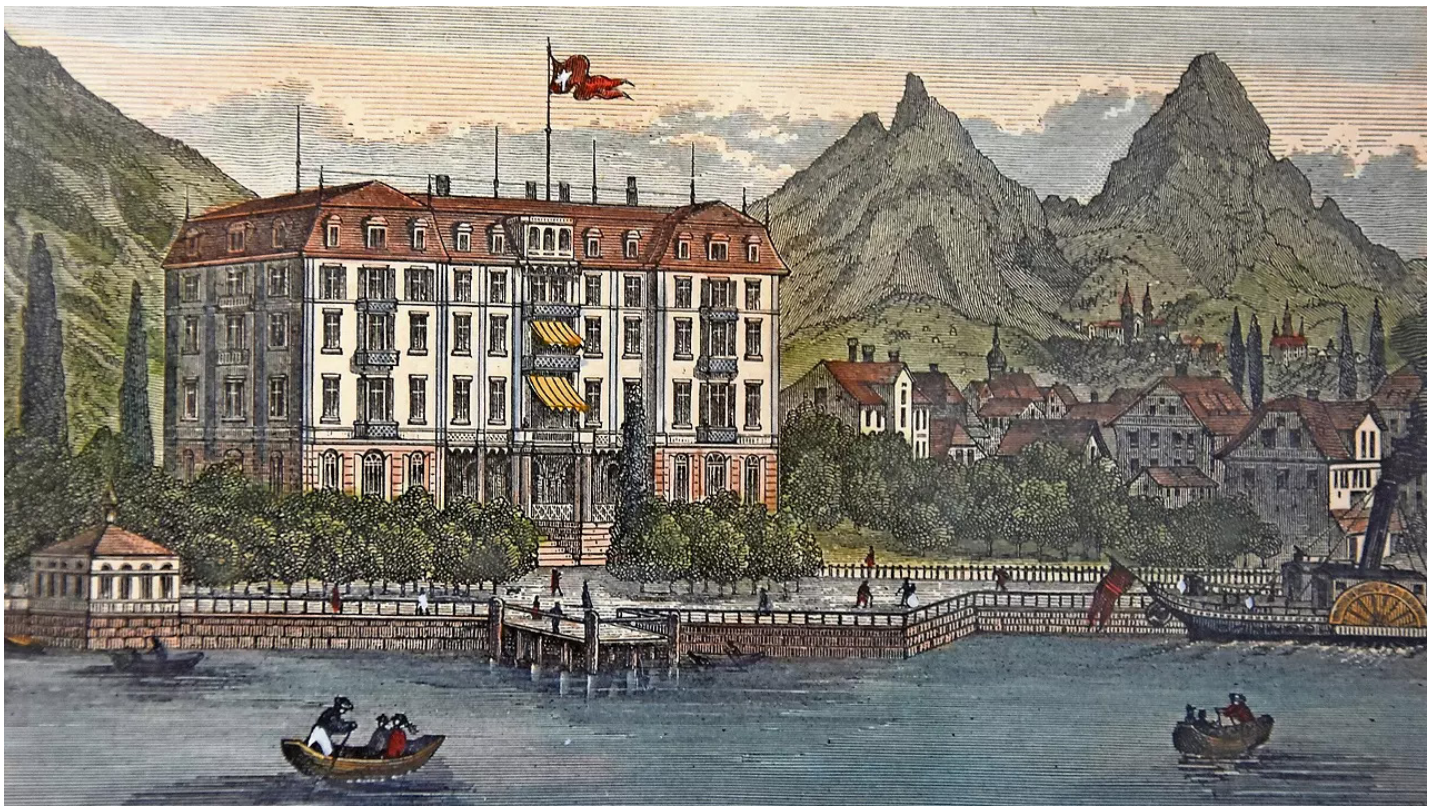
ZV Info / Juli/August 2023

Öffentliches Personal Schweiz

*über 100 Jahre Engagement



Fachtagungsort Hotel Waldstätterhof kurz nach Eröffnung 1850 (Hintergrund: Kleiner und Grosser Mythen), Bild: Privatarchiv

Einladung zur Fachtagung in Brunnen

Liebe Leserinnen, liebe Leser
gerne möchten wir Sie hiermit herzlich zur Fachtagung in Brunnen einladen. Es erwartet Sie ein spannendes Programm mit hochkarätigen Referentinnen und Referenten und die Möglichkeiten sich bei geselligen und kulinarisch hochstehenden Angeboten mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen.

Das diesjährige Programm widmet sich den Themen Fachkräftemangel, Arbeitsbedingungen, Musterreglement Personal, Arbeitsrecht, Finanzielle Aspekte der Pensionierung und der BVG-Reform. Die Referent*innen, die zu diesen Themen referieren, sind ausgewiesene Fachspezialist*innen. So hat Laila Gisin zu ihrem Forschungsschwerpunkt «moderne Arbeitsbedingungen» bereits im Radio SRF Auskunft gegeben. Tony Riedel berichtet aus erster Hand von der Umsetzung der 4-Tageswoche bei der awin AG. Rechtsanwalt Dr. Merker wird in das von ihm vor Kurzem fertiggestellte Muster-

INHALT

Seite 1
Einladung zur Fachtagungung in Brunnen

Seite 3
Programm und Anmeldung Fachtagung Brunnen 2023

Seite 4
Referent*innen Fachtagung Brunnen 2023: Teil 1

Seite 6
Interview mit Manu Aeberli, Leiterin der Bibliothek in Adliswil

Seite 10
Die 4-Tageswoche

Seite 12
ÖKK: Gesund mit Wasser

Seite 14
Von der Geburt bis zum Tod – und den über 40 wesentlichen Ereignissen dazwischen

Seite 16
Gesucht: Vorstandsmitglieder Staatspersonalverband Schaffhausen

Seite 17
Jahresbericht Stadtpersonalverband Luzern

Seite 19
Neue Vergünstigungen für ZV Mitglieder

reglement Personal einführen. Dieses soll den Arbeitnehmenden im öffentlichen Sektor transparente und zeitgemässe Arbeitsbedingungen garantieren. Rechtsanwalt Stefan Meyer berichtet aus seinem Arbeitsalltag als Experte für Arbeitsrecht. Dabei geht er spezifisch auf die wichtigen Entscheide, die das Bundesgericht dazu im vergangenen Jahr gefällt hat, ein. In einem Streitgespräch zwischen Eliane Albisser und Andreas Cabalzar werden die heissen Eisen der anstehenden BVG Reform rsp. des Referendums dazu aus dem Feuer geholt. lösen will.

Nachfolgend finden Sie die Einleitungstexte zu den Referaten von Laila Gisin, Michael Merker und Stefan Meyer. In den nächsten Ausgaben des ZVInfo und in unserem Newsletter werden Sie weitere Einleitungstexte der Referent*innen zu ihren Referaten finden.

Falls Sie sich für eine Teilnahme an der Fachtagung interessieren gelangen Sie mittels des QR Codes unterhalb zur Anmeldung. Falls Sie die analoge Anmeldung bevorzugen, können Sie gerne den nebenstehenden Anmeldetalon verwenden.

Es sind alle Mitglieder des ZV und ihm angeschlossenen Verbände sowie auch Nichtmitglieder herzlich eingeladen sich anzumelden.





