

Fürstliche Regierung  
Dr. Klaus Tschüscher  
Regierungschef  
9490 Vaduz

Vaduz, 30. Juli 2012

**Stellungnahme betreffend RA 2012/1135-0300 im Rahmen des Konsultationsverfahrens  
gemäss Art. 35 Staatspersonalgesetz (StPG)**

Sehr geehrter Herr Regierungschef

Wir bedanken uns für das konstruktive Gespräch über die geplanten Sparmassnahmen beim Staatspersonal im Rahmen des Massnahmenpakets II, wie sie die Regierung auf Grundlage von RA 2012/1135-0300 nunmehr umzusetzen gedenkt. Konkret geht es gemäss Ziffer 1 a) bis c) des vorgenannten RA um folgende drei Sparmassnahmen:

- a. **Zulagensystem:**  
Streichung aller Naturalgeschenke und von Sonderzulagen bei vorzeitigem Altersrücktritt (Frühpension) und Reduktion der Geldzulage für Hochzeiten von CHF 800 auf CHF 500 ab 2013
- b. **Überzeit- und Sonntagsarbeit:**  
Ausweitung des Personenkreises auf sämtliche Amtsstellenleiter/innen und Abteilungsleiter/innen (Überstundenkompensation 1:1, Überzeitkompensation mittels Auszahlung plus 25%-igem Zuschlag)
- c. **Brückentage:**  
Wiedereinführung der Arbeitszeitkompensation bei zwei Brückentagen (Christi Himmelfahrt und Fronleichnam)

Gerne nimmt der Personalverband öffentlicher Verwaltungen (PVL) gemäss Art. 35 StPG (vgl. Ziffer 4 des RA) zu den geplanten Sparmassnahmen wie folgt Stellung. Hierbei stützen wir uns im Wesentlichen auf die mündlichen Erläuterungen im Rahmen der Besprechung vom 02. Juli zu RA 2012/1135-0300 sowie auf die dem PVL dankenswerter Weise zur Verfügung gestellte Aufstellung hinsichtlich des erwarteten Einsparungspotentials. Sollte es hierbei zu Missverständnissen hinsichtlich des zu Grunde liegenden Sachverhalts gekommen sein, bitten wir Sie um einen entsprechenden Hinweis, so dass wir unsere Stellungnahme diesbezüglich nachbessern könnten:

## **1. Zulagensystem**

Im Rahmen des Zulagensystems sollen zunächst die Naturalgeschenke zu Dienstjubiläen, die bislang in Form von Gutscheinen ausgestellt werden, gestrichen werden. Hier geht die Regierung von einer Einsparung von CHF 124'800.00 aus. Nicht mit eingerechnet sei hier der mittlerweile sehr hohe administrative Aufwand, der mit dem Management der Gutscheine verbunden sei.

Durch die Reduktion der Hochzeitzulage von CHF 800.00 auf CHF 500.00 werden eine weitere Einsparung von CHF 12'300.00 und mit der Streichung der Sonderzulage in Höhe eines Monatslohns anlässlich einer Frühpensionierung eine zusätzliche Einsparung von CHF 125'000.00 erwartet. In Summe wird damit allein durch diese geplanten Massnahmen ein Einsparungspotential von CHF 262'100.00 CHF erwartet, womit das Einsparziel laut BuA Nr. 47/2012 von CHF 0.25 Mio. sogar um CHF 12'100.00 übertroffen werden würde (S. 15).

Eingedenk der Tatsache, dass die etablierten Dienstaltersgeschenke (zusätzlicher Ferienanspruch bzw. finanzielles Altersgeschenk) sowie die Hochzeitzulage zu CHF 500.00 im Grundsatz erhalten bleiben, das Staatspersonal also nicht vollständig auf alle Zulagen verzichten muss, halten wir die vorgeschlagene Anpassung des Zulagensystems im Sinne der Sparbemühungen für nachvollziehbar und für die Mitarbeiter der LLV sowie Lehrer auch zumutbar und tragbar, da die diesbezüglichen Einsparmassnahmen für sich allein nicht unverhältnismässig erscheinen.

Von Seiten des PVL können wir dieser geplanten Änderung des Zulagensystems jedoch nur dann zustimmen, wenn die angedachte Massnahme der Wiedereinführung der Arbeitszeitkompensation für die beiden Brückentage nicht weiter verfolgt wird.

