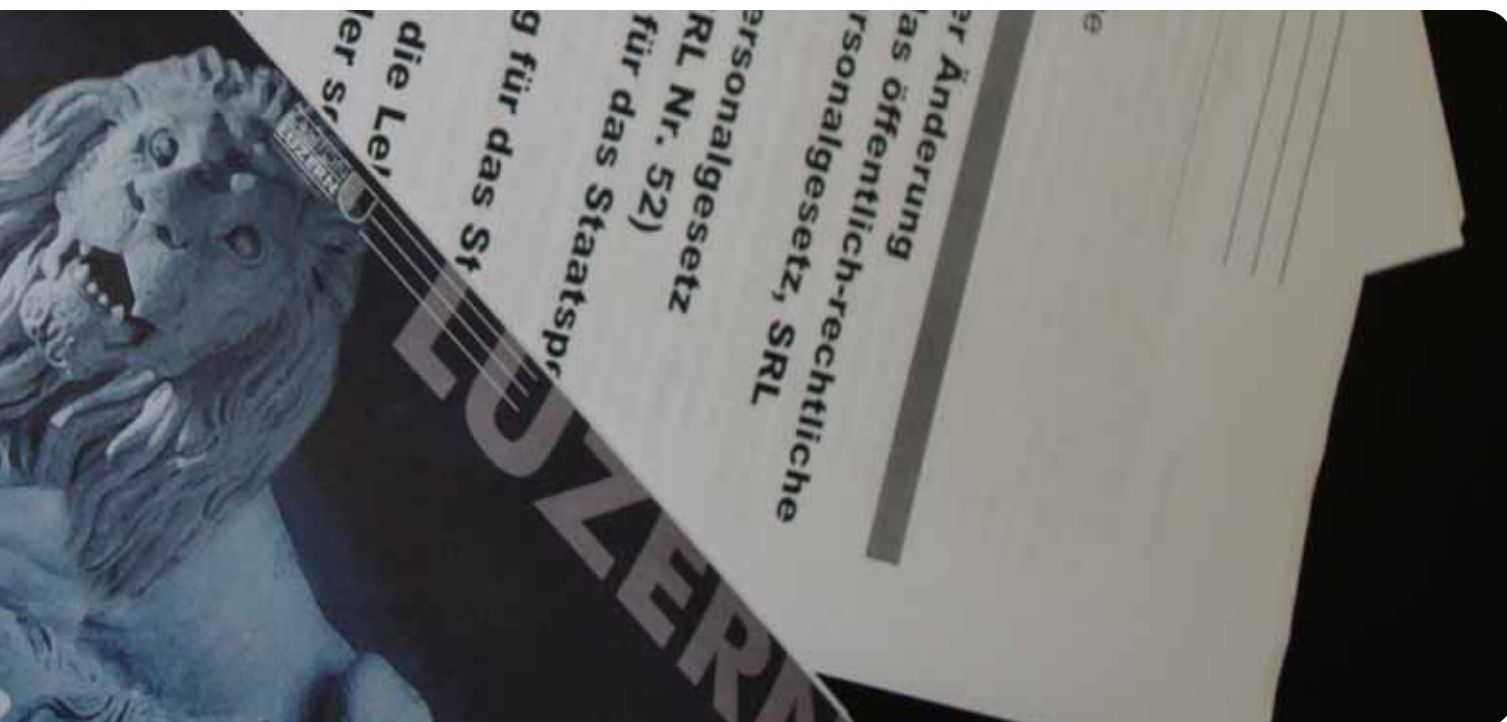
Der Lohnrückstand ist wegen zurückhaltend gewährten Teuerungsanpassungen und auch von individuellen Besoldungsanpassungen sowie dem Personal nicht zurückbezahlten Sparprozenten der letzten Jahre entstanden. Dieser Rückstand soll laut Vernehmlassungsbotschaft ohne Ersatz gestrichen werden. Damit sind wir ganz und gar nicht einverstanden. Wir verlangen: Die Luzerner Löhne sollen mit den Löhnen in den umliegenden Kantonen mit-

halten können, der Lohnrückstand muss aufgeholt werden.

Totalrevision Besoldungsrecht beantragt

Es bestehen nicht nur bei den Lehrpersonen und der Polizei Rekrutierungsprobleme, sondern auch in Teilbereichen der Verwaltung und bei den Spitälern und Kliniken. Besoldungen müssen auch aufgrund dieser Rekrutierungsprobleme mit strukturellen Massnahmen nachgebessert werden – wir beantragen deshalb eine Totalrevision des Besoldungsrechts für die Staatsangestellten und auch für die Lehrerschaft.

(Dieser Text ist ein Auszug aus unserer Stellungnahme, die bei uns bezogen werden kann.)



3 Fragen an Felix Müri, Nationalrat, SVP Kanton Luzern

Was darf der Service Public kosten?

Als ehemaliger Kantonsrat und jetziger Nationalrat wissen Sie, was einen guten Service Public ausmacht. Die positiven Abschlüsse der Staatsrechnungen der letzten Jahre sind auch auf die gute Arbeit der Staatsangestellten zurückzuführen. Was darf der Service Public kosten?

