

Tätigkeitsbericht

Hauptversammlung

19. April 2012



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. Bestätigungswahlen

nötig. Anlässlich der Jahresversammlung 2011 im Hotel Schaanerhof, Schaan, wurde der Vorstand wie folgt bestellt:

Vorstand: Funktion	Name	Arbeitsstelle
Präsident:	Thomas Klaus	Landespolizei
Vizepräsident:	Kurt Eberle	Hochbauamt
Kassier:	Johannes Hasler	Landespolizei
Schriftführerin:	Gabriele Binder	Datenschutzstelle
Beisitzer:	Barbara Flad	Amt f. Wald Natur u. Landschaft
	Gerhard Hermann	Landespolizei
	Arno Aberer	Grundbuch und Öffentlichkeitsregisteramt

2. „Krise“ aus Arbeitsmarktsicht - Nutzen oder Schaden? Eine Bilanz

Thomas Klaus

Wir haben uns die Frage gestellt, wem schadet die gegenwärtige Krise in unseren Breitengraden? ...oder gibt es auch

Systemteilnehmer, welche gar einen Nutzen bzw. davon profitieren können, dass jetzt gerade Krise ist?

Betrachten wir einmal die Situation der einzelnen Systemteilnehmer:

Teilnehmer 1

Unternehmen/Arbeitgeber

Die Unternehmen/Arbeitgeber lassen etwas produzieren oder stellen eine Dienstleistung zur Verfügung. Aus ökonomischer Sicht ist das Ziel eines jeden Unternehmens / Arbeitgebers letztendlich die Maximierung seines Gewinnes - einzelne langfristig und andere auch kurzfristig. Das ist eine rein ökonomische Tatsache, denn sonst müsste er ja kein Unternehmer/Arbeitgeber sein. Wie kann nun dieses Streben nach Gewinnmaximierung begünstigt werden? Es gilt in guten wie in schlechten Zeiten grundsätzlich das Selbe: Je tiefer die Kosten sind, desto höher ist letztlich der erzielbare Gewinn bzw. die Rendite. Wie aber können Produktionskosten tief gehalten oder sogar reduziert werden? Zum einen gibt es die Möglichkeit der Effizienzsteigerung durch Automatisierung, durch tiefere Rohstoffpreise, durch tiefe Steuern, durch „gratis“ zur Verfügung gestellte Infrastruktur oder durch tiefere Personalkosten, etc.. Bei den Personalkosten möchten wir gerne etwas genauer hinschauen. Was beinhaltet eigentlich diese Position alles? Da wäre einmal der Lohn, die Abgabe an die gesetzlichen Sozialwerke sowie die arbeitsrechtlich verankerten Feiertage und Ferien. Hieraus ergibt sich ein grosses Tummelfeld für Gewinnsteigerungsmechanismen, welche letztlich zu Lasten der Arbeitnehmer gehen. Also je tiefer die Arbeitsplatzkosten, desto grösser ist das Potential der angestrebten Gewinn-Maximierung. Es gilt jedoch auch hier: Wer zu spät an die Kosten denkt, ruiniert sein Unternehmen. Wer jedoch zu früh an die Kosten denkt, zerstört die Motivation, Kreativität und Innovationskraft seines Unternehmens.

Teilnehmer 2

Arbeitnehmer/Dienstleister

Der Arbeitnehmer/Dienstleister produziert oder leistet einen Dienst im Auftrag des Arbeitgebers in der ihm zur Verfügung gestellten Infrastruktur zu einem i.d.R. im Vorhinein vereinbarten Lohn unter dem Schutz der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen. Der Arbeitnehmer steht somit direkt im Zentrum der Wertschöpfung eines jeden Unternehmens bzw. Arbeitgebers. Je motivierter und zufriedener der jeweilige Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz ist, desto höher sind letztlich die persönliche Arbeitsleistung, die Innovationskraft und die jeweilige Leistungsbereitschaft und somit auch die daraus resultierende Wertschöpfung für das Unternehmen/die Behörde.