## **2. Überzeit- und Sonntagsarbeit**

Auf Nachfrage wurde uns erklärt, dass hierbei die Arbeitszeitregelungen im Rahmen der StPV an die Privatwirtschaft angepasst und entsprechend abgeändert werden soll, wobei grundsätzlich an dem jetzigen Zeiterfassungssystem festgehalten wird. Im Fokus stehen folgende zwei Massnahmen:

Einerseits sollen zukünftig alle Amtsstellenleiter/innen und Abteilungsleiter/innen von den Arbeitszeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes ausgenommen sein, wobei die Anwendung dieser Ausnahme allein per definitionem, d. h. unabhängig von der jeweiligen Lohnklasse, erfolgen soll. Das bedeutet, dass die Überstunden sowie Sonntags- und Feiertagsarbeit im Lohn bereits als Lohnbestandteil inkludiert sind und nicht mehr separat entgolten werden. Dies betrifft ungefähr 100 bis 120 Mitarbeiter. Bislang gilt diese Ausnahme nach Art. 47 Abs. 4 StPV für die Lohnklassen 15 bis 20, wodurch jedoch die teilweise recht unterschiedlichen Ämterstrukturen völlig unberücksichtigt bleiben. Durch diese geplante Änderung könnte eine Gleichstellung hinsichtlich der ausgeübten Funktionen erreicht werden und somit zu einer Ämter übergreifenden Gleichbehandlung

aller Amtsstellenleiter/innen und Abteilungsleiter/innen führen. Dies wird aus Sicht des PVL grundsätzlich befürwortet. Ausserordentliche Leistungszulagen bleiben hiervon unberührt und daher weiterhin möglich.

Andererseits ist geplant, eine klare Trennung zwischen Überstunden- und Überzeitarbeit vorzunehmen. Bisher finden sich in Art. 49ff. StPV allein Vorschriften zur Regelung von Überstunden. Ab 2013 soll unterschieden werden zwischen Überstunden, die im Verhältnis 1:1 ausbezahlt werden, und Überzeiten, die mit einem Lohnzuschlag von 25% ausbezahlt werden sollen. Als Überstunden gelten hierbei alle Arbeitsstunden, die über die geschuldete Soll-Arbeitszeit hinausgehen bis zu einer Höchstwochenstundenzahl von 45. Arbeitszeiten über 45 Wochenstunden hinaus gelten als Überzeit, allerdings nur unter der Voraussetzung, dass sie von dem direkten Vorgesetzten auch angeordnet wurde.

Gefragt und gefordert sind bei Umsetzung dieser Sparmassnahme insbesondere die Führungskräfte in ihrer Verantwortung mit dem Ziel, ihre Führungskompetenzen auszubauen und zu stärken. Es obliegt auch jetzt schon den Führungskräften, ihre eigene Arbeitszeit sowie die ihrer Mitarbeiter aktiv zu managen und eine Anhäufung von Überstunden zu vermeiden. Auch im Sinne eines (vorbeugenden) Gesundheitsmanagements und einer ausgewogenen Work-Life-Balance zur Aufrechterhaltung der Arbeitsleistung und Motivation der Mitarbeiter sollte ein Ansammeln von Überstunden in der Regel vermieden werden. Zu berücksichtigen ist weiters, dass die Überzeitarbeit explizit nicht davon betroffen ist und weiterhin mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt wird.

Aus obigen Überlegungen heraus kann der PVL diese geplanten Änderungen mittragen, wenn auch hier nur unter der Voraussetzung, dass die angedachte Massnahme der Wiedereinführung der Arbeitszeitkompensation für die beiden Brückentage nicht weiter verfolgt wird.

### **3. Streichung von zwei Brückentagen**

Die heute geltende Arbeitszeitregelung hinsichtlich der Feiertagsbrücken zu Auffahrt und Fronleichnam ist auf den Grundsatzbeschluss der Regierung vom 19. November 1998 zurückzuführen. Danach ist die „für die Gewährung der Feiertagsbrücken [...] benötigte Arbeitszeit [...] in der täglichen Sollarbeitszeit von 8,40 Stunden inbegriffen.“

Eine Wiedereinführung der Arbeitszeitkompensation an diesen beiden Tagen würde bei Beibehaltung der Brückentage daher eine versteckte Arbeitszeiterhöhung bzw. indirekte Lohnkürzung bedeuten. Dem kann aus Sicht des PVL in keinsten Weise zugestimmt werden. Folgende Gründe sprechen zusätzlich gegen eine Wiedereinführung der Arbeitszeitkompensation an diesen beiden Brückentagen:

