

# Tätigkeitsbericht

## Hauptversammlung

### 30. März 2007

Liebe Kolleginnen  
Liebe Kollegen  
Liebe Freunde

#### 1. Personelles im PVL

*Thomas Klaus*

Aufgrund der Statuten wird anlässlich der Hauptversammlung jeweils ein Teil des Vorstandes neu besetzt. Dadurch sind jährlich Ersatz- bzw. Bestä-

tigungswahlen nötig. Anlässlich der Jahresversammlung 2006 im Hotel Schaanerhof, Schaan, wurde der Vorstand wie folgt bestellt:

#### Vorstand:

Funktion	Name	Arbeitsstelle
Präsident:	Thomas Klaus	c/o Landespolizei
Vizepräsidentin:	Dr. Beatrix Jäger	c/o Finanzmarktaufsicht
Kassier:	Gebhard Marxer	c/o Gemeinde Mauren
Schriftführerin:	Cornelia Bühler	c/o Landespolizei
Beisitzer:	Johannes Hasler	c/o Landespolizei
	Barbara Flad *)	c/o Amt für Wald, Natur & Lands.
	Arno Aberer	c/o Grundbuch und Öffentlichkeitsregisteramt

\*) ersetzt durch Gerhard Hermann, Landespolizei (Vorstandssitzung vom 09.02.07)

## **2. Aktuelle ethische Aspekte bei Personal- und Verwaltungsführung – Grundsätze und Praxis**

Thomas Klaus

*Werden private und öffentliche Betriebe und Dienste miteinander verglichen, wird eines rasch klar:*

*Öffentliche Verwaltungen, Betriebe oder Dienste stehen meist unter einem viel komplexeren sozialen und ethischen Spannungsfeld als manche private Betriebe und Dienstleistungsunternehmen. Dies hängt eng mit der banalen, aber zentralen Tatsache zusammen, dass öffentliche Verwaltungen und Dienstleistungen nicht allein gemäss Effizienzkriterien organisiert werden können, sondern sie auch sozialpolitische, gesetzvollziehende und bürgerlichdemokratische Leistungen zu erbringen haben. Viele öffentliche Dienste – wie Polizei, Landegracht, Sozialämter, Beratungsstellen etc. - haben sich zudem gerade um die 'Schattenseiten' einer modernen Gesellschaft zu kümmern. Entsprechend sind Effizienzkriterien und Wirtschaftlichkeit nur eine Dimension. Legitimität, Gesetzlichkeit, Bürgernähe und Umgang mit schwierigen sozialen Situationen sind ebenso wichtige Leis-*

*tungskriterien.*

*Die grundsätzliche Besonderheit öffentlicher Verwaltungen und Dienste hat eine zentrale Konsequenz: Sie stehen häufig in einem besonders ausgeprägten sozialetischen Spannungsfeld zwischen teilweise unvereinbaren Werten oder Leistungskriterien (etwa zwischen Effizienz und Einhaltung von Gesetzen und Reglementen, zwischen individueller Bürgerbetreuung und Gleichbehandlung aller BürgerInnen, zwischen politischem und verwaltungsinternen Kontrollstrukturen, usw.). Je komplexer und ethisch mehrdeutig die Aufgaben einer öffentlichen Verwaltung und sozialer Dienste sind, desto wichtiger sind gut qualifizierte und hoch motivierte MitarbeiterInnen.*

*Diese Tatsachen zu verschiedenen zentralen Aspekten einer Unternehmenskultur und Personalführung sollen anregen, das wichtigste Kapital eines Betriebs - seine MitarbeiterInnen - gemäss modernen ethischen Prinzipien zu fördern, und zu mobilisieren. Danke!*

### 3. RUND UM DEN VERBAND

*Thomas Klaus*

Mit der Hauptversammlung vom 10. April 2006 im Seminarraum des Hotel Schaanerhof starteten wir ins neue Verbandsjahr. Nach den offiziellen Traktanden bestand die Möglichkeit zum freien Meinungsaustausch der anwesenden Verbandsmitglieder untereinander und mit dem Vorstand des PVL's.

In der Personalkommission, welche im Besoldungsgesetz verankert wurde und seit dem 6. April in Kraft ist, wurde im 2006 keine Aktivität verzeichnet.