Ein guter Service Public darf etwas kosten. Über den genauen Betrag gehen die Meinungen zwischen politischer Linken und Rechten naturgemäss auseinander. Eines ist klar: Wir Schweizer erwarten gut ausgebaute Strassen, funktionierende Spitäler und eine schnelle, kompetente Bedienung durch die Behörden. Wir sind uns einen hohen Lebensstandard gewohnt und wollen diesen beibehalten. Dafür sind wir auch bereit, einen angemessenen Preis zu bezahlen. Ob das nun ein Lohnprozent mehr oder weniger ist, darüber entscheiden aber nicht die Parteien, sondern der Markt. Das ist auch in der Privatwirtschaft so.

Für bestimmte Funktionen (insbesondere im Ingenieur-, im Finanzwirtschafts- und im IT-Bereich) kann der Kanton Luzern keine marktüblichen Saläre bezahlen und bekundet deshalb Rekrutierungsschwierigkeiten. Dennoch hat im Kantonsrat die SVP dem Antrag der Regierung, einem Zuwachs des Personalaufwandes von 2 Prozent zuzustimmen, eine Abfuhr erteilt. Verdient das Staatspersonal zu viel und soll sich der Kanton mit ungenügend ausgebildetem Personal behelfen?

Die Frage des Lohnes entscheidet der Markt. Und der variiert nicht nur von Kan-

ton zu Kanton. Er hängt auch von der Konjunktur ab. Und hier bin ich dezidiert der Meinung, dass das Staatspersonal während den Krisenjahren sehr wohl seinen Sparbeitrag geleistet hat, indem es mehrfach auf Lohnerhöhungen verzichtete. Jetzt, wo unser Kanton wieder positive Zahlen schreibt, darf das Staatspersonal durchaus daran partizipieren. Über das Ausmass der Lohnerhöhung hat allerdings der Kantonsrat zu entscheiden, nicht ein Bundesparlamentarier.

Wir kennen Sie als markanten Politiker, der seine Meinung auch auf Kantons- und Gemeindeebene vertritt, auch wenn er in Bern und sogar im Europaparlament Politik macht. Wie könnten Sie für das Staatspersonal ein gutes Wort einlegen, damit sich die Meinung der SVP nicht gegen, sondern für das Staatspersonal wendet?

Ich glaube nicht, dass sich die SVP grundsätzlich gegen das Staatspersonal wendet. Wir sind einfach eine Partei, die ihre Politik danach ausrichtet, nicht mehr auszugeben als eingenommen wird. Und das Personal ist normalerweise der grösste Ausgabenposten in einem Budget. Kein Wunder also, dass man sich auch dort immer wieder Gedanken machen muss, ob



wir unsere Mittel effizient einsetzen. Entscheidend bleibt aber in jedem Fall: Die Leistung muss für den Kunden stimmen. Dann ist dieser als Steuerzahler auch schneller bereit, seinen Obolus zu erhöhen.

Und zum Schluss: Sie haben einen Wunsch frei – und der wäre?

Eine stressfreie Adventszeit und weisse Weihnachten.

Das wünschen wir Ihnen auch. Herzlichen Dank für Ihre Antworten.

Pensioniertenfeier vom 23. November

Feier auf stürmischer See

Von den rund 70 Mitarbeitenden, die 2010 in den Ruhestand getreten sind, nahmen 46 an der Abschiedsfeier am 23. November teil.



Um 16.00 Uhr stach die «Weggis» in die graue See. Regentropfen bei der Begrüssung durch Personalchefin G. Schaub taten der Stimmung keinen Abbruch. Dazu trug auch der Apéro, die heisse Suppe, Alain Porter, «der Zauberer» mit seinem magischen Zauberstab, und das feine Buffet – und nicht zu vergessen auch die gut getränkte Kirschtorte bei.

Worte der Wertschätzung für die jahrelange Mitarbeit, den Dank für die Loyalität zum Arbeitgeber Kanton Luzern sowie das kritische Hinterfragen und das Mittragen von Entscheidungen, die den Service Public in den vielen Jahren Mitarbeit an die Veränderungen der Zeit ausgerichtet haben, überbrachte Regierungsrat Marcel Schwerzmann.

Wir alle wünschen den schon Pensionierten oder noch in den Ruhestand tretenden Mitarbeitenden alles Gute für den neuen Lebensabschnitt.

H. Ch. Stalder, Lspv

In den Ruhestand traten im Jahr 2010 wiederum viele langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zum zweiten Mal organisiert die Dienststelle Personal für sie eine kleine Abschiedsfeier.