Zusammen mit den Neuregelungen zur Überzeit- und Sonntagsarbeit soll durch die Wiedereinführung der Arbeitszeitkompensation bei zwei Feiertagsbrücken eine

Einsparung von CHF Mio. 0.50 erreicht werden, vgl. BuA Nr. 47/2012, S. 15. Wobei durch die Zusammenfassung der beiden Massnahmen für uns nicht ersichtlich ist, welche der beiden Massnahmen welchen cashflowmässigen Einsparungseffekt haben. Während eine Einsparung bei der Überzeit- und Sonntagsarbeit nachvollziehbar ist (auch wenn diese uns gegenüber nicht näher beziffert wurde), so ist das effektive Einsparpotenzial durch die Wiedereinführung der Arbeitszeitkompensation überhaupt nicht erkennbar. Es fehlt in diesem Kontext der klare Nachweis, dass aus dieser Massnahme im Sinne des Sparziels ein effektiver Cashflow resultiert. Diese Massnahme ist somit nicht objektiv begründbar und führt ganz im Gegenteil zu Arbeitszeiten, die im Vergleich zur liechtensteinischen Privatwirtschaft nicht mehr nachvollziehbar sind:

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.

Die Regierung ist daher als Arbeitgeber sichtlich bestrebt, dass die Landesverwaltung auch in für den Landeshaushalt schwierigen Situationen ein leistungsstarker Dienstleister bleibt und sich in Zukunft sogar steigern kann. Vor diesem Hintergrund ist wohl auch die oben unter Ziffer 2. dargelegte Neuregelung der Überzeiten in Anlehnung an die Privatwirtschaft zu sehen. Vergleicht man aber nun auch im Zusammenhang mit den Feiertagsbrücken die diesbezüglichen Regelungen in der Privatwirtschaft, kommt man zu einem überraschenden Ergebnis. Denn in einem direkten Vergleich der Arbeitszeitregelung der LLV mit zwei privatrechtlichen liechtensteinischen Industrieunternehmen ergibt sich, dass bereits heute mit dem bestehenden Modell die Arbeitszeit in der LLV um mehr als 7 Arbeitstage pro Jahr höher ausfällt als bei den beiden Privatunternehmen, s. Beilage.

In der LLV wird also bereits heute mehr als eine Arbeitswoche pro Jahr länger gearbeitet als in den beiden Unternehmen gem. Beilage. Sollten die beiden Brückentage erneut mittels einer Arbeitszeiterhöhung kompensiert werden müssen, würden die Mitarbeiter/innen bei der LLV gegenüber der Privatindustrie knapp zwei Arbeitwochen pro Jahr länger arbeiten. Dieser versteckten Arbeitszeiterhöhung bzw. indirekten Lohnkürzung können wir demzufolge nicht zustimmen.

Bei unserer, in diesem Punkt ablehnenden Haltung ist ausserdem eine emotionale Komponente zu berücksichtigen, die nicht vergessen werden darf.

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. Als eine solche sehr negativ belastete Änderung ist aus Sicht des PVL die angedachte Wiedereinführung der Arbeitszeitkompensation für zwei Brückentage zu sehen, die bei den Mitarbeitern sehr emotional behaftete Abwehrreaktionen hervorgerufen hat.

Gute Rahmenbedingungen bedeuten Nährboden für Innovation und hohe Qualität. Dass gute Rahmenbedingungen ihren Preis haben, liegt auf der Hand. Langfristig gedacht ist jedoch der Preis für weniger gute Rahmenbedingungen ein viel höherer, da sie die Motivation und Leistungsfähigkeit sowie –bereitschaft auf lange Sicht hin schmälern können. Auf Grund der in den vergangenen Jahren und Monaten bereits erfolgten Sparmassnahmen wurde die Bereitschaft zu weiteren Zugeständnissen tendenziell geschmälert. Der PVL hat grundsätzlich Verständnis für die Sparbemühungen seitens der Regierung, und einige Sparmassnahmen, so schmerzlich sie auch sind, wurden bereits umgesetzt. Die Staatsangestellten leisten hier bereits einen grossen Beitrag zur Sanierung. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass die Landesangestellten letztlich in dieser „Opfersymmetrie“ überproportional berücksichtigt wurden, da sämtliche Sparmassnahmen und Abgaben immer auch zu Lasten der Landesangestellten gehen.