Teilnehmer 3

Gesetzgeber

Der Gesetzgeber hat in diesem Kontext primär dafür zu sorgen, dass die Rahmenbedingungen für alle Teilnehmer in einem möglichst optimalen Rahmen unter Wahrung von sozialpartnerschaftlichen Grundsätzen stattfinden kann. Für den Teilnehmer 1 bedeutet dies konkret, dass die Verfahren, welche durch den Gesetzgeber und dessen Verwaltung durchzuführen sind, möglichst effizient im Rahmen der Anforderungen erfüllt werden können. Wenn diese Anforderungen einen optimalen Wettbewerbsvorteil zum Ziel haben, ist klar, dass die damit betrauten Teilnehmer 2 entsprechende Rahmenbedingungen vorfinden, welche es ihnen erlaubt, diese Anforderungen auch zu erfüllen und umgekehrt. Der Punkt ist letztlich, dass alle 3 Systemteilnehmer letztlich in einem möglichst fairen und sozialpartnerschaftlich stabilen Umfeld zusammenwirken können und müssen.

Zu guter Letzt möchte ich noch auf ein zentrales Anliegen eingehen. Jedes Unternehmen, ob nun in Form von staatlichem, öffentlich-rechtlichem oder privatrechtlichem Charakter benötigt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die von der jeweiligen Organisation bereitgestellten Dienstleistungen und Produkte zu entwickeln, zu produzieren und letztlich dem Kunden anzubieten bzw. zugänglich zu machen helfen. In gewisser Weise sind die Ansprüche an die Produkte in jedem Fall innerhalb eines angestrebten Qualitätsband zu halten, damit diese unseren Ansprüchen genügen und wir unsere Ansprüche auch entsprechend weiterhin stellen und wahren können. Damit dieser hohe Anspruch, welcher auch Standort- und Wettbewerbsvorteile in sich trägt, weiterhin gewährleistet werden kann, sind die Wettbewerbsteilnehmer auf hoch motivierte, innovative und gut ausgebildete Fachkräfte angewiesen. Damit diese Fachkräfte bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch weiterhin die hohen Anforderungen erfüllen können, sind in den jeweiligen Unternehmen unterschiedliche Lösungen gesucht und gefunden worden. Einen wichtigen Teil dieser Lösungen besteht unbestritten in Angeboten und Möglichkeiten, welche die Mitarbeiter-Zufriedenheit positiv beeinflussen. Grund hierfür ist sicherlich auch die Erkenntnis, dass nur ein positives und von **Respekt** geprägtes Umfeld Nährboden für Effizienz, Innovation und Qualität ist. Somit hat jedes Unternehmen in der einen oder anderen Form solche Möglichkeiten für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügbar. Die Gefahr, durch den noch immer ungesättigten „Raubtierkapitalismus“ diese Errungenschaften der jeweiligen Unternehmen gegeneinander auszuspielen, um diese dann nach und nach abzuschaffen, sehen wir mit grosser Sorge. Sollten die arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen, welche uns diese Art

und Kultur zu Leben ermöglicht haben und auch weiterhin ermöglichen, schleichend „entsorgt“ werden, sehen wir am langen Ende eine düstere Wolke....

"Eine gesunde Gesellschaft
ist also ebenso an Selbständigkeit der
Individuen geknüpft
wie an deren innige soziale
Verbundenheit"

Albert Einstein

3. RUND UM DEN VERBAND

Thomas Klaus

Mit der Hauptversammlung vom 26. Mai 2011 im Hotel Schaanerhof starteten wir motiviert ins neue Verbandsjahr.

Vor den offiziellen Traktanden hatten wir die Ehre, Regierungschef Dr. Klaus Tschüscher begrüßen zu dürfen, welcher als Ehrengast zur PVL-Hauptversammlung eingeladen wurde, um dem PVL die wichtigsten Punkte zum Thema „Ausgewogen 2015“ zu erläutern.

Dr. Klaus Tschüscher gab einen Überblick über die vier wichtigsten Pfeiler des Projektes zum Thema „Ausgewogen 2015“ welche folgende sind:

Sanierung – Pensionsversicherung – Reorganisation – Kommunikation

Sanierung:

Das Land Liechtenstein will seinen Landeshaushalt in den kommenden Jahren nachhaltig sanieren, indem die Staatsausgaben nachhaltig reduziert werden sollen. Die Regierung hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2015 einen Landeshaushalt zu erreichen, welcher die Eckwerte des Finanzleitbildes erfüllt (s.auch www.ausgewogen2015.li). Die Regierung hatte ursprünglich eine Reduktion von CHF 160 Mio. vorgesehen. Nachdem aber die Landesrechnung 2010 positiver als erwartet

ausfiel, ist zurzeit eine Reduktion von CHF 135 Mio. geplant. Laut Regierungschef ist diese Zahl jedoch variabel zu sehen; die nächste Einschätzung stehe im November 2011 an. Die CHF 135 Mio. sollen wie folgt aufgeteilt werden, wobei die Verteilung linear entsprechend der ursprünglichen Aufteilung der CHF 160 Mio. erfolgen soll:

