Reisebericht Pensioniertenausflug des VSG BL

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Januar 15, 2025

Pünktlich wie jedes Jahr holt uns der „Sägesser-Bus“ an den vereinbarten Abfahrtsorten im Kanton Baselland ab. Nach der Fahrt mit dem Bus nach Biel, steigen wir bei regnerischem Wetter im Bieler-Hafen in das Personenschiff MS Rousseau, wo unsere Reise auf der Aare beginnt. Biel ist übrigens die grösste zweisprachige Stadt der Schweiz, ein Besuch der Altstadt ist sehr zu empfehlen.

Die beschauliche Fahrt mit zahlreichen Natureindrücken wird uns für knappe drei Stunden alle Tageshektik vergessen lassen und dabei soll auch der persönliche Kontakt der ehemaligen Staatsangestellten auf die Rechnung kommen. Das Schiff fuhr pünktlich nach Fahrplan um 12:10 h ab, wendete nach dem Kommando «Leinen los» in Richtung Kanaleinfahrt der Aare im Bielersee bei Brügg auf der linken Flussseite. Auf dem Gemeindegebiet von Brügg befinden sich Grabhügel aus der Hallstattzeit. Eine Brücke über die Zihl ist für das 4. Jahrhundert nachgewiesen, die das Motiv für den 1260 erstmals als Bruchga erwähnten Ortsnamen vorgab, im Laufe der Zeit aber verfiel und im Mittelalter durch eine Fähre ersetzt wurde. Wir fuhren weiter in Richtung Fahrziel, Solothurn. Naturfreunde und Wanderer bezeichnen diese Aare-Fahrt als den schönsten Schiffsausflug der Schweiz. Ein Spass für die ganze Familie. Das moderne Flussschiff gab uns auch die Gelegenheit auf dem Aussendeck alte Kontakte wieder aufzufrischen und über die sogenannten «alten Zeiten» zu reflektieren. Da ein kalter Wind blies, blieben jedoch die meisten Gäste in der «warmen Stube» wo das freundliche Schiffs-Personal uns ein feines Mittagessen servierte. Mit vielen schönen Erinnerungen an das heute

Erlebte trafen wir gegen 16:30 h in Solothurn ein, wo uns der „Sägesser-Bus“ wieder abholte und zurück in unseren Wohnkanton brachte. Es war einmal mehr ein wunderbarer Ausflugstag, auch ohne Sonnenschein und ich möchte den beiden Reisebegleitern und Organisatoren Esther und Werner Ruesch an dieser Stelle nochmals herzlich danken. Ebenso bedanke ich mich bei unserem Bus-Chauffeur Heinz Gass für das immer sehr angenehme Fahren – es war ein wahrer Genuss.

Ich hoffe, dass wir auch in Zukunft wiederum gesund und munter zusammenkommen können und dabei unser Langzeitgedächtnis ein paar Jahrzehnte zurückbringen können. In unserem Alter ist bekanntlich das Kurzzeitgedächtnis viel wichtiger. Ich persönlich schwelge gerne in Erinnerungen über längst vergangene Erlebnisse.

Der einzige negative Punkt war auch in diesem Jahr die sehr schwache Teilnahme der Pensionierten an diesem Ausflug. Gewiss werden wir alle älter und bleiben mehr zu Hause in unseren 4 Wänden. Leider sind auch wieder einige Pensionierte krank, im Spital oder bereits verstorben. Hatten wir noch vor wenigen Jahren bis zu 100 ehemalige auf unserer Tagesreise, so sind es heute leider knapp 50 (!) Meine Hoffnung deshalb, dass unsere Pensionierten und vor allem die aktiven Mitglieder des VSG, neue Mitglieder für die Wichtigkeit unseres Personalverbandes, machen werden. Gemeinsam sind wir stark. Dies gilt auch für einen Verband von Kantonsangestellten. Es ist auch eine Aufmunterung für die Organisatoren, wenn man eine grössere Interessentengruppe aktivieren kann.

Immerhin eine sehr gute und erfreuliche Nachricht: «Esther und Werner Ruesch werden im nächsten Jahr noch ein letztes Mal den Ausflug der Pensionierten organisieren «don’t change a winning team». Ich selbst freue mich heute schon darauf und werde auch sehr gerne wieder meinen Kommentar als Erinnerung dazu abgeben. Ich hoffe darauf, dass wir wiederum jemand finden werden, den Platz der Planung und Durchführung in späterer Zukunft zu besetzen. Es ist eine grosse Arbeit eine solche

Tätigkeit zu übernehmen. Wie heisst es doch so schön: «**Keinen Preis ohne Fleiss**». Ich hätte noch einen Wunsch an euch alle. Versucht doch auch pensionierte Arbeitskolleginnen und -Kollegen zu motivieren im nächsten Jahr auch dabei zu sein.

In diesem Sinne

Euer Chronist
Heinz Frech

Bericht zur 106. GV des Personalverbands Kanton Schwyz

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Januar 15, 2025

Der Vorstand des Personalverbands Kanton Schwyz lud seine Mitglieder am Dienstag, 16. April 2024, zur 106. Generalversammlung in die «Grüne Gans» im Tierpark Gold-au ein. Dieser Einladung folgten 158 Mitglieder. Als Vertreter der Regierung konnte Regierungsrat Xaver Schuler willkommen geheissen werden.

Im Jahresbericht erwähnte der Präsident, Elias Tresch, dass der Verband im vergangenen Jahr einen erfreulichen Zuwachs an Mitgliedern erfahren durfte. Leider musste auch von einem langjährigen Mitglied Abschied genommen werden, welches nach kurzer, schwerer Krankheit verstorben ist.

Der Vorstand hat sich im vergangenen Jahr zu insgesamt neun Vorstandsitzungen getroffen und dabei die Gespräche mit den Sozialpartnern vorbereitet, die Ergebnisse der durchgeführten

Mitarbeitendenbefragung 2023 besprochen und den Zwischenstand der Bauprojekte – Verwaltungs- und Sicherheitszentrum Kaltbach sowie das Polizei- und Justizzentrum Biberbrugg – diskutiert und die Vorbereitungen zum Mitgliederevent, Besuch des Höllochs im Muotathal, sowie der Generalversammlung vorgenommen.

Zu den Forderungen betreffend der Lohnrunde 2024 gab der Präsident, Elias Tresch, bekannt, dass die Regierung nicht allen Forderungen zugestimmt habe.

Anstelle der 2% der Gesamtlohnsumme für die Lohnentwicklung 2024 einzusetzen, hat die Regierung 1,5% zur Verfügung gestellt.