FACHTAGUNG BRUNNEN 2023



Donnerstag, 2. November 2023

14.00 Uhr **Eröffnung der Tagung**
Urs Stauffer,
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

14.10 Uhr **Was sind die Gründe für den Fachkräftemangel?**
*Referent*in offen*

15.00 Uhr **Was sind moderne Arbeitsbedingungen?**
Leila Gisin, Arbeitspsychologin und Dozentin Hochschule Luzern, Wirtschaft

15.50 Uhr Pause

16.20 Uhr **Praxisbericht zur 4-Tage-Woche**
Tony Riedel, Team Leader Partnership CH awin AG

17.10 Uhr **Wann macht Arbeit krank?**
*Referent*in offen*

18.00 Uhr **Diskussionsrunde: Inwiefern kann der Fachkräftemangel durch nachhaltige Arbeitsbedingungen behoben werden?**

18.30 Uhr Apéro

19.30 Uhr Nachtessen

Freitag, 3. November 2023

8.30 Uhr **Musterreglement Personal**
Dr. iur. Michael Merker
Baur Hürlimann AG

09.15 Uhr **Leitentscheide Arbeitsrecht des BGer 2022/23**
MLaw Stefan Meyer
Baur Hürlimann AG

10.15 Uhr Pause

10.45 Uhr **Finanzielle Aspekte der Frühpensionierung rsp. des Weiterarbeitens nach der Pensionierung**
Robert Mazenauer, Vorsorgeexperte VVK

11.15 Uhr **Die BVG-Reform**
Eliane Albisser, Geschäftsführerin PK-Netz

12.25 Uhr **Abschluss der Tagung**
Urs Stauffer

12.30 Uhr Mittagessen

Zur Fachtagung können sich die Mitglieder aller Verbände des ZV sowie auch Nichtmitglieder gerne anmelden.

Anmeldetalon

Vorname / Name: _____

Adresse: _____

Mitglied von folgendem Verband: _____

Preis für Mitglieder: Fr. 450.– inkl. Übernachtung und Mahlzeiten
Preis für Nichtmitglieder: Fr. 750.– inkl. Übernachtung und Mahlzeiten

Anmeldungen bis 9. Oktober 2023 an:

Öffentliches Personal Schweiz
Oberstadtstrasse 7
5400 Baden

oder **via E-Mail:**

samuel.blapp@oeffentlichesper-sonal.ch

REFERENT*INNEN FACHTAGUNG BRUNNEN 2023: TEIL 1

MSc Leila Gisin

Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologin
Dozentin an der Hochschule für Wirtschaft in Luzern



Zur Person:
Leila Gisin hat nach einer kaufmännischen Lehre die Höhere Fachschule für Betriebswirtschaft besucht und im Anschluss an der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten sich einen Master of Science Abschluss in angewandter Psychologie erarbeitet.
Sie hat langjährige Erfahrung in Forschung und Lehre auf dem Gebiet der Betriebswirtschaft und angewandten Psychologie. Zur Zeit ist sie zum einen als Lehrbeauftragte für angweandte Psychologie an der Fachhochschule Nordwestschweiz sowie auch als Dozenting für Wirtschaft an der Hochschule Luzern angestellt. Ihre Expertise auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen wurde auch schon durch das Schweizerische Radio und Fernsehen nachgefragt.
SRF 4x4 Podcast vom 09.06.23
Link via QR-Code:

Referat:
Über die Chancen und Risiken der Digitaliserung für die Arbeitsbedingungen
Seit der industriellen Revolution kennen wir in den westlichen Kulturen eine starke Segmentation zwischen den Lebensdomänen «Arbeit» und «Privat». Die Arbeitsplätze wurden damals aus der heimischen Umgebung herausgerissen und in Fabrikhallen verlegt. Heute erleben wir durch die digitale Revolution im Gegenzug eine partielle Rückführung der Arbeit in die heimische Umgebung. Diese neue Arbeitswelt der mobil-flexiblen Arbeit führt zu einer zunehmenden Entgrenzung von Arbeit und Privat, da die heute weit verbreitete Wissensarbeit dank neuster Technologien im Grundsatz „virtuell“ und somit unabhängig von festen Zeiten und Orten erbracht werden kann. Dies stellt Unternehmen, Führungskräfte wie auch Mitarbeitende nicht zuletzt auch durch die sehr komplexe «VUCA Welt» in welcher wir heute leben vor grosse Herausforderungen. In diesem Inputreferat werden diese aus Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologischer Perspektive beleuchtet und aufgezeigt, wie man diesen persönlich begegnen kann.



MLaw Stefan Meyer

Rechtsanwalt, Baur Hürlimann AG, Baden



Zur Person:
Stefan Meyer arbeitet als Rechtsanwalt bei der Baur Hürlimann AG. Er berät und vertritt Mandanten schwerpunktmässig im öffentlichen Personalrecht, Staats- und Verwaltungsrecht sowie Bau- und Immobilienrecht. Vor seiner Tätigkeit bei der Baur Hürlimann AG absolvierte Stefan Meyer das Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Zürich sowie Rechtspraktika am Bezirksgericht Kulm und bei der Baur Hürlimann AG. Anschliessend erlangte er das Anwaltspatent des Kantons Aargau und kehrte zur Baur Hürlimann AG zurück.

Referat:
Bundesgerichtliche Rechtsprechung 2022/2023
Auch in den letzten zwei Jahren beschäftigte sich das Bundesgericht im öffentlichen Personalrecht meist mit Verfahrensfehlern bei Kündigungen (Stichwort: rechtliches Gehör). Daneben entschied es etwa über die Verweigerung einer Betriebspsychologin, ihre Masken-dispens vertrauensärztlich bestätigen zu lassen. Oder es prüfte die Rechtmässigkeit einer Kündigung, nachdem sich eine Lehrperson weigerte ein Schulkind nicht mehr mit dem weib-lichen Geburtsnamen, sondern dem männlichen Rufnamen anzusprechen. Regelmässig wur-den zudem äusserst praxisrelevante Fragen erläutert. So lassen sich der jüngsten bundesge-richtlichen Rechtsprechung die (erschreckend geringen) Anforderungen an eine Kündigung während der Probezeit, aber zumindest auch klare Voraussetzungen bei Änderungskündigun-gen entnehmen.

Trotz und gerade aufgrund der Vielzahl an bundesgerichtlichen Entscheidungen lohnt es sich im öffentlichen Personalrecht stets à Jour zu bleiben – das Referat bietet einen Überblick.

Dr. iur. Michael Merker

Rechtsanwalt, Baur Hürlimann AG, Baden



Zur Person:
Dr. Merker ist seit 1995 als selbständiger Rechtsanwalt tätig. Er ist Sekretär von «Öffentliches Personal Schweiz» und Partner in der Baur Hürlimann AG. Sein Tätigkeitsschwerpunkt liegt im öffentlichen Recht, insbesondere im öffentlichen Personalrech, Bildungsrecht und Eneregierecht. Er lehrte öffentliches Recht an der Universität St. Gallen als Lehrbeauftragter und als Dozent an der Universität Basel sowie öffentliches Personalrecht an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Darüberhinaus war er als Richter am aargauischen Verwaltungsgericht tätig.

QR-Code: www.energierecht.ch

Referat:
Musterreglement Personal

«Der Beruf und dessen Anforderungen haben sich massiv verändert.» INTERVIEW MIT MANU AEBERLI, LEITERIN BIBLIOTHEK ADLISWIL

In diesem spannenden Interview mit dem ZV Interview-Team erläutert Manuela Aeberli, inwiefern sich das Berufsbild der Bibliothekar*in in den vergangenen Jahren vor allem aufgrund der Digitalisierung verändert hat und welche weiteren interessanten Aufgabeben zu Ihrem Berufsalltag gehören.

ZV: Wer sind Sie und was ist Ihre Funktion?
Manuela Aeberli: Mein Name ist Manu Aeberli. Als Leiterin der Bibliothek in Adliswil führe ich ein Team von fünf Personen. Dazu gehören neben mir vier Teilzeitangestellte und ein*e Praktikant*in. Jede*r von uns hat ein Ressort, für welches er*sie verantwortlich ist. Dies ist besonders relevant, da 10% aller Medien jedes Jahr ausgetauscht werden müssen. Dafür haben wir ein Budget im mittleren fünfstelligen Bereich, das durch die Stadt Adliswil finanziert wird.