- Laufende und investive Beträge: CHF 68 Mio.
- hiervon CHF 48 Mio. für grosse Beträge. Laut Regierungsbeschluss soll folgende Verteilung vorgenommen werden: KVG CHF 15.3 Mio., AHV CHF 15 Mio., NBU CHF 12.5 Mio., IZH 5.2 Mio. Im Zusammenhang mit der AHV laufen derzeit Beratungen, das Prämienverbilligungssystem neu zu gestalten, damit es wirklich denen zu Gute komme, die wirklich bedürftig sind. Hier ist eine Vernehmlassung im Gesundheitsbereich geplant.
- die weiteren CHF 20 Mio. für kleine Beträge. Diesbezüglich stehen noch Beschlüsse aus.
- Sachaufwand: CHF 12.5 Mio. Diesbezüglich stehen noch Beschlüsse aus.
- Finanzzuweisungen an die Gemeinden: CHF 42.5 Mio. Die Last soll ausgewogen verteilt sein, vgl. BuA Nr. 11/2011.
- Personalaufwand: CHF 12.5 Mio. Dieser Betrag soll aufgeteilt werden auf Einsparungen bei der Frühpension mit CHF 3.7 Mio. Hier werde daran gedacht, das Frühpensionsalters von derzeit 60 auf 62 Jahre hoch zu setzen. Die verbleibenden CHF 8.8 Mio. sollen mit CHF 3.0 Mio. in der Schule eingespart werden; dort seien bereits ca. 10 Massnahmen geplant. Bei der LLV sollen insgesamt CHF 5.8 Mio. durch sozialverträgliche Korrekturen eingespart werden. Auf Nachfrage des PVL-Präsidenten präzisiert der Regierungschef dies dahingehend, dass **wirtschaftlich bedingte Kündigungen innerhalb der Liechtensteinischen Landes-Verwaltung nicht ausgesprochen werden; ein etwaiger Stellenabbau und damit eine Reduktion der Personalkosten sollen ausschliesslich durch natürliche**

Fluktuation und Ämter-Umstellungen erreicht werden. Hierfür arbeite die Regierung eng mit den einzelnen Ämtern zusammen.

Pensionsversicherung:

Der Regierungschef berichtet, dass **die Regierung den Bericht des Stiftungsrats der Pensionsversicherung „Massnahmen zur Erreichung der Volledeckung (100%) im Zeitraum 2011 bis 2020 zur Kenntnis genommen und befürwortend beschlossen hat. Das als Bestandteil der Sanierungslösung enthaltene Gewährleistungsinterventionsmodell (GLIM) wurde vom Stiftungsrat einstimmig beschlossen.**

Die Umsetzung der Sanierungsmassnahmen sollen im Rahmen einer Gesetzesänderung geregelt werden; der Vernehmlassungsbericht soll im Herbst 2011 vorliegen.

Der Regierungschef weist darauf hin, dass die LLV im Rahmen der PV keine Sonderstellung habe, sondern nur einer von 42 Mitgliedern sei. Insofern sei die Bezeichnung irreführend (besser: Pensionsversicherung für das Staatspersonal und angeschlossene Betriebe).

Die Frage eines Mitglieds, ob der hohe Landtag die im Rahmen des Gewährleistungsinterventionsmodell (GLIM) vorgesehene Einschusspflicht ablehnen könne führt der Regierungschef wie folgt aus:

Rein theoretisch könnte der Landtag dies. Allerdings sei er sehr zufrieden mit dem jetzigen Modell, dass Planungssicherheit biete. Es stelle ein flexibles System mit fixen Punkten dar. Er möchte eine allzu öffentliche Debatte vermeiden, gerade auch in Bezug auf den Leistungsprimat, der vielen ein Dorn im Auge sei.

