

BERICHT UND ANTRAG
DER REGIERUNG
AN DEN
LANDTAG DES FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN
BETREFFEND
DIE ABÄNDERUNG DES STAATSPERSONALGESETZES UND DES E-
GOVERNMENT-GESETZES

<i>Behandlung im Landtag</i>	
	<i>Datum</i>
1. Lesung	
2. Lesung	
Schlussabstimmung	

Nr. 33/2023

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	5
Zuständiges Ministerium.....	6
Betroffene Stellen	6
I. BERICHT DER REGIERUNG	7
1. Ausgangslage	7
2. Begründung der Vorlage.....	8
3. Schwerpunkte der Vorlage	10
3.1 Allgemeines	10
3.2 Einzelne Schwerpunkte	11
3.2.1 Arbeitsplatz und ortsunabhängiges Arbeiten	11
3.2.2 Kaderentwicklung bzw. Erarbeitung von Laufbahnperspektiven	12
3.2.3 Personalakten	13
3.2.4 Weitere Schwerpunkte	13
3.2.5 E-Government-Gesetz.....	14
4. Vernehmlassung	15
4.1 Eingegangene Stellungnahmen.....	15
4.2 Vorbringen des Personalverbands öffentlicher Verwaltungen	17
5. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen unter Berücksichtigung der Vernehmlassung	22
5.1 Abänderung des Staatspersonalgesetzes	22
5.2 Abänderung des E-Government-Gesetzes.....	51
6. Verfassungsmässigkeit / Rechtliches.....	55
7. Auswirkungen auf Verwaltungstätigkeit und Ressourceneinsatz	56
7.1 Neue und veränderte Kernaufgaben	56
7.2 Personelle, finanzielle, organisatorische und räumliche Auswirkungen.....	56
7.3 Betroffene UNO-Nachhaltigkeitsziele und Auswirkungen auf deren Umsetzung	56

7.4	Evaluation.....	60
II.	ANTRAG DER REGIERUNG	60
III.	REGIERUNGSVORLAGE	61
1.1	Gesetz über die Abänderung des Staatspersonalgesetzes	61
1.2	Gesetz über die Abänderung des E-Government-Gesetzes.....	71

ZUSAMMENFASSUNG

Im Regierungsprogramm für die Jahre 2021 bis 2025 hat die Regierung die Leitlinien der Regierungsarbeit definiert. Eine dieser Leitlinien ist das Bekenntnis zu einer leistungsfähigen und kompetenten Landesverwaltung. Dazu müssen sich die Strukturen und Leistungen der Verwaltung laufend an die sich verändernden Bedürfnisse von Gesellschaft, Wirtschaft und Staat anpassen und das Verwaltungshandeln transparent und nachvollziehbar sein. Eine effiziente, kostenbewusste, digitale und leistungsfähige Verwaltung ist dafür Voraussetzung.

Entsprechend dieser Überlegungen wurde im Regierungsprogramm die Überprüfung und allenfalls Anpassung des Staatspersonalgesetzes sowie des Besoldungsgesetzes als eine zentrale Massnahme zur Zielerreichung benannt. Dieser Vorgabe ist die Regierung nachgekommen und hat das Staatspersonalgesetz, insbesondere auch im Hinblick auf die oben genannten, veränderten Herausforderungen an die Arbeitgeber, überprüft. Ein besonderes Augenmerk wurde dabei auf die bisherigen praktischen Erfahrungen mit den Regelungen des Staatspersonalgesetzes gelegt. Die Überprüfung und Anpassung des Besoldungsgesetzes bedarf weiterer Abklärungen und wird in einem gesonderten Revisionsprojekt angegangen.

Mit der gegenständlichen Vorlage schlägt die Regierung Anpassungen in verschiedenen Bereichen des Staatspersonalgesetzes vor. Als wesentliche Schwerpunkte sind dabei die Kaderentwicklung bzw. die Entwicklung von Laufbahnperspektiven, Grundsätze der ortsunabhängigen Arbeit (Remote Work), Kündigung bei Freistellung sowie Amtshilfe zu nennen. Ein besonderes Augenmerk legt die Vorlage zudem auf die Schaffung von Grundlagen für die Neuausrichtung der Personalakten, insbesondere im Hinblick auf deren Digitalisierung.