Was sind Ihre Haupttätigkeiten als Leiterin der Bibliothek?
Neben dem Beschaffen neuer Medien und dem Verleih von Büchern, Gesellschaftsspielen und DVDs organisieren wir für unsere Kund*innen auch soziale Events im Zusammenhang mit der Bibliothek und dem Lesen.

Was sind das für Events, die Sie organisieren?
Wir versuchen für alle Kund*innen von klein bis gross leicht zugängliche Events anzubieten. So möchten wir in unseren Buchstart-Anlässen bereits den Kleinsten die Freude am Lesen und der Literatur vermitteln. Dort lernen sie die Welt der Kniereiter, Fingerspiele und Lieder/Reime kennen.
Wir bieten auch Einführungen für Jung und Alt in die Bibliotheksbenutzung an. Darüber hinaus haben wir Workshops mit Bezug zum Thema «Medien allgemein» im Angebot. Wir haben zum Beispiel bereits Workshops zu den Themen Selfies, Manga [A.d.R. japanische Zeichenbände] und Comics organisiert und führen regelmässig Spieleanlässe durch.
In Zusammenarbeit mit der Kulturschachtle [Kulturverein in Adliswil], bei dem ich ehrenamtlich mitarbeite, organisieren wir auch Lesungen bekannter Autoren wie zum Beispiel Silvia Götschi oder Franz Hohler.

Was fasziniert Sie an Ihrem Beruf?
Das Lesen und die Literatur sind für mich Herzensangelegenheiten. Ich such sehr gerne mit den Kund*innen gemeinsam nach neuer Literatur, die Ihnen viel Vergnügen beim Lesen bereitet. Daher schätze ich den Kundenkontakt sehr und vor allem die Diversität unserer Kundschaft. So finden sich von Kindern der Kinderkrippe über Ju-



gendliche bis zu den Erwachsenen sämtliche Altersgruppen darunter.
Der Beruf der Bibliotheksmitarbeitenden ändert sich zurzeit gerade stark. Weg von der strengen Bibliothekarin und dem Ordnungsliebhaber hin zu einem Job als Gastgeberin, Event-Organisator, Beraterin – das ist unglaublich spannend!

Aufgrund Ihrer Bezogenheit auf den Kundenkontakt und die Angebotsmöglichkeiten muss die Zeit währende der Corona-Pandemie für Sie schwierig gewesen sein?
Ja, wir mussten kreativ werden. Durch die Schliessung hatten wir aber auch die Möglichkeit, alle Medien zu reinigen, was im Tagesgeschäft manchmal zu kurz kommt. Wir haben dann auch auf einen Pick-up Service umgestellt, bei dem die Leute ihr Wunschmedium bestellen und abholen konnten. Daneben haben wir auch Wunder-Tüten zusammengestellt, die bestellt werden konnten. Diese beinhalteten jeweils von uns ausgewählte, ausgeschiedene Bücher.

Sehen Sie Veränderungen im Berufsbild in den letzten 10 Jahren?
Der Beruf und die Anforderungen an den Beruf haben sich in den vergangen 10 Jahren massiv verändert. Wie oben beschrieben. Aber auch die Digitalisierung hat unser Berufsbild beeinflusst. Die Bibliotheken möchte vom «verstaubten» Berufsbild wegkommen und nutzen da auch vermehrt Social Media, um dies öffentlich zu zeigen.

Inwiefern hat die Digitalisierung das Berufsbild verändert?
Diese Veränderung kann man vor allem in Bezug auf die Ausleihe beobachten. So ist heute unser ganzer Katalog online verfügbar und die Medien können dort bestellt, reserviert oder temporär als e-Medien auf die eigenen Geräte heruntergeladen werden.
Die elektronischen Bücher ersetzen aber keineswegs die gedruckten Bücher. Die Digitale Bibliothek ist eine zusätzliche Dienstleistung, die wir anbieten können. Bei den Hörbüchern allerdings hat die elektronische Version definitiv über die CD gewonnen, so dass wir alle Hörbuch-CDs ausscheiden mussten.



Haben Sie weitere Digitalisierungsprojekte geplant oder realisiert?
Im vergangenen Sommer durften wir eine Selbstausleihstation einweihen. Dazu haben wir alle Bücher mit RFIDs (A. d. R. kleiner Mikrochip wie beim kontaktlosen Bezahlen mit der Bankkarte) ausgestattet. Dies ermöglicht es den Kund*innen Bücher auszuleihen und zu retournieren, wenn die Bibliothek nicht bedient ist. Wir konnten dadurch in diesem Sommer 14 Stunden mehr Öffnungszeit anbieten.

Worüber haben Sie sich in letzter Zeit in Ihrem Beruf geärgert?
Als staatliche Institution mussten wir den Corona-Vorgaben Richtlinien bezüglich Öffnungszeiten strikt Folge leisten. Dies kam in der Bevölkerung nicht nur gut an, so dass wir einiges an Kritik diesbezüglich einstecken mussten. Unter Weglassung meiner persönlichen Meinung hat mich das betroffen gemacht, da wir sehr persönlich angegangen wurden, obwohl wir ja nur den Vorgaben unserer Vorgesetzten gefolgt sind.
Ein weiterer Punkt, der mich öfters ärgert, ist, wie respektlos teils mit den ausgeliehenen Medien umgegangen wird. Natürlich gibt es dann auch die Bürger*innen und Politiker*innen, die den Nutzen der Bibliothek nicht sehen. Diese bitte ich dann jeweils auf einen Besuch vorbeizukommen, damit Sie mit eigenen Augen sehen, wie gut die Bibliothek besucht ist. Ein weiteres Argument, das ich gerne vorbringe, ist jenes der Nachhaltigkeit. Denn durch die Ausleihe und das Teilen können Ressourcen geschont und Abfall reduziert werden.

Warum haben Sie Ihren Beruf ausgewählt? Wie sind Sie dazu gekommen und wie sah Ihr Bildungsweg aus?
Erste Erfahrungen mit dem Beruf Bibliothekarien konnte ich durch meine Mutter machen, denn schon sie war Bibliothekarin. Ich hatte allerdings zunächst die Matura gemacht und an der heutigen Hochschule für angewandte Wissenschaft in Winterthur Journalismus und Organisationskommunikation studiert. Im Anschluss habe ich dann im Non-Profit-Bereich für UNICEF und die Jugendaustauschorganisation AFS gearbeitet. Nach einem kurzen Abstecher in die Privatwirtschaft, durfte ich ein Jahr in den USA leben und dort Freiwilligenarbeit leisten. Zurück in der Schweiz habe ich mich in der Bibliothek Adliswil blind beworben. Ein Grund, weshalb ich die Stelle schliesslich erhalten habe, ist wohl, dass ich viel Erfahrung in der Öffentlichkeitsarbeit hatte, und meine damalige Vorgesetzte den Wunsch hegte, ihre Bibliothek mehr «nach aussen zu drehen».

Das heisst, dass Sie noch keine Erfahrung hatten als Bibliothekarin, als Sie sich auf diese Stelle beworben haben?
Genau. Dies ist aber auch nicht ungewöhnlich. Denn die viermonatige Ausbildung als Bibliothekarin bietet die Zentralbibliothek in Zürich nur berufsbegleitend an. Das heisst, dass man zuerst eine Stelle als Bibliothekarin haben muss, bevor man die Ausbildung dazu machen kann. Ich habe ich dann auch in diesem Bereich noch weitergebildet und das Modul zum Bibliotheksmanagement gemacht.

Ist eine akademische Vorbildung Voraussetzung für die Tätigkeit als Bibliothekarin?
Nein. Wir sind ein bunt zusammengewürfeltes Team. So ist eine Mitarbeiterin gelernte Schneiderin, zwei haben Germanistik und Geschichte studiert an der Universität, und die Vierte ist Sozialpädagogin.