Der **Mitgliederbestand** wurde anlässlich der Jahresversammlung 2007 mit **333** Personen beziffert. Hinzugekommen sind insgesamt 25 Neumitglieder. Demgegenüber stehen 18 Austritte infolge Todesfall, Pension oder Austritt aus der Landesverwaltung bzw. Kündigung der Mitgliedschaft. Es ist überaus erfreulich, dass der PVL eine leichte Zunahme der Mitglieder verzeichnen kann. Dies stärkt den Verband und motiviert zugleich das Engagement des Vorstandes – denn nur miteinander können

wir etwas bewegen.

Erfreulich ist, dass sich immer wieder Personen bereit erklären, beim Verband aktiv mitzuarbeiten. Verständlich ist aber auch, wenn bisherige Funktionäre ihr Amt zur Verfügung stellen. Unser **Vorstandsmitglied Barbara Flad**, bisher Beisitzerin, findet aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit kaum mehr Zeit zur Mitarbeit und stellt sich für eine Wiederwahl nicht mehr zur Verfügung. Wir danken Barbara Flad für ihre Mitarbeit und wünschen ihr weiterhin persönlich und beruflich viel Erfolg.

#### Teuerung/Lohnsystem:

Anfang 2006 konnte die Regierung der Öffentlichkeit einen Überschuss von CHF 39 Millionen in der Landesrechnung 2005 präsentieren. Wir haben uns sehr darüber gefreut und dies zum Anstoss genommen um der Regierung erneut unsere Idee vom Teuerungsausgleich – also vom Kaufkraftherhalt – zu unterbreiten. Gleichzeitig haben wir uns auch für die Berücksichtigung einer Einlage in den „Bonus topf“ ausgesprochen. Über das neue Lohnsystem kann ein Bonus nur dann ausgerichtet,

wenn auch finanzielle Mittel vom Landtag dafür gesprochen sind.

Es hat uns überaus gefreut, dass die Regierung dem Landtag einen entsprechenden Antrag auf Entrichtung der Teuerung, individueller Lohn-erhöhung und Einlage in den Bonustopf gestellt hat. Dass der Landtag sich ebenfalls dafür ausgesprochen hat, führen wir zu einem Teil auch auf unser Bemühungen zurück.

Weiters wurden im vergangenen Jahr sehr wichtige Gesetzesänderungen in die Vernehmlassung gebracht. Es war daher ein sehr intensives und spannendes Jahr. Wir haben die Interessen unserer Mitglieder/Innen so gut wie möglich vertreten und mittels unseren Stellungnahmen bei der Regierung deponiert. Es waren unter anderem Stellungnahmen zu folgenden Vernehmlassungen:

### **Änderung Staatspersonalgesetz**

Unser primäres Ziel war und ist der Schutz vor Willkür z.B. Wiedereinstellung bei ungerechtfertigter oder missbräuchlicher Kündigung zu gleichen Kondi-

tionen sowie Schutz vor un gerechtfertigten Angriffen in welcher der Staat die Mitarbeiter/innen vor Angriffen schützen soll, welche im Zusammenhang mit deren Aufgabenerfüllung stehen und diesen entsprechend Rechtsschutz gewähren. Was unserer Meinung nach nicht sein sollte, ist die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen, auch wenn dies wesentlich sein muss. Ein Arbeitgeber wie die Landesverwaltung ist eindeutig nicht auf Gewinn ausgerichtet. Der Staatsbetrieb hat nichts mit Wirtschaftlichkeit im engeren Sinn zu tun. Die Landesverwaltung ist ein reines Dienstleistungsunternehmen, welches über Gebühren und Steuern finanziert wird. Gleichzeitig sollte hier die Signalwirkung der Landesverwaltung berücksichtigt werden. Sie hat eine sehr starke soziale und moralische Vorbildfunktion innerhalb des lokalen Arbeitsmarktes.

### **Änderung Pensionsversicherungsgesetz**

Wir haben uns sehr stark dafür eingesetzt, dass die geplanten Änderungen unseren Mitgliedern in der Vernehmlassung objektiv und verständlich zu

teil werden. Wir konnten anhand der zahlreichen Rückmeldungen erfreut feststellen, dass wir in der Spezialausgabe „pi“ zum Thema sehr viele Fragen unserer Mitglieder beantworten konnten. Gleichzeitig wurden wir in unserer Meinung bestärkt, dass sehr viele Stellungnahmen einzelner Ämter und Mitarbeiter infolge eingereicht wurden. Der Tenor ist eindeutig: **Wir wollen keinen Leistungsabbau in unserer Pensionskassa.**

### Die künftige Rolle des Personalverbandes in der Landesverwaltung

Die letzten Jahre haben immer mehr gezeigt, dass der Personalverband, den man leider vielfach nur am Rande wahrgenommen hat, immer häufiger um Stellungnahmen gebeten wurde, so wie vermehrt sich um Belange seiner einzelner Mitglieder zu kümmern hatte. Dies zeigen auch die vermehrten Anfragen unserer Mitglieder zu diversen Personalrechtlichen und Organisatorischen Belangen.