Die zweite Forderung betrifft den Teuerungsausgleich, welcher von der Regierung voll ausgeglichen wurde. Für den Personalverband Kanton Schwyz ist die Auszahlung eines vollen Teuerungsausgleiches sehr wichtig, damit die Kaufkraft erhalten bleibt und dies ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber seinen Mitarbeitenden ist.

Der Personalverband Kanton Schwyz bietet seinen Mitgliedern eine Rechtsberatung bei personalrechtlichen Anliegen. Im vergangenen Jahr haben sieben Mitglieder von diesem Angebot Gebrauch gemacht.

Trotz einer negativen Jahresrechnung ist der Personalverband Kanton Schwyz finanziell auf stabilen Beinen. An der Generalversammlung 2023 wurde der durch den Dachverband ZV Öffentliche Personal Schweiz eingeführten Arbeitsrechtschutzversicherung zugestimmt.

Dadurch erhöhte sich der jährliche Mit-gliederbeitrag um Fr. 9.– pro Mitglied. Aufgrund des stabilen Vereinsvermögens wurde der Antrag des Vorstands angenommen, dass der Personalverband Kanton Schwyz die Kosten für die Rechtschutzversicherung 2024 übernimmt. Bei den Wahlen wurde der Kassier, Reto Steiner, mit grossem Applaus im Amt bestätigt. Als Ersatz für die

abtretende Rechnungsrevisorin Heidi Gnos wurde Anita Schilter von den anwesenden Mitgliedern mit Applaus gewählt.

Verbandsmitglied und Schwyzer Polizei-kommandant, Bruno Suter, berichtete an-schliessend über seine Arbeit sowie die Aufgaben und die aktuellen Herausforderungen der Kantonspolizei Schwyz.

Die Verbandsmitglieder konnten interes-sante Einblicke in die Arbeit der Polizistin-nen und Polizisten im Kanton Schwyz erhalten.

Vor dem Nachtessen richtete der Regierungsrat, Xaver Schuler, das Wort an die Anwesenden und dankte ihnen für ihren täglichen Einsatz zum Wohle des Kantons Schwyz.

Digitale Überwachung am Arbeitsplatz

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Januar 15, 2025

Mit der zunehmenden Digitalisierung sowie auch dem zukünftig am Arbeitsplatz zu erwartenden Einsatz von künstlicher Intelligenz stellt sich die Frage, inwiefern Arbeitgebende ihre Arbeitnehmenden überwachen dürfen.

Ein Beispiel betreffend die Überwachung in der Verwaltung wäre, wenn die Leistung der Mitarbeitenden durch KI überwacht wird. Ein weiteres Beispiel betrifft das Arbeiten im Homeoffice. Dabei ist zu fragen, inwiefern der Arbeitgeber überprüfen darf, ob die Arbeitnehmerin die Arbeitszeiten im Homeoffice eingehalten hat.

Grundlagen

Generell ist festzuhalten, dass Arbeitgebende generell von

Gesetzes wegen (öffentliches Personalrecht und/oder OR) gegenüber den Arbeitnehmenden eine Fürsorgepflicht haben. Da dies auch den Schutz der Persönlichkeit umfasst, hat der Arbeitgebende diejenigen Eingriffe zu unterlassen, die nicht durch den Arbeitsvertrag gerechtfertigt sind.

Die Überwachung von Arbeitnehmenden im Homeoffice stellt eine Datenerhebung dar. Daher müssen Arbeitgebende die entsprechenden rechtlichen Grundlagen beachten. Dazu gehören die Datenschutzgesetze von Bund und Kantone, je nach Anstellungsverhältnis (privat- oder öffentlich-rechtlich) sowie auch z. B. das öffentliche Personalrecht in Anlehnung an Art. 328a OR.

Dort wird festgehalten, dass Arbeitgebende nur Daten ihrer Arbeitnehmenden bearbeiten rsp. erheben, auswerten und aufbewahren dürfen, die in einem Bezug zum Arbeitsverhältnis stehen (z. B. Unterlagen zur Weiterbildung, Kontodaten zur Lohnzahlung, Arztzeugnisse etc.) und zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind.

Das Datenschutzgesetz unterstreicht dabei die Zweck- und Verhältnismässigkeit sowie die Transparenz bei der Datenerhebung.

Zentral ist dabei die Vorgabe, dass im Rahmen der Datenerhebung nur Daten zu einem bestimmten Zweck gesammelt werden dürfen und dies nicht auch mit einem milderen Mittel erreicht werden könnte.

Das vorrätige Sammeln von Daten ist unzulässig. Als Beispiel kann hier für das Homeoffice die permanente Überwachung der Benutzung des Internets, des E-Mail-Verkehrs sowie des Telefons angeführt wer-den. Dies wäre gesetzeswidrig.

Transparenz bedeutet, dass Arbeitnehmende vorgängig über die Möglichkeit der Überwachungsmassnahmen informiert werden müssen.

In jüngerer Vergangenheit hat das Bundesgericht mehrmals zum Thema Überwachung der Arbeitnehmenden geurteilt.

Dienstwagen mit GPS-Überwachung (BGE 130 II 425)
Der Einsatz von GPS-Geräten in Dienstwagen ist nicht grundsätzlich verboten. Es werden allerdings hohe Anforderungen an deren Einsatz gestellt. So ist eine reine Verhaltensüberwachung des Arbeitnehmers unzulässig. Zulässig wäre hier nur eine sporadische und nachträgliche Überwachung. Dabei kommt das jeweilige Datenschutzgesetz zur Anwendung, womit die permanente Echtzeitübertragung widerrechtlich ist. Ist es einer Arbeitnehmerin erlaubt, den Dienstwagen auch zu privaten Zwecken zu verwenden, so muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass die Arbeitnehmerin das GPS abstellen kann, sobald sie den Wagen zu privaten Zwecken verwendet.

Verwendung eines Überwachungsprogramms (BGE 139 II 7)
Unter dem Verdacht der dienstfremden Verwendung eines dem Arbeitnehmenden zur Verfügung gestellten Gerätes hatte eine Firma dies mit einem heimlich installierten Überwachungsprogramm beweisen wollen. Die Überwachung wurde für rechtswidrig und die daraus gewonnenen Beweise für unzulässig erklärt. Ebenfalls würde somit eine darauf basierende Entlassung ungültig sein. Dieses Urteil wurde mit Verweis auf das Arbeitsgesetz Art. 6 (Schutz der Integrität des Arbeitnehmenden) begründet, denn das Überwachungsprogramme sammelte heimlich und umfassend Daten, womit die Integrität des Arbeitnehmenden verletzt wurde.