Die Anerkennung der guten Leistungen der Mitarbeiter der LLV durch die Regierung, wie sie im BuA Nr. 47/2012 auf S. 16 explizit festgehalten wird, wird von Seiten des PVL sehr begrüsst und positiv bewertet. Auch das Statement, dass der Stellenabbau in der LLV ohne Kündigung erfolgen soll, wird absolut unterstützt. Allerdings appellieren wir an die Regierung, mit dem Argument der „Arbeitsplatzsicherheit“ nicht Massnahmen umzusetzen, die gewisse Beteiligte über Gebühr und unverhältnismässig belasten.

Aus diesen Gründen halten wir eine Wiedereinführung der Arbeitszeitkompensation für die zwei Brückentage weder für sachgerecht noch für zweckmässig, zumal sich die Umsetzung in keinem effektiven Cashflow realisieren wird. Unter der Voraussetzung, dass diese dritte Massnahme nicht umgesetzt wird, stimmen wir den beiden anderen Sparmassnahmen (RA 2012/1135-0300 Ziffer 1. Bst. a) und b)) zu. Diese Verknüpfung ist aus unserer Sicht erforderlich, da eine Umsetzung aller drei Massnahmen die Mitarbeiter der LLV und die Lehrer unverhältnismässig belasten würde.

Wir bitten um seriöse Prüfung unserer Anliegen und um entsprechende Berücksichtigung in der Entscheidungsfindung. Für weitere Gespräche sind wir jederzeit gerne bereit.

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

Stellvertretend für den Vorstand, der Präsident:

  
Thomas Klaus

Vaduz, 13.04.2012

### **Auswertung**

Dienstfreie Tage der Liechtensteinischen Landesverwaltung (LLV) im Vergleich mit zwei namhaften Privatunternehmen in Liechtenstein.

### **Fazit:**

- Mitarbeiter der LLV arbeiten pro Jahr 7.44 Tage länger als Mitarbeiter der Hilti AG
- Mitarbeiter der LLV arbeiten pro Jahr 7.00 Tage länger als Mitarbeiter der ThyssenKrupp Presta AG

# Argumentarium Feiertage und dienstfreie Tage

---

Diese Auswertung basiert auf folgenden Dokumenten:

1. „Arbeitszeitverkürzung“ Schreiben des Ressorts Präsidium an den Beamtenverband vom 05.02.1998
2. „Grundsatzbeschluss betreffend Festsetzung der arbeitsfreien Tage des Ressorts Präsidium“ vom 19.11.1998
3. Übersichten „Feiertage und dienstfreie Tage“ der Jahre 1987 bis 2012
4. HILTI Betriebskalender 2012 der Standorte FL und HIBAG
5. ThyssenKrup Presta Betriebskalender 2012

## Ausgangslage (→ Dokument 1)

Der Beamtenverband hat am 03.10.1997 bei der Regierung die Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 42 auf 40 Stunden beantragt. Das Ansinnen wurde als nachvollziehbar und der allgemein vorherrschenden Entwicklung entsprechend eingestuft. Es würde der Humanisierung des Familienlebens dienen und die Arbeit würde besser auf die Bevölkerung verteilt. Die in der Begründung aufgeführten Vergleiche der Arbeitszeiten mit anderen Ländern stimmen ebenfalls.

## 40-Stundenwoche

Allerdings kam das APO zum Schluss, dass 25 – 26 zusätzliche Stellen zur Kompensation der Arbeitszeitreduktion geschaffen werden müssten. Dies bei einem Personalbestand von damals 530 besetzten Stellen. In einer anderen Betrachtung kam das APO auf 15 zusätzliche Stellen mit Lohnkosten von ca. CHF 1'267'500.--.

## Feiertagsbrücken und dienstfreie Tage

Damals wurden jährlich zwei Feiertagsbrücken (Auffahrt und Fronleichnam, 16.8 Std.) sowie drei dienstfreie Tage gewährt (Fasnachtsdienstag, heiliger Abend, Silvester, jeweils 4.4 Stunden frei = 13.2 Stunden) Die Feiertagsbrücken und 50% der drei dienstfreien Tage musste vorgeholt werden (=30 Stunden). Die 30 Stunden entsprachen einer Arbeitszeitreduktion von **1.4% oder 6-7 Minuten pro Tag**.