Der PVL-Präsident fügt in diesem Kontext hinzu, dass im Rahmen eines Gesprächs mit dem Regierungschef und dem Regierungschef-Stellvertreter zugesagt und breit gestützt wurde, mit dem vorgeschlagenen und vom Stiftungsrat einstimmig beschlossenen Gewährleistungs-Interventions-Modell die Sanierung der PV zu gewährleisten. Die Einschusspflicht sollte auf jeden Fall gesetzlich verankert werden.

Eine weitere Frage war:

Wie sieht ein Vergleich zum Ausland aus, wo der Staat die PV durch grosszügige Zahlungen saniert (Bsp. Schweiz)?

Regierungschef: Die Möglichkeit, finanzielle Beiträge einzuschliessen, bestehe grundsätzlich immer; diese sei nicht ausgeschlossen und als Option immer möglich.

Regierungs- und Verwaltungsreform

Die Regierung soll vor allem von operativen Alltagsgeschäften entlastet werden: Die jetzige Struktur von Kollegialregierung, Ressorts und Amtsstellen solle generell beibehalten werden, jedoch sollen primär die Kompetenzen der Ressorts gestärkt werden. Das Ressort Präsidium werde umgestaltet und mit vorwiegend koordinativen Aufgaben, z. B. Protokoll, befasst sein. Es sei die Schaffung von 5 Schwerpunktsressorts angedacht, u. a. mit einem Generalsekretariat und der Einführung einer Konferenz der Generalsekretäre. Die heutige Stabsstelle Regierungssekretariat würde zu einer Regierungskanzlei umstrukturiert. Die Geschäftsdelegation von den Ressorts an die Amtsstellen werde neu definiert, z. B. durch Abschaffung der Rapporte und Vermeidung von Mehrfachunterstellungen. Zudem sollen die Verwaltungseinheiten reduziert werden, um nur einige Massnahmen zu nennen.

Der Regierungschef erläutert sodann die ersten Massnahmen und deren Zeitplan: In 2011 werden bereits Sofortmassnahmen durchgeführt (wie zum Beispiel die Eingliederung des DS in das SA.). Reorganisationsprojekte mit 1. Priorität starten in 2011 (z. B. Zusammenlegung SCG und ASD, Aufteilung APO in Amt für Personal und Amt für IT, Schaffung Amt für Justiz, etc.). Weitere Vorprojekte werden ebenfalls in 2011 durchgeführt (z. B. Zusammenlegung HBA und TBA, AWNL und LWA, Schaffung Beschwerdedienst der Regierung).

Kommunikation

Der Regierungschef berichtet, dass im Rahmen des Krisenmanagements in 2010 zwar alle gut zusammen gearbeitet hätten. Dennoch habe es zum Teil Doppelspurigkeiten, Vakanzen, etc. gegeben, wodurch leider eine eher schlechte Reputation die Folge gewesen wäre. Dies

möchte die Regierung durch eine aktive Informationspolitik verbessern. Sie sieht es als neue Herausforderung an, die laufenden Umgestaltungen mittels einer Reformkommunikation ansprechend zu begleiten. Insbesondere soll die frühere Abhängigkeit von Agenturen geändert und sehr eng mit den Botschaften zusammen gearbeitet werden. Die Kommunikation in FL müsse anders ausgerichtet werden als z. B. in der Schweiz oder Österreich. Die Abteilung Information und Kommunikation der Regierung, die dem Regierungssekretär untersteht, soll gemäss Informationsgesetz die Öffentlichkeit informieren über Regierungsarbeit, Reformkommunikation, Krisenkommunikation oder auch Fokusthemen.

Den Vorschlag des PVL-Präsidenten, die Qualität der Verwaltung als ein Fokusthema zu behandeln, nimmt der Regierungschef gerne auf.

Der Regierungschef führt weiter aus, dass die Regierung ein kontinuierliches Reputations- und Profil-Monitoring anstrebt. Hierzu analysiere die Uni Zürich im Auftrag der Regierung den IST-Zustand der Wahrnehmung Liechtensteins im Land selbst und im Ausland. Die ersten Ergebnisse offenbarten sehr grosse Differenzen und dass u. a. die Industrie im Ausland transparenter gemacht werden müsste.

Die Ausführungen seitens des Regierungschefs wurden von den Anwesenden Mitgliedern mit grossem Interesse verfolgt und zur Kenntnis genommen. Als kleines Dankeschön wurde dem Regierungschef ein kleines Präsent überreicht.