Verstoss gegen Online-Sicherheitsrichtlinien (BGE 143 II 443)
Die Sicherheitssoftware der SBB betreffend das Surfen im Web (Antivirus, Maleware etc.) hatte den wiederholten Besuch von pornografischen Seiten durch einen Arbeitnehmer registriert. Der Besuch solcher Websites ist gemäss interner Regelung der SBB verboten. Vor dem Besuch einer solchen Website erschien so dem Arbeitnehmer auch jeweils ein Fenster, das diesen auf das Verbot hinwies. Es folgte eine fristlose Entlassung. Die Analyse des Internetverkehrs erfolgte weder unter Zustimmung

des Arbeitnehmers noch der Geschäftsleitung. Obwohl dies nicht in jeder Hinsicht korrekt war, stützte das Bundesgericht die fristlose Kündigung. Als Begründung wurde eine Interessenabwägung ins Feld geführt, denn die SBB als öffentliche Unternehmung haben einen tadellosen Ruf aufrechtzuerhalten. Im Weiteren wurde der fehlbare Arbeitnehmer jeweils explizit auf das Verstossen gegen interne Richtlinien mittels Pop-up-Fenster aufmerksam gemacht.

Polizeiliche Videoüberwachung in Räumlichkeiten des Unternehmens (BGE 145 IV 42)
Die Zulässigkeit polizeilicher Überwachungsmassnahmen richtet sich nach der Strafprozessordnung. Solche sind nur zulässig, wenn es der Aufklärung einer Straftat dient, von der Staatsanwaltschaft angeordnet und vom Zwangsmassnahmengericht genehmigt wurde. In diesem Fall ist zu unterstreichen, dass die Überwachung aufgrund eines Diebstahls erfolgte, was grundsätzlich zulässig ist. Allerdings hatte die Polizei keine Genehmigung des Zwangsmassnahmengerichts, was die aus der Überwachung gewonnenen Erkenntnisse absolut unverwertbar macht.

SCHWEIZER LOHNSTRUKTUR 2022

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Januar 15, 2025
Der durchschnittliche Monatslohn (privat und öffentlicher Sektor) betrug in der Schweiz im Jahr 2022 brutto CHF 6788. Markante Unterschiede sind je nach Wirtschaftszweig und Profil des Arbeitnehmenden auszumachen. Ein Drittel der Arbeitnehmenden erhielten Boni, während fast jeder achte (12,1%) zu einem Tieflohn angestellt war.

Der durchschnittliche monatliche Bruttolohn von CHF 6788 wurde

für eine Vollzeitstelle bezahlt. Bei den tiefsten Löhnen verdienen 10% der Arbeitneh-menden weniger als CHF 4487 für eine Vollzeitstelle, wohingegen den 10% der Arbeitnehmenden mit den höchsten Löhnen über CHF 12 178 bezahlt wurde.

Lohnschere bleibt gleich

Der Gesamtabstand zwischen den tiefsten und höchsten Löhnen hat sich zwischen 2008 und 2022 gesamtwirtschaftlich (privat und öffentlicher Sektor) minimal verringert. Dabei sind die Löhne der 10% der am besten Verdienenden am meisten gestiegen (13,5%), die der 10% am schlechtesten bezahlten um 14,3% und die der Mittelschicht um 11,5%.

Branche definiert Lohnniveau

Am oberen Ende der Lohnschere finden sich Branchen wie Informationstechnologie (CHF 9412), Pharmaindustrie (10 296), Banken (CHF 10 491) und die Tabakindustrie (CHF 13 299). Rund um den Durchschnitts lohn finden sich Branchen wie das Bau-gewerbe (CHF 6410), die Luftfahrt (CHF 6980), die Maschinenindustrie (CHF 7245) und der Grosshandel (CHF 7414).

Am unteren Ende reihen sich unter anderem ein: Detailhandel (CHF 5095), Gast-gewerbe (CHF 4601), Beherbergung (CHF 4572) und persönliche Dienstleistungen (CHF 4384).

Mehr als eine halbe Million Arbeitnehmende, das sind 10,5% aller Arbeitnehmenden, waren 2022 in solchen Tieflohnstellen beschäftigt. Diese Zahl ist seit Jahren konstant.

Ausbildung und Verantwortung differenzieren Lohn weiter aus Arbeitnehmende mit einem universitären Abschluss wurden pro Monat für eine Voll-zeitstelle brutto CHF 10 210 entlöhnt. Ein Fachhochschulabschluss resultierte in CHF 9000 und eine EFZ in CHF 6190 Lohn. Dabei war aber schlussendlich die Stellung innerhalb der Firma noch weiter entscheidend für den effektiven Lohn.

So erhielt eine Hochschulabgängerin in verantwortungsvoller Position CHF 13 883 wohingegen ein solcher ohne Verantwortung mit CHF 8481 entlöhnt wurde. Mit einem EFZ konnte zwischen CHF 8106 und 5970 verdient werden je nach Verantwortung.

Die Daten zeigen auch, dass Führungs-kräfte ohne Schweizer Pass (CHF 12 791) mehr verdienten als Schweizer Führungs-kräfte (CHF 10 476).

In Anstellungen ohne Führungsverantwortung erhielten Schweizer Arbeitnehmende (CHF 6496) mehr als Arbeitnehmende ohne Schweizer Pass (CHF 5300).

Geschlechterspezifischer Lohnunter- schied

Der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern verringert sich langsam. So lag er im Jahr 2022 bei 9,5% gegenüber 10,8% im Jahr 2020 und 11,5% im Jahr 2018. Die-se Unterschiede lassen sich teilweise durch unterschiedliche berufliche Anforderungen erklären, die für die Ausübung einer Stelle gefordert werden.

Auf der anderen Seite widerspiegeln sie die unterschiedliche Integration der Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. So erhielten Frauen in Führungspositionen CHF 9565, Männer aber CHF 11 212. Dies entspricht einem Unterschied von 14,7%. Am anderen Ende der Lohnschere war dies weniger ausgeprägt mit 5,7% weniger Lohn für die Frauen.

Stellen mit weniger als CHF 4500 (sogenannten Tieflohnstellen) waren zu 62,1% durch Frauen besetzt, wohingegen Stellen mit einem Lohn von über CHF 16 000 zu 75,4% durch Männer besetzt waren.

13. Monatslohn und Boni

Die grosse Mehrheit (76,2%) der Arbeit-nehmenden erhielt einen 13. Monatslohn. Im Jahr 2022 zahlten lediglich 27,6% der Firmen gar keinen 13. Monatslohn.