Somit besteht Ihr Team aber dennoch mehrheitlich aus Akademiker*innen. Beobachten Sie die schleichende Akademisierung auch im Bereich der Bibliothek?
Ja, diese Tendenz ist sicher vorhanden. Es ist vor allem aber eine Professionalisierungstendenz spürbar. So sind unsere Pensen heute höher als früher. Zudem gibt es mit dem Studiengang Information und Dokumentation einen eigenen Studiengang für Bibliothekswissenschaften.
Allerdings wird auf der Ebene der Gemeindebibliothek wie gesagt dieses Studium nicht verlangt, denn wir haben u.a. keinen Archivierungsauftrag wie zum Beispiel die Zentralbibliothek in Zürich. Zudem ist auch die berufsbegleitende Ausbildung zur Bibliothekarin nicht zwingend notwendig, um in einer Gemeindebibliothek zu arbeiten.

Wird Ihre Arbeit von der Bevölkerung geschätzt?
Durch unsere räumliche Nähe zum Sitz von Google in Zürich, gibt es neben den zahlreichen Einheimischen auch viele Expats



[A.d.R. ausländische Arbeitskräfte] in Adliswil. Diese sind vor allem interessiert an den Anlässen der Bibliothek
Für viele dieser Expats ist die Bibliothek ein Ort des sozialen Anschlusses.
Unsere Arbeit und die Bibliothek als Institution werden sehr geschätzt. Meist haben wir auch nur glückliche Kundschaft. Dies macht unser Tun und Handeln definitiv einfacher. Gerade unsere diversen Anlässe, die auf immer grösseres Interesse stossen, motivieren uns, weiterzumachen.

Welche längerfristige Vision haben Sie für die Bibliothek Adliswil?
In Anlehnung an die Bibliotheken in den nordischen Ländern, wo diese für die Bevölkerung einen enorm hohen Stellenwert haben, würde ich mir auch wünschen, dass unsere Bibliothek länger offen sein könnte, um sie im Bewusstsein der Bevölkerung als Ort der Gemeinschaft zu etablieren.

Dazu würde für mich auch eine engere Zusammenarbeit mit den Schulen zählen, um die Kinder früh in diese Richtung zu sozialisieren. Dazu könnte man zum Beispiel Synergien mit den Schulbibliotheken nutzen und anstelle von mehreren mittelgrossen Bibliotheken eine grössere Bibliothek etablieren und mehrere kleinere. Dazu wäre aber eine Vergrösserung unserer Bibliothek notwendig.

Wir könnten dann aber auch Lern- und Arbeitsplätze für Schüler*innen und Studierende anbieten. Ein Wunsch-Projekt wäre es zudem, das ganze Haus und damit die ganze Bibliothek für Menschen mit Beeinträchtigung einfacher zugänglich zu machen.

Zum Schluss würden wir gerne noch etwas über Frau Aeberli als Privatperson erfahren. Was machen Sie, wenn Sie gerade nicht in der Bibliothek sind?
In meiner Freizeit bin gerne sportlich in der Natur unterwegs, so zum Beispiel beim Biken, Snowboarden, Joggen oder Wandern/Bergsteigen. Ich koche auch sehr gern und seit Corona dank einer geschenkten Sauerteigkultur backe ich auch sehr gerne und oft Brot, wie meine Mitarbeiter*innen bestätigen können. Und ja, Lesen steht schon auch sehr weit oben auf meiner Lieblingsbeschäftigungssakala.

Folgt uns auf Instagram, Facebook und neu auch auf Linkedin!

Instagram	Facebook	Linkedin
oeffentlichespersonal	Öffentliches Personal Schweiz	Öffentliches Personal Schweiz

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
Postkonto Aarau 50-7075-3
Präsident: Urs Stauffer
Neumarktstrasse 27, 2503 Biel
Mob. 079 375 16 57
E-Mail: urs.stauffer@bluewin.ch

VERBANDSSEKRETARIAT
Dr. Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99, Fax 056 200 07 00
E-Mail: zentral@zentral.ch

REDAKTION / LAYOUT
Samuel Blapp und Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99, Fax 056 200 07 00
E-Mail: zentral@zentral.ch
www.oeffentlichespersonal.ch

ANZEIGENVERKAUF
Galledia Fachmedien AG, ZV Info
Jasmina Husic
Buckhauserstrasse 24
8048 Zürich
Tel. 058 344 91 22, Mob. 079 712 14 06
E-Mail: jasmina.husic@galledia.ch

ABOSERVICE
Öffentliches Personal Schweiz ZV
Oberstadtstrasse 7
5400 Baden
Tel.: 056 200 07 99
E-Mail: zentral@zentral.ch

DRUCK UND VERSAND
CH Media Print AG
Im Feld 6
9015 St.Gallen

AUFLAGE
20'480 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2021 / 2022)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
5/6 • 23	12.06.23	28.06.23
7/8 • 23	14.08.23	30.08.23
9/10 • 23	16.10.23	01.11.23
11/12 • 23	04.12.23	20.12.23

Die 4-Tageswoche – Ein Anreizsystem zur Prozessoptimierung

Der chronische Stress am Arbeitsplatz ist ein grosser Unzufriedenheitsfaktor der Erwerbstätigen in der Schweiz. Daher erstaunt es nicht, dass immer mehr Erwerbstätige Teilzeitanstellungen bevorzugen oder zum Beispiel ein Burn-out erleiden. Die dadurch fehlenden Stellenprozent befeuern den Fachkräftemangel zusätzlich.



Dr. Samuel Blapp
Sekretariat
Öffentliches Personal Schweiz

Die 4-Tageswoche ist ein möglicher Lösungsansatz von vielen, um die Arbeitsbedingen zu verbessern. Dabei geht es primär darum, die zu leistende Arbeit durch das Eliminieren von unnötigen Arbeitsabläufen (z.B. Sitzungen) so zu vereinfachen, dass sie in 4 anstelle von 5 Tagen erledigt werden kann.

Wieso braucht es bessere Arbeitsbedingungen?

Zunächst gilt es zu fragen, weshalb braucht es überhaupt neue Ansätze bezüglich Arbeitsbedingungen? Geht es uns nicht allen sehr gut? Wir können den Feierabend mit unseren Familien geniessen und mehrmals pro Jahr in die Ferien fahren.

Nun zeigen aber neue Daten, dass diese Ruhezeiten (z.B. Feierabend, Ferien) nicht mehr ausreichen, so dass sich erwerbstätige Personen immer weniger gut erholen können. Dies kann noch verstärkt werden, wenn neben der bezahlten Arbeit weitere unbezahlte Arbeiten, z.B. Kinderbetreuung oder Vereinsarbeit, ausgeführt werden. Wenn die Belastung durch diese Arbeiten chronisch wird, dann kann sie zu einer Überlastung führen.

Die Symptome dieser arbeitsbedingten Überlastung reichen von Rückenschmerzen bis zur Erschöpfungsdepression. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Überlastung körperlicher oder psychischer Natur ist. Stress kann in körperlichen oder psychischen Beschwerden resultieren. Der Grund dafür ist das Ungleichgleichgewicht zwischen den äusseren Anforderungen, z.B. überwältigende Arbeitsmenge rsp. Verpflichtungen, und den eigenen Möglichkeiten, diese zu bewältigen. Somit ist das Belastungsempfinden individuell.
Die Zunahme dieses arbeitsbedingten Stresses ist weitestgehend unbestritten. Insbesondere die starke Zunahme der psychischen Erkrankungen, die eine IV-Rente zur Folge hatten, stechen hervor. So wurde 1995 nur etwas mehr als jede vierte neue IV-Rente aber im Jahr 2021 fast schon jede zweite neue Rente aufgrund einer psychischen Erkrankung (z.B. Burn-out) gesprochen.

