



# **Tätigkeitsbericht**

**Hauptversammlung**  
**25. April 2018**

# Tätigkeitsbericht

## Hauptversammlung

### 25. April 2018

Liebe Kolleginnen  
Liebe Kollegen  
Liebe Freunde

#### 1. Personelles im Vorstand des PVL

Aufgrund der Statuten wird anlässlich der Hauptversammlung jeweils ein Teil des Vorstandes neu besetzt. Dadurch sind jährlich Ersatz- bzw. Bestätigungswahlen nötig. Anlässlich der Jahresversammlung 2017 im Hotel Schaanerhof, Schaan, wurde der Vorstand wie unten stehend bestellt.

Josef Goop hat per 31.12.2017 auf eigenen Wunsch die LLV verlassen. Er schied damit auch aus dem PVL aus. Wir danken Josef Goop herzlich für seine langjährige und engagierte Mitarbeit im Vorstand und wünschen ihm auf diesem Weg alles Gute für seine Zukunft. Wir hatten deshalb Ende 2017

unter den Mitgliedern eine offene Ausschreibung lanciert. Mit Erik Purgstaller (DSS) konnten wir einen kompetenten Kollegen finden, der sich bereit erklärt hat, neu im Vorstand als Beisitzer tätig zu sein. Er wird sich an der Hauptversammlung am 25. April 2018 den Mitgliedern zur Wahl stellen. Alle anderen Vorstandsmitglieder, deren Mandat dieses Jahr ausläuft, stellen sich erneut zur Wahl. Dies sind namentlich Thomas Klaus und Gerhard Hermann. Übrigens: wir suchen immer noch einen Kassier!

Funktion	Name	Arbeitsstelle
Präsident:	Thomas Klaus	Landespolizei
Vizepräsident/in:	Gabriele Binder	Amt für Volkswirtschaft
Kassier:	Josef Goop	Landespolizei
Schriftführerin:	Hildegard Frommelt	Landespolizei
Beisitzer:	Arno Aberer	Amt für Justiz
	Gerhard Hermann	Landespolizei

## 2. **Vorwort des Präsidenten** Thomas Klaus

### **NEU-Gierig?**

Alle Welt schreit nach Innovation, Disruption und «sich neu erfinden». Viele Experten sind sich inzwischen einig: So weitermachen wie bisher, hilft nicht bei der vierten industriellen Revolution. Es braucht nun einen Meilenstein in der Organisationsentwicklung. Wo aber beginnen?

Unser Vorschlag: **Neugier wecken.**

Prognosen zeigen, dass sich der zunehmende Wettbewerbsdruck negativ auf den Lebenszyklus von Organisationen auswirkt. Dabei hilft es nicht, auf Fragen von Morgen Antworten von Gestern zu geben. Es braucht ein neues Gedankengut. Ein Gedankengut, das Väter und Mütter längst kennen: Neugier.

Die natürliche Neugier von Kindern zu wecken und gedeihen zu lassen, ist ein wesentliches Element in der Erziehung. Damit dies gelingt, müssen gewisse Voraussetzungen im Umgang mit dem Nachwuchs erfüllt sein. Und genauso braucht es im Unternehmen fünf Grundvoraussetzungen, damit Neugier gedeihen kann:

- **Zuhören:** Neugier durch Aufmerksamkeit fördern und fordern.
- **Autonomie gewähren:** den Mitarbeitenden Freiräume für ihr Wirken eingestehen.
- **Kompetenz fördern:** ein lernendes Unternehmen schaffen und die Menschen hierarchieungebunden interagieren lassen.
- **Bezug schaffen:** den Mehrwert des Einzelnen für das grosse Ganze aufzeigen und positive Gefühle schaffen.
- **Anreize geben:** Neugierde richtig belohnen.