Neben den Anpassungen im Staatspersonalgesetz soll auch im E-Government-Gesetz (E-GovG) eine Anpassung vorgenommen werden, um die Bürgerfreundlichkeit der Verwaltung zu erhöhen und die Erreichbarkeit der zuständigen Verwaltungsstellen zu erleichtern. Daneben werden weitere geringfügige Anpassungen im E-GovG vorgenommen, welche insbesondere die Zuständigkeiten und Kompetenzen in den Bereichen Nutzung der eID in Datenanwendungen von privaten Dateninhabern sowie Sperrung der eID klarstellen sollen.

ZUSTÄNDIGES MINISTERIUM

Ministerium für Präsidiales und Finanzen

BETROFFENE STELLEN

Alle Amtsstellen

Parlamentsdienst

Finanzkontrolle

Gerichte

Staatsanwaltschaft

Vaduz, 03. April 2023

LNR 2023-528

P

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,
Sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete

Die Regierung gestattet sich, dem Hohen Landtag nachstehenden Bericht und Antrag betreffend die Abänderung des Staatspersonalgesetzes und des E-Government-Gesetzes an den Landtag zu unterbreiten.

I. BERICHT DER REGIERUNG

1. AUSGANGSLAGE

Liechtenstein verfügt bereits heute über eine schlanke, kundenfreundliche und effiziente Verwaltung. Das Funktionieren der Verwaltung des Landes setzt gut ausgebildetes und leistungsfähiges Personal voraus. Die Liechtensteinische Landesverwaltung (LLV) steht dabei im Bemühen um gute Mitarbeitende mit privaten Arbeitgebern im Wettbewerb. Vor diesem Hintergrund steigen die Anforderungen an die Arbeitgeberattraktivität und das Bereitstellen eines attraktiven Arbeitsumfeldes ständig. Verschiedene Themen rücken immer mehr in den Fokus, wie beispielsweise flexible Arbeitszeiten, Remote Work und eine möglichst gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Basierend auf der Personalstrategie 2020 bis 2024 wird das Ziel verfolgt, dass die LLV ein attraktives und zeitgemässes Arbeitsumfeld sowie vielfältige Herausforderungen für Mitarbeitende bietet, die an der Zukunft des Landes mitarbeiten wollen. Die LLV soll ein wertschätzender Arbeitgeber sein, der sinnstiftendes Arbeiten anbietet.

Zur Erreichung dieses Ziels wurden im Regierungsprogramm verschiedene Massnahmen vorgesehen. Diese reichen von der Anpassung und konsequenten Umsetzung der Personalstrategie der LLV über die Verstärkung der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden bis zur Prüfung der heute bestehenden, staatlichen Pensionsversicherung. Als weitere zentrale Massnahme zur Zielerreichung wurde die Überprüfung und allenfalls Anpassung des Staatspersonalgesetzes sowie des Besoldungsgesetzes ins Auge gefasst.

An den vorgenannten Themen wird konsequent gearbeitet. In den nachfolgenden Kapiteln wird näher darauf eingegangen. Hinsichtlich des Staatspersonalgesetzes wurden die bestehenden Regelungen im Hinblick auf Verbesserungspotential überprüft. Dabei wurde besonderer Wert auf die bisherigen praktischen Erfahrungen gelegt sowie auf eine Weiterentwicklung in jenen Themen, die in den letzten Jahren besonders an Bedeutung gewonnen haben.

2. BEGRÜNDUNG DER VORLAGE

Die Mitarbeitenden der LLV liefern einen zentralen Beitrag für das Funktionieren unseres Staates. Sie garantieren gemeinsam mit der Regierung eine effiziente Verwaltung, vollziehen die vom Landtag verabschiedeten Gesetze und vertreten den Staat nach innen und aussen. Im Zentrum ihres Tuns steht ein dienstleistungsorientiertes Handeln zum Zweck der Förderung des Wohlergehens der Bevölkerung sowie der öffentlichen Ordnung und Sicherheit. Die Mitarbeitenden der LLV stellen

somit ein wichtiges und wertvolles Kapital für das Funktionieren des Landes dar.