In den letzten Jahren hat zum arbeitsbedingten Stress auch der Fachkräftemangel beigetragen. Denn das Arbeitsvolumen bleibt das Gleiche, auch wenn Personal fehlt. Das heisst, dass das vorhandene Arbeitsvolumen auf das bestehende Personal verteilt werden muss. Logischerweise fällt dieses pro Kopf höher aus, je weniger Personal vorhanden ist. Dadurch erhöht sich wiederum der arbeitsbedingte Stress.
Die Frage nach besseren Arbeitsbedingungen ist somit auch verbunden mit der Frage nach einer Lösung des Fachkräftemangels. Bessere Arbeitsbedingungen heisst weniger arbeitsbedingten Stress. Ein Arbeitsplatz wird also attraktiver, wenn dieser reduziert werden kann.



Was leistet die 4-Tageswoche zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen?

Die 4-Tageswoche ist nur ein möglicher Ansatz, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Sie ermöglicht, dass die alltäglichen Verpflichtungen bezahlter Job und z.B. Kinderbetreuung besser vereinbart werden können und würde somit z.B. mehr Frauen eine Vollzeittätigkeit ermöglichen. Dies wiederum würde es erlauben den Fachkräftemangel zunächst durch die hier lebende Bevölkerung zu entschärfen bevor ausländisches Personal angeworben werden muss. lösen.

Das Grundlegende-Konzept der 4-Tageswoche ist vom Effizienzgedanken geprägt. Das Ziel ist nicht, bloss einen Tag weniger zu arbeiten. Vielmehr soll die Arbeit, die vorher in fünf Tagen erledigt wurde, nun in vier Tagen erledigt werden. Sie denken nun sicher, dass das den arbeitsbedingten Stress ja noch mehr erhöht?

Dies ist sicher der Fall, wenn nicht alle betrieblichen Prozesse dahingehend angeschaut und definiert werden, wie diese gestaltet werden müssen, so dass sie weniger Arbeitszeit verschlingen. So zum Beispiel Meetings. Diese sind oftmals viel zu lang und werden von viel zu vielen Mitarbeitenden besucht, so dass wertvolle Arbeitszeit verpufft. Lösungsansätze diesbezüglich sind kleinere spezifischer Meetings oder Emails.

Somit ist es nicht das Ziel der 4-Tageswoche, anstelle der 8h an fünf Arbeitstagen jetzt 10h an vier Arbeitstagen pro Woche zu arbeiten. Das primäre Ziel der 4-Tageswoche ist durch effiziente und sinnvolle Arbeitsabläufen nur noch an vier Tagen arbeiten zu müssen, um die gleiche Arbeit auszuführen und den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit zu erhalten.

Die 4-Tageswoche in der Praxis

In zwei kürzlich erschienen Praxisberichten zur Umsetzung der 4-Tageswoche resp. zur Verkürzung der Arbeitszeit aus Island und Grossbritannien werden diese Strategien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen kritisch beleuchtet. Beide Studien waren gross angelegt mit zwischen 2'500 und 2'900 Teilnehmer*innen aus unterschiedlichen Wirtschaftssektoren und in unterschiedlichen Beschäftigungsmodellen (Schichtarbeit im Gegensatz zum gewöhnlichen Arbeitszeitmodell).



In Island hatte die Studie zur Folge, dass heute 86% aller Erwerbstätigen die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeit zu reduzieren bei gleichem Lohn. In Grossbritannien führen von den 61 Unternehmen, die bei der Studie mitgemacht haben, 56 die 4-Tageswoche weiter. Folgende Elemente sind zentral für den Erfolg der Umsetzung: 1.) Flexibilisierung bezüglich der zeitlichen Erledigung der Aufgaben und Gestaltung der Arbeits- und Schichtzeiten. 2.) Interesse und Bemühungen aller involvierten Personen, die Arbeitszeit zu reduzieren. 3.) Eine Vorbereitungsphase, in der sämtliche Prozesse zu definieren und optimieren sind.

Auswirkungen auf die Unternehmen

Was hat die grosse Mehrheit der Unternehmen überzeugt, die reduzierte Arbeitszeit beizubehalten?

- Einnahmen sind nicht gefallen, sondern gestiegen [A.d.R. Schwierigkeit der Beurteilung da immer noch im Kontext der Corona-Pandemie]
- Erhöhte Produktivität pro Kopf gegenüber 5-Tageswoche
- 57% weniger Kündigungen
- 65% weniger Abwesenheitstage wegen Krankheiten und persönlichen Freitagen (keine Ferien)
- Weniger Zeit für Kaffeepausen benötigt
- Weniger Interesse für Teilzeitarbeitsmodell
- Mehr Bereitschaft, wenn nötig Überstunden zu leisten

Auswirkungen auf die Erwerbstätigen

- Weniger Stress empfunden
- Klarere Zuständigkeiten bezüglich Arbeitszuteilung am Arbeitsort
- Mehr Energie
- Mehr Zeit für den Haushalt und Familie

Herausforderungen aufgrund der reduzierten Arbeitszeit

Folgende Herausforderungen bezüglich der Umsetzung wurden in den Studien identifiziert:

- Bessere Kommunikationsstrukturen notwendig, um Arbeit zu übergeben.
- Durch effizientere Prozesse werden Vorgesetzte mehr gefordert.

Fazit

Die aus diesen Studien gewonnen Ergebnissen zeigen auf, was notwendig ist, um einen Arbeitsplatz attraktiv zu gestalten und wie dies objektiv gemessen werden kann. Zusammengefasst bedeutet es mehr Verantwortung für die Arbeitnehmenden.

Dadurch, dass sie den Anreiz hatten, weniger arbeiten zu müssen, wenn sie aktiv dabei mithalfen, Prozesse zu optimieren, wurde die Reduktion der Arbeitszeit möglich. Dies zieht auch die Forderungen nach flacheren Hierarchien und kürzeren Entscheidungswegen nach sich. Denn nur so können ineffiziente Prozesse effizient optimiert werden.

Referat zur 4-Tageswoche an der Fachtagung in Brunnen

An der Fachtagung in Brunnen wird Tony Riedel von der awin AG aus erster Hand darüber referieren, wie die Einführung der 4-Tageswoche in seinem Betrieb umgesetzt wurde.

GESUND MIT WASSER

Wasser ist ein wahres Multitalent – und erst noch unglaublich gesund. Seien es die positiven Effekte für Gehirn, Haut, Stoffwechsel oder Verdauung wenn man genügend trinkt, als auch als Sportumgebung zum Schwimmen oder Verweilen.

ÖKK



Man nehme zwei Wasserstoffatome (H) und ein Sauerstoffatom (O) – fertig ist das lebensnotwendige Wassermolekül H2O.

Doch wie viel Wasser ist gesund? Der Flüssigkeitsbedarf hängt von verschiedenen Faktoren wie Alter, Körpergewicht, körperlicher Aktivität und Temperatur ab. Als Richtwert gilt: Pro Kilogramm Körpergewicht sollten mindestens 35 Milliliter Wasser zu sich genommen werden. Bei einer Person mit 70 Kilogramm sind das rund 2,5 Liter.
Im Durchschnitt wird etwa 1 Liter davon über die Nahrung aufgenommen. Die restlichen 1,5 Liter sollten durch Flüssigkeit zusammenkommen.
Genügend Wassertrinken hat vielfältige positive Effekte:
•Mehr Energie: Mit genügend Wasser beugen Sie Kopfschmerzen sowie Schwindel vor und steigern Ihre Konzentrations- und Leistungsfähigkeit.
•Angeregter Stoffwechsel: Morgens ein Glas Wasser auf nüchternen Magen – so kurbeln Sie Ihren Stoffwechsel direkt nach dem Aufstehen an.