### **Die fünf Grundvoraussetzungen**

Zuhören ist hohe Schule. Viele Führungskräfte hören sich lieber selber reden, als den Mitarbeitenden zuzuhören. Hier beginnt die kulturelle Veränderung. «Management by wandering around»<sup>1</sup> bedeutet, aus der Teppichetage in den Betrieb zu gehen. Schaut Euch an, womit die Mitarbeitenden sich tagtäglich beschäftigen. Fragt sie nach deren Tagesärger und was die Organisation ihrer Meinung nach dagegen tun soll. Fragt sie insbesondere nach Kundenrückmeldungen oder Kundenanliegen, die an die Mitarbeitenden herangetragen werden. Gewährt ihnen viel Autonomie beim Entwickeln und Umsetzen von Ideen. Gute Mitarbeitende brauchen Raum, damit sie sich entfalten können. Habt Ihr Euch schon einmal gefragt, warum Mitarbeitende Dienst nach Vorschrift in der Organisation verrichten, zu Hause in der Garage oder im Bastelraum aber an einem innovativen neuen Konzept für ihr Hobby tüfteln? Kompetenzen sind in dem Fall offenbar vorhanden, sie können aber durch gezielte Aus- und Weiterbildung noch besser genutzt werden. Schafft einen Bezug zu einem gemeinsamen grösseren Ganzen. Zeigt den Mehrwert auf, den jede/r Mitarbeitende tagtäglich zur Weiterentwicklung der Organisation beiträgt. Das motiviert. Mitarbeitende tragen diesen Spirit sofort nach innen und, viel wichtiger noch, nach aussen. Sie sind stolz auf ihre Leistungen und die Möglichkeiten, die ihnen die Organisation bietet. Glaubt Ihr, dies spürt der Kunde? Auf jeden Fall. Wenn Ihr diese Punkte beherzigt, brauchen wir kaum mehr ein Anreizsystem. Wenn aber dennoch Anreize geschaffen werden sollen, dann in die folgende Richtung:

- Erweiterung der persönlichen Autonomie und der Verantwortungsbereiche;
- Mitarbeit bei oder Führung von zukunftsweisenden Projekten;

Möglichkeiten, neue Mitarbeitende einzuführen oder zu entwickeln.

Danach braucht es nur noch eine Zutat für eine zukunftsfähige Organisation: **Neugier**.

### **Neugierige Mitarbeitende**

Die aufgeführten Punkte sind eine Grundvoraussetzung für eine neue Unternehmenskultur. Sie alleine reichen aber nicht. Es braucht auch Mitarbeitende, die Fragen stellen wie:

- Warum wird das so gemacht?
- Wie funktioniert etwas, wieso funktioniert etwas nicht?
- Wo kommt es her?
- Wer hat es erfunden?
- Können wir das nicht anders tun?
- Was haben wir schon probiert?

In der Regel sind diese Menschen in der Organisation bekannt. Sie hinterfragen alles und ernten immer wieder Raunen oder sogar Missgunst aus dem Publikum. Doch Neugier ist – richtig eingesetzt – konstruktiv, nicht destruktiv.

Es müssen deshalb Arbeitsumgebungen geschaffen werden, die Lust auf Neugier machen. Führungskräfte müssen eine positive Fehlerkultur zulassen und ein autonomes Umfeld schaffen. Das hilft, Mitarbeitende zur Neugier zu animieren. Der Neophobie, also der «Angst vor Neuem», muss mit guten Beispielen entgegengewirkt werden. Erst dann ist die Organisation bereit für den nötigen Sprung in die vierte industrielle Revolution.

### **Fazit**

Neugier kann einer Organisation helfen, die nötige Aufmerksamkeit zurückzugeben. Die Organisation wird dadurch achtsamer und erkennt Chancen, bevor sie an ihr

vorbeigezogen sind. Neugierige und achtsame Mitarbeitende halten aktiv Ausschau nach Möglichkeiten und Optionen für die eigene Organisation und für Kunden. Dies bedingt aber von den Führungspersonen mehr Autonomie für die Mitarbeitenden und die Möglichkeit zu konstantem Lernen und Wachsen. Was aber noch viel wichtiger ist: Mitarbeitende müssen erkennen, was ihr persönlicher Bezug zum grossen Ganzen ist. Das macht ihre Arbeit interessanter und sorgt nebenbei für mehr Zufriedenheit im Job. Denn, wie Galileo Galilei sagte:

**«Die Neugier steht an erster Stelle eines Problems, das gelöst werden will!».**

<sup>1</sup>«Management durch Umhergehen» bezeichnet einen Führungsstil, bei dem der direkte persönliche Kontakt zwischen der Unternehmensführung und den Mitarbeitenden über sämtliche Hierarchieebenen hinweg einen hohen Stellenwert genießt.

Literaturempfehlung für Neugierige:  
Neugier-Management – Zukunftsinstitut.de  
ISBN: 978-3-938284-91-9

➔ Nutzt auch den IDEA-Kanal aktiv und macht eure Ideen sichtbar.