Obwohl weniger Arbeitnehmende Boni erhielten (33,6%), stieg

deren Wert auf durch-schnittlich CHF 11 670.

Die Höhe der Boni variiert je nach Branche und Verantwortung. So erhielten das obere Kader in der öffentlichen Verwaltung CHF 4792, im Detailhandel CHF 22 111, in der Maschinenindustrie CHF 47 097, im Grosshandel CHF 96 416, bei den Banken CHF 146 100 und in der Tabakindustrie CHF 293 830. Personen ohne Führungsverantwortung erhielten durchschnittlich CHF 4870 Boni.

Regionale Lohnunterschiede

Ein weiterer Faktor betreffend die Lohn-unterschiede ist der Arbeitsort. In den Regionen Zürich, Genfersee und Nordwest-schweiz erhalten die oberen Kader am meisten Lohn (ca. CHF 11 000). Das Tessin hat hier mit CHF 8755 das Nachsehen. Diese Unterschiede lassen sich teilweise mit der räumlichen Konzentration der Wirtschaftszweige (z. B. Banken, Tabak, Pharma) erklären.

Quelle: Bundesamt für Statistik (Link zum Bericht via QR-Code).

Umsetzung der neuen Personalverordnung für Zürcher Fachhochschulen schafft Unruhe –fh-zh liess ein Rechtsgutachten

erstellen.

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Januar 15, 2025

Im Kanton Zürich brodelt es an den drei öffentlich-rechtlichen Fachhochschulen ZHAW (Zürcher Hochschule der angewandten Wissenschaften), ZHdK (Zürcher Hoch-schule der Künste) und PHZH (Pädagogische Hochschule Zürich).

Ursache ist eine neue Personalverordnung für das Lehr- und Forschungspersonal dieser Fachhochschulen. Der Kickoff zur Revision der Personalverordnung für die Fachhochschulen erfolgte im März 2012.

Dann folgte ein 10 Jahre dauerndes Ringen um Revisionspunkte. Ein besonders delikater Diskussionspunkt war die Schaffung von neuen Personalkategorien.

Anstelle der bisherigen Kategorien der Dozierenden, Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Mitarbeitenden treten neu die Kategorie der Professorinnen und Professoren und die des Lehr- und Forschungs-personals. Die Personalkategorie «Lehr- und Forschungspersonal» wurde in drei Levels aufgeteilt.

Zehn Jahre nach dem Kickoff – im Juni 2022 – beschloss der Regierungsrat des Kantons Zürich die heute vorliegende Fassung der neuen Personalverordnung für die Fachhochschulen. Die Inkraftsetzung legte er auf den 1. August 2024 fest.

Damit gab er den Fachhochschulen zwei Jahre Zeit, die Angestellten in die neuen Personalkategorien zu überführen. Falls Verschlechterungen entstehen würden, müssten die Fachhochschulen einen Sozialplan erstellen. Das Revisionsprojekt stand zudem unter der Vorgabe der Kostenneutralität.

Es zeichnete sich ab, dass in den Fachhochschulen die

Überführung in die drei Levels zur Herausforderung wurde. Mangelnde Transparenz und fehlende Fachkompetenz der zuständigen Stellen in den Hochschulen belasten nun die Umsetzung des anspruchsvollen Projekts. So erliess beispielsweise die Pädagogische Hochschule Weisungen mit vielen rechtlichen Mängeln und dem Ziel, die Mehrheit der Dozierenden in eine tiefere Lohnklasse zu versetzen.

Zudem versuchen alle drei Hochschulen mit einem Lohnstufen-Trick, den Sozialplan zu umgehen, indem sie den Mitarbeitenden den bisherigen Lohnbetrag garantieren. Das erweckt auf den ersten Blick den Eindruck von Fairness.

Bei genauerem Hinschauen erkennt man aber, dass bisherige Einstufungsfehler bei-behalten werden und jenen Mitarbeitenden, die in eine höhere Lohnklasse eingereiht werden, eine Lohnstufensenkung erfahren, um den bisherigen Lohn zu erhalten.

Mitarbeitende, denen eine Lohnklasse weggenommen wird, wird zur Beibehaltung des Lohnes die Lohnstufe erhöht. Ihnen wird aber die individuelle Lohnentwicklung über 5 bis 6 Jahre verweigert. Die PHZH begünstigt zudem einseitig Führungsfunktionen.

Die Empörung unter den Mitarbeitenden über das Umsetzungsprozedere der Hochschulen ist gross.

Der Verband der Mitarbeitenden der Fachhochschulen im Kanton Zürich (fh-zh) hat darum von Dr. Michael Merker und MLaw Nadine Seiler ein Rechtsgutachten über die Umsetzung der neuen Personalverordnung an den Fachhochschulen erstellen lassen.

Das Rechtsgutachten untersuchte beispielhaft die beiden Weisungen der Pädagogischen Hochschule Zürich, welche zur Umsetzung der neuen Personalverordnung erlassen wurden.

Das sorgfältig erarbeitete Rechtsgutachten liegt seit Mitte März 2024 vor. Die vom fh-zh gestellten Fragen sind objektiv,

ausführlich, klar und verständlich beantwortet worden.

Es zeigt auf, dass die Weisungen der PHZH viele rechtliche Mängel aufweisen und mehrfach gegen die übergeordnete neue Personalverordnung für die Fachhochschulen verstossen.

Das Rechtsgutachten kritisiert insbesondere auch das Vorgehen der Hochschulen mit den Lohnstufen zur Umgehung eines Sozialplans.

Der fh-zh hat das Rechtsgutachten allen Verbandsmitgliedern, zahlreichen politischen Gremien, wie Regierungsrat, Kantonsrat, Fachhochschulrat, Hochschulamt des Kantons Zürich, ZHAW, ZHdK, PHZH und einigen Medien zugestellt.

In einem Begleitschreiben weist der fh-zh auf wichtige Mängel in der Umsetzung der neuen Personalverordnung hin und kündigt an, dass der fh-zh eine Aufsichtsbeschwerde beim Regierungsrat einreichen würde, wenn die zuständigen Institutionen und Aufsichtsinstanzen nicht von sich aus aktiv werden und Korrekturen einleiten.

Aktuell wartet der fh-zh die Reaktionen auf das Rechtsgutachten ab.