•Regulierte Verdauung: Wasser verbessert den Nährstofftransport und die -verwertung, hilft beim Ausscheiden von Stoffwechselendprodukten und fördert einen regelmässigen Stuhlgang.
•Gestärktes Immunsystem: Wasser unterstützt die Nierenfunktion und macht Sie weniger anfällig für Krankheiten.
•Schöne Haut und Haare: Wasser erhöht die Durchblutung und strafft damit Ihre Haut. Viel trinken kann ausserdem die Pickelbildung, Cellulite und Krampfadern reduzieren. Daneben sorgt Wasser für weiches, glänzendes und kräftiges Haar.

Doch Wasser ist nicht nur als Lebensmittel gesund, sondern auch als Sportumgebung. Wegen der Auftriebswirkung tragen wir im Wasser nur einen sechstel unseres Körpergewichts. Bewegung im Wasser ist gesund und schont die Gelenke. Auch wenn immer mehr Fitnessangebote im Wasser aufkommen wie Aqua-Jogging, Aqua-Cycling oder Aqua-Kickboxing, bleibt Schwimmen der Klassiker des gelenkschonenden Trainings. Studien zeigen, dass regelmässiges Schwimmen zum Beispiel Rückenproblemen und Schlaganfällen vorbeugt.

ÖKK beteiligt sich aus ÖKK PRÄVENTION mit grosszügigen Beiträgen an Ihrem Schwimmabo. Aber auch Baby-, Kleinkind- sowie Eltern-Kind-Schwimmkurse werden unterstützt. Denn der sichere Umgang mit Wasser soll schon früh gelernt sein. Nutzen Sie das Angebot und springen Sie ins kühlende Nass.
Entdecken Sie alle Vorteile der Partnerschaft ZV Öffentliches Personal und ÖKK und machen Sie mit beim grossen Wettbewerb unter www.oekk.ch/zv oder scannen Sie untenstehendem QR-Code.



UNSERE VERTRAGSPARTNER

kpt: die krankenkasse mit dem plus
sanitas
ZURICH
AXA ARAG
rewardo SHOP DEIN GELD ZURÜCK
smart
BMW
DS AUTOMOBILES
AVIA
OSTERWALDER
polestar
Ford
OPEL
PEUGEOT
CITROËN
S·P·C
ÖKK
VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG
HotelCard
GENERALI
Bank Banque Banca CLER
BLINK Fahrschule
hp
MINI

Weitere Informationen

zu unseren Vertragspartnern finden Sie auf
www.oeffentlichespersonal.ch
Rubrik «Vergünstigungen»

VON DER GEBURT BIS ZUM TOD – UND DEN ÜBER 40 WESENTLI-CHEN EREIGNISSEN DAZWISCHEN

Alle die wir hier leben haben mindestens zwei Dinge gemeinsam. Irgendwann sind wir auf die Welt gekommen und irgendwann verlassen wir sie wieder. Und alles, was dazwischen liegt, ist ungewiss und von Mensch zu Mensch unterschiedlich. Wir von der VVK haben die über 40 wichtigsten mögli-chen Ereignisse und ihre Auswirkungen auf die finanzielle Gesundheit der einzelnen Person im Detail analysiert, damit sich unsere Kundinnen und Kunden finanziell völlig sicher auf die Erfüllung ihrer Wünsche, Träume und Ziele konzentrieren können, ihr Leben lang.

VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG

Unser Lebensweg ist gepflastert mit über vierzig Ereignissen, die einen planbar, andere treten schicksalhaft ein. Bei allen können wir die möglichen Auswirkungen auf die finanzielle Gesundheit seriös einschätzen und adäquate Vorkehrungen treffen.

Die Geburt eines Kindes z.B. bedeutet sehr viel Freude, aber auch mehr Ausgaben, ein höherer Lohn ermöglicht Ihnen mehr Sparmöglichkeiten, eine Erbschaft mehr Anlagemöglichkeiten. Eine schwere Krankheit mit nachfolgender Invalidität hat grosse Auswirkungen auf Einkommen und Ausgaben.

Der Entscheid, ein Haus zu bauen, kann uns über Jahre vom Sparen in andere Anlagen abhalten. Eine Scheidung stellt die gesamte Vorsorge für beide Partner auf den Kopf. Durch einen Todesfall ist das weitere Verbleiben im eigenen Haus und die Ausbildung der Kinder unter Umständen in Frage gestellt.

Financial literacy, gerade in aller Munde, bei der VVK seit über 25 Jahren Voraussetzung zur Zusammenarbeit

Damit wir unsere Kundinnen und Kunden auf Augenhöhe beraten können, laden wir alle In-teressierten zuerst in ein VVK-Finanzwissen-Seminar ein. Hier beantworten wir ihre wichtigsten Fragen, z.B. zum Lohn- und Pensionskassenausweis, zum Schweizer Sozialversiche-rungssystem und zu weiteren wichtigen Finanz- und Vorsorgethemen.

Nach dem Seminar bieten wir allen einen kostenlosen ersten Beratungstermin bei sich zu Hause an. In diesem Gespräch erhalten sie von unseren Beraterinnen und Beratern aufgrund ihrer Angaben eine erste Einschätzung ihrer finanziellen Situation in Bezug auf die persönlichen Träume, Wün-sche und Ziele. Diese zeigt klar auf, ob sich ein VVK Vorsorge-, Finanz- und Lebensplan auch für sie lohnt.

Je früher man damit beginnt, desto besser hat man die finanziellen Chancen und Gefahren auf dem Lebensweg im Griff. Im ersten Lebensabschnitt, dem orangen Teil des Lebenswe-ges, (https://www.vvk.ch/ihre-lebenssituation/) sichert man sich gegen mögliche Risiken ab und beginnt, im Rahmen der Möglichkeiten zu sparen. Bereits hier können wir mögliche Steueroptimierungen berücksichtigen und unsere Kundinnen und Kunden sparen mit einer frühen Planung richtig Geld. Im blauen Teil des Lebenswegs bereiten sie sich konkret auf die (Früh)pensionierung vor. In dieser Phase ist es ganz wichtig, dass die Beraterinnen und Berater alle Steuer- und Gebührenfallen einbeziehen sowie weitere Stolpersteine vermeiden. Denn ab jetzt haben Sie nicht mehr so viele Berufsjahre, um allfällige entscheidende Fehler finanziell wieder aufzuholen.

Wir alle möchten sorgenfrei hundert Jahre alt werden und dabei auch noch gut leben können. Im gelben Abschnitt des Lebensweges optimiert man die Übergabe des angesparten Vermögens an die Kinder. Zuerst muss man jedoch prü-fen, ob die eigene finanzielle Sicherheit gewährleistet ist und ob sie bei einem Verlust des Partners in der Liegenschaft verbleiben können.

Zu jedem Zeitpunkt auf dem Lebensweg lohnt sich eine individuelle Vorsorge-, Finanz- und Lebensplanung. So erhält man alle notwendigen und wichtigen Entscheidungsgrundlagen, um auf den Eintritt jeder Änderung gewappnet zu sein.

Haushaltsbudget, nicht sexy, aber die Basis jeder vernünftigen Vorsorge-, Finanz- und Lebensplanung

Grundlage jeder seriösen Vorsorgeplanung ist zwingend ein selbst erstelltes und korrektes Haushaltsbudget. Dieses ermöglicht, die richtigen Entscheidungen zu treffen und die Ressourcen da einzusetzen, wo sie den grössten Nutzen bringen.

Wer seine finanzielle Situation und das Basiswissen aus unseren Seminaren kennt, kann nicht mehr falsch beraten wer-den, denn Sie wissen Bescheid und können die Auswirkungen der notwendigen Massnahmen und Produkte selbst einschätzen.

Vorsorgen heisst, bereit zu sein, auf alles, was das Leben mit sich bringen kann. Damit kann man sich entspannt und sorgenfrei auf das konzentrieren, was Freude macht.