### **Herzlichen Dank**

Es ist uns wichtig, Euch allen unseren persönlichen Dank zu überbringen für den unermüdlichen Einsatz im Dienste des Landes Liechtensteins. Wir haben wirklich tolle Mitarbeitende. Wir sind stolz darauf und überzeugt, dass auch die Regierung dies anerkennt!

### 3. **Rund um den Verband**

#### 3.1. **Hauptversammlung 2017**

Am 6. April 2017 starteten wir mit der Hauptversammlung im Hotel Schaanerhof zahlreich ins neue Verbandsjahr.

Wir durften Herrn Regierungschef Adrian Hasler als Gast begrüßen. Der Regierungschef informierte die anwesenden Mitglieder über die im Vorfeld durch den PVL-Vorstand gestellten Fragen insbesondere zu den Themen:

1. Jahresergebnis Landesrechnung
2. Lohnperspektiven 2018 – 2020
3. Mitarbeiter-Entwicklung in der LLV

Der Regierungschef stellte eingangs klar, dass die schwierige Phase der letzten vier Jahre (Sanierung Staatshaushalt) nun beendet sei. Es habe keine Bruttolohnkürzungen und keine Entlassungen gegeben. Es gab und gibt die Chance für MitarbeiterInnen, bei Stellen- und Nachbesetzungen berücksichtigt zu werden.

Die Sanierung sei vorbei und somit gehe es jetzt darum, die Zukunft zu gestalten. Gleichzeitig betonte der Regierungschef, dass die Verwaltung ein lukrativer Arbeitgeber bleiben müsse, um gut qualifizierte Mitarbeitende zu halten und/oder zu rekrutieren. Das Bewusstsein der Regierung in Bezug auf die klaren Unterschiede zwischen Privatwirtschaft und Verwaltung sei ebenso vorhanden wie auch die Erwartungshaltung der Mitarbeiter an einer angemessenen Wertschätzung ihrer Arbeit. Dies gelte es jedoch im Spannungsfeld zwischen Privatwirtschaft und öffentlicher Verwaltung zu bewerten.

Zur Frage, ob die Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung denn nun eine Lohnerhöhung im

2018 erwarten dürfen, gab sich Regierungschef Adrian Hasler zuversichtlich.

Beim sich anschliessenden gemeinsamen Apéro nutzten viele Mitglieder noch rege und lange die weitere Möglichkeit zum freien Meinungsaustausch zwischen den anwesenden Mitgliedern untereinander, mit dem Referenten und dem PVL-Vorstand. Das Protokoll der Hauptversammlung ist online auf [www.pvl.li](http://www.pvl.li).

#### 3.2 **Tätigkeiten des PVL-Vorstandes**

Der PVL-Vorstand traf sich im Jahr 2017 zu insgesamt neun ordentlichen Sitzungen sowie zu einem halbtägigen Workshop. Neben den regelmässigen Vorstandssitzungen sind vor allem die Treffen mit dem Regierungschef und die Teilnahme an den Amtsleiterkonferenzen als institutionalisierte Termine zu nennen. Insgesamt waren die Vorstandsmitglieder im Rahmen von Art. 35 Staatspersonalgesetz in verschiedenen Bereichen wie folgt tätig:

- Mit dem Regierungschef fand in 2017 eine gemeinsame Besprechung statt.
- Der PVL-Präsident nahm an drei Amtsleiterkonferenzen teil.
- Der PVL-Präsident und die PVL-Vizepräsidentin haben sich mehrmals mit LehrerverbandspräsidentInnen getroffen und ausgetauscht.
- Der Präsident und der Vorstand pflegen regelmässigen Kontakt mit Vertretern des APO.
- Beratung von Mitgliedern bei konkreten Anliegen. Diese Möglichkeit wird von PVL-Mitgliedern aktiv genutzt, die im Rahmen ihres Arbeitsplatzes Problemen gegenüber stehen, die sie nicht mehr alleine zu lösen vermögen. Insgesamt wurde der PVL-Vorstand auch in diesem Berichtsjahr wieder in acht Fällen aktiv um Unterstützung gebeten. Hier hat der PVL-

Vorstand zum Teil sehr umfangreiche und aufwändige Unterstützung geleistet und bei Bedarf auch mehrfach entsprechende Empfehlungen und Rechtsberatungen vermittelt. Gleichzeitig musste der PVL auch im Bereich von Stellungnahmen rechtliche Beratungen einholen.