Im Anschluss an das interessante und aufschlussreiche Referat konnten die anwesenden Mitglieder persönliche Fragen stellen. Die Möglichkeit zum freien Meinungsaustausch zwischen den Mitgliedern untereinander und mit dem Vorstand des PVL wurde rege und bis weit in den Abend hinein genutzt und fand bei dem sich anschliessenden Apéro einen für alle sehr schönen Ausklang.

Der PVL-Vorstand traf sich im Jahr 2011 zu insgesamt 7 Sitzungen. Neben diesen regelmässigen Vorstandssitzungen waren die Mitglieder im Rahmen von Art. 35 Staatspersonalgesetz in den verschiedenen Bereichen aktiv:

- Mitarbeit in diversen Projekten, wie zum Beispiel zum Gesundheitsmanagement oder zum Prozess von Personalmassnahmen. Hier waren Vorstandsmitglieder in 2010 vereinzelt bei Besprechungen dabei.
- Regelmässiger Kontakt mit Vertretern des APO und der Regierung
- Vertretung im Stiftungsrat der Pensionsversicherung
- Kontaktpflege bzw. Einsitz in Kommissionen (Ständige Arbeitsgruppe zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Landesverwaltung, Mobilitätsmanagement, BMM Qualitätsmanagement in der LLV, Personalkommission; s. im Einzelnen weiter unten)
- Stellungnahmen zu Projekten und Gesetzgebungsverfahren. In 2010 hat der PVL insbesondere zur Abänderung des Gesetzes über die Arbeitslosenversicherung eine offizielle Stellungnahme abgegeben.
- Beratung von Mitgliedern bei konkreten Problemen. Diese Möglichkeit wird von immer mehr PVL-Mitgliedern aktiv genutzt, die im Rahmen ihres Arbeitsplatzes Problemen gegenüber stehen, die sie nicht mehr alleine zu lösen vermögen, wie zum Beispiel bei Mobbing oder in der rechtlichen Beurteilung von Missverständnissen im Vertragswerk. Insgesamt wurde der PVL-Vorstand im Berichtsjahr in 6 Fällen aktiv um Unterstützung gebeten. Hier hat der PVL-Vorstand zum Teil sehr

umfangreiche und aufwändige Unterstützung geleistet.

- Vermittlung von Rechtsberatung.

Der **Mitgliederbestand** wurde anlässlich der Jahresversammlung 2011 mit **370** Personen beziffert (Vorjahr: 370). Hinzugekommen sind insgesamt 12 Neumitglieder. Demgegenüber stehen ebenfalls 12 Austritte infolge Austritt aus der Landesverwaltung oder Todesfallbedingt bzw. 2 Kündigungen der Mitgliedschaft.

Aktuell - zum Zeitpunkt der Hauptversammlung am 19. April 2012 hat der PVL erstmals die „magische Grenze“ von **über 400 Mitglieder** „geknackt“, was für uns ein grosser Vertrauensbeweis ist und uns gleichzeitig mit grosser Freude erfüllt. Diese erfreuliche Tatsache stärkt den PVL sowohl nach innen als auch nach aussen und zeigt, dass Solidarität unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nachhaltig wachsen kann. **Herzlichen Dank an dieser Stelle an alle PVL-Mitglieder.**

Insgesamt war das Jahr 2011 wie bereits das Vorjahr weiterhin geprägt von Unsicherheiten am Arbeitsplatz in Bezug auf den Sparkurs bei der Liechtensteinischen Landesverwaltung und den Gemeinden. Wir sind ebenfalls der Meinung, dass grundsätzlich alles unternommen werden muss, um dieses Ungleichgewicht zwischen Staatseinnahmen und -ausgaben innert nützlicher Frist wieder ins Lot zu bringen. Wir sind jedoch auch ganz klar der Meinung, dass dies auf keinen Fall über Kündigungen erfolgen darf, da diese Massnahme systembedingt in der Regel immer die sozial Schwächsten treffen würde und darüber hinaus die Vernichtung von Arbeitsplätzen andere langfristige negativen Folgen mit sich bringen würde.