Achermann Erika	BKD	Kunz Gottfried	JSD
Ammann Ernst	GER	Kunz Katharina	FD
Blum Franz	JSD	Kurmann Alphons	BKD
Boog René	FD	Kurmann Hansruedi	JSD
Brun Heidi	GER	Laubacher Pia	JSD
Bucher Josef	JSD	Lustenberger Franz	FD
Burkard Othmar	JSD	Marbet Niklaus	JSD
Carlen Georg	BKD	Meier Alfred	FD
Degen Peter	BUWD	Meier Marco	GER
Deubelbeiss Ernst	BUWD	Miesen Margrit	GSD
Disler Roland	FD	Muff Josef	JSD
Duss Kurt	BUWD	Mühlebach Kilian	BKD
Estermann Walter	JSD	Nick Willi	BKD
Estermann Josef	GER	Pfister Irène	FD
Felder Franz	GER	Portmann Martha	FD
Filali Renata		Renggli Maria	BKD
Flückiger Heinrich	GSD	Rietmann Ulrich	JSD
Galliker Erwin	JSD	Rindlisbacher Silvia	BUWD
Giuseppina Paoletta	FD	Romano Jolanda	GSD
Graf Josef	JSD	Roos Paula	BUWD
Grüter Angelika	BKD	Roth Hans	JSD
Gunneman Gezina	FD	Rüdisser-Winiger Ruth	GER
Heller Rosmarie	BKD	Sidler Bruno	GER
Huber Hans	GSD	Stadelmann Willi	BKD
Imboden Hans	BUWD	Stutz Ernst	GER
Inäbnit Johannes	BUWD	Tanner Ivo	BKD
Ineichen Margrith	GSD	Vogler Robert	GER
Kaech Urs	FD	Weber Doris	FD
Kaelin Kurt	JSD	Werren Eveline	GSD
Kramis Jo	BKD	Widmer Pia	BKD
Kreienbühl Annelies	FD	Wigger Susanne	FD
Krieger Josef	BUWD		
Kunz Adelheid	FD		

Luzerner Kantonsspital (LUKS)

Das LUKS muss sparen – ma

**8 Millionen Franken muss das Luzerner Kantons-
spital im Jahr 2011 sparen, damit die Vorgaben der
Regierung eingehalten werden können.**

220 Mio. anstelle von 227 Mio. Franken hat das LUKS beim Gesundheitsdepartement als Staatsbeitrag nach einer internen Sparrunde für das Jahr 2011 eingegeben, 212 Mio. Franken hat die Regierung bzw. das Parlament gesprochen. Die zusätzliche Differenz muss eingespart werden. Dem LUKS ist es in den letzten Jahren immer wieder gelungen, durch medizinische Mehrleistungen, Rationalisierungen und laufende Sparmassnahmen die zu niedrigen Staatsbeiträge auszugleichen. «Nun ist die Zitrone ausgepresst», sagte Gesundheitsdirektor

Guido Graf im Interview mit der Neuen LZ vom Mai 2010. Und Hans Amrein, Spitalratspräsident LUKS, ist der Meinung, dass der Kanton den Leistungsauftrag, der vom LUKS medizinisch einwandfrei erbracht wird, entsprechend abgilt oder kürzt, denn sonst schreibt das LUKS möglicherweise auch im 2011 einen Verlust.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befürchten nun erneut Sparmassnahmen im Personalbereich. Benno Fuchs, CEO des LUKS, hat uns Personalorganisationen und die Mitarbeitenden bereits im September 2010 über die verschiedenen Massnahmen persönlich orientiert. Zu den Massnahmen im Personalbereich gehören zum Beispiel Personalreduktionen ohne Entlassungen in allen Bereichen und an allen Standorten sowie die Reduktion von Überzeiten und von Aus- und Weiterbildungsangeboten.

Meinung von Stella Landtwing, Präsidentin SBK und ALP-G



Die Personalverbände sind enttäuscht vom Sparkurs des Kantons, der sich seit Jahren auf das Personal und auch auf die Mitarbeitenden in den Spitälern und Kliniken auswirkt.

Es kann nicht sein, dass mehr Leistungen durch weniger Personal erbracht werden und immer mehr Patienten, in immer kürzerer Zeit, durch immer weniger Personal betreut und gepflegt werden und dieses Personal dann als Dank mit sehr zurückhaltenden Lohnanpassungen bestraft wird.

Nicht nur gute Medikamente und hochmoderne Apparaturen haben ihren Preis. Wir glauben, dass auch die Mitarbeitenden markt-

konforme Löhne und Lohnnebenleistungen verdienen. Wenn hier nicht ein Umdenken stattfindet, wird sich dies auch zu Rekrutierungsproblemen im schon jetzt bei gewissen Berufsgruppen stark umkämpften Markt auswirken. Die Zeichen des Unmutes z. B. im Pflegebereich häufen sich und wir warnen, diese erst langfristig sichtbaren Folgen auf die leichte Schulter zu nehmen. Darum hoffen wir, dass die guten Leistungen, die durch das Personal erbracht werden, in Zukunft wieder «kosten-deckend» bezahlt werden.

Stella Landtwing
Präsidentin ALP-Gesundheit
und Schweizer Berufsverband
der Pflegefachfrauen
und Pflegefachmänner (SBK)
Sektion Zentralschweiz

Wacht es das übers Personal?



Bild: Emanuel Ammon

Benno Fuchs bittet um Verständnis für die Massnahmen.