### 3.3 Stellungnahmen

Wenn und soweit die Interessen des Staatspersonals tangiert sind, gibt der PVL-Vorstand Stellungnahmen zu Projekten und Gesetzgebungsverfahren im Interesse seiner Mitglieder ab.

Im Rahmen der öffentlichen Vernehmlassungsverfahren gab es in 2017 keine Gesetzesvorlagen, die (un)mittelbaren Bezug für die Mitarbeiter der Öffentlichen Verwaltungen Liechtensteins auswiesen, so dass wir im Vergleich zu den Vorjahren keinen Anlass sahen, eine Stellungnahme zu einer der Vernehmlassungsvorlagen abzugeben.

Gleichwohl gab es in 2017 genügend Themen, die sehr wohl für unsere Mitglieder und die Mitarbeiter der LLV von grossem Interesse waren, wie insbesondere

- die konkreten Umstellungen vom Leistungsdialog zum Mitarbeitergespräch nach der zum 1. Januar 2017 in Kraft getretenen Änderung des Staatspersonalgesetzes (StPG);
- Fragen der Personal- und Lohnentwicklung, hier vor allem die Lohnerhöhung per 2018 (s. hierzu 3.4);
- steuerliche Entwicklungen (s. hierzu insbesondere die Interpellation vom 2. Oktober 2017 zur neuen Besteuerungspraxis);
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Einberufung einer Arbeitsgemeinschaft);
- die Neuerungen im betrieblichen

Mobilitätsmanagement (BMM); und immer wieder

- Fragen rund um die Pensionsversicherung.

Der Vorstand des PVL hat in allen Bereichen immer wieder seine Bereitschaft zur Mitarbeit angeboten, zum Teil auch interne Stellungnahmen abgegeben, wie beispielsweise zum BMM. Zu unserem grossen Bedauern wurden wir jedoch trotz mancher Versprechungen letztlich nie aktiv um Zusammenarbeit oder um ein Gespräch gebeten, was ein konstruktives Miteinander – wie von uns gewünscht und vom Gesetzgeber vorgesehen – sehr schwierig gestaltet. Aber wir bleiben dran!

### 3.4 Lohnrunde 2017

Die Lohnrunde 2017, in der die Regierung erstmals seit vielen Jahren beim Hohen Landtag eine Erhöhung der Besoldung beantragte, hat hohe Wellen geschlagen. Sie hat die Gemüter erregt, viele Fragen und bei vielen Unzufriedenheit mit sich gebracht. Nach wie vor beschäftigt sie über die betroffenen Mitarbeiter der LLV hinweg den Hohen Landtag mit diversen kleinen Anfragen. Auch der Vorstand des PVL wurde seit der Ankündigung einer Lohnerhöhung permanent mit dieser Thematik konfrontiert. Die Kommentare unserer Mitglieder waren im Tenor eher negativ oder geprägt von Unsicherheit und Besorgnis, ob und mit welcher Lohnerhöhung konkret gerechnet werden könne. Die direkte Verknüpfung mit dem Leistungsanteil verleitete viele zu dem Rück- oder vielmehr Trugschluss, dass keine Lohnerhöhung gleichbedeutend mit schlechter Arbeit sei. So konnten die Wenigsten der Lohnerhöhung etwas Gutes abgewinnen nach dem Motto „Dann schon lieber gar nichts“. Unsere Dankes-E-Mail an die Landtagsabgeordneten kam vor diesem

Hintergrund nicht gut an, um es auf einen kurzen Nenner zu bringen. Dessen waren und sind wir uns durchaus bewusst. Uns beschäftigt vielmehr die Frage, warum es soweit kommen musste, dass eine an und für sich gute Sache am Ende so negativ wahrgenommen wird. Halten wir fest:

Lohnerhöhungen sind grundsätzlich ein anerkanntes und wirksames Instrument, um gute Arbeit zu honorieren und um Mitarbeiter zu motivieren. Deshalb sind wir nach wie vor davon überzeugt, dass Lohnerhöhungen ein wichtiges und vor allem richtiges Signal für das Land Liechtenstein darstellen. Trotz aller Abstriche und Einschränkungen und aller fehlenden Kommunikation und Transparenz zum Trotz ist auch die in 2017 vom Hohen Landtag bewilligte Lohnerhöhung grundsätzlich positiv zu bewerten; sie ist ein positives Zeichen der Anerkennung und der erste Schritt in die richtige Richtung.