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel. Faktoren wie die demografische Entwicklung, die Digitalisierung und neue Arbeitsformen stellen besondere Herausforderungen an die Rekrutierung und Bindung von qualifiziertem Personal. Um diesen besonderen Herausforderungen Rechnung zu tragen, hat die Regierung im Jahr 2019 die Personalstrategie für die Jahre 2020 bis 2024 verabschiedet. Darin wurden die strategischen Stossrichtungen festgelegt, entsprechende Ziele definiert und es wurden Massnahmen ausgearbeitet, an deren Umsetzung intensiv gearbeitet wird. Nachfolgend wird auf einzelne dieser Umsetzungsmassnahmen näher eingegangen.

Hinsichtlich des Standes der Umsetzung der verschiedenen Projekte aus der Personalstrategie ist zunächst zu erwähnen, dass sich aufgrund der Corona-Pandemie die Prioritäten teilweise verschoben haben. Aufgrund der Corona-Schutzmassnahmen hat beispielsweise der Themenbereich flexibles und ortsunabhängiges Arbeiten (Remote Work) eine gewisse Dringlichkeit erhalten. Die Regierung hat diesem Umstand Rechnung getragen und per 1. August 2021 ein Remote Work Reglement für die LLV erlassen, welches die Leitlinien des ortsunabhängigen Arbeitens festlegt.

Durch den Neubau des Dienstleistungszentrums Giessen bekommen die Themen «Arbeiten in der Zukunft» und «Intensivierung der ämterübergreifenden Zusammenarbeit» eine neue Dimension. Der Neubau bietet die Möglichkeit, diese Themen von Grund auf neu zu denken und umzusetzen. Es soll ein modernes, zweckmässiges und angenehmes Arbeitsumfeld geschaffen werden, welches Mensch, Gebäude und Technik optimal verbindet.

Auch in weiteren Bereichen, wie beispielsweise der fortschreitenden Digitalisierung, konnten grosse Fortschritte erzielt werden. Die Arbeiten an einer

Neustrukturierung der HR-IT-Architektur sind in vollem Gange. Durch Bereitstellung digitaler Applikationen soll eine effiziente und zeitgerechte Personalarbeit auf allen Hierarchiestufen sichergestellt werden. Ein wesentlicher Schritt vorwärts konnte im Bereich «Optimierung der Rekrutierungsstrategie» mit der Einführung des neuen Bewerber-Tools gemacht werden. Nunmehr können Bewerbungsprozesse von der Ausschreibung einer Stelle bis zur Anstellung einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers durchgehend digital durchgeführt werden.

Mit der gegenständlichen Vorlage sollen die rechtlichen Rahmenbedingungen für das Staatspersonal an den vorgenannten strategischen Stossrichtungen ausgerichtet werden. Insbesondere sollen die Arbeitgebermarke «Liechtensteinische Landesverwaltung» gestärkt, die Erarbeitung von Laufbahnperspektiven ermöglicht und die nachhaltige Entwicklung der Organisation und das Arbeiten der Zukunft bei der LLV gefördert werden. Zu diesem Zweck schlägt die Regierung punktuelle Anpassungen an verschiedenen Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes bzw. die Einfügung neuer Bestimmungen vor, welche durch entsprechende Durchführungsbestimmungen in der Staatspersonalverordnung konkretisiert werden. Daneben sollen einige geringfügige Anpassungen im E-Government-Gesetz vorgenommen werden.

3. SCHWERPUNKTE DER VORLAGE

3.1 Allgemeines

Das Gesetz über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalgesetz, StPG)¹ trat am 1. Juli 2008 in Kraft. Es regelt das Dienstverhältnis der Angestellten des Staates (Staatspersonal) und legt die Grundsätze der staatlichen

¹ Gesetz vom 24. April 2008 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG), LGBl. 2008 Nr. 144.

Personalpolitik fest. In der Praxis und im internationalen Vergleich hat sich das Staatspersonalgesetz als modernes und effizientes Regelungswerk für das Dienstverhältnis der Staatsangestellten weitestgehend bewährt.

In den vergangenen Jahren wurde das Staatspersonalgesetz wiederholt in verschiedenen Bereichen angepasst, wobei die wesentlichen Anpassungen die (etappenweise) Abschaffung des vormaligen Disziplinarverfahrens, die Aufwertung des Mitarbeitergesprächs und die Überarbeitung des Kündigungsregimes betrafen. Im Weiteren musste das StPG nur punktuell und geringfügig angepasst werden.