Im Namen des Vorstandes des fh-zh

Protokoll der Generalversammlung vom Donnerstag, 1. Juni 2023, 18

Uhr, Betagtenzentrum Eichhof, Haus Rubin, Steinhofstrasse 13, 6005 Luzern

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Januar 15, 2025

Anwesend:

Mitglieder: 31 Aktivmitglieder, 28 Passivmitglieder (inkl. Vorstand und Vertrauens-leute) und 8 Gäste, gemäss separater Präsenzliste.

Bericht / Beschluss

Der Präsident begrüsst alle Anwesenden zur Teilnahme an der 107. Generalversammlung. Erstmals seit langem kann heute über einen Antrag abgestimmt werden. Stimmberechtigt sind die Aktivmitglieder, die Passivmitglieder haben kein Stimmrecht.

Speziell begrüsst Peter Hofstetter die folgenden Gäste:

- Stadtpräsident Beat Züsli
- Gabriela Ammann, Co-Leiterin Dienstabteilung Personal
- Ehrenpräsident Toni Merz
- André Hobi, Präsident Pensioniertenverein der Stadt Luzern (PVSL)
- Roland Kunz, Präsident Personalverband ewl
- Serge Karrer, Präsident Luzerner Staatspersonalverband (LSPV)
- Urs Stauffer und Dr. Michael Merker, Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Es haben sich wie üblich zahlreiche Mitglieder zur heutigen GV entschuldigt, darunter der Ehrenpräsident Daniel Burri und die beiden Ehrenmitglieder Robert Bühler und André Zumthurm.

Traktanden

Einige administrative Angaben:

- Die Generalversammlung wird gemäss Statuten vom 12. Juni 1995 durchgeführt.
- Gemäss Art. 12 findet die GV in der Regel in der ersten Jahreshälfte statt. Die Bekanntgabe der GV muss zwei Monate im Voraus erfolgen – dies wurde im Februar 2023 im ZV-Info publiziert.
- Die Einladung muss einen Monat im Voraus erfolgen. Dies war am 11. April 2023 erfolgt.
- Über nicht traktandierte Geschäfte kann nicht Beschluss gefasst werden.
- Gemäss Art. 18 finden Wahlen und Abstimmungen durch einfaches Handmehrstatt. Anträge seitens der Mitglieder sind keine eingegangen.
- Die diesjährige Generalversammlung wird nach der Traktandenliste gemäss Einladung durchgeführt. Es sind heute 31 Aktivmitglieder und 28 Passivmitglieder anwesend.

Stimmenzähler sind Franz Iten und Beat Barmettler.

Das Protokoll wird durch Judith Isenegger Niederberger erstellt.

Traktandenliste:

1. Protokoll der Generalversammlung vom 2.Juni 2022
2. Jahresbericht des Vorstandes
3. Kassa- und Revisorenbericht
4. Beitritt zur Arbeitsrechtsschutzversicherung oder Austritt aus dem Zentralverband
5. Budget 2023
6. Wahlen Rechnungsrevisor und Vertrauensleute
7. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten
8. Verschiedenes
9. **Protokoll der Generalversammlung vom 2. Juni 2022**
   Das Protokoll der letzten GV wurde von Peter Meier verfasst und ist im ZV Info sowie im Intranet publiziert worden. Der Präsident verzichtet darauf, das Protokoll

nochmals vorzulesen, und fragt, ob jemand dazu noch Fragen, Bemerkungen oder Korrekturen habe. Es erfolgt keine Wort-meldung. Das Protokoll wird einstimmig genehmigt und verdankt.

10. **Jahresbericht des Vorstandes**
    Präsident Peter Hofstetter zitiert das Wichtigste aus dem Jahresbericht 2022. Dieser wird im ZV Info Nr. 7/8 vom August 2023 und auch im Intranet der Stadt Luzern publiziert. Der Jahresbericht wird einstimmig genehmigt.
11. **Kassa- und Revisorenbericht**
    Den Kassenbericht präsentiert der Kassier Jörg Moser. Die Jahresrechnung 2022 schliesst bei Aufwendungen von Fr. 22 715.12 und Erträgen von Fr. 24 460.00 mit einem Mehrertrag von Fr. 1744.88 ab. Das Eigenkapital vermehrt sich damit per Ende 2022 auf Fr. 38 463.64. Die Rechnung 2022 wurde von den bei-den Revisoren Katja Coray und erstmals von Felix Baumann geprüft und gemäss Statuten für richtig befunden. Felix Bau-mann liest den Revisorenbericht vor. Er lobt die Arbeit des Kassiers Jörg Moser. Auf Antrag der Rechnungsrevisoren wird die Rechnung von der Generalversammlung einstimmig genehmigt und verdankt. Herzlichen Dank für den Revisorenbericht an Katja Coray und Felix Baumann.
12. **Beitritt zur Arbeitsrechtsschutzversicherung oder Austritt aus dem Zentral-verband Öffentliches Personal Schweiz**
    Mit der Einladung zur heutigen Generalversammlung hat der Vorstand ein Erläuterungs-papier zu diesem Traktandum verschickt.

Die Delegierten des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz haben an der Delegiertenversammlung vom 12. Mai 2022 beschlossen, dass alle angeschlossenen Verbände ab dem 1. Januar 2023 über den Zentralverband eine Arbeitsrechtsschutzversicherung für ihre Mitglieder abschliessen müssen.

Ist ein angeschlossener Verband nicht bereit, eine Arbeitsrechtsschutzversicherung abzuschliessen, hat dieser den Austritt zu erklären. Der Stadtpersonalverband kann zwischen den zwei Versicherungsmodellen wählen:

1. Prozesskostenversicherung
   - Übernahme der Kosten ab Einleitung des Prozesses
2. Vollkostenversicherung
   - zusätzlich noch die vorprozessualen Kosten (rechtliche Beratung durch den An-walt)

Die Gebühr für die Prozesskostenversicherung beträgt Fr. 9.–, was eine Erhöhung des SPVL-Mitgliederbeitrages auf Fr. 50.– bedeutet, die Gebühren für die Vollkosten-versicherung betragen Fr. 17.50, der SPVL-Mitgliederbeitrag würde in diesem Fall neu Fr. 60.– betragen.

Gemäss unseren Statuten muss darüber an der Generalversammlung abgestimmt werden. Josef Zimmermann erklärt einige Vorteile des ZV und Miriam Emmenegger orientiert über die Unterschiede der beiden möglichen Versicherungen. Es folgen an-schliessend Wortmeldungen von:

Beat Barmettler
Beat Barmettler fühlt sich etwas vor den Kopf gestossen. Der Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz lässt keinen Spielraum. Entweder entscheiden wir uns für den Abschluss einer Arbeitsrechtsschutzversicherung, oder wir müssen den Austritt aus dem Zentralverband erklären. Aus seinen Erfahrungen werden in der Stadt Luzern arbeitsrechtliche Probleme durch Gespräche geklärt. Zudem setzt sich der Stadtpersonalverband für die Probleme des Personals ein.