Das LUKS ist medizinisch und kostenmässig gut vorbereitet auf die Einführung des neuen Abgeltungssystems SwissDRG. Das LUKS wird weiterhin hohe Leistungen zu vertretbaren Kosten erbringen und weiterhin für eine Gesundheitsversorgung für alle Menschen auf hohem Niveau eintreten. Die wirksame, zweckmässige und sichere Patientenversorgung bleibt somit die oberste Zielsetzung. Die Patienten benötigen gut qualifizierte, engagierte Mitarbeitende; diese sind im LUKS vorhanden und setzen sich rund um die Uhr ein.

Die Personalorganisationen resp. der Ausschuss der ALP-Gesundheit (SBK, VSAO und

LSPV) verstehen die schwierige finanzielle Situation des LUKS. Vom Auftraggeber Kanton fordern wir eine entsprechende Abgeltung der bestellten Leistungen und vom LUKS, die Sparmassnahmen nicht über das Personal vorzunehmen. Über die Massnahmen wünschen die Personalorganisationen detaillierte Auskunft. Zudem sollen die Lohnrückstände ausgeglichen und auf den Löhnen die Kaufkraft erhalten werden (Ausgleich der Teuerung). Und eine immer wiederkehrende Forderung: Der Ferienanspruch sollte erhöht werden. In die gleiche Richtung gehen die Forderungen der Personalkommission des LUKS, so die Präsidentin Marianne Villiger.

H. Ch. Stalder, Lspv

- **Lohnerhöhungen 2011**
- **Trotz des finanziell schwierigen Umfelds und zahlreicher Sparmassnahmen hat der Spitalrat entschieden, dass im Rahmen der Lohnrunde 2011 Besoldungsanpassungen von 1,6 Prozent der Lohnsumme vorzusehen sind. Dabei ist Folgendes geplant: 0,3 Prozent generelle Lohnerhöhung, 0,3 Prozent strukturelle Lohnerhöhung (Beispiel: junge Berufsleute in der Startphase), 1 Prozent für individuelle Besoldungsanpassungen (IBA).**

Lebenslanges lernen

Aus- und Weiterbildung höre

Das lebenslange Lernen muss Teil des persönlichen Bildungsweges sein – denn die Flexibilität, sich im Arbeitsmarkt zu bewegen, kann nur durch kontinuierliche Weiterbildung gewährleistet werden. Diese Meinung unterstützt auch der Arbeitgeber Kanton Luzern – aber wird nun aufgrund der Sparmassnahmen im Kanton Luzern bei den Weiterbildungsbudgets gespart? Und gibt es Dienststellen, die nicht «weiterbildungsfreudig» sind?

Im Prinzip Weiterbildung steckt etwas grundlegend Menschliches. Sie weckt unsere Neugier und gleichzeitig unsere Lust, mehr zu wissen und besser zu verstehen. Und für den Arbeitgeber lohnt es sich, die Mitarbeitenden mit Weiterbildungen zu fördern, damit sie den

wechselnden Herausforderungen der Arbeitswelt gewachsen sind.

Aber: Nicht jeder Vorgesetzte, nicht jede Vorgesetzte fördert Weiterbildungsmaßnahmen in gleichem Rahmen, stellen Mitarbeitende fest. Aber was dagegen tun? Mitarbeitende können sich dagegen zur wehren. Sie haben ein Recht auf Weiterbildung!

Die Beteiligung des Arbeitsgebers, wahlweise in Form von Arbeitszeit und/oder Geld, ist in einem Reglement geregelt.

Die Weiterbildungen der Verwaltungsbildung Zentralschweiz werden von der Dienststelle Personal finanziert. Alle anderen externen Weiterbildungen laufen über die Budgets der jeweiligen Dienststellen. Insgesamt gab der Kanton Luzern 2009 rund 4,5 Mio. Franken für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Die Ausgaben für die Weiterbildungen sind in den letzten Jahren konstant geblieben.

Sollten Sie aber trotz allem auf taube Ohren stossen, geben Sie nicht auf! Weiterbildungsbudgets sind unter Umständen schnell verbraucht. Eine «grosse» Weiterbildung braucht oft den ganzen Kredit einer Dienststelle auf, deshalb planen und beantragen Sie Weiterbildungen frühzeitig!

Das Angebot der Verwaltungsbildung Zentralschweiz

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kantons Luzern steht ein vielseitiges und attraktives Weiterbildungsprogramm der Fachstelle Verwaltungsbildung Zentralschweiz zur Verfügung. Sie finden Angebote zur Arbeitstechnik, zur Kommunikation, zum Umgang mit Kunden, zur beruflichen und persönlichen Entwicklung und Angebote im Bereich von Führung und Management.



n nach der Schule nicht auf

Die Angebote der Verwaltungsweiterbildung Zentralschweiz werden rege genutzt. Anzahl Teilnehmende an Seminaren der Verwaltungsweiterbildung in den letzten drei Jahren: 2009: 826; 2008: 861 (Weggang Spitäler); 2007: 1026.