## Grundsatzbeschluss betreffend Festsetzung der arbeitsfreien Tage (→ Dokument 2)

Die Regierung vertrat damals den Standpunkt, dass eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit, auch im Hinblick auf die Schaffung zusätzlicher Stellen, derzeit nicht die richtige Lösung darstelle.

Sie hat eine andere Lösung erarbeitet, die einerseits den Interessen der Staatsangestellten und Beamten entgegen komme und andererseits für die Verwaltung als Ganzes akzeptabel sei. Die Regierung hat am 03.11.1998 folgende Regelung beschlossen:

- Den Staatsangestellten pro Jahr zwei Feiertagsbrücken (Auffahrt und Fronleichnam) und vier dienstfreie Arbeitstage (Berchtoldstag, Fasnachtsdienstag, Heiliger Abend und Silvester) gewährt.
- Die für die Gewährung der Feiertagsbrücken und der dienstfreien Tage benötigte Arbeitszeit von **min. 30 Stunden und max. 37.8 Stunden** (2 Feiertagsbrücken à 8.4 = 16.8 Std. und 4 halbe Tage à 4.2 = 21 Stunden für die dienstfreien Tage) ist in der Sollarbeitszeit von 8.4 Stunden inbegriffen.
- Wenn Heiliger Abend und Silvester auf einen Samstag oder Sonntag fallen, wird eine zusätzliche Feiertagsbrücke gewährt (entweder am 2. Februar, 19. März, 15. August, 8. September, 1. November oder 8. Dezember). → Bisher war dies in den Jahren 2000, 2005, 2006 und 2011 der Fall.
- Falls der 2. Januar auf das Wochenende fällt, gibt es keinen Anspruch auf einen zusätzlichen dienstfreien Tag.

Die Regelung tritt per 1. Januar 1999 in Kraft.





# Argumentarium Feiertage und dienstfreie Tage

---

## Vorbemerkung zur Auswertung

Es fällt auf, dass

- Der Karfreitag immer als Feiertag behandelt wurde. Erst seit 2011 wird er als dienstfreier Tag geführt. (In der Privatwirtschaft wird er als Feiertag geführt, siehe weiter hinten)
- Der Berchtoldstag seit 1999 ebenfalls als Feiertag behandelt wurde. Dieser wird seit 2012 als dienstfreier Tag geführt.

Aus diesem Grund werden im laufenden Jahr 2012 erstmals sieben dienstfreie Tage ausgewiesen. Gemäss Grundsatzbeschluss sind die beiden Feiertagsbrücken nach Auffahrt und Fronleichnam und folgende Tage dienstfrei: Berchtoldstag, Fasnachtsdienstag, Heiliger Abend und Silvester.

Richtigerweise hätte also der Berchtoldstag seit 1999 als dienstfreier Tag ausgewiesen sollen und der Karfreitag sollte weiterhin als Feiertag behandelt werden. Der Karfreitag wurde zumindest vor 2011 belegbar 24 Jahre als Feiertag behandelt.

## Grundsatzbeschluss – vorteilhaft für wen?

Für die Gewährung der 2 Feiertagsbrücken und der 4 dienstfreien Tage ging die Regierung in ihrem Grundsatzbeschluss von min. 30 und max. 37.8 Stunden benötigte Arbeitszeit aus.

30 Stunden wurden im Dokument „Arbeitszeitverkürzung“ als eine Arbeitszeitreduktion von 1.4 % ausgewiesen. Demnach würde das mögliche Maximum von 37.8 Stunden 1.76 % entsprechen.

Die Arbeitszeitreduktion für die bestehende Lösung bewegt sich demnach **zwischen 1.4 % und 1.76 %**.

Die vom Beamtenverband damals beantragte Arbeitszeitverkürzung von 42 auf 40 Wochenstunden hätte einer **Reduktion von 4.76 %** entsprochen. Für das Jahr 2012 hätte das bei der Jahresarbeitszeit von 2'032.8 Stunden 96.8 Stunden ergeben, das sind umgerechnet **11.5 Tage**.

Wäre anstelle der im Grundsatzbeschluss festgelegten zwei Feiertagsbrücken und 4 dienstfreien Tage die Wochenarbeitszeit um zwei Stunden reduziert worden, hätten die Mitarbeitenden eine zwischen **3 % und 3.36 % vorteilhaftere Lösung bekommen**.