Dr. Michael Merker, Sekretariat ZV
Vor über zwei Jahren erschien im Info-Blatt des ZV ein Artikel zu diesem Thema. Alle angeschlossenen Verbände wurden vor-gängig informiert. Hintergrund dieser

Arbeitsrechtsschutzversicherung war einerseits die Rückmeldung der AXA, dass das Kollektiv für die Versicherung nicht mehr tragbar sei, andererseits Anfragen von Ver-bänden, welche den Bedarf einer solchen Versicherung anmeldeten.

Bis heute haben sich alle Verbände ausser dem SPVL einer dieser Versicherungslösung angeschlossen. Die Mitgliederzahlen in einigen Verbänden sind seither zum Teil gestiegen und der ZV konnte zwei neue Verbände dazugewinnen.

Urs Stauffer, Präsident ZV und Präsident des Stadtpersonalverbandes Biel
Als Präsident des Stadtpersonalverbandes Biel führt er aus, dass in Biel bis vor wenigen Jahren alle Probleme des Personals intern gelöst werden konnten. Nun sind die Fronten härter geworden und die politischen Ansichten unterschiedlicher, weshalb es jährlich 4 bis 5 vorprozessuale Rechtsfälle gibt.

Seiner Meinung nach gehört eine Rechtsschutzversicherung in die Grundausrüstung eines Personalverbandes.

Nach diesen Wortmeldungen kommt es zur Abstimmung. Der Präsident Peter Hofstetter stellt die folgenden Fragen:

Frage 1
Möchte der Stadtpersonalverband Luzern Mitglied des Zentralverbandes bleiben und sich für eines der beiden Versicherungs-modelle entscheiden?

26 Ja-Stimmen

3 Nein-Stimmen

2 Enthaltungen

Frage 2
Wer stimmt der Vollkostenversicherung zu?

19 Stimmen

Wer stimmt der Prozesskostenversicherung zu?

6 Stimmen

Gibt es Enthaltungen?

6 Enthaltungen

Der Präsident bedankt sich für das klare Resultat. Nun muss noch über die Erhöhung des Beitrages abgestimmt werden. Diese Erhöhung gilt ab 2024.

Mitgliederbeitrag Aktive:
Wer spricht sich für die Erhöhung des Mitgliederbeitrages von Fr. 40.– auf Fr. 60.– aus?

23 Ja-Stimmen

6 Personen enthalten sich der Stimme.

Mitgliederbeitrag Passive:
Der Passivbeitrag bleibt bei Fr. 20.–. Auch darüber wird abgestimmt und es herrscht Einstimmigkeit.

5. **Budget 2023**
   Jörg Moser orientiert über das Budget 2023. Es sind Einnahmen von Fr. 23 000.– und Ausgaben von Fr. 24 900.– geplant. Daraus resultiert ein budgetierter Mehraufwand von Fr. 1900.–. Über das Budget muss gemäss Statuten nicht abgestimmt werden.
6. **Wahlen Rechnungsrevisor und Vertrauensleute**
   Rechnungsrevisor
   Katja Coray als Revisorin ist bereits für weitere drei Jahre gewählt. Als Ersatz für Theo Lamberts wird Felix Baumann, Fachmann Finanz- und Rechnungswesen, einstimmt als neuer Revisor gewählt. Herzlichen Dank für seine Bereitschaft, dieses Amt zu übernehmen.

Wahl Vertrauensleute
Vizepräsident Josef Zimmermann zeigt eine Liste mit den

aktuellen Vertrauensleuten mit ihren zugewiesenen Dienstabteilungen. Er bedankt sich bei den Vertrauensleuten für ihre Arbeit und Unterstützung.

Er gibt den Rücktritt von Patricia Campanella, Soziale Dienste, als Vertrauensperson bekannt. Für ihre langjährige Arbeit wird ihr ein herzliches Dankschön ausgesprochen und sie erhält ein kleines Geschenk.

7. **Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten**
   Es sind keine Anträge zuhanden des Vor-standes eingegangen.
8. **Verschiedenes**
   Grusswort des Stadtpräsidenten Beat Züsli

Beat Züsli dankt für die Einladung zur Generalversammlung. Gespannt hat er die Diskussionen um die Arbeitsrechtsschutz-versicherung verfolgt. Er führt aus, dass er den Verband sehr schätzt.

Mit einem Blick zurück erwähnt er die vielen Veränderungen, welche Corona gebracht hat: Work Smart, mobiles flexibles Arbeiten, Homeoffice. Ganz viele neue Möglichkeiten, mit welchen sich der Arbeitsalltag selbstbestimmter gestalten lässt. Der Stadtpersonalverband hat die DU-Kultur angestossen, was vom Stadtrat sehr positiv aufgenommen, schnell beschlossen und umgesetzt wurde. Am Personalfest im September 2022 hat der Stadtrat darüber informiert. Zum Schluss wünscht er dem Stadtpersonalverband viele neue und junge Mitglieder.

Urs Stauffer
Urs Stauffer bedankt sich für die Einladung zur Generalversammlung und zur Möglichkeit, sich zum Thema Rechtschutzversicherung äussern zu können. Er informiert über die Vorteile der Mitgliedschaft beim Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz. Der Zentralverband funktioniert als Dach-organisation, ist zu 100% ein Milizsystem, hat keine politische Agenda, sondern fokussiert sich bei seiner Arbeit

zugunsten von kommunalen und kantonalen Verwaltungen. Im Moment wird ein Muster-Personalreglement erstellt und die aktuellen Lohnempfehlungen werden publiziert.

Zweimal jährlich treffen sich viele Arbeitnehmerorganisationen und Gewerkschaften zur Ebenrainkonferenz. Der ZV ist Gründungsmitglied dieser Konferenz. Ebenfalls ist der ZV Mitglieder einer parlamentarischen Gruppe, welche den Aus-tausch mit National- und Ständeräten fördert. Urs Stauffer bedankt sich für den Beitritt zur Arbeitsrechtsschutzversicherung und somit auch zum Verbleib im Zentral-verband Öffentliches Personal Schweiz.

Mit dem Dank an alle Mitglieder, an die Gäste und an das Team vom Betagtenzentrum Eichhof wird der offizielle Teil der Generalversammlung um 19.35 Uhr durch den Präsidenten geschlossen.