Das neue Programm 2010/11 der Verwaltungsweiterbildung Zentralschweiz steht allen Mitarbeitenden offen.

Die gesamte Auswahl an Weiterbildungen inkl. Daten und weitere Informationen finden Sie unter: www.verwaltungsweiterbildung.ch.

Führungsentwicklung

Um die Führungsarbeit der Vorgesetzten unserer Verwaltung zu unterstützen, genehmigte der Regierungsrat ein Konzept zur Führungsentwicklung. Die Führungsentwicklung hat zum Ziel, Angebote und Instrumente bereitzustellen, welche die Führungsarbeit unterstützen und die Weiterentwicklung der indivi-

duellen Führungskompetenzen und von Führungssystemen zu fördern. Ab Januar 2011 wird die Führungsentwicklung in den Departementen eingeführt. Zur Führungsentwicklung gehören verschiedene Führungslehrgänge, Weiterbildungsseminare, Angebote für Feedback- und Reflexion und massgeschneiderte Angebote zu Führungsthemen einer Dienststelle.

Nutzen Sie die Gelegenheit zur beruflichen Weiterbildung. Wer sich heute weiterbildet, hat morgen beste Chancen auf dem Arbeitsmarkt!

VERWALTUNGS
weiter BILDUNG
ZENTRALSCHWEIZ

Neues Buch zum Thema: «Die Weiterbildungslüge»

Warum Seminare und Trainings Kapital vernichten und Karrieren knicken, von Richard Gris, Campus Verlag.

getAbstract: Wer einmal an einem Weiterbildungskurs teilgenommen hat, kennt den Effekt: Das Seminar bringt viel Neues, voller Motivation kehrt man zurück an den Arbeitsplatz – und ein paar Wochen später sind die guten Vorsätze verpufft, alles läuft wieder im gewohnten Trott. Das ist ganz normal, sagt der Psychologe und Trainer Richard Gris. Verhaltensänderungen sind ein sehr langwieriger Prozess, ein kurzes Seminar kann da nicht viel bewirken. Dazu kommen Chefs

und Kollegen, die eigentlich alles beim Alten belassen wollen und auf jede kleine Veränderung allergisch reagieren. Am Ende hat das Ganze zwar viel Geld gekostet, aber kaum etwas gebracht. Auch wenn sich der Eindruck aufdrängt: Gris habe sich mit diesem Buch eine gehörige Portion persönlichen Frust von der Seele geschrieben: Ganz Unrecht hat er sicher nicht. Ausserdem schreibt der Mann so herrlich provokant und witzig, dass sich die Lektüre fast allein deswegen lohnt. getAbstract empfiehlt das Buch allen Personalfachleuten, Managern und Arbeitnehmern, denen an echter Weiterbildung liegt.



Richard Gris ist ein Pseudonym. Der Autor ist promovierter Psychologe und als Trainer bei einem Personalberatungsunternehmen tätig. Seine Schwerpunkte liegen in den Bereichen Führung und Veränderung.

Auszug aus: www.getabstract.com

Partner Plus

Das private Plus für Kollektivversicherte



Gesunde Vorteile für Sie und Ihre Familie.

So profitiert Ihre Familie vom CSS-Kollektivvertrag des Luzerner Staatspersonalverbandes:

- Kollektivrabatt auf viele Zusatzversicherungen
- Attraktive Prämien und Sparmodellen (z.B. HMO) bei der Grundversicherung
- Familienrabatt auf die Zusatzversicherungen der Kinder
- Kostenbeteiligung bei Gesundheits- und Präventionsaktivitäten
- Kostenloser 24-h-medizinischer Beratungsdienst
- Hausratversicherung mit 20% Kundenrabatt

Versichern Sie sich jetzt privat zu konkurrenzlos vorteilhaften Prämien: www.css.ch/partnerplus

CSS Versicherung

Hauptagentur Luzern
Seidenhofstrasse 6
6002 Luzern
Telefon 058 277 30 65
info.luzern@css.ch



Gleichstellungspolitik

Sehr zaghaft unterwegs

In der Septembersession wurde ein Teil der Vorstösse der Grünen Fraktion zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern bereits behandelt. Diskutiert wurde die Anfrage Massnahmen zur Lohnungleichheit in der kantonalen Verwaltung, die Aufforderung zur Teilnahme am Lohngleichheitsdialog, die zwingende Ausschreibung von Vollzeitstellen mit 80 bis 100 Prozent und die geschlechtergerechte Budgetpolitik.

Es war wie immer bei gesellschaftspolitischen Debatten: Die CVP äussert Verständnis kann sich dann aber doch nicht für eine Unterstützung durchringen. Der SVP geht alles zu weit, und die FDP, gleichstellungspolitischen Fragen gegenüber durchaus aufgeschlossen, liess uns ebenfalls im Regen stehen. Zustimmung kam hingegen von der SP, wenn auch nicht durchgehend. Obwohl eine geschlechtergerechte Budgetpolitik ein wichtiges Postulat der SP Schweiz ist, konnte sich die Fraktion für die von mir verlangte Unterstützung eines Postulates nicht begeistern.