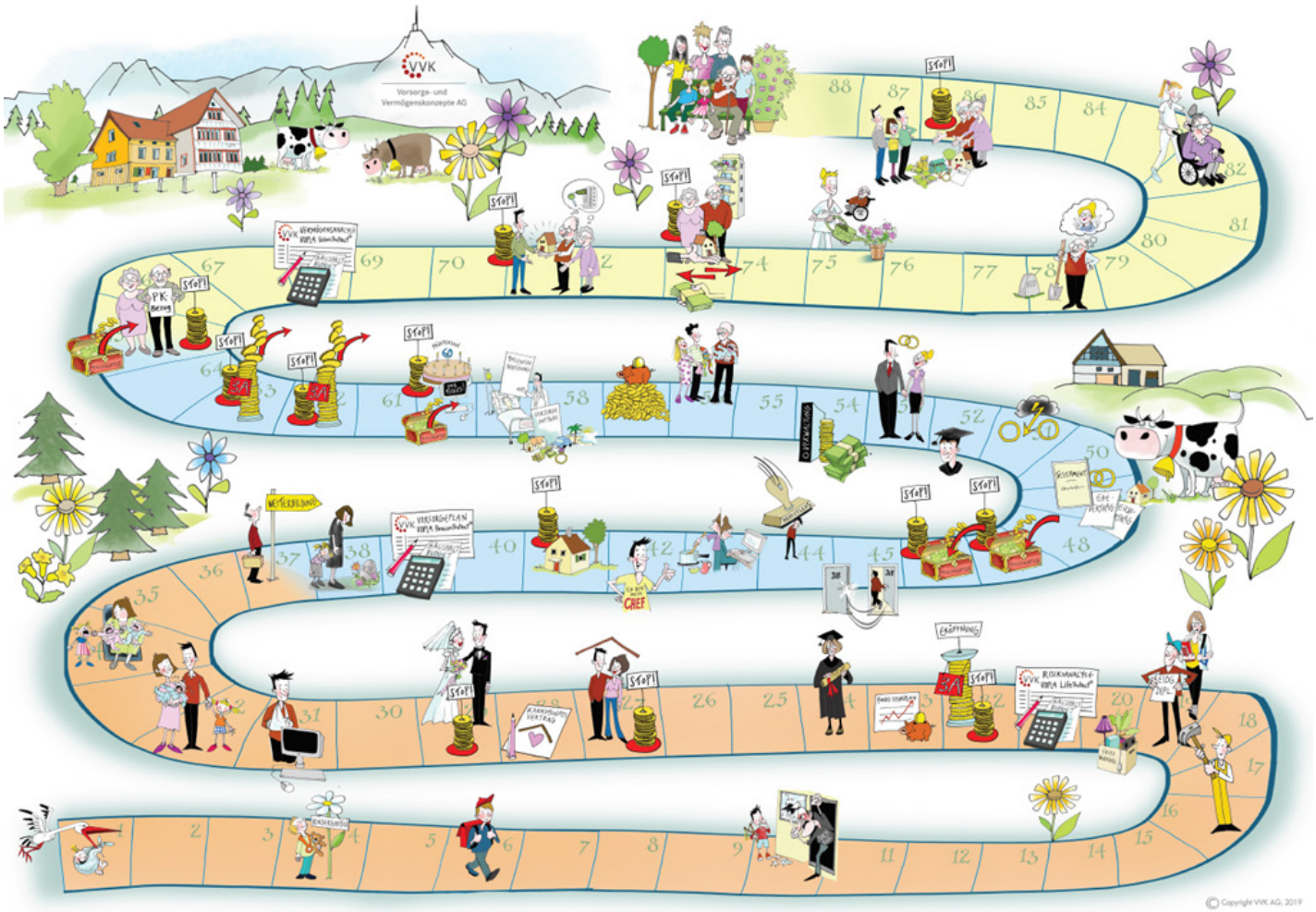
Informieren Sie sich persönlich an einem unserer kostenlosen Seminare.

Hier finden Sie die Anmeldeinformationen: https://www.vvk.ch/seminare-und-workshops/vorsorge-workshops-zv/

Robert Mazenauer
Seminarleiter und Vorsorgeexperte der VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG, Teufen/AR

Die VVK AG ist Marktführerin in der kundenorientierten Finanz- und Vorsorgeplanung bei den Mitglie-dern grosser nationaler Verbände. Sie berät nach dem «Safe-Pension-Prinzip». Jede finanzielle Ent-scheidung wird dahingehend geprüft, welche Auswirkungen sie auf die spätere Pensionierung der Rat-suchenden bewirkt. Damit können Sie sicher in Ihre Pension gehen

LEBENSWEG



KANTON SCHAFFHAUSEN
SCHAFFHAUSER STAATSPERSONALVERBAND



Aufruf zur aktiven Mitarbeit im Vorstand des Schaffhauser Staatspersonalverbands

SSV Schaffhauser Staatspersonal Verband

ssv-sh.ch



Iris Braunwalder
Vorstandsmitglied ZV
Präsidentin Schaffhauser
Staatspersonalverband

Damit wir gestärkt bleiben, und das Boot nicht führerlos dem möglichen stürmischen Schicksal überlassen, brauchen wir zur nachhaltigen Durchsetzung der Interessen der Kantonsangestellten weitere interessierte und motivierte Mitglieder.

Frischer Wind kann viel bewirken! Wenn frischer Wind in eine Sache gebracht wird, dann werden gewohnte Ordnungen durcheinandergewirbelt; althergebrachte Prozesse werden hinterfragt; Dinge werden neu gedacht; Handlungsabläufe werden verändert. Nichts muss bleiben wie es ist, nutzt die Gelegenheit um Altgewohntes aufzufrischen! Ohne neue Vorstandsmitglieder ist das Weiterführen und -bestehen des SSV stark gefährdet.

Wir haben zu viele Vakanzen! Dadurch ist der Verband in Gefahr und eine Auflösung scheint in naher Zukunft unausweichlich!

Auch wenn 106 Jahre Verbandsarbeit dahinterstehen, ist es kein alter Zopf, sondern stets ein neuzeitliches Ringen um Anerkennung im Parlament.



Eine gekürzte Auflistung des Erreichten für die Angestellten des Kanton Schaffhausen:

- Einsetzen einer Personalkommission und somit Mitspracherecht
- 5 Arbeitstage pro Woche
- 42 Stundenwoche
- 13. Monatslohn
- Kinderzulagen
- Mutter, und Vaterschaftsurlaub
- Einführung Vorholtage
- Gleitende Arbeitszeit
- Reka Checks
- Treueprämien
- Aufstockung der Ferientage je nach Alterskategorie usw.

Es sind viele «Annehmlichkeiten» welche als selbstverständlich wahrgenommen, jedoch erst durch die Verbände ermöglicht wurden.

Ohne Anstoss durch den SSV und andere Verbände der kantonalen Angestellten bewegt sich Nichts!
Wichtig ist auch der Erhalt der Errungenschaften seit dem Bestehen des Verbandes. Nicht immer läuft alles so, wie man es sich wünscht. Es wäre daher unvorstellbar, kein Mitwirkungsrecht zu haben.

Es würde uns verbliebene Vorstandsmitglieder freuen, wenn Reaktionen auf diesen Aufruf erfolgen.



