

Fürstliche Regierung
Dr. Klaus Tschütscher
Regierungschef
9490 Vaduz

Vaduz, 11. Nov. 2011

**Stellungnahme:
Vernehmlassungsbericht der Regierung betreffend die Anpassung des
Besoldungsgesetzes (Frühpensionierung)**

Sehr geehrter Hr. Regierungschef
Dr. Klaus Tschütscher

Wir danken für die Zustellung des Vernehmlassungsberichts und zur Möglichkeit der Stellungnahme betreffend die Anpassung des Besoldungsgesetzes (Frühpensionierung).

Der Personalverband öffentlicher Verwaltungen Liechtensteins (PVL) begrüsst folgende Eckpunkte der gegenständlichen Vorlage:

- Frühpensionierungen sollen auch in Zukunft möglich bleiben
- Frühpensionierung als wirkungsvolles Instrument für einen sozialverträglichen Stellenabbau, insbesondere da die Regierung keine Kündigungen aus Spargründen aussprechend wird.

Die vorgeschlagenen Änderungen in der vorliegenden Form können jedoch in der Gesamtheit nicht unterstützt werden.

Im Vernehmlassungsbericht wird vorgeschlagen, das Arbeitnehmer freundliche - und somit auch Arbeitgeber freundliche - Modell dahingehend anzupassen, dass die Frühpensionierung mit 60 Jahren nur noch in Fällen möglich sein soll, wenn sie ausschliesslich im alleinigen Interesse des Arbeitgebers ist. Einer solchen massiven Schlechterstellung des Arbeitnehmers kann der PVL keinesfalls zustimmen.

Wir empfehlen die Möglichkeit der Frühpensionierung mit 60 Jahren unter Verwendung von objektiven Kürzungssätzen im bestehenden Modell beizubehalten.

Wir begründen unsere Empfehlung wie folgt:

Die Ausgangslage, welche für das Frühpensionierungsmodell spricht, hat sich grundsätzlich nicht geändert. Im Gegenteil, die objektiven Gründe, welche für ein Frühpensionierungsmodell sprechen, haben sich indes noch verstärkt. Namentlich sprechen vor allem folgende Gründe nach wie vor dafür:

- Massiv gestiegene Ansprüche an die Mitarbeitenden und damit einhergehend vermehrte gesundheitliche Probleme;
- Positionierung der Landesverwaltung als attraktive Arbeitgeberin;
- Veränderte Rahmenbedingungen der Landesverwaltung und damit grössere organisatorische Umstrukturierungen auch in Bezug auf „Ausgewogen2015“;
- Attraktivität des Arbeitsplatzes unter Berücksichtigung der sozialpolitischen Grundwerte wahren, um die Wettbewerbsfähigkeit des Liechtensteinischen Werkplatzes nachhaltig zu erhalten und zu sichern.

Auch was die verfolgte Zielsetzung betrifft können insbesondere folgende Punkte erwähnt werden:

- Vermeiden gesundheitlicher Probleme vor der Pensionierung aufgrund langjähriger Belastungen;
- Beibehaltung der Möglichkeit des vorzeitigen Altersrücktritts bei gesundheitlichen Problemen, die aber nicht als IV-Fälle angesehen werden unter Wahrung des finanziellen Gleichgewichts der Pensionsversicherung für das Staatspersonal, daher möglichst kleine Belastung für die Pensionsversicherung;
- Erhalten der Flexibilität aller angeschlossenen Dienstgeber der Pensionsversicherung;
- Erhalten von mehr Flexibilität aller angeschlossenen Dienstgeber bei Organisationsprojekten oder Restrukturierungsmassnahmen in Bezug auf die Stellenbesetzung bzw. -aufhebung;
- Zeichnen der Wertschätzung für eine langjährige Dienstzugehörigkeit;
- Wahrung guter Rahmenbedingungen als Nährboden für Motivation, Innovation und hohe Qualität.

Schichtdienste und unregelmässige Arbeiten, zum Beispiel 24/7-Dienste, belasten die physische und psychische Gesundheit stärker als sogenannte „normale“ Arbeiten und Arbeitszeiten. Deshalb erscheint es uns auch in dieser Hinsicht wichtig, das Frühpensionierungsmodell mit 60 Jahren beizubehalten. Denn nicht jeder Beruf ist gleich belastend und nicht jeder Arbeitnehmer wird gleich belastet.

Der Werkplatz Liechtenstein hat in der Vergangenheit aufgrund der effizienten und hoch professionellen Dienstleistungen der Liechtensteinischen Landesverwaltung (LLV) eine starke, vertrauensvolle internationale Marktposition erlangt, welche auch aufgrund eben dieser stabilen und hocheffizienten Verwaltungsdienstleistungen begründet ist. Es liegt auf der Hand, dass ein Anbieter von Gütern und/oder

Dienstleistungen aufgrund von effizienten und professionellen Dienstleistungen seitens der LLV einen gewichtigen Marktvorteil gegenüber der Konkurrenz besitzt.