Die Umsetzung der Personalstrategie wurde zum Anlass genommen das Staatspersonalgesetz und die entsprechende Verordnung zu überprüfen. Aufgrund dieser Überprüfung werden die nachfolgenden Anpassungen, auf deren Schwerpunkte im gegenständlichen Kapitel näher eingegangen wird, vorgeschlagen.

3.2 Einzelne Schwerpunkte

3.2.1 Arbeitsplatz und ortsunabhängiges Arbeiten

Neue und flexible Arbeitsformen erlangen immer grössere Bedeutung. Diesem Umstand hat die Regierung Rechnung getragen und per 1. August 2021 für die LLV ein Remote Work Reglement erlassen, welches die Rahmenbedingungen hinsichtlich der Verrichtung von ortsunabhängiger Arbeit festlegt. Hierbei wurde Wert darauf gelegt, dass es sich um Regelungen handelt, welche generell Gültigkeit haben und nicht ausschliesslich auf die Zeiten von Corona-Massnahmen abgestimmt sind. Das Reglement geht vom Grundsatz aus, dass die dienstrechtlichen Pflichten (z.B. Erreichbarkeit, Amtsgeheimnis, Einhaltung der Arbeitszeiten, Datenschutz, Informatiksicherheit, usw.) bei der Verrichtung von Remote Work gleichermassen gelten und zwingend einzuhalten sind. Unter Berücksichtigung eines ordnungsgemässen Dienstbetriebes legen die Stellenleitungen fest, in welchem Ausmass die amtliche Aufgabenerfüllung ein ortsunabhängiges Arbeiten zulässt.

In die Staatspersonalverordnung (StPV)² wurde eine neue Bestimmung aufgenommen, welche die Grundsätze des ortsunabhängigen Arbeitens festlegt – welche im vorgenannten Reglement spezifiziert sind. Die gegenständliche Vorlage soll nun genutzt werden, um auch im Gesetz eine neue Bestimmung zum Thema Arbeitsplatz aufzunehmen. Damit wird eine gesetzliche Grundlage für diesen immer wichtiger werdenden Themenkreis geschaffen.

3.2.2 Kaderentwicklung bzw. Erarbeitung von Laufbahnperspektiven

Gut qualifizierte Mitarbeitende können nur dann gehalten werden, wenn diesen entsprechende Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten aufgezeigt werden. Die Landesverwaltung ist stets darum bemüht, Mitarbeitende zu fördern und bietet hierzu beispielsweise interne und externe Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an. Zudem besteht die Möglichkeit, auf eine öffentliche Ausschreibung offener Stellen zu verzichten, wenn geeignetes Personal innerhalb der Amtsstelle oder innerhalb der Landesverwaltung verfügbar ist. Dadurch können qualifizierte Mitarbeitende gezielt gefördert und zielgerichtet eingesetzt werden.

Eine entsprechende Möglichkeit zur Besetzung von Amtsstellenleitungen mit gezielt ausgebildeten und geförderten Mitarbeitenden fehlt derzeit. Die vorgeschlagene Möglichkeit, auch bei Amtsstellenleitungen in bestimmten Fällen auf eine öffentliche Ausschreibung verzichten zu können, soll diese Lücke schliessen. Die Regierung beabsichtigt mit diesem Vorschlag nicht, die öffentliche Ausschreibung von Amtsstellenleitungen generell zu unterbinden. Diese soll nach wie vor der Standard sein. In der Verwaltung gibt es aber teilweise sehr spezialisierte Aufgaben, bei denen der Aufbau und Erhalt von entsprechendem Know-how besonders

² Verordnung vom 2. Dezember 2008 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalverordnung; StPV), LGBl. 2008 Nr. 303.

wichtig ist. Hier soll ein strategischer Aufbau von Know-how und eine Heranführung an Führungspositionen ermöglicht werden.

3.2.3 Personalakten

Der fortschreitenden Entwicklung hin zu rein digitalen Arbeitsprozessen wurde Rechnung getragen, indem das digitale Primat im Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetz verankert wurde. In der LLV gilt nunmehr der Grundsatz, dass die Aktenverwaltung rein elektronisch zu erfolgen hat. Dieser Grundsatz wird durch die flächendeckende Einführung des Systems «LiVE» (**L**iechtensteinische **A**kten**V**erwaltung) in der gesamten LLV umgesetzt. Für den Bereich der Personalakten sollen mit der gegenständlichen Vorlage spezialgesetzliche Vorgaben geschaffen werden. Dies deshalb, da die Personalakten überwiegend sensible und teilweise besonders schützenswerte Daten enthalten.