Wir haben diesbezüglich mehrmals bei der Regierung darauf aufmerksam gemacht, dass diese Art der Verbreitung von Unsicherheit gegenüber den Staats- und Gemeindeangestellten möglicherweise langfristig negative Folgen mit sich bringen könnte, denn dadurch wird die Mitarbeitermotivation keinesfalls positiv beeinflusst. Der Vorstand des Personalverbandes ersuchte daher die Regierung, u.a. die geplante, gesamte Ausgabenreduktion von über CHF 15 Mio. beim Personalaufwand, welche nicht über „natürliche Art und Weise“ erfolgen würde, beim Sachaufwand zu kompensieren. Denn wir sind fest davon überzeugt, dass nur motivierte Mitarbeiter der Schlüssel zum nachhaltigen Erfolg sind. Vielleicht sind sogar ertragseitig Möglichkeiten vorhanden, um die Attraktivität neuer Bereiche in der Wirtschaft zu eröffnen, um so nachhaltig die Finanzierung der Wohlfahrt langfristig zu sichern.

Eingereichte Stellungnahmen im 2011

Der PVL hat im Jahr 2011 zu folgenden Vernehmlassungen zu Händen der Regierung entsprechende Stellungnahmen erarbeitet, verfasst und eingereicht:

- Schaffung eines Gesetzes über die Regierungs- und Verwaltungsorganisation (RVOG)
- Anpassung des Besoldungsgesetzes (Frühpensionierung)
- Abänderung des Lohnauszahlungszeitpunkt auf Ende eines Monats

Die Vernehmlassungen sind online zum Download oder zum Nachlesen auf unserer Homepage verfügbar.

4. PENSIONSVERSICHERUNG

Die vergangen zwölf Monate waren in punkto

Pensionsversicherung sowohl in personeller als auch inhaltlicher Hinsicht sehr bewegt:

Aktuelle Entwicklung der Pensionsversicherung (PVS)

Ausgangspunkt war, dass die Pensionskassa per 31.12.2008 eine Unterdeckung von minus CHF163 Mio. ausgewiesen hat, was einem Deckungsgrad von 74,3% entsprach.

Aber auch per Ende 2009 hatte sich der Deckungsgrad nicht im gewünschten Rahmen entwickelt. Wie wir heute wissen, wurde dieser per 31.12.2009 mit 76.7% - oder nominal mit CHF 173.62 Mio. - ausgewiesen. Interessant und gleichzeitig erschreckend ist jedoch die Tatsache, dass sich trotz minimaler Verbesserung des Deckungsgrades um +2.4% die Unterdeckung nominal um – CHF 10.6 Mio. weiter verschlechtert hat. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die Berechnungsbasis der Vorsorgekapitalien verstärkt wurde und sich andererseits die Vermögensanlagen nicht im gewünschten Umfang entwickelt haben.

Die Menschen, welche am System der Pensionsversicherung für das Staatspersonal mitwirken, sind noch immer besorgt und äussern vermehrt Bedenken über die Situation ihrer Pensionskasse. Es ist daher längst Zeit, die Situation der Finanzierung bzw. der entstandenen Unterdeckung unmittelbar und langfristig zu lösen, um somit die moralische Verpflichtung aus dem politischen Brennpunkt zu entkoppeln.

Vertrauen und Stabilität sind für eine prosperierende Ökonomie wichtiger denn je. In diesem Bewusstsein wurden seitens des PVL lösungsorientierte Vorschläge an die Regierung gemacht.

Zum einen der Vorschlag einer temporären Überbrückungsfinanzierung zur Behebung der Unterdeckung, welche seitens der

Pensionsversicherung für das Staatspersonal (PVS) durch zukünftige Übererträge zurückbezahlt würden. Damit wäre die realistische Möglichkeit geschaffen, um mittels „angemessenen“ Risikos die Erträge am Anlagemarkt zu erwirtschaften. Zum anderen der Vorschlag, dass seitens der Arbeitgeber bei jeder Pensionierung zum Zeitpunkt der Unterdeckung der rechnerische „Fehlbetrag“ auf 100% Deckung einbezahlt wird, damit sich der Deckungsgrad der Pensionsversicherung nicht bei jeder Pensionierung aufgrund der Differenz des Deckungsgrades auf 100% reduziert.

In diesem Zusammenhang wurde auch der BuA Nr. 157/2008 in Erinnerung gerufen, wonach die Regierung Hasler beim Hohen Landtag eine Voll- oder Teilfinanzierung der Pensionsversicherung in Aussicht gestellt hat.