Fast gleicher Lohn

In den beiden Begehren zur Lohnpolitik konnte die Regierung statistisch aufzeigen, dass der nicht erklärbare Lohnunterschied weniger als 5 Prozent beträgt. Der hauptsächliche Grund für die nach wie vor beträchtlichen durchschnittlichen Lohndifferenzen liegt in den positionellen Unterschieden zwischen den Geschlechtern begründet. In den letzten vier Jahren haben sich die Frauen lohnässig leicht besser entwickelt als die Männer. Handlungsbedarf sieht die Regierung bei Kaderstellen und will den Frauenanteil schrittweise erhöhen. Die Antworten zeigen aber deutlich, die Regierung will sich durch keine besonderen Initiativen hervortun.

Keine neue Ausschreibungspraxis

Zwar befürwortet die Regierung das Anliegen, mehr Teilzeitstellen zu schaffen. Sie verharret jedoch bei der Meinung, dass gewisse Stellen nur in einem Vollzeitpensum wahrgenommen werden können. Da ist St. Gallen schon weiter. Das Modell sieht vor, vakante Stellen grundsätzlich nur noch mit der Formel 80 Prozent +/- 20 Prozent auszuschreiben.

Kein Interesse an Verteilungswirkungen

Gar nichts kann die Regierung mit einer geschlechtergerechten Budgetpolitik anfangen. Zugegebenermassen, die ersten Gehversuche über die Verteilungswirkungen in der Schweiz zeugen von quantifizierbaren Schwierigkeiten. Um statistisch relevante und aussagekräftige Resultate zu eruieren, braucht es eine kreative Herangehensweise. Aber diese Schwierigkeiten können doch auch als Herausforderungen angenommen werden. Man soll den Kopf nicht gleich in den Sand stecken.

Fazit

Die Regierung konnte in den Antworten auf die Vorstösse aufzeigen, dass sie das Thema nicht ignoriert. Die Wirkung ihres Handelns beurteilt sie als beschränkt, da es sich um ein gesamtgesellschaftliches Phänomen handle. Eine Tatsache hat sich leider auch verdeutlicht: Das ehemalige Gleichstellungsbüro, heute integriert in der Fachstelle Gesellschaftsfragen, hat seinen Einfluss eingebüsst. Federführend in Sachen betriebsinterner Gleichstellungspolitik ist nun das Personalamt. Die Umsetzung folgt leider aber in zaghaften und kleinen Schritten.

Heidi Rebsamen, grüne Kantonsrätin



Heidi Rebsamen

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

Luzerner Pensionskasse

Verbesserte Finanzlage

In einem unsicheren Anlageumfeld war es 2010 für die Luzerner Pensionskasse bisher sehr schwierig, die notwendigen Renditen für eine ausgeglichene Rechnung oder gar einen Überschuss zu erwirtschaften.

Gegenüber dem Vorjahr verloren die Finanzmärkte deutlich an Schwung. Nach einem erfreulichen Anstieg des Deckungsgrades von fast 5 Prozent im Jahr 2009 konnte bis im November 2010 bisher trotz schwieriger Ausgangslage immerhin noch eine Steigerung von rund 1 Prozent nämlich von 96,8 auf ca. 98 Prozent erreicht werden. Eine Verbesserung, die auch auf die laufenden Sanierungsmassnahmen zurückzuführen ist.

Das Jahr 2010 hat aufgezeigt, dass sich die LUPK auf dem richtigen Weg befindet. Die Wahl einer vorsichtig gewählten Anlagestrategie wurde ebenso bestätigt wie die Notwendigkeit der Verordnungsänderung und der eingeleiteten Sanierungsmassnahmen in Form von Zusatzbeiträgen. Die vollständige Erholung von den Folgen der Finanzkrise geht nicht von heute auf morgen und braucht seine Zeit. Natürlich be-

steht die Zuversicht, dass per Stichtag 30. Juni möglichst schnell wieder ein Deckungsgrad von 100 Prozent erreicht wird. Auf die Zusatzbeiträge könnte dann ab 1. Januar des Folgejahres wieder verzichtet werden. Wie lange es anschliessend jedoch noch dauert, bis die Kasse auch über ausreichende Wertschwankungsreserven* verfügt, ist schwer voraussehbar.

*Wertschwankungsreserven: Wertschwankungsreserven dienen dem Ausgleich von Börsenschwankungen, um Verpflichtungen auf der Leistungsseite auch in schwierigen Anlagejahren erfüllen zu können, ohne dass die Kasse in eine Unterdeckung gerät.



Informationen der LUPK

Aktuelle Informationen über die LUPK finden Sie laufend auf unserer Homepage www.lupk.ch.

Anfang November wurde zusätzlich erstmals das neue LUPK-Bulletin mit Infos zu aktuellen Themen wie Finanzlage, Plan-Plus, altersgerechtes Wohnen usw. versandt.