## Auswertung

Basierend auf der vorliegenden Auswertung sind in den seit 1999 vergangenen 14 Jahren

- **69 dienstfreie Tage angefallen** (blau markierte Zellen) - inklusive der neu als dienstfreie Tage deklarierten Berchtoldstag (2012) und Karfreitag (2011 und 2012)
- Auf ein Jahr umgerechnet sind das exakt **4.93 dienstfreie Tage**. Es werden gemäss Grundsatzbeschluss pro Kalenderjahr insgesamt 2 Feiertagsbrücken und 4 dienstfreie Tage gewährt. Der **Jahresdurchschnitt liegt somit um 1.07 Tage darunter**.
- Wäre wie im Grundsatzbeschluss vorgesehen der Berchtoldstag in den letzten 14 Jahren jeweils als dienstfreier Tag und der Karfreitag wie bisher immer als Feiertag behandelt worden, ergäbe das total 6 dienstfreie Tage mehr (total 75 Tage), was auf ein Jahr umgerechnet **5.36 dienstfreie Tage** ergäbe. Selbst mit dieser Berechnung liegen die Zeitaufwände für die zwei Feiertagsbrücken und die vier dienstfreien Tage noch um 0.64 Tage darunter.
- Die möglichen 6 freien Tage werden nach dieser Berechnung im Jahresdurchschnitt nicht ausgeschöpft. Dies selbst dann nicht, wenn ein zusätzlicher dienstfreier Tag gewährt wird, weil der Heilige Abend und Silvester auf ein Wochenende fallen (grau markierte Zellen). Ein weiterer Grund dafür ist, dass kein zusätzlicher dienstfreier Tag gewährt wird, wenn der Berchtoldstag auf ein Wochenende fällt.

# Argumentarium Feiertage und dienstfreie Tage

## Ein Vergleiche mit der Privatwirtschaft

### 1. Hilti AG 2012 (Quelle: Hilti Betriebskalender 2012 Standorte FL und HIBAG)

	Hilti	LLV	Abweichung LLV
Anzahl Arbeitstage 2012	242	242	0.0%
Jahresarbeitszeit 2012	2020.7	2032.8	0.6%
Tagesarbeitszeit	8.35	8.4	0.6%
Vorholzeit pro Tag	0.35		
Vorholzeit 2012 (Std)	84.7		
Vorholzeit 2012 (Tage)	10.1		
geschenkte Tage 2012	1.5		
fix verplante Vorholtage	4.5		
variable Kompensationstage	6		
<b>Feiertage:</b>			
06.01 Dreikönig	ja	ja	
02.02. Lichtmess	ja	ja	
19.03. Josefstag	ja	ja	
06.04. Karfreitag	ja	-> freier Tag	-1
09.04. Ostermontag	ja	ja	
01.05. Tag der Arbeit	ja	ja	
17.05. Auffahrt	ja	ja	
28.05. Pfingstmontag	ja	ja	
07.06. Fronleichnam	ja	ja	
15.08. Staatsfeiertag	ja	ja	
01.11. Allerheiligen	ja	ja	
25.12. Weihnachtstag	ja	ja	
26.12. Stephanstag	ja	ja	
Subtotal Feiertage	13	12	-1
<b>freie Tage</b>			
02.01. Berchtoldstag	nein	ja	+1
20.02. Fasnachtsmontag	ja	nein	-1
21.02. Fasnachtsdienstag	ja	ja	
06.04. Karfreitag		ja	+1
18.05. Brücke Auffahrt	ja	ja	
08.06. Brücke Fronleichnam	ja	ja	
24.12. Heiligabend	ja	ja	
31.12. Silvester	ja	ja	
zusätzliche variable Kompensationstage			
aus Vorholzeit	ja, 6	nein	-6
Subtotal freie Tage	12	7	-5
Gesamttotal	25	19	-6

### Bemerkungen Vergleich Hilti-LLV:

- Die **LLV arbeitet 12.10 Stunden oder 0.6% länger** auf das ganze Jahr 2012 gesehen.
- Für das Jahr 2012 weisen sowohl die Hilti als die LLV 242 Arbeitstage aus.
- Der Berchtoldstag wird nur in der LLV als freier Tag geführt.
- Der Karfreitag wird bei Hilti als Feiertag geführt – in der LLV als freier Tag.
- Die Hilti schenkt den Mitarbeitenden zusätzlich 1.5 Tage. 4.5 Kompensationstage sind fix verplant. Die restlichen **6 Tage stehen als variable Kompensationstage zur freien Verfügung.**
- Mit **12.1 Stunden weniger Arbeitszeit** 2012 werden den Mitarbeitenden der Hilti AG **6 freie Tage mehr gewährt.**