Aus unserer Sicht braucht es in der heutigen Zeit, welche sich immer mehr durch Stress, Druck und Individualismus

prägt, eine starke und präsente Mitarbeitervertretung. Wir haben innerhalb der Landesverwaltung das grosse Glück und die Chance das „Human Capital“ wie man so schön sagt, das höchste Gut innerhalb eines Unternehmens, zu stärken und zu schützen. Wir nehmen uns innerhalb unserer Möglichkeiten dieser Aufgabe an. Wir möchten hier ganz klar hervorheben, dass wir nur miteinander auch füreinander stark sein können. Aus diesem Grund bitte ich alle PVL-Mitglieder/innen um pro aktive Mitarbeit für den PVL und somit für uns alle.

Wenn wir unseren Blick beispielsweise einmal über den Rhein richten, fällt auf, dass es sich bei der CH-Bundesverwaltung in vielen Bereichen um ein „Frühwarnsystem“ handelt. Viele personalrechtliche Änderungen innerhalb der Bundesverwaltung kommen mit Verzögerung früher oder später auch bei uns in der Landesverwaltung an. Wir können diese Tatsache als Chance nutzen, indem wir uns dahingehend interessieren und entsprechend informieren. Gleichzeitig möchten wir hier auf unsere Intranet-Seite sowie auf unserer Internet-Seite welche sich noch im Au-

fbau befindet, hinweisen und die MitgliederInnen des PVL zur aktiven Mitarbeit anregen:

[www.pvl.li](http://www.pvl.li)

Bitte besuchen Sie uns im Intranet und im Internet. Wir sind jederzeit froh um Anregungen und Verbesserungsvorschläge.

#### **4. Pensionskassa „wie weiter?“**

*Gebi Marxer*

Die Arbeitsgruppe zur Schaffung eines neuen Pensionsversicherungsgesetzes, in welcher auch der Personalverband durch Andres Kessler vertreten war, hatte die Aufgabe, das PK-Gesetz zu überarbeiten. Das Ergebnis hatte einige gute und zeitgemässe Ansätze, barg aber Zündstoff, der vielfache Reaktionen innerhalb der Landesverwaltung wie auch in den angeschlossenen Institutionen wie AHV, LKW, Landesspital, LGV, Post oder einzelnen Gemeinden hervorrief. Die Richtungsvorgabe der Regierung war klar: Durch den Wegfall der Staatsgarantie die Arbeitgeberleistungen nach oben zu beschränken und eine bessere Kalkulierbarkeit zu erreichen. Diese Zielsetzung hatte aber zwangsläufig zur Folge, dass künftig wir als Arbeitnehmer das

Risiko der Finanzierbarkeit selber tragen müssten, was nichts anderes hiesse, als dass die bis anhin garantierten Pensionskassaleistungen in ungünstigen Fällen nicht mehr zu 100% ausgerichtet werden. Diese Garantie bildet aber das Rückgrad eines Leistungsprimates: eine garantierte Kaufkraftherhaltung (d.h. Teuerungsindexiert) bei Pensionierung in Prozent des versicherten Lohnes.

Zusätzlich wäre gemäss der vorliegenden Vernehmlassung durch die Einführung eines Koordinationsabzuges allen ArbeitnehmerInnen zwischen den Lohnklassen 1 - 12, also den meisten Mitgliedern des PVL's eine Leistungskürzung vorprogrammiert gewesen.

Aus unserer Sicht bringt die geplante Änderung in der Pensionskassa grösstenteils nur Nachteile für den klassischen Versicherungsnehmer. Es muss hier von einem massiven Leistungsabbau vor allem bei den unteren wie mittleren Einkommensklassen ausgegangen werden bei gleich bleibenden wenn nicht sogar höheren Beiträgen des Angestellten. Dem gegenüber begrenzt der Arbeitgeber seine Leistungspflicht. Die bisherigen Leistungen der Pensionskasse, vor allem im Vergleich zum Dienstleistungssektor sind im mittleren, im Ver-

gleich zum Bankensektor sogar im unteren Bereich. Eine Änderung aus diesem Blickwinkel ist nicht angebracht.