Der PVL fordert schon seit Jahren eine grundsätzliche Lohnerhöhung für alle Mitarbeiter unabhängig vom Leistungsanteil. Ausserdem machen wir immer wieder darauf aufmerksam, dass das Lohnsystem im Bereich der finanziellen Mittel betreffend Leistungsfinanzierung im öffentlichen Dienst angepasst werden muss. Wenn sich Leistung wirklich lohnen soll, dann sollten dafür auch finanzielle Mittel vorhanden sein. Gute Leistung im öffentlichen Dienst ist unabhängig von Wirtschaftszyklen und einfach messbar an der [Staatsquote](#), bei welcher Liechtenstein auf Platz 1 steht! Die Landtagsabgeordneten und die Regierung als Arbeitgeberin sind hier gefragt, einen Weg zu finden, der mittel- und langfristig zu einer allgemein zufriedenstellenden Lösung führt und die Mitarbeitenden auch an guten Ergebnissen partizipieren lässt.

Wir werden nicht müde, diese Forderungen

auch in Zukunft zu stellen und unsere Unterstützung anzubieten. Erst anlässlich unseres Treffens mit dem Regierungschef am 4. April 2018 haben wir wieder deutlich zum Ausdruck gebracht, dass sowohl eine generelle Lohnerhöhung für alle Mitarbeiter der LLV als auch eine gesetzliche Anpassung des Lohnsystems dringend anzustreben sind. Was in diesem Bereich letztlich realisierbar wird, liegt in den Händen unserer Regierung und Landtagsabgeordneten.

**Daher nochmals der Appel:** sucht immer wieder das Gespräch mit unseren Landtagsabgeordneten und fordert konkrete Verbesserungen ein. Denn so werden wir gemeinsam als Kollektiv besser wahr- und ernst genommen.

### **3.5 Mitgliederbestand**

Der aktuelle Mitgliederbestand des PVL ist mit 403 Mitgliedern als sehr erfreulich und konstant zu verzeichnen. Im Jahr 2017 sind insgesamt 12 Neumitglieder zum PVL hinzugekommen. Demgegenüber stehen 29 Austritte infolge Austritt aus der Landesverwaltung sowie Pensionierung – wobei wir nochmals darauf hinweisen, dass auch **Pensionierte weiterhin Mitglied im PVL bleiben können und dies auch im Sinne der Generationen gewünscht wird.**

Leider mussten wir feststellen, dass der grösste Teil der Austritte von den Mitgliedern damit begründet wurde, dass sie in der Lohnrunde 2017 aufgrund des gesetzlich begrenzten Lohnbandes keine Lohnerhöhung erhalten haben. Dies ist für den PVL umso mehr bedauerlich, als dass wir dies nicht beeinflussen können, wir uns die letzten Jahre stets um eine Lohnerhöhung bemüht haben und uns auch in Zukunft dafür kämpfen werden.

Nichtsdestotrotz können wir den Mitgliederbestand stabil halten, 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 der Öffentlichen Verwaltung, Schulen, Gerichten, Gemeinden etc. nachhaltig sein kann. Wir wünschen uns an dieser Stelle, dass sich noch mehr Mitarbeitende für eine Mitgliedschaft beim PVL begeistern und damit ihre direkten Interessen stärken und auch zum Ausdruck bringen.

**Herzlichen Dank an dieser Stelle an alle PVL-Mitglieder.**

#### 4. Pensionsversicherung

Die Diskussion rund um die Pensionsversicherung wurde durch den Vorschlag erneut entfacht, das Rentenalter auf 75 Jahre zu erhöhen. Wir möchten dieser Idee mit einem Gegenvorschlag entgegentreten: für einen Rentenanspruch sollte allein die Erfüllung von 40 Vollbeitragsjahren Voraussetzung sein und zwar unabhängig von Alter, Ausbildung und ausgeübtem Beruf, da diese Parameter im Einzelfall zu ungerechten Vergleichen und Ergebnissen führen können. 40 Vollbeitragsjahre sind gemäss nachfolgenden Berechnungen mehr als ausreichend, um eine angemessene Pension gewährleisten zu können und zwar unabhängig vom tatsächlichen Rentenalters:

Die reale Lebenserwartung liegt bei den Frauen gem. Statistischem Jahrbuch Liechtensteins 2017 derzeit bei 83.2 Jahren und bei Männern bei 81.0 Jahren.