Bei der Einführung des elektronischen Personalaktes soll jedenfalls eine moderne, rein digitale Lösung zum Einsatz kommen. Die verschiedenen Inhalte der Personalakten sollen strukturiert verarbeitet und über konkrete Zugriffsberechtigungen vor unbefugtem Zugriff geschützt werden. Insgesamt sollen durch die elektronischen Personalakten Qualitätsverbesserungen sowie eine Erhöhung der Transparenz für die betroffenen Mitarbeiter erzielt werden.

3.2.4 Weitere Schwerpunkte

Neben den vorgenannten Themenbereichen sollen verschiedene weitere Anpassungen am StPG vorgenommen werden. Dies betrifft unter anderem den Geltungsbereich des Gesetzes, den Diensteid, die Probezeit, die Ausübung öffentlicher Ämter durch Staatsangestellte sowie die neu aufgenommene Amtshilferegelung. Ein wesentlicher Punkt ist die neue Regelung zur Freistellung nach einer Kündigung. Dieser Bereich wirft in der Praxis immer wieder Fragen auf und soll daher gesetzlich geklärt werden.

3.2.5 E-Government-Gesetz

Seit Ende April 2020 ist die elektronische Identität des Fürstentums Liechtenstein, kurz eID.li, verfügbar. Mit der eID.li werden die vorherigen Systeme lilog und lisign ersetzt. Sie stellt das Kernstück zur Nutzung von elektronischen Dienstleistungen dar, denn mit ihr können sich natürliche Personen bei elektronischen Diensten der Landesverwaltung sicher identifizieren und anmelden. Bis heute sind bereits mehr als 24'000 eID.li ausgegeben worden. Aus dem ursprünglichen Projekt zur Schaffung der Kernfunktionalität für die eID.li sind mehrere Folgeprojekte entstanden, beispielsweise das Projekt eID.li für Private Relying Parties³ und das Projekt EU-Notifizierung⁴. Die Umsetzung dieser Folgeprojekte hat gezeigt, dass es hinsichtlich einiger weniger Punkte zusätzlichen Regelungsbedarf gibt.

Um die nötigen Regelungen schaffen zu können, ist eine geringfügige Abänderung des E-GovG erforderlich. In zwei Bestimmungen sollen die Zuständigkeiten neu bzw. klarer geregelt werden. Bereits heute sieht das E-GovG vor, dass die eID zur eindeutigen elektronischen Identifikation von natürlichen Personen in Datenanwendungen von privaten Dateninhabern genutzt werden kann (Art. 12 Abs. 3). Eine solche Verwendung ist gemäss der geltenden Bestimmung zulässig, wenn die betroffene Person in diese Nutzung eingewilligt hat. Zudem ist in der Verordnung über den elektronischen Geschäftsverkehr mit Behörden (E-GovV)⁵ eine Bestimmung zur Verwendung der eID in Datenanwendungen von privaten Dateninhabern enthalten (Art. 9). Insbesondere sind in Abs. 1 die Voraussetzungen festgelegt, die ein privater Dateninhaber erfüllen muss, um die eID in seiner

³ Mit der Umsetzung dieses Projekts soll die eID.li künftig auch in Datenanwendungen von privaten Dateninhabern als Anmeldeverfahren für eID-Inhaber verwendet werden können.

⁴ Mit der EU-Notifizierung wird erreicht, dass die eID.li von allen EU/EWR-Staaten als gültiges Identifikationsmittel im grenzüberschreitenden Verkehr anerkannt wird.

⁵ Verordnung vom 15. Dezember 2020 über den elektronischen Geschäftsverkehr mit Behörden (E-Government-Verordnung; E-GovV), LGBl. 2020 Nr. 459.