Zudem hat der Staat nebst einer Vorbildfunktion auch eine moralische Verpflichtung. Wenn der Staat sich aus dieser Verantwortung aus Kostengründen zurückzieht, wird es nicht lange dauern, bis sich auch Privatbetriebe immer mehr am unteren Leistungsminimum orientieren werden.

Der Personalverband öffentlicher Verwaltungen spricht sich daher gegen die geplanten Änderungen gemäss dieser Vernehmlassung aus und erhofft sich eine Überprüfung der angesprochenen Punkte sowie vorhergehende umfassende Beantwortung der offenen Fragen.

Erfreulicherweise hat diese Thematik gezeigt, dass sich Angestellte auch beginnen zu äussern, wenn sie sich ungerecht behandelt fühlen. Sozialleistungsabbau ist sicher etwas, das sich keiner wünscht. Wir finden es positiv, dass die Angestellten sagen, was Ihnen wichtig ist. Ein moderner Arbeitgeber ist bei berechtigten Einwänden auch sicher zu einem Umdenken bereit.

Die Brisanz dieses Themas zeigte sich auch in der Tatsache, dass auch Kooperationsangebote und Anfragen betreffend Mithilfe bei dieser Stellungnahme aus den mehreren angeschlossenen Betrieben kamen. Dieser Solidaritätsgedanke bestärkte uns in der Ansicht, dass wir bei diesem Thema auf dem richtigen Weg sind und auch die Arbeitnehmer in Liechtenstein ihre Meinung vertreten.

Wir bleiben für Sie in dieser Sache selbstverständlich weiterhin am Ball und informieren Sie umgehend über weitere Entwicklungen.

## **5. Personalrecht „Arbeitsgruppe zur Schaffung eines neuen Personalrechts“**

*Lic.iur. Ursula Batliner-Oehry*

Die Arbeitsgruppe zur Schaffung eines neuen Personalgesetzes, in der auch der Personalverband vertreten ist, hat Ende 2005 den Entwurf für einen Vernehmlassungsbericht fertig gestellt. Im Mai 2006 schickte die Regierung den Bericht in die Vernehmlassung und legte die Vernehmlassungsfrist mit 14. Juli 2006 fest. Die Vernehmlassung wurde rege benutzt. Es gingen 30

Stellungnahmen ein. Ebenso reichte der PVL eine umfangreiche Stellungnahme ein, welche auf unserer Intranetseite einsehbar ist.

## **6. Betriebliches Mobilitätsmanagement in der Landesverwaltung**

(ehemals: Parkraumbewirtschaftung)

*Johannes Hasler*

Wie bereits letztes Jahr erwähnt ist das private Auto in Liechtenstein nach wie vor das weitaus am häufigsten gewählte Verkehrsmittel für den Arbeitsweg. Dies gilt auch für die Mitarbeiter der Landesverwaltung. Damit verbunden ist eine Reihe von Auswirkungen, welche die Mobilität, die Lebensqualität und die wirtschaftliche Attraktivität Liechtensteins negativ beeinflussen. Ein betriebliches Mobilitätsmanagement kann dagegen ansteuern und leistet einen aktiven Beitrag an eine nachhaltige Verkehrspolitik.

Ein erfolgreiches Mobilitätsmanagement besteht aus einer sinnvollen Kombination von Lenkungs- und Fördermassnahmen. Durch die Fördermassnahmen werden jene Mitarbeiter, welche keinen

Parkplatz beanspruchen, etwas bevorzugt behandelt und die Benützung alternativer Verkehrsmittel für den Arbeitsweg wird gefördert. Indem die Erlöse direkt oder indirekt wieder an die Mitarbeiter ausbezahlt werden, werden die Besitzstände im gesamten gesehen gewahrt und sogar ausgebaut, in dem die Landesverwaltung verschiedene Investitionen tätigt und mit baulichen Massnahmen die Verwendung alternativer Verkehrsmittel für den Arbeitsweg lohnenswerter macht.

Die Projektleitung und der Steuerungsausschuss zur Einführung des betrieblichen Mobilitätsmanagements trafen sich im letzten Jahr zu vier Arbeitssitzungen.

Am 22. Februar dieses Jahres wurde das durch die Projektleitung erarbeitete Konzept zur Einführung des betrieblichen Mobilitätsmanagements dem Steuerungsausschuss sowie diversen Stellenleitern vorgestellt. Das Konzept wurde nach beschlossenen Änderungen am 6. März 2007 durch die Regierung mit einem Beschluss (RA 2007/680-0238) zur Kenntnis genommen. Gleich-

zeitig wird die Projektleitung mit der Umsetzung des Konzepts beauftragt.