Lebenserwartung  
1997-2014

Jahr	Männer			Frauen		
	bei Geburt	mit 60	mit 65	bei Geburt	mit 60	mit 65
1997	71.9	18.5	14.5	80.4	24.4	19.8
1998	73.6	18.2	14.5	82.1	25.1	20.7
1999	75.5	19.5	14.8	82.9	24.6	19.8
2000	73.9	18.8	15.2	80.0	22.9	19.5
2001	76.3	20.2	17.3	82.5	24.3	19.9
2002	77.1	20.1	17.0	82.3	25.2	20.9
2003	78.4	20.8	17.0	81.6	24.8	20.6
2004	78.6	22.2	18.0	85.1	26.9	23.0
2005	77.4	22.0	18.2	84.1	26.1	21.6
2006	78.9	22.3	18.4	83.1	24.7	20.7
2007	79.1	20.7	16.7	83.6	25.7	21.1
2008	80.0	22.7	18.5	85.4	26.9	22.2
2009	79.5	22.3	18.4	83.6	26.3	22.0
2010	79.5	23.1	19.6	84.3	26.4	21.8
2011	79.5	21.9	17.9	84.2	25.9	21.8
2012	79.7	23.1	18.8	85.2	27.6	23.5
2013	80.7	23.0	18.9	83.9	26.4	22.0
2014	81.0	23.5	19.1	83.2	25.2	20.7

Quelle: Eurostat, Luxemburg

T\_21\_25

Quelle: Statistisches Jahrbuch Liechtensteins 2017 Seite 79

Davon ausgehend und bei Annahme eines ordentlichen Pensionsalters von 65 Jahren müssen die 1. und 2. Säule (AHV und Pensionskasse) bei den Frauen 18.2 Jahre und bei den Männern rund 16.0 Jahre des Lebens finanzieren.

Das bedeutet mit anderen Worten, dass die AHV als umlagefinanziertes Solidarwerk zusammen mit dem angesparten Kapital aus der Pensionskasse entsprechende Verdienstauffälle bei Pensionierung kompensieren muss.

Welchen Vorteil würden demgegenüber 40 Vollbeitragsjahre mit sich bringen? Wenn jemand 40 Jahre lang voll gearbeitet und entsprechende Beiträge bezahlt hat, dann muss er nicht nur das Recht haben, in Pension zu gehen, sondern auch die reale Möglichkeit. Das heisst, bis zur Pension benötigte Betrag bestmöglich bereits angespart sein, damit die aktiven Versicherten oder das Kapital der Versicherung nicht über Gebühr belastet werden.

Was braucht es, um das zu erreichen und zu gewährleisten? Das Ganze ist reine Mathematik. Man definiert einen Betrag, nennen wir diesen RENTE, welcher sich aus

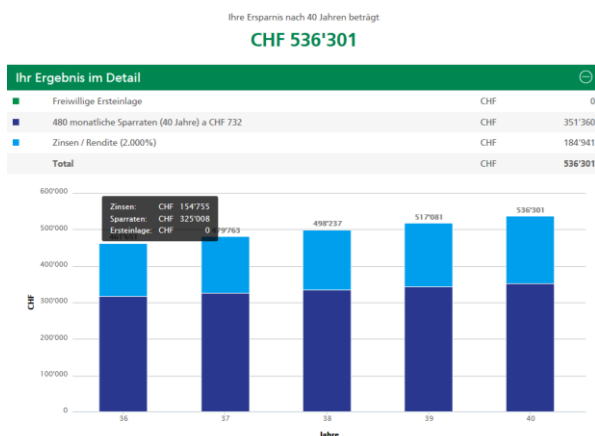


den beiden Säulen AHV und Pensionskasse zusammensetzt. Diese RENTE sollte in unserem Beispiel einen Monatlichen Wert von CHF 5'000.- erreichen.

Wenn wir jetzt die gesetzliche AHV-Maximalrente von derzeit CHF 2'320.- abziehen, dann bleibt noch ein Restbetrag von CHF 2'680.- übrig, welcher somit über die Pensionskasse finanziert werden soll.

Um nach 40 Beitragsjahren bei einem Rentenumwandlungssatz von 6% eine monatliche Rente von CHF 2'680.- zu erreichen, benötigt es im Alter 65 ein Alterssparkapital von **CHF 536'000.-**.