Im August 2010 wurde dem PVL erstmals das Sanierungskonzept „Massnahmen zur Erreichung der Volldeckung 100% im Zeitraum 2011-2020“ (kurz: MEV) zur Kenntnis gebracht. Der Entwurf enthielt nach unserem Dafürhalten potenzielle Mängel, auf die wir sofort mittels Schreiben an die Regierung aufmerksam gemacht haben. Gleichzeitig wurde der Regierung seitens PVL ein „Gewährleistungsinterventionsmodell“ (GLIM) zur Sicherung der Renten-Versprechen vorgeschlagen, welches anlässlich der Stiftungsratssitzung vom 28.08.2010 von der Arbeitnehmerseite in Anwesenheit des PVL-Präsidenten als integrierter Bestandteil des Sanierungskonzeptes „Massnahmen zur Erreichung der Volldeckung (100%) bis 2020“ beschlossen wurde. Dieses Modell soll die Erreichung des Sanierungsziels (100% Deckung bis Ende 2020) mittels drei definierten Interventionszeitpunkten (2015/2017/2020) gewährleisten. Bei jedem Interventionszeitpunkt wird geprüft, inwieweit der IST-DG (= Deckungsgrad) mit dem

SOLL-DG auf Zielkurs ist. Liegt der IST-DG zum Interventionszeitpunkt unter dem definierten SOLL-DG, muss unverzüglich mittels Bar-Einlage seitens der angeschlossenen Betriebe interveniert werden, damit der IST-DG wieder auf Zielkurs ist. Für die daraus entstehenden Eventualverpflichtungen können bzw. müssen die angeschlossenen Betriebe Rückstellungen bilden.

Das Gewährleistungsinterventionsmodell wurde dahingehend begrenzt, dass die Dienstgeber bei Entstehung der Zahlungsverpflichtung ihrerseits die volle Finanzierung der Gehaltserhöhungen sistieren können. Konkret würde das bedeuten, dass ab diesem Zeitpunkt der Teil der Lohnerhöhung nicht mehr versichert wäre. Auf die Nachfinanzierung könnte in diesem Fall verzichtet werden oder eine Lösung zwischen den Sozialpartnern erarbeitet werden. Dritte Möglichkeit wäre in diesem Fall die Nachfinanzierung der Lohnerhöhung durch den Dienstnehmer. Details über die Massnahmen zur Erreichung der Volldeckung werden seitens der PVS im Jahresbericht 2010 ausgeführt. Die Massnahmen zur Erreichung der Volldeckung (MEV) wurden allen angeschlossenen Betrieben am 1. Dezember 2010 in einer Informationsveranstaltung der PVS mitgeteilt und in Anwesenheit des Pensionsversicherungsexperten kommuniziert. Der Präsident konnte insbesondere das „Gewährleistungsinterventionsmodell“ zur Behebung der Mängel vorstellen und auf diverse Punkte in diesem Zusammenhang aufmerksam machen.

-> Bitte im Jahresbericht 2010 der Pensionsversicherung für das Staatspersonal nachlesen!!

Im 2011 wurde mit hoher Kadenz und hoher Intensivität die Überführung der beschlossenen Massnahmen zur Erreichung der Volldeckung 100% (MEV) in eine gesetzliche Form erarbeitet. Aufgrund diverser Feststellungen und zusätzlicher, die PVS belastender Folgen (insb. neue versicherungsmathematische Grundlagen) mussten diverse Anpassungen vorgenommen werden. Diese betreffen vor allem die Einkaufstarife, also die Geldsumme, welche jemand benötigt ,um sich beispielsweise bei einem Stellenwechsel neu bei der PVS zu versichern.

In diesem Zusammenhang wurde immer wieder die Frage nach dem GLIM laut, da dieses mehr und mehr in den Focus rückte und klar wurde, dass **eine Sanierung im definierten Umfang ohne GLIM nicht möglich ist. Der PVL hält deshalb weiterhin zur Behebung der Mängel im Sanierungskonzept am Gewährleistungs-interventionsmodell (GLIM) fest, um die Sanierung der PVS flankierend zu sichern und um die Versicherten zu schützen.**

Personelles

Unser PVL-Präsident Thomas Klaus ist aufgrund familiärer Gründe per 24.02.2012 aus dem Stiftungsrat der Pensionsversicherung ausgetreten. Wir bedanken uns an dieser Stelle herzlich für seinen vollumfänglichen Einsatz im Interesse der Versicherten.

Wir werden uns weiterhin mit voller Kraft für die Interessen unserer Mitglieder und aller Versicherten einsetzen und vertrauen an dieser Stelle auf die nötige Unterstützung unserer Mitglieder.