Datenanwendung verwenden zu dürfen. Gemäss bisherigem Recht ist allerdings nicht geregelt, welche Stelle innerhalb der Landesverwaltung dafür zuständig ist, um zu beurteilen, ob ein privater Dateninhaber die festgelegten Voraussetzungen für die Verwendung der eID in seiner Datenanwendung erfüllt. Es ist daher zu regeln, wo die Zuständigkeit für die entsprechende Bewilligung angesiedelt sein soll. Da bisher in Bezug auf die Verwendung der eID in Datenanwendungen von privaten Dateninhabern auch noch keine ausdrückliche Verordnungskompetenz der Regierung im E-GovG vorgesehen ist, soll dafür ebenfalls eine Bestimmung geschaffen werden.

Daneben ist die Zuständigkeit für die Sperrung der eID neu zu regeln. Dies insbesondere deshalb, da sich herausgestellt hat, dass es für die Sicherstellung einer zeitnahen Sperrung einer eID ausserhalb der Schalteröffnungszeiten des Ausländer- und Passamts (APA) einer Lösung bedarf.

Neu soll zudem eine Bestimmung in das E-GovG eingefügt werden, um die Erreichbarkeit der zuständigen Stellen in der Verwaltung sicherzustellen und dadurch die Kundenfreundlichkeit der Verwaltung zu erhöhen.

4. VERNEHMLASSUNG

4.1 Eingegangene Stellungnahmen

Mit Beschluss vom 6. September 2022 verabschiedete die Regierung den Vernehmlassungsbericht betreffend die Abänderung des Staatspersonalgesetzes und des E-Government-Gesetzes. Im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens, dessen Frist am 6. November 2022 endete, wurden nachfolgende Stellen und Verbände zur Abgabe einer Stellungnahme eingeladen:

- Landgericht
- Obergericht

- Oberster Gerichtshof
- Verwaltungsgerichtshof
- Staatsgerichtshof
- Personalverband öffentlicher Verwaltungen
- Parlamentsdienst
- Finanzkontrolle

Zudem wurde der Vernehmlassungsbericht an alle Amtsstellen zur internen Stellungnahme versandt.

Von 14 Teilnehmern, namentlich vom Personalverband öffentlicher Verwaltungen, vom Parlamentsdienst, von der Staatsanwaltschaft, der Datenschutzstelle, der Stabsstelle EWR, dem Amt für Umwelt, dem Amt für Soziale Dienste, dem Amt für Statistik, dem Amt für Auswärtige Angelegenheiten, dem Amt für Volkswirtschaft, dem Amt für Justiz, dem Amt für Berufsbildung und Berufsberatung, der Stabsstelle für Finanzplatzinnovation und Digitalisierung und dem Amt für Kultur wurden inhaltliche Stellungnahmen eingereicht.

Der Staatsgerichtshof, der Verwaltungsgerichtshof, das Obergericht, das Landgericht, die Finanzkontrolle, der Rechtsdienst der Regierung, die Stabsstelle Finanzen, das Amt für Hochbau und Raumplanung, das Ausländer- und Passamt, das Zivilstandsamt und die Ständige Vertretung des Fürstentums Liechtenstein beim Europarat verzichteten ausdrücklich auf die Einreichung einer Stellungnahme.

Die Vorlage wurde von allen Vernehmlassungsteilnehmern ausdrücklich begrüsst. Auf die Anmerkungen zu den einzelnen Bestimmungen wird in den Ausführungen unter Punkt 5 näher eingegangen.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass die Anpassungen im E-GovG – mit Ausnahme des Art. 6c Abs. 1a – erst nach dem Vernehmlassungsverfahren in die

Vorlage eingefügt wurden. Auf eine gesonderte Vernehmlassung dieser Bestimmungen wurde verzichtet, da die vorgeschlagenen Anpassungen weder die bisher in Gesetz und Verordnung enthaltenen Voraussetzungen für die Verwendung der eID in Datenanwendungen von privaten Dateneinhabern noch die Voraussetzungen für die Sperrung der eID abändern sollen, sondern ausschliesslich technische Anpassungen, insbesondere Anpassungen der Zuständigkeitsregelungen, enthalten. Diese betreffen die Organisation der Verwaltung, weshalb auf eine Vernehmlassung verzichtet werden konnte.