In einem nächsten Schritt wird nun das Ressort Bauwesen einen entsprechenden Bericht und Antrag betreffend der Schaffung eines Gesetzes über das Mobilitätsmanagement des Landes ausarbeiten. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der LLV (inkl. Schulen) wird voraussichtlich im Sommer dieses Jahres das Konzept vorgestellt. Am 1. Januar 2008 werden dann auch schon sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – abgestuft nach deren Entfernung zum Arbeitsort – einen Mobilitätsbeitrag erhalten. Im Gegenzug wird für sämtliche Parkplätze der LLV eine Tagesgebühr verlangt, welche mittels Parktickets (vgl. Lunch-Checks) im Voraus bezahlt werden muss.

Ziel ist es einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Verkehrspolitik, welche sozialverträglich ausgestaltet ist, zu leisten und den motorisierten Individualverkehr innerhalb der LLV (inkl. Schulen) bis 2010 auf weniger als 50% zu bringen.

## **7. Tätigkeitsbericht „Arbeitsgruppe „Sexuelle Belästigung und Mobbing in der Landesverwaltung“**

*(Ursula Batliner-Oehry,  
Bernadette Kubik-Risch)*

Der Bericht der Arbeitsgruppe „Sexuelle Belästigung und Mobbing“ und die Entwürfe für eine Abänderung des Beamtengesetzes und für den Erlass von Reglementen betr. „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ sowie „Mobbing am Arbeitsplatz“ wurden von der Regierung am 8. April 2003 (RA 2002/530-0300) zur Kenntnis genommen. Im Regierungsbeschluss wurde darauf hingewiesen, dass die Regierung eine Gesamtrevision des Beamtengesetzes plant. Die von der Arbeitsgruppe beantragten Abänderungen des Beamtengesetzes in Bezug auf „Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz“ sollen im Rahmen dieser Gesamtrevision überprüft werden und gegebenenfalls Berücksichtigung finden.

Zwischenzeitlich liegt die Gesetzesvorlage samt Bericht und Antrag für ein neues Beamtengesetz vor. Bei dem von der Arbeitsgruppe „Sexuelle Belästigung und Mobbing“

Abänderungsentwurf war vorgesehen, dass insbesondere der von der sexuellen Belästigung betroffenen Person im Disziplinarverfahren gegen die angeschuldigte Person eine stärkere Stellung (Anzeigerecht; Parteistellung) einzuräumen sowie die Disziplinarcommission paritätisch zu besetzen ist. Die nun vorliegende Gesetzesvorlage zum neuen Beamtengesetz sieht kein Disziplinarverfahren mehr vor, weshalb die damaligen Vorschläge der Arbeitsgruppe teils hinfällig geworden sind. Bei Pflichtverletzungen, worunter auch eine sexuelle Belästigung zu subsumieren ist, ist ein Verfahren zur Verhängung von Massnahmen vorgesehen. Die Regierung sah davon ab, in einem solchen Verfahren der von der sexuellen Belästigung betroffenen Person eine Parteistellung einzuräumen. In die Gesetzesvorlage wurde jedoch die Bestimmung einer paritätisch besetzten Personalkommission aufgenommen. Ebenfalls keinen Eingang gefunden hat das von der damaligen Arbeitsgruppe vorgesehene informelle Verfahren bei sexueller Belästigung.

## **8. Tätigkeitsbericht „Arbeitsgruppe zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Landesverwaltung“**

*Barbara Ospelt-Geiger,  
Bernadette Kubik-Risch*

Die Arbeitsgruppe (Bernadette Kubik-Risch, Vorsitz, Ludwig Frommelt, Letizia Meier, Barbara Ospelt-Geiger (für den PVL), Michael Pattyn und Sabine Tömördy) traf sich im vergangenen Jahr zu sechs Sitzungen.

Die im November 2005 gestartete Plakatkampagne „gleichgestellt entspannt sich's leichter“ wurde im Februar 2006 abgeschlossen. Sie thematisierte die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie Frauen in Führungspositionen.

Zudem setzte sich die Arbeitsgruppe mit Weiterbildungsideen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Erwerb sowie Rollenbildern auseinander und brachte als Resultat für das Weiterbildungsangebot 2007/2008 beim Amt für Personal und Organisation einen Vorschlag ein.