Der Lspv meint: Verbesserungen sind notwendig

Eine gute Vorsorge ist wichtig

Der Arbeitgeber Kanton Luzern beteiligt sich nur mit einem Anteil von 45 Prozent an den ordentlichen Beiträgen. 55 Prozent trägt der Arbeitnehmende. Ein attraktiver Arbeitgeber sollte aber auch attraktive Lösungen für das Alter anbieten, vor allem, wenn für bestimmte Berufsgruppen Rekrutierungsprobleme bestehen. Damit würde sich vielleicht das eine oder andere Rekrutierungsproblem lösen lassen.

Sanierungsbeiträge

Der Arbeitgeber hat die Kasse im Jahr 2000 mit einer zu tiefen Wertschwankungsreserve in die Verselbstständigung entlassen. Der LUPK fehlen nun die notwendigen Mittel für eine Erhöhung der Renten. Seit dem 1. Januar 2000 war es nur einmal möglich, die laufenden Renten zu erhöhen. Den Vorschlag des LUPK-Vorstandes, dass sich der Arbeitgeber deshalb mit einem Sonderbeitrag von 1 Prozent der versicherten Besoldung an der

Finanzierung der Teuerungsanpassung auf den Renten beteiligt, hat der Regierungsrat abgelehnt.

Teuerungsausgleichsfonds

Leider konnte auch der Vorschlag eines Teuerungsausgleichsfonds noch nicht in die Tat umgesetzt werden. Wir unterstützen deshalb das Anliegen der beiden Rentnerorganisationen PVLS und PLL, einen Fonds zum teilweisen Ausgleich der Teuerung zu schaffen.

Lspv-Vorabendgespräch vom 2. September 2010

«Luzerner Politiker/Luzerne

Die Luzerner Bundespolitiker Georges Theiler, Hans Widmer, Felix Müri, Pius Segmüller und Louis Schelbert im Gespräch mit dem Journalisten Emil Mahnig am diesjährigen Lspv-Vorabendgespräch vom 2. September.

«Menschen mit Lebenserfahrung» sind die Luzerner Politiker, die am Vorabendgespräch zusammengekommen sind. Darüber und über das Ein- und Aussteigen in der Politik hat sich mit ihnen der Luzerner Journalist Emil Mahnig am diesjährigen Vorabendgespräch unterhalten. Aber nicht nur...

Emil Mahnig holte die Politiker schon mit seiner ersten Frage aus der Reserve: «Was hat Sie

am ersten Tag im Berner Bundeshaus erschreckt?» Die Nationalräte waren um Antworten nicht verlegen. Pius Segmüller, der als der Jüngste als Erster antworten musste, erzielte auch den ersten Lacher: «Nach so vielen Jahren Tätigkeit am Vatikan fürchtet man sich nicht so schnell mehr vor etwas.» Auch die Nationalräte Louis Schelbert, als Neuling in Bern, und Hans Widmer, als inzwischen zurückgetretener Nationalrat, sowie Ständerat Georges Theiler als «alter Fuchs» und Felix Müri als derjenige, der im Nationalrat an seinem ersten Tag in der ersten Reihe im Ratssaal Platz nehmen musste, waren um Antworten nicht verlegen. Sie erzählten von der Papierflut, vom Unterschied zwischen der Arbeit im Nationalrat und im Ständerat, aber auch von den Mitteln, die man anwendet, um gehört zu werden. Und auch von der Schwie-



r Politik in Bern für Luzern»

rigkeit, dem Volk zu erklären, warum man in der letzten Session einmal dafür und dann wieder dagegen war (Abkommen mit den USA). Georges Teiler zeigte auf, was die Presse aus den Aussagen und den Meinungen der Fraktionen macht, und Felix Müri stellte fest, dass nicht der Rat bei diesem Geschäft überfordert war, sondern eher die Medien.

«Politisieren ist ein Mannschaftssport», sagte Ständerat Georges Theiler und wies auf die Gespräche im Zug von Bern nach Luzern hin. Felix Müri berichtete über das Europaparlament und zeigte auf, dass er neben dem Kanton auch die Region und die Wohngemeinde vertritt. Ihm liegt auch Familienpolitik und der Abbau von Bürokratie am Herzen. Hans Widmer erzählte von früher und wie er nun als Ehemaliger die Politik in Bern verfolgt. Louis Schelbert zeigte

auf, dass Taktik nicht nur von links, sondern auch von rechts eingesetzt wird. Er wies darauf hin, dass nicht einer allein etwas erreicht für Luzern, sondern dies nur durch das Reden miteinander und die Zusammenarbeit mit andern zum Ziel und nur so zu einem echten Gewinn für Luzern führen. Und Pius Segmüller zeigte am Beispiel Sicherheit auf, dass es durch das Miteinander der Luzerner Politiker und das Sich-Verketten mit den Entscheidungsträgern dazu gekommen ist, dass die Luzerner Polizei zu den geforderten und notwendigen Stellen gekommen ist, trotz Sparen und Entlastungspaketen.