## Argumentarium Feiertage und dienstfreie Tage

### 2. Vergleich mit der ThyssenKrupp Presta (Quelle: ThyssenKrupp Betriebskalender 2012)

	ThyssenKrupp	LLV	Abweichung LLV
Anzahl Arbeitstage 2012	240	242	0.8%
Jahresarbeitszeit 2012	1992	2032.8	2.0%
Tagesarbeitszeit	8.3	8.4	1.2%
Vorholzeit pro Tag	0.3		
Vorholzeit 2012 (Std)	72		
Vorholzeit 2012 (Tage)	8.7		
fix verplante Vorholtage	8		
<b>Feiertage:</b>			
06.01 Dreikönig	ja	ja	
02.02. Lichtmess	ja	ja	
19.03. Josefstag	ja	ja	
06.04. Karfreitag	ja	-> freier Tag	-1
09.04. Ostermontag	ja	ja	
01.05. Tag der Arbeit	ja	ja	
17.05. Auffahrt	ja	ja	
28.05. Pfingstmontag	ja	ja	
07.06. Fronleichnam	ja	ja	
15.08. Staatsfeiertag	ja	ja	
01.11. Allerheiligen	ja	ja	
25.12. Weihnachtstag	ja	ja	
26.12. Stephanstag	ja	ja	
Subtotal Feiertage	13	12	-1
<b>freie Tage</b>			
02.01. Berchtoldstag	nein	ja	+1
03.02. Brücke 1: Lichtmess	ja	nein	-1
21.02. Fasnetdienstag	nein	ja	+1
06.04. Karfreitag		ja	+1
30.04. Brücke 2: vor Tag der Arbeit	ja	nein	-1
18.05. Brücke 3: Auffahrt	ja	ja	
08.06. Brücke 4: Fronleichnam	ja	ja	
02.11. Brücke 5: vor Allerheiligen	ja	nein	-1
24.12. Brücke 6: Heiligabend	ja	ja	
27.12. Brücke 7: nach Stefanstag	ja	nein	-1
31.12. Brücke 8: Silvester	ja	ja	
Subtotal freie Tage	8	7	-1
Gesamttotal	21	19	-2

#### Bemerkungen Vergleich ThyssenKrupp -LLV:

- Die **LLV arbeitet 2012 2032.8 Stunden, das sind 40.8 Stunden oder 2 % länger** als die ThyssenKrupp.
- Die LLV arbeitet im Jahr 2012 **2 Tage mehr** als die ThyssenKrupp.
- Die Sollarbeitszeit pro Tag ist bei der LLV um **6 Minuten länger, das entspricht 1.2 % mehr.**
- Der Berchtoldstag wird nur in der LLV als freier Tag geführt.
- Der Karfreitag wird bei der ThyssenKrupp als Feiertag geführt – in der LLV als freier Tag.
- Mit **fast einer Woche weniger Arbeitszeit** im Jahr 2012 (**40.8 Stunden weniger**) werden den Mitarbeitenden der ThyssenKrupp **2 freie Tage mehr** gewährt.

# Argumentarium Feiertage und dienstfreie Tage

---

## Zusammenfassung

- Die Mitarbeitenden hätten damals mit der vom Beamtenverband beantragten Arbeitszeitverkürzung von 42 auf 40 Wochenstunden eine zwischen **3 % und 3.36 % vorteilhaftere Lösung bekommen.**
- Der Grundsatzbeschluss mit 2 Feiertagsbrücken und 4 dienstfreien Tagen soll nicht angetastet werden. Der Berchtoldstag soll wie im Grundsatzbeschluss definiert als dienstfreier Tag geführt werden. Der Karfreitag hingegen soll wie vor 2011 wieder als Feiertag geführt werden. Dies war schon 1987 (und voraussichtlich weitere Jahre davor) der Fall. Auch in der Privatwirtschaft wird der Karfreitag als Feiertag geführt.
- Die LLV schneidet im Vergleich mit der Privatwirtschaft (Hilti AG und ThyssenKrupp) wesentlich schlechter ab. Die LLV arbeitet länger und bekommt weniger freie Tage gewährt.
- Die Mitarbeitenden in der LLV fordern aktiv nicht mehr freie Tage – die bestehende Lösung (Grundsatzbeschluss per 01.01.1999) ist bei den Mitarbeitenden verankert und geschätzt. Dieser Besitzstand darf aber nicht angetastet werden.