Kontaktmöglichkeit
Iris Braunwalder
Präsidentin

Telefon: 052 632 73 25

E-Mail:
iris.braunwalder@sh.ch

Website: www.ssv-sh.ch

KANTON LUZERN
Stadtpersonalverband Luzern



Jahresbericht 2022/2023 des Vorstandes

SPVL
STADTPERSONALVERBAND LUZERN

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 Jah-ren zur Verfügung und wurde von der Versammlung einstimmig wiedergewählt, so auch die verschie-denen 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 Präsi-dent meinen aktiven Vorstandskolleginnen und -Kollegen sowie den Vertrauensleuten für ihren gros-sen 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 bezüg-lich 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 Sitzun-gen mit der stadträtlichen Delegation aus Finanzdirektion und Abteilung Personal wurden wir umfassend über wichtige Personal- und Finanzthemen in der Stadt Luzern orientiert und

Thomas Bucher
Aktuar Stadtpersonalverband Luzern

Kontaktmöglichkeiten Stadtpersonalverband Luzern
Adresse:
Telefon:
E-Mail:
Website:

handelten dabei auch die jeweiligen Lohnanpassungen aus. Hierbei besonders zu erwähnen sind auch zwei einge-reichte Anträge unsererseits, welchen erfreulicherweise seitens des Stadtrates zugestimmt wurde, nämlich Revision von Art. 21 der Personalverordnung (Urlaub für Leiterkurse/Lagerleitung von Ju-gend 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 plädie-ren. 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 Ver-mögensanlagen 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 Reglemen-te 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 Em-menegger (SPVL-Vorstands-Mitglied) und Beat Barmettler (SPVL-Mitglied, Mitglied im Anlageaus-schuss 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 betref-fend 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 Kollektivver-trag 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 Zentral-verbandes beschlossen, dass alle angeschlossenen Verbände ab dem 1. Januar 2023 über den ZV eine Arbeitsrechtsschutzversicherung für ihre Verbandsmitglieder abschliessen müssen, was offen-bar einem grossen Bedürfnis der Mehrheit seiner Verbände entspricht. Gemäss unseren Statuten ist die Generalversammlung als oberstes Organ zuständig für die Beschlussfassung über den An-schluss 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 Generalversammlung 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 Nacht-

essen 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 ani-miert sie zu einem Verbandsbeitritt, sofern sie oder et noch nicht Mitglied bei uns ist.
Herzlichen Dank für eure Aufmerksamkeit.

Luzern, im Mai 2023

Der Vorstand

Neue Vergünstigungen für ZV Mitglieder



Urs Graf
Geschäftsleitungsmitglied ZV
Leiter Versicherungsgruppe

Liebe Mitglieder

Unser Verband ist ständig auf der Suche nach Vergünstigungen für Sie, unsere Mitglieder – gleichzeitig müssen wir (s. auch Bericht über die statutarischen Geschäfte der DV 2023 in Zug) dafür sorgen, dass wir die Mitgliederbeiträge vorläufig nicht erhöhen müssen.
Das heisst: Wir müssen schauen, dass wir Einnahmen generieren können und dabei können Sie uns helfen.

1.) Mit der AVIA-Privatkarte profitieren und den Verband unterstützen



- Auto-SPA: Für Sie als Mitglied gibt es beim Versand der Vereinskarte einen SPA-Gutschein (Auto-SPA Spezial inkl. Nano und Lava-Polish für CHF 10.00 statt CHF 40.00).
- Bezug weiterer angebotener Waren und Dienstleistungen im Umfang von maximal CHF 200.00 pro Tag (z.B. SPAR express / Auto-SPA, etc.) – siehe Artikel 2 der AGB.

Pannendienst

Sie profitieren als Inhaber einer AVIA Karte für Private von einem kostenlosen Pannendienst, organisiert durch die AXA.

Um von dem kostenlosen Pannendienst Gebrauch machen zu können, gilt folgendes:
- Versichert sind Motorfahrzeuge bis 3500 kg, welche von einer Person gelenkt werden, die über eine AVIA Karte für Private verfügt oder diese mit dem Wissen eines Bekannten nutzt.
- Gültig ist der Service in der Schweiz und allen europäischen Staaten sowie den Mittelmeerrand- und Inselstaaten.
- Bei Ausfall des Fahrzeuges infolge Panne, Kollision, Diebstahl, Elementarereignis oder Feuer.

Services des Pannendienstes

- Erreichbarkeit: 24 Stunden/365 Tage, mehrsprachig.
- Geforderte Reaktionszeit in ganz Europa: 30 Minuten ab Alarmierung am Pannenort
- Hohe Weiterfahrquote dank professionel-

len Disponenten und Pannenhelfern (organisiert durch die AXA)
•Die Versicherung beginnt nach Bezahlung der 1. Tankrechnung. Es gelten die Versicherungsbedingungen der AXA für AVIA Privatkartenkunden.
•Details: Siehe nebenstehende Tabelle

Schweiz / Fürstentum Liechtenstein	Europa (Ausland)
Pannenhilfe/Abschleppen	Pannenhilfe/Abschleppen
Bergung bis CHF 2‘000.	Bergung bis CHF 2‘000.
Standgebühren bis CHF 250.	Standgebühren bis CHF 250.
Transportmehrkosten bis CHF 500.	Transportmehrkosten bis CHF 1‘000.
Unterkunftsmehrkosten bis CHF 150. p.P.	Unterkunftsmehrkosten bis CHF 300. p.P.
Fahrzeugrückführung in Heimgarage bis CHF 250.	Fahrzeugrückführung in Heimgarage bis max. Zeitwert des Fahrzeuges. Für versicherte Personen mit Wohnsitz in Deutschland: Fahrzeugrückführung in die Deutsche Heimgarage bis CHF 1500.
	Zustellkosten für Ersatzteile

AVIA Mobile App

Wenn sich Ihre Tankfüllung dem Ende zuneigt und Sie schnellstmöglich tanken müssen, weist Ihnen die kostenlose AVIA Mobile App schnell und einfach den Weg zur nächsten AVIA Tankstelle. Einfach Ort, Postleitzahl oder Umkreissuche eingeben und die nächste Tankfüllung ist nicht weit entfernt.
Die Vorteile der kostenlosen AVIA Mobile App im Überblick:
•Übersichtskarte mit Anzeige nach der Suche gefundenen Tankstellen
•Kartenanzeige mit Navigationsmöglichkeit
•Adresse und Öffnungszeiten
•Akzeptierte Zahlungsmittel
•Serviceleistungen an der Tankstelle
•Eines der grössten Tankstellennetze in der Schweiz:

Tankstellennetz

Mit über 500 Tankstellen und über 100 Shops unterhält AVIA das grösste Tankstellennetz der Schweiz. Geprägt durch einen hohen Anteil an Selbstbedienungsstationen, welche auch in ländlichen Gebieten eine Versorgung rund um die Uhr gewährleisten, optimieren wir das Netz kontinuierlich. In den grosszügigen AVIA Shops finden Sie alle wichtigen Produkte des täglichen Bedarfs und noch vieles mehr. In angenehmer Atmosphäre lassen sich so Einkäufe ohne Stress und Parkplatzsuche auch weit nach den üblichen Ladenöffnungszeiten erledigen.

Um sich anzumelden gehen Sie auf unsere Homepage
www.oeffentlichespersonal.ch
QR-Code Tanken

2.) Noch mehr Fahrzeugmarken zur Auswahl

Um Euch eine immer wieder grössere Auswahl an Vergünstigungen anzubieten ist es uns gelungen, mit folgenden Anbietern einen neuen Vertrag zu unterzeichnen (ohne Cashback für uns):
Somit erhöht sich das Angebot an vergünstigten Autokäufen auf insgesamt 10 bestbekannte Marken.

Zur Erinnerung:
•Die Mitgliederbestätigung erhalten Sie erst nachdem der Betrag von CHF 50.00 auf unserem Konto verbucht wurde.
•Das Fahrzeug muss auf Ihren Namen eingelöst werden und muss mindestens 6 Monate in Ihrem Besitz verbleiben.

Um den Flottenrabatt einzusehen und den die Mitgliederbestätigung zu beantragen gehen Sie auf unsere Homepage und informieren sich dort über das weitere Vorgehen.
www.oeffentlichespersonal.ch

QR Code Flottenrabatt:

AZB CH-5400 Baden
P.P./Journal
Post CH AG
ZV Info

Sparen auf Bündner Art:
Ohne zu warten von
300 Franken profitieren.

QR-Code scannen und Sofortpreis gewinnen.

oekk.ch/zv