Bezüglich der Nachfolge sind bereits intensive Gespräche im Gang.

5. Tätigkeitsbericht „Ständige Arbeitsgruppe zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Landesverwaltung“

Bernadette Kubik-Risch

Die Arbeitsgruppe traf sich im Berichtsjahr zu insgesamt vier Sitzungen. Hauptthemen der Arbeitsgruppe stellten die Förderung der Teilzeitarbeit in der Landesverwaltung, das Reglement zur sexuellen Belästigung und Mobbing, die Vernehmlassung zum Stipendiengesetz (gemeinsame Stellungnahme mit dem Frauennetz und der Gleichstellungskommission), die Vorbereitung der Wiederholung der Lohnuntersuchung in der Landesverwaltung und die Zukunft der Stabsstelle für Chancengleichheit dar.

7. Personalkommission Besoldungswesen

Gabriele Binder

Die Personalkommission ist Schlichtungsstelle für Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Besoldung von Angestellten gemäss dem Besoldungsgesetz. Die Personalkommission hat auf Gesuch hin die in Frage stehende Stelleneinstufung (Lohnklasse) zu prüfen. Nach einem internen Anhörungsverfahren überprüft die Personalkommission die Entscheidungsgrundlagen und unterbreitet der Regierung eine Empfehlung. Die Regierung fällt dann auf Grundlage der Empfehlung die endgültige Entscheidung.

Die Personalkommission setzt sich paritätisch aus jeweils zwei Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern beiderlei Geschlechts zusammen.

Die Personalkommission traf sich in 2011 zu insgesamt zwei Sitzungen und konnte der Regierung entsprechende Entscheidungsgrundlagen unterbreiten.

8. Internationales „GRECO“

Thomas Klaus

Die Staatengruppe gegen Korruption „GRECO“ des Europarates hat im Frühling 2011 eine Befragung in Liechtenstein durchgeführt. Nebst einer Auswahl von Arbeitsstellen wurde auch der PVL interviewt. Der PVL hat dabei die Gelegenheit genutzt, um klar darzulegen, dass Ethik und Moral insbesondere in Bezug auf Korruption am Arbeitsplatz bei der Liechtensteinischen Landesverwaltung zur Selbstverständlichkeit gehören. Die Sensibilisierung beginnt bereits in der Verfassung bezüglich Amtseids, ist fest verankert im Staatspersonalgesetz, der Personalverordnung bis hin zum LLV-Leitbild und wird täglich in der Liechtensteinischen Landesverwaltung gelebt.

zu guter Letzt...

Mitgliedermitwirkung

Bitte besuchen Sie uns im Internet. Wir sind jederzeit froh um Anregungen und Verbesserungsvorschläge. In unserem Forum haben Sie die Möglichkeit, uns Ihre Meinung zu diversen personalpolitischen Änderungen

Persönlicher Dank des Präsidenten:

Es ist mir ein aufrichtiges und wichtiges Anliegen, den Vorstandsmitgliedern, allen Kolleginnen und Kollegen, die sich für die Mitarbeit in Kommissionen und Arbeitsgruppen als engagierte Helfer zur Verfügung gestellt haben, sowie allen Helfern und „guten Geistern“ herzlich für die Mitarbeit im abgelaufenen Verbandsjahr sowie für die wertvolle Unterstützung zu danken

DANKE.

Thomas Klaus

(PVL-Präsident)

Vaduz, 19. April 2012

bekanntzugeben und sich mit anderen auszutauschen. Bitte teilen Sie uns so Ihre Meinungen und Anregungen mit, damit **wir** uns für **Sie** einsetzen können.

Umfrage

Wir haben anlässlich der letzten Hauptversammlung eine Umfrage im Internet online gestellt, an der wir Sie um Ihre Meinung gebeten haben im Zusammenhang mit unserer zukünftige Arbeit – um, wo gewünscht und wo nötig, zu verbessern. Das Ergebnis war, dass die Teilnehmer mit grosser Mehrheit zufrieden sind und sich regelmässig online oder persönlich beim PVL informieren.

Danke

Wir werden uns weiterhin mit voller Kraft für die Interessen unserer Mitglieder einsetzen und danken Ihnen für Ihre Unterstützung und für das in uns gesetzte Vertrauen – Danke!

www.pvl.li

PVL
miteinander & füreinander