4.2 Vorbringen des Personalverbands öffentlicher Verwaltungen

Vom Personalverband öffentlicher Verwaltungen (nachfolgend PVL) wurden im Rahmen seiner Stellungnahme zum Vernehmlassungsbericht weitere Anpassungen vorgeschlagen, die Bestimmungen betreffen, die nicht in der Vernehmlassungsvorlage enthalten waren. Das jetzige Vernehmlassungsverfahren biete gemäss PVL die Gelegenheit, bestehende Mängel zu bereinigen. Nachfolgend wird auf diese Vorbringen näher eingegangen.

Zu Art. 22 Abs. 1 Satz 2

Der PVL verwies darauf, dass die nur beispielhafte Aufzählung der Kündigungsgründe («insbesondere») eine Gefahr von Willkür beinhalte und abzulehnen sei. Zudem widerspreche die Formulierung von Art. 22 Abs. 1 Bst. f den Vorgaben von GRECO und sei daher abzuändern, um dem Gebot der willkürfreien Behandlung zu entsprechen.

Art. 22 StPG, welcher die Kündigungsgründe regelt, wurde erst vor wenigen Jahren, namentlich mit dem Gesetz über die Abänderung des StPG vom 31. August 2016 (LGBL. 2016 Nr. 340), angepasst. Diese Bestimmung hat sich in der Praxis bewährt und soll daher beibehalten werden. Der PVL hat bereits im damaligen Vernehmlassungsverfahren vorgebracht, dass die beispielhafte Aufzählung in Art. 22 die

Vorhersehbarkeit und Rechtssicherheit beeinträchtigt. Im BuA 2016/31⁶ hat die Regierung dazu Stellung genommen und ausgeführt, dass sie dieser Argumentation nicht folgen kann, da die Rechtssicherheit durch die beispielhafte Aufzählung nicht gefährdet werde. Für eine Kündigung müsse immer ein sachlich hinreichender Grund vorliegen, welcher nachzuweisen sei und welcher verhältnismässig sein müsse. Hierzu wurde auch auf das Schweizer Bundespersonalgesetz verwiesen, in welchem die vormalige abschliessende Aufzählung der Kündigungsgründe durch eine beispielhafte ersetzt wurde. Dieser Argumentation wurde vom Landtag gefolgt und die Vorlage wurde mit 21 Stimmen genehmigt. Aus diesen Gründen soll an der beispielhaften Aufzählung der Kündigungsgründe festgehalten werden.

Die Bestimmung des Art. 22 Abs. 1 Bst. f wurde anlässlich der Gesetzesanpassung im Jahre 2016 nicht angepasst und entspricht der ursprünglichen Version aus dem Jahr 2008. Die vom PVL angeführte Kritik, die von GRECO⁷ im Zusammenhang mit dieser Bestimmung geäussert worden sei, wurde in Bezug auf die Unabhängigkeit der Staatsanwaltschaft geäussert, jedoch nicht in Bezug auf das Staatspersonal. Hier besteht insofern ein massgeblicher Unterschied, als die Staatsanwälte in Erfüllung ihrer Aufgaben per Gesetz unabhängig sind. Diese Unabhängigkeit ist gemäss den Ausführungen von GRECO zu schützen. In Bezug auf das Staatspersonal ist eine andere Ausgangslage gegeben, weshalb hinsichtlich Art. 22 Abs. 1 Bst. f keine rechtlichen Bedenken bestehen.

Zu Art. 35

Der PVL brachte vor, dass Art. 35 die Mitwirkungsrechte regle und die Existenz des PVL als gegeben voraussetze. Der PVL sei als Verein konstituiert und vertrete die Interessen der Verbandsmitglieder. Die Verbandstätigkeit entfalte ihre Wirkung

⁶ Bericht und Antrag Nr. 31/2016 betreffend die Abänderung des Staatspersonalgesetzes, des Lehrerdienstgesetzes und des Besoldungsgesetzes.

⁷ GRECO = Staatengruppe des Europarats gegen Korruption.

jedoch vielfach über die Verbandsstrukturen hinaus, insbesondere bei Themen, die nicht nur die Mitglieder, sondern alle dem StPG unterstellten Mitarbeitenden betreffen. Die Themen würden auch an Quantität und Aufwand stets zunehmen. Aus Sicht des PVL wäre es daher an der Zeit, die Verbandsstrukturen auf gesetzlicher Ebene zu institutionalisieren, indem beispielsweise ein Verbandssekretariat vorgesehen werde.