Die Stabsstelle für Chancengleichheit und die Arbeits-

gruppe zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Landesverwaltung haben Dr. Wilfried Marxer vom Liechtenstein Institut beauftragt eine Lohngleichheitsuntersuchung in der Landesverwaltung durchzuführen. Erste Ergebnisse sind bis Frühjahr 2007 zu erwarten.

Im Weiteren gab die Arbeitsgruppe gemeinsam mit der Stabsstelle für Chancengleichheit und der Gleichstellungskommission eine Stellungnahme zur Abänderung des Gesetzes über die Pensionsversicherung des Staatspersonals ab. Eine weitere Stellungnahme der Arbeitsgruppe und der Stabsstelle befasste sich mit dem Staatspersonalgesetz.

## **9. Qualitätsmanagement in der Landesverwaltung**

*Arno Aberer*

Im Kalenderjahr 2005 wurde das Projekt Vereinfachtes Verfahren der Selbstbewertung nach dem EFQM-Modell (mittels Fragebogen) durchgeführt. Jede Amtsstelle konnte nach Abschluss des Selbstbewertungsverfahrens seine Verbesserungsmaßnahmen beim Lenkungsausschuss einreichen.

Der Lenkungsausschuss wählte nach den Kriterien „innovativ und effizient“ zehn Vorschläge aus. Er lud die entsprechenden Amtsstellen ein, nach der Durchführung der Massnahmen einen Schlussbericht einzureichen. Die Schlussberichte wurden von einer Jury bewertet. Auf Antrag der Jury, bestehend aus Mitgliedern des Lenkungsausschusses, zeichnete die Regierung im Dezember 2006 die folgenden drei Projekte mit einem Anerkennungspreis von je CHF 3'000 aus:

- Erarbeitung eines Handbuchs für die Erstellung von Ressortanträgen an die Regierung – Intranetlösung (Ressorts der Regierung)
- Optimierung des Arbeitsvermittlungsprozesses (Abteilungen Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung des Amtes für Volkswirtschaft)
- Identifikation und Definition von sinnvollen Kennzahlen für die Leistungsprozesse (Amt für Lebensmittelkontrolle und Veterinärwesen)

Beim Selbstbewertungsverfah-

ren tauchte immer wieder der Punkt „Kundenzufriedenheit“ auf. Es zeigte sich, dass die stark kundenorientierten Stellen die Wünsche und Ansprüche ihrer Kunden besser kennen möchten. Auf Antrag des Lenkungsausschusses beschloss die Regierung anfangs 2006, ein Konzept für Kundenbefragungen für die Regierungs- und Stellen erstellen zu lassen. Im Rahmen eines Pilotprojektes führten die Motorfahrzeugkontrolle sowie das Presse- und Informationsamt eine Kundenbefragung gemäss dem erarbeiteten Konzept durch. Das Ergebnis dieser Befragungen sowie das Konzept werden im Kalenderjahr 2007 vorgestellt.

Auf Antrag des Lenkungsausschusses beschloss die Regierung, das Projekt Deregulierung und Delegation von Amtsgeschäften im Jahre 2006 weiterzuführen. Da die Stellen viele interessante Mass-

nahmen und Projekte einreichen, wurden die Regierungsmitglieder beauftragt, die Vorschläge mit den jeweiligen Stellenleiterinnen und Stellenleitern zu besprechen und Massnahmen in die Zielvereinbarung 2006/2007 aufzunehmen.

Im Intranet (Information -> Qualitätsmanagement) oder im Verwaltungsportal der Landesverwaltung ([www.qualitaetsmanagement.llv.li](http://www.qualitaetsmanagement.llv.li)) können Sie weitere aktuelle Informationen zum Bereich Qualitätsmanagement in der Landesverwaltung nachlesen.

## **10. Personalkommission Besoldungswesen**

*Thomas Klaus*

Die Personalkommission hatte im Jahr 2006 keinen Fall zu beurteilen.

## **Persönlicher Dank des Präsidenten:**

Für die Mitarbeit im abgelaufenen Verbandsjahr danke ich den Vorstandsmitgliedern sowie allen Kolleginnen und Kollegen, welche sich für die Mitarbeit in Kommissionen und Arbeitsgruppen, als „stille“ Helfer zur Verfügung gestellt haben.

DANKE!!

**Thomas Klaus**  
*(Präsident PVL)*

Vaduz, 30. März 2007

***PVL***  
***miteinander & füreinander***