Der Lspv konnte dieses Mal leider keine Politikerin zur Veranstaltung gewinnen, da dies auch mit sehr viel gutem Willen auf beiden Seiten, wegen anderer Engagements der wenigen Luzerner Politikerinnen nicht möglich war.



Pensionierten-Verband Luzerner Staatspersonal

Sommerausflug

Bei strahlendem und heissem Wetter fand am 1. Juli der Sommerausflug ins Wallis statt. Die rund 270 Reiselustigen fuhren mit fünf Reiscars über den Brünig und den Grimselpass nach Brig, wo in der Stadthalle Brig ein ausgezeichnetes Mittagessen bereitstand. Nach

einem kurzen Vortrag über den Walliser Tourismus und den Safranbau in Mund ging es weiter über den Nufenenpass nach Luzern. Willy Rölly, Organisator der Ausflüge, hatte wiederum alles im Griff – herzlichen Dank, es war ein wunderschöner Tag, die Fotos zeigen es.



Pensionierten-Verband Luzerner Staatspersonal

Herbstausflug

Auch der Herbstausflug nach Lenzburg/Aarburg wurde mit grosser Beteiligung der reisefreudigen Pensionierten mit ihren Partnerinnen und Partnern durchgeführt.



PVLS-Jahresprogramm 2011

- 20. Januar: Januarvortrag mit Andrea Vogel, Expeditionsleiter und Grenzgänger
- 23. März: Generalversammlung PVLS
- 30. Juni: Sommerausflug: St. Gerold, Vorarlberg
- 8. September: Herbstausflug
- 7. November: Gedenkgottesdienst für die Verstorbenen

Wanderungen gemäss separatem Programm

Profitieren mit dem Lspv

In Zusammenarbeit mit dem KAUFMÄNNISCHEN VERBAND LUZERN bieten wir unseren Mitgliedern die Kurse und Tagesseminare mit einem **Rabatt von 30 bis 50 %** an.

Auskunft und Anmeldung beim Lspv, Maihofstrasse 52, 6004 Luzern, Lspv@bluewin.ch

Tagesseminare im KV-Haus an der Frankenstrasse 4. Die mit einem * bezeichneten Seminare finden in Zug statt.

Datum	Zeit	Thema/Titel	Referent/in	Kosten
Di 1. Februar	9.00–16.45	Arbeitszeugnisse – Grundlagen	Prof. Dr. iur. Edi Class	CHF 320.–
Mo 14. Februar	18.00–21.00	Steuererklärung – (k)eine Hexerei!?	Alois Koller	CHF 60.–
Mo 21. Februar	18.00–21.30	Wie ich die Lehrabschlussprüfung erfolgreich bestehe!	Mona Ziegler	CHF 60.–
Di 22. Februar	9.00–16.45	Erfolgreich durch Mentaltraining Grundkurs	Mona Ziegler	CHF 290.–
*Do 24. Februar	9.00–16.45	Life Balance	Michael Schmidt	CHF 290.–
22./23. März	9.00–16.45	Office-Management für Profis	Susanne Mouret	CHF 580.–
Di 29. März	9.00–16.45	Führung von Lernenden – eine besondere Aufgabe	Vera Class-Bachmann	CHF 290.–
Di 5. April	9.00–16.45	Briefe, die wirken	Ignaz Wyss	CHF 350.–
Fr 8. April	9.00–16.45	Sozialversicherungen im Überblick – Kompaktseminar für die Praxis	Hanspeter Leu	CHF 290.–
*Mo 11. April	18.00–21.00	Neue Rechtschreibung	Ignaz Wyss	CHF 90.–
Di 12. April	9.00–12.00	Das Arbeitsverhältnis endet – Rechtsprobleme beginnen	Prof. Dr. iur. Edi Class	CHF 160.–
Do 12. Mai	9.00–16.45	Kompetent im Umgang mit Stress	Christian A. Bünck	CHF 290.–
Fr 13. Mai	9.00–16.45	Lehren und lernen	Gilbert Roos	CHF 290.–
Mi 25. Mai	8.30–17.00	Neues und Bewährtes im BVG – Refresher für die Berufliche Vorsorge	Dr. Bruno Ern	CHF 320.–
Di 7. Juni	9.00–16.45	Protokollführung	Ignaz Wyss	CHF 290.–
Do 16. Juni	9.00–16.45	Überzeugend argumentieren und verhandeln	Daniel L. Ambühl	CHF 290.–
*Fr 1. Juli	9.00–12.00	Datenschutz am Arbeitsplatz	Prof. Dr. iur. Edi Class	CHF 160.–

Mit 20 % Rabatt ins Luzerner Theater

Kaufen Sie Wertgutscheine beim Lspv mit 20 % Rabatt und kaufen Sie dafür Eintrittskarten für die von Ihnen gewünschten Vorstellungen. Die Wertgutscheine können Sie bei uns abholen oder wir stellen sie Ihnen per Post zu. Bitte rechtzeitig beim Lspv entsprechende Anzahl Wertgutscheine bestellen.

Lspv
Maihofstrasse 52
6004 Luzern
Lspv@bluewin.ch
Tel. 041 422 03 73