Um diese für den Werkplatz Liechtenstein wichtige Position auch in Zukunft nachhaltig sicherzustellen, braucht es gut motivierte, hoch qualifizierte und innovative Mitarbeiter. Einseitige negative Änderungen der Rahmenbedingungen zu Lasten der Arbeitnehmer könnten diese Position langfristig schädigen.

Finanzierung:

Die Finanzierung der bestehenden Möglichkeit der Frühpensionierung hat seit der Einführung stetig an Höhe zugenommen. Diese Entwicklung spricht eigentlich klar dafür, dass die Möglichkeit der Frühpensionierung zunehmend genutzt wird. Es wird erwähnt, dass es sich bei der Darstellung um Bruttokosten handelt, welche jedoch durch die Tatsache relativiert werden müssen, dass in der Regel keine Neuanstellung auf eine Frühpensionierung mehr stattfindet oder aber die Stelle durch jüngere Arbeitnehmer besetzt wurde, welche in der Regel wesentlich tiefere Lohnkosten verursachen. So wird im Vernehmlassungsbericht erwähnt, dass das bestehende Frühpensionierungsmodell in der LLV in geringem Umfang auch als Instrument für Stellenabbau benutzt wurde, jedoch nicht der Hauptgrund darstellt.

Gleichzeitig wird klar festgehalten, dass das bestehende Modell keine finanzielle Auswirkung auf die Pensionsversicherung hat, da es sich um ein reines Arbeitgebermodell ohne Beteiligung der Pensionsversicherung handelt.

Die vorgeschlagene Anpassung des Frühpensionierungsmodells wird mit grosser Wahrscheinlichkeit eine Vielzahl von negativen Folgen mit sich bringen. Diese sehen wir vor allem in einer möglichen Erhöhung von Invalidisierungen vor der Pensionierung sowie zusätzlichen Kosten durch die daraus resultierende Erhöhung des Risikobeitrages in der Pensionsversicherung. Gleichzeitig könnte auch eine Verschiebung der betroffenen Altersgruppe in die ALV eine mögliche Konsequenz sein, welche dann wiederum zusätzliche Kosten und allenfalls sozialpolitische Probleme mit sich bringen würde.

Situation Staatsfinanzen:

Der wesentlichste Grund für die vorliegende Vernehmlassung liegt denn auch in den angespannten Staatsfinanzen, bei welchen im Rahmen der Sanierung CHF 12.5 Mio. im Personalbereich eingespart werden sollen. Man könnte zwar schon aufgrund des enormen Sparwillens die geltende Möglichkeit der Frühpensionierung als „zu attraktiv“ bezeichnen. Sie jedoch aus Sicht des Arbeitnehmers wesentlich unattraktiver zu gestalten sehen wir keinesfalls als geeignete Lösung.

Alles in allem wird realistischerweise kein Weg an einer Grundsanierung der Frühpensionierungsmöglichkeit vorbeiführen. Allerdings bestehen auf Seiten des PVL Zweifel, ob die vorgesehenen Massnahmen tatsächlich den erhofften Zweck erreichen werden. Diese Zweifel sind insofern berechtigt, da einzukalkulieren wäre, dass Mitarbeiter, welche mit 60 Jahren in Pension gehen möchten, die folgenden zwei Jahre bis zur Pensionierungsmöglichkeit nicht mehr allzu motiviert wären und

möglicherweise das Team somit leistungsmässig negativ beeinflussen könnten. Darüber hinaus könnte sich infolge auch die Möglichkeit der „Rettung“ in Sozialsysteme als Alternative anbieten, was wir als eine sehr bedenkliche Entwicklung ansehen würden. Gleichzeitig würde die Möglichkeit der Pension mit 60 Jahren allenfalls eine Stelle für einen jungen, motivierten, innovativen und möglicherweise „günstigeren“ Jungen Arbeitnehmer generieren. Junge Mitarbeiter wiederum würden der demographischen Problembildung entgegenwirken, etc. Weiters muss hier erwähnt bleiben, dass gute Rahmendbedingungen der Nährboden für Innovation und hohe Qualität bedeuten. Dass gute Rahmenbedingungen ihren Preis haben, liegt auf der Hand. Langfristig gedacht ist jedoch der Preis für weniger gute Rahmenbedingungen ein viel höherer.

Wir möchten daher folgende Empfehlung abgeben:

- Beibehaltung der Möglichkeit durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer der frühzeitigen Pensionierung mit 60 Jahren unter objektiven Kürzungssätzen, um das Sparziel bestmöglich zu erreichen;
- Wahrung der Möglichkeit einer späteren Korrektur hin zum bestehenden Modell bei sich wieder signifikant steigenden Einnahmen des Staatshaushaltes.

Die Entscheidung über die Möglichkeit einer Frühpensionierung mit 60 Jahren soll unserer Ansicht nach in jedem Fall auch seitens des Arbeitnehmers aufrechterhalten bleiben.

Wir bitten um seriöse Prüfung unserer Anliegen und sind jederzeit für Gespräche bereit.

Freundliche Grüsse, der Vorstand des PVL im Interesse der Mitglieder.

Stellvertretend für den Vorstand, der Präsident:



Thomas Klaus

Kopie:

- Regierungschef Stv. Dr. Martin Meyer