## Anhang:

- HILTI Betriebskalender 2012 der Standorte FL und HIBAG
- ThyssenKrup Presta Betriebskalender 2012



# Betriebskalender Standorte FL und HIBAG

2012

Kal.Tage Monat																																Arb. Tage	Normal Arb.zeit
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
Januar	So F	W1	Di	Mi	Do	Fr F	Sa	So	W2	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W3	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W4	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W5	Di	21	175.35
Februar	Mi	Do F*	Fr	Sa	So	W6	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W7	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W8	Di KT	Mi	Do	Fr	Sa	So	W9	Di	Mi			18	150.30
März	Do	Fr	Sa	So	W10	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W11	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W12	Di F*	Mi	Do	Fr	Sa	So	W13	Di	Mi	Do	Fr	Sa	21	175.35
April	So	W14	Di	Mi	Do	Fr F*	Sa	So	W15	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W16	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W17	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W18		19	158.65
Mai	Di F	Mi	Do	Fr	Sa	So	W19	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W20	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W21	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W22	Di	Mi	Do	19	158.65
Juni	Fr	Sa	So	W23	Di	Mi	Do F	Fr KT	Sa	So	W24	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W25	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W26	Di	Mi	Do	Fr	Sa	19	158.65	
Juli	So	W27	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W28	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W29	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W30	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W31	Di	22	183.70
August	Mi **	Do	Fr	Sa	So	W32	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W33	Di	Mi F	Do	Fr	Sa	So	W34	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W35	Di	Mi	Do	Fr	22	183.70
September	Sa	So	W36	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W37	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W38	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W39	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	20	167.00	
Oktober	W40	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W41	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W42	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W43	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W44	Di	Mi	23	192.05
November	Do F	Fr	Sa	So	W45	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W46	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W47	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W48	Di	Mi	Do	Fr		21	175.35
Dezember	Sa	So	W49	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W50	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W51	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W52	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	17	141.95
Kalendertage	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	242	2020.70
Januar 2013	Di F	Mi	Do	Fr	Sa	So F	W2	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W3	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W4	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	W5	Di	Mi	Do		

<b>W1</b>	Arbeitswoche	<b>Sa So</b>	Samstag/Sonntag	<b>%</b>	1/2 Kompensationstag 1/2 Tag freier Nachmittag
<b>F</b>	Feiertag	<b>KT</b>	Kompensationstag	<b>BU</b>	Betriebsurlaub

Weitere Hinweise siehe Rückseite

## Feiertage 2012

Sonntag	01. Januar	Neujahr
Freitag	06. Januar	Heilige Drei Könige
Donnerstag	02. Februar	Lichtmess *
Montag	19. März	Josefstag *
Freitag	06. April	Karfreitag *
Montag	09. April	Ostermontag
Dienstag	01. Mai	Tag der Arbeit
Donnerstag	17. Mai	Christi Himmelfahrt (Auffahrt)
Montag	28. Mai	Pfingstmontag
Donnerstag	07. Juni	Fronleichnam
Mittwoch	01. August	Staatsfeiertag CH **
Mittwoch	15. August	Maria Himmelfahrt / Staatsfeiertag FL
Samstag	08. September	Maria Geburt
Donnerstag	01. November	Allerheiligen
Samstag	08. Dezember	Maria Empfängnis
Dienstag	25. Dezember	Weihnachtstag
Mittwoch	26. Dezember	Stephanstag

**KT % 4,5 fixe Kompensationstage**

plus  
6 variable Kompensationstage (KT)  
(aus Vorholzeit)

**KTs sind innerhalb des Kalenderjahres  
zu beziehen und auf der Zeitkarte  
einzutragen.**

\* kein gesetzlicher Feiertag (nicht bewilligungspflichtig bei bedarfsorientierten Arbeiten, Kompensation 1:1)

\*\* 01.08.2012 gesetzlicher Feiertag in der HIBAG; 15.08.2012 gesetzlicher Feiertag in Liechtenstein

## Besondere Hinweise:

Die Jahresschlussfeier findet am 21. Dezember 2012 statt.







Kopie:

- Regierungschef Stv. Dr. Martin Meyer
- Landtagsabgeordnete via Landtagssekretariat

Beilage:

- Auswertung Dienstfreie Tage der Liechtensteinischen Landesverwaltung (LLV)  
im Vergleich mit zwei namhaften Privatunternehmen in Liechtenstein