Bei einer durchschnittlichen Verzinsung von 2% wären dafür exakt CHF 732.- pro Monat als Sparbeitrag notwendig (CHF 732.- mal 12 Monate mal 40 Jahre bei 2% durchschnittlicher Verzinsung = CHF 536'301).



Würden Arbeitgeber und Arbeitnehmer hiervon je 50% einzahlen, entspräche das einem monatlichen Betrag von je CHF 366.- während des gesamten Arbeitszyklus von 40 Jahren.

Was heisst das nun konkret?

Kluge Politik ist, dafür zu sorgen, dass für jeden Vollzeit-Arbeitnehmer im Durchschnitt

über 40 Jahre Beschäftigung durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer ein monatlicher Sparbeitrag auf sein 2. Säule-Konto einbezahlt wird, damit das Ziel der Vorsorge auch erreicht wird. Im Übrigen haben wir seit der BPVG-Revision ab 01.2018 die Beitragsdauer um fünf von 40 auf 45 Jahre erhöht, da der Beginn der Versicherungspflicht für die Altersleitung (Sparanteil) neu bereits nach Vollendung des 19. Lebensalters beginnt (vormals: nach Vollendung des 24. Lebensalters).

Einfach, möchte man glauben – oder zu einfach, um es zu glauben?

**Natürlich beruht das Ganze auf Annahmen und Prognosen - wenn sich diese ändern, müssen die Parameter angepasst werden. Dass dies möglich wird, dafür müssen die Politik, die Arbeitgeber und wir als Arbeitnehmer sorgen – alle zusammen, alle gemeinsam.**

**Hinweis:**

Fragen, Anregungen oder Auskünfte zu persönlichem Versicherungsstand etc. sind nach wie vor direkt an den Stiftungsrat oder an die Mitarbeiter der SPL zu richten.

**5. Mitarbeit in Kommissionen**

**5.1 Arbeitsgruppe zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Landesverwaltung**

An dieser Stelle stand bisher immer ein Bericht über die Tätigkeit der Arbeitsgruppe zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Landesverwaltung, in der der PVL über ein Mitglied mit vertreten war. Infolge des Inkrafttretens des Gesetzes über den Verein für Menschenrechte in Liechtenstein um 1. Januar 2017 fanden diverse Re-Organisationen statt, von denen

auch die Arbeitsgruppe betroffen war und zwischenzeitlich aufgelöst wurde. Die Aufgaben der Arbeitsgruppe werden neu vom Amt für Soziale Dienste als Fachstelle für Integration und Chancengleichheit wahrgenommen.

Dieser Bericht ist somit der letzte dieser Art. Wir bedanken uns ganz herzlich bei allen Kommissionsmitgliedern für ihre engagierte und jahrelange Arbeit und Unterstützung der Belange der Mitarbeiter der LLV. Einer der wichtigsten Erfolge in den letzten Jahren war die Erarbeitung der Reglemente für sexuelle Belästigung und Mobbing, bei welcher der PVL aktiv mitwirkte.

## 5.2 Personalkommission

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. Für die Mandatsperiode 2014 bis 2018 sind als Arbeitnehmervertreter Gabriele Binder und Thomas Klaus und von Arbeitgeberseite Horst Schädler und Andreas Fuchs als Vertreter ernannt. Im Jahr 2017 hatte die Personalkommission einen Fall zu beurteilen, der Anfang 2018 abgeschlossen werden konnte.

## zu guter Letzt...

### **Mitgliedermitwirkung**

*Wir sind jederzeit froh um Anregungen und Verbesserungsvorschläge zu allen Themen rund um Euren Arbeitsplatz. Bitte teilt uns Euren Meinungen und Anregungen auf [info@personalverband.li](mailto:info@personalverband.li) mit, damit **wir** uns für **Euch** einsetzen können.*

*...und noch etwas; motiviert Eure Kolleginnen und Kollegen, beim PVL Mitglied zu werden – **komm schnell zum PVL!***

### **Danke**

*Wir werden uns weiterhin mit voller Kraft für die Interessen unserer Mitglieder einsetzen und danken allen für die Unterstützung und für das in uns gesetzte Vertrauen - Danke!*

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

## **Persönlicher Dank des Präsidenten und der Vizepräsidentin:**

Es ist uns 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 und Gabriele Binder**

Vaduz, 25. April 2018



**PVL – EIGENSTÄNDIG.MUTIG.PERSÖNLICH**