Peter Hofstetter wünscht allen zum an-schliessenden Nachtessen «en Guete» und angeregte Gespräche.

Luzern, 26. Juni 2023

---

40. Pensioniertenausflug vom 13. September 2023: Zu Besuch bei den «Wetterschmöckern»

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Januar 15, 2025

Vielleicht lag es am Datum (ein Drei-zehnter!), dass unsere Pensioniertenschar dieses Jahr auf dem Jahresausflug vom Wetterglück nicht gerade verwöhnt wurde. Beim Start im

Baselbiet zeigte sich der Himmel zwar noch recht verheissungsvoll; je mehr sich unser Reisebus aber in gut zweistündiger Fahrt dem Reiseziel Muotathal näherte, desto düsterer wurde der Himmel.

Und bei der Ankunft beim Gasthof Schönenboden im hintersten Chrachen des Muotathals regnete es in Strömen. Unser Carchauffeur manövrierte den Bus netter-weise so nahe zum Restauranteingang, dass man den Schirm nicht aufzuspannen brauchte.

Die gut 40 Pensionierten des VSG BL, es waren auch schon mehr, liessen sich aber die gute Laune nicht verderben. Beim Apéro ergab sich die willkommene Gelegenheit, alte Bekanntschaften aufzufrischen, und das danach aufgetragene Mittagessen liess keine Wünsche offen: Suppe und Salat, Kalbs- und Schweins-braten mit Kartoffelstock und Gemüse und als Krönung eine Muotathaler Rahm-kirschtorte. Das Sahnehäubchen zum Dessert bildete ein vorbeiziehender kleiner Alpabzug, der von den Unterländern eifrig fotografiert wurde.

Nach dem Essen folgte der zweite Höhe-punkt des Tages in Gestalt eines echten Muotathaler Wetterschmöckers: Roman Ulrich referierte auf witzige und selbstironische Art über das Handwerk der bekannten Muotathaler Wetterfrosch-Gilde.

Die Innerschwyzer Hobbymeteorologen tragen zweimal jährlich ihre mit viel Humor verbundenen Wettervorhersagen an den öffentlichen Vereinsversammlungen des Meteorologischen Vereins Innerschwyz vor.

Die landwirtschaftlich orientierten Wetterschmöcker lassen ihre Naturbeobachtungen an Ameisen, Mäusen, Tannzapfen usw. in ihre Wetterprognosen einfliessen. Das genaue Rezept bleibt natürlich geheim. Derjenige Wetterschmöcker, dessen Prognosen am treffsichersten waren, erhält jeweils bei der nächsten Vereins-versammlung eine Holzskulptur als Wanderpreis.

Die Frage, ob Wetterprophet Roman Ulrich für unseren

Pensioniertenausflug schönes oder schlechtes Wetter voraus gesagt hatte, blieb übrigens unbeantwortet. Schalkhaft meinte er nur: «Unsere Treffsicherheit liegt bei 100 Prozent. Einfach mit dem genauen Datum haben wir noch etwas Mühe.» Auf jeden Fall regnete es immer noch, als wir nach 15 Uhr wieder den Car bestiegen. Auf abwechslungsreicher Fahrt ging‘s mehrheitlich abseits der Autobahn über Bremgarten und dann via Bözbergtunnel wieder zurück ins Baselbiet.

Ein herzliches Dankeschön an Esther und Werner Ruesch, die den Ausflug wiederum mustergültig vorbereitet und durchgeführt haben und die sich erfreulicherweise bereit erklärten, den Job auch im kommenden Jahr nochmals zu übernehmen. Bitte Ter-min jetzt schon in der Agenda eintragen: Mittwoch, 11. September 2024.

Jahresbericht 2022/2023 des Vorstandes

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Januar 15, 2025

1. Einleitung/Rückblick/Allgemeines

Vor einem Jahr konnte unsere Generalversammlung Gottseidank wieder physisch abgehalten wer-den, nachdem sich die Corona-Situation stark verbessert hatte. Die bewährte Vorstandscrew unter der Leitung des Präsidenten Peter Hofstetter stellte sich für eine weitere Amtsperiode von drei Jahren zur Verfügung und wurde von der Versammlung einstimmig wiedergewählt, so auch die verschiedenen Vertrauensleute der städtischen Direktionen und Dienstabteilungen. Das Protokoll dieser GV wurde wie üblich im ZV-Info 09/22 wie auch im Intranet publiziert. An dieser Stelle darf ich als Präsident

meinen aktiven Vorstandskolleginnen und -Kollegen sowie den Vertrauensleuten für ihren grossen Einsatz zugunsten unseres Verbandes und unserer Mitglieder einmal mehr einen grossen Dank aussprechen.

Mit unserem Jahresendbrief Dezember 2022 haben wir über die wichtigsten Verbandsgeschäfte im Jahr 2022 orientiert. Traditionsgemäss war der Herbst geprägt von intensiven Verhandlungen bezüglich Löhne für 2023. Der Vorstand traf sich im Berichtsjahr zu insgesamt zehn Vorstandssitzungen sowie im Februar 2023 zu einer Zusammenkunft mit den Vertrauensleuten. An insgesamt vier Sitzungen mit der ständerätlichen Delegation aus Finanzdirektion und Abteilung Personal wurden wir umfassend über wichtige Personal- und Finanzthemen in der Stadt Luzern orientiert und handelten dabei auch die jeweiligen Lohnanpassungen aus. Hierbei besonders zu erwähnen sind auch zwei eingereichte Anträge unsererseits, welchen erfreulicherweise seitens des Stadtrates zugestimmt wurde, nämlich Revision von Art. 21 der Personalverordnung (Urlaub für Leiterkurse/Lagerleitung von Jugend und Musik, nebst Jugend und Sport) sowie die unkomplizierte Umsetzung bezüglich DU-Kultur in der Stadtverwaltung Luzern.

Der überarbeitete Gesamtarbeitsvertrag mit den ewl AG konnte verabschiedet werden, er ist per 1. Januar 2023 in Kraft getreten (der SPVL ist Teil der Sozialpartner). Zum allgemeinen Erfa-Austausch beteiligten wir uns mit einer Zweierdelegation auch an einem interessanten Treffen im Oktober 2022 mit verschiedenen Personalverbänden der Zentralschweiz aus rund zehn Kantonen und Gemeinden.

2. Verhandlungsdelegationen Stadt, ewl AG und Viva Luzern AG

Wie gesagt waren die intensiven und anspruchsvollen Lohnverhandlungen im Herbst 2022 geprägt von steigender Teuerung und steigenden Krankenkassenprämien. Der ZV Öffentliches Personal Schweiz empfahl seinen Mitgliedern mit einer markanten generellen sowie individuellen Erhöhung an den Start zu gehen. Unserem Verband war es in diesem Jahr wichtig, zur

allgemeinen Kaufkraft-Sicherung bei allen drei Verhandlungspartnern und Arbeitgeberinnen Stadt Luzern, ewl AG und Viva Luzern AG für eine möglichst hohe generelle Lohnanpassung für sämtliche Mitarbeitende zu plädieren. Uns ist klar, dass dadurch für individuelle Anpassungen und Förderung vor allem der jüngeren Mitarbeitenden kein grosser Spielraum mehr bestand. Es ist jedoch für uns als Personalverband nicht immer einfach, eine Lösung mit der Stadt auszuhandeln, welche für alle Beteiligten stimmt.

Schlussendlich resultierten aus den Verhandlungen folgende Resultate 2023: Stadt Luzern 2 Prozent generelle und 0,5 Prozent individuelle Lohnerhöhungen; ewl AG total ebenfalls 2,5 Prozent Erhöhung (generelle Erhöhung von zwei Lohnstufen bei kleineren und mittleren Einkommen, Rest individuell) und Viva Luzern AG 2 Prozent generelle und 0,25 Prozent individuelle Lohnanpassungen.

3. Pensionskasse der Stadt Luzern

Das Jahr 2022 war für die Pensionskasse sehr herausfordernd. Infolge des Angriffskrieges von Russland auf die Ukraine sind viele Anlagekategorien an den Finanzmärkten eingebrochen. Die Vermögensanlagen der PKSL sind per Ende Jahr mit einer negativen Performance von minus 7,9 Prozent noch relativ glimpflich davongekommen. Der Deckungsgrad ist von 118,4 Prozent auf 108,5 Prozentpunkte gesunken.

Sehr positiv zu werten gilt im Jahr 2022 der Abschluss der umfassenden Totalrevision der Reglemente sowie die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie der PKSL. Im Vorsorgebereich konnte per 1. Januar 2023 die Senkung des Umwandlungssatzes auf 5,0 Prozent mit für das Personal grosszügigen Abfederungsmassnahmen umgesetzt werden. Die Altersguthaben der Mitarbeitenden wurden im Jahr 2022 mit hohen 2,75 Prozent verzinst.

Der Stadtpersonalverband ist in der Pensionskommission mit Peter Hofstetter (SPVL-Präsident), Josef Zimmermann (SPVL-

Vizepräsident, Mitglied im Führungsausschuss der PKSL), Miriam Emmenegger (SPVL-Vorstands-Mitglied) und Beat Barmettler (SPVL-Mitglied, Mitglied im Anlageausschuss der PKSL) vertreten.

Die diesjährige Mitgliederversammlung der PK Stadt Luzern findet am 20. Juni 2023 bei der ewl energie wasser luzern AG an der Industriestrasse 6 statt.

4. Vergünstigungen, Vereinbarungen mit SPVL

Es besteht für unsere Mitglieder nach wie vor die Möglichkeit, von verschiedenen Vergünstigungen und Rabatte bei diversen Institutionen wie Krankenkassen, Versicherungen, Banken, EDV-Lieferanten, Anbieter elektronischer Produkte, Internetanschluss ewl AG sowie auch Flottenrabatt-Möglichkeiten via ZV (Mercedes, Smart, Opel, BMW, Mini und Ford) zu profitieren. Die komplette und stets aktuelle Liste der Vergünstigungen ist im Intranet unter Arbeitsplatz/Angebote/Piazza/Stadtpersonalverband abrufbar.

Eine Intervention der CSS-Krankenkasse via Luzerner Staatspersonalverband im August 2022 betreffend Rabatte auf Zusatzversicherungen sorgte für einige Verwirrung und diverse Telefone zur Klärung der Sachlage. Hierbei sei deshalb nochmals klar erwähnt: Der SPVL hat einen eigenen Kollektivvertrag mit der CSS und zwar seit mehreren Jahren.

5. Mitgliederstatistik per 31. Mai 2023

	2022	2023
Aktive	476	493
Passive	225	228
Total	701	721
Davon		
Ehrenpräsidenten	2	2
Ehrenmitglieder	3	3
Vorstand	8	8
Vertrauenspersonen	19	22

6. Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Wie bereits im letztjährigen Jahresbericht angetönt, hat die Generalversammlung 2022 des Zentralverbandes beschlossen, dass alle angeschlossenen Verbände ab dem 1. Januar 2023 über den

ZV eine Arbeitsrechtsschutzversicherung für ihre Verbandsmitglieder abschliessen müssen, was offenbar einem grossen Bedürfnis der Mehrheit seiner Verbände entspricht. Gemäss unseren Statuten ist die Generalversammlung als oberstes Organ zuständig für die Beschlussfassung über den Anschluss

eines Berufsverbandes oder den Austritt aus einem solchen. Deshalb hat der Vorstand des SPVL an diversen Sitzungen die Sachlage sowie Vor- und Nachteile einer Mitgliedschaft beim ZV erläutert und dieses wichtige Geschäft an der heutigen General-versammlung unter Punkt 4 traktandiert.

7. Mitgliederanlässe

Auch im vergangenen Verbandsjahr konnten wir unsere Mitglieder zu zwei interessanten Anlässen und Besichtigungen einladen. Einerseits fanden im Oktober 2022 zwei Führungen beim Kulturhof Hinter Musegg und Turmuhrenbesichtigung der Museggmauer mit anschliessendem Nachtessen statt.

Andererseits konnten wir im Mai 2023 die Renergia Zentralschweiz AG in Perlen besichtigen und anschliessend im Restaurant «Die Perle» bei Speis und Trank gemütlich zusammensitzen und den interessanten und geselligen Abend ausklingen lassen.

Allfällige Ideen seitens der Mitglieder für weitere Anlässe sind jederzeit willkommen und unserem Vorstand zu melden.

8. Diverses/Dank/Ausblick

Der PSVL-Vorstand dankt für euer Interesse und eure Treue zu unserem Personalverband; aber die Mitgliederzahl unseres Verbandes ist gemäss Mitgliederstatistik leider weiter rückläufig, weshalb wir alle gefordert sind. An dieser Stelle deshalb die dringende Bitte: Macht bei euren Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz Werbung für den SPVL, vor allem bei den neuen Mitarbeitenden, und animiert sie zu einem Verbandsbeitritt, sofern sie oder et noch nicht Mitglied bei

uns ist.

Herzlichen Dank für eure Aufmerksamkeit.