Zu diesem Vorbringen ist zunächst anzumerken, dass die Zusammenarbeit mit dem PVL gut funktioniert. Der PVL wird in der Praxis, wie in Art. 35 StPG vorgesehen, bei wesentlichen Fragen für die Angestellten konsultiert. Auch im gegenständlichen Gesetzgebungsverfahren wurde der PVL bereits vor dem Vernehmlassungsverfahren konsultiert und die geplanten Gesetzesanpassungen wurden mit diesem vorab erörtert. Die entsprechenden Diskussionen sind sehr wertvoll und dienen dem gegenseitigen Verständnis der Gesetzeslage und der Bedürfnisse. Die Regierung sieht hingegen keine Notwendigkeit für eine Institutionalisierung der Verbandsstrukturen auf gesetzlicher Ebene. Wie vom PVL ausgeführt wurde, handelt es sich beim PVL um einen privatrechtlich organisierten Verein, dessen Zweck die Wahrung und Förderung der Interessen seiner Mitglieder ist und welcher durch seine Mitglieder getragen wird. Die Strukturen sowie die Organisation dieses Vereins ergeben sich aus seinen Statuten.

Zu Art. 36

Der PVL führte weiter aus, dass für die Ausfertigung eines Arbeitszeugnisses eine gesetzliche Frist vorzusehen sei. Ausserdem gelte es zu vermeiden, dass sich der Vorgesetzte und das Amt für Personal und Organisation (APO) gegenseitig die Zuständigkeit für die Ausstellung und den Inhalt des Zeugnisses zuschieben, dies mit der Folge, dass für die Mitarbeitenden nicht klar sei, von welcher Stelle die Ausfertigung des Arbeitszeugnisses eingefordert werden könne.

Zu diesem Vorbringen ist anzumerken, dass aus Sicht der Regierung die Zuständigkeiten für die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses hinreichend deutlich festgelegt sind. Es ist nicht zutreffend, dass sich die Vorgesetzten und das APO gegenseitig die Zuständigkeit für die Ausstellung und den Inhalt zu Lasten der Angestellten zuschieben. Die Zuständigkeit für den Inhalt des Arbeitszeugnisses liegt gemäss Art. 36 Abs. 1 bei den Vorgesetzten, von denen im Anlassfall eine Ausfertigung eingefordert werden kann. Das APO unterstützt die Vorgesetzten und sorgt für eine einheitliche Handhabung der Arbeitszeugnisse. Hierzu kann auf die jüngste Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu VGH 2022/063 verwiesen werden. Die Festlegung einer gesetzlichen Frist für die Ausfertigung eines Arbeitszeugnisses erscheint nicht notwendig. Verpflichtende gesetzliche Fristen für die Ausfertigung eines Arbeitszeugnisses finden sich weder im Privatrecht noch im Schweizer Bundespersonalgesetz⁸. Hingegen ergeben sich aus der Rechtsprechung Leitlinien für die Ausfertigung eines Arbeitszeugnisses. Aus der Praxis ist im Zusammenhang mit dem Zeitpunkt der Ausfertigung eines Arbeitsverhältnisses jedenfalls kein Anpassungsbedarf gegeben.

Zu Art. 52

Der PVL merkte zu Art. 52 an, dass diese Bestimmung das Verfahren und die Zuständigkeiten bei Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis regle und derzeit totes Recht sei, weil es nicht möglich sei, dass die Personalkommission innert nützlicher Frist auch bei niederschweligen Meinungsverschiedenheiten angerufen werde und ein Tätigwerden auf Antrag betroffener Mitarbeitender ausgeschlossen sei. Es sei nicht klar, wie Mitarbeitende vorgehen könnten, um ihr Recht einzufordern. Das Schlichtungsverfahren müsse gestärkt werden. Alternativ könnte auch an die Schaffung einer unabhängigen Ombudsstelle gedacht werden. Eine solche

⁸ Bundespersonalgesetz (BPG) vom 24. März 2000, SR 172.220.1.

Ombudsstelle könnte auch für das Gesundheitsmanagement zuständig sein. Denn das Gesundheitsmanagement sollte mit Blick auf Art. 27 und 28 vom APO weisungsunabhängig aufgestellt sein.

Die Art. 51 ff. StPG regeln das Verfahren und den Rechtsschutz. Die Regierung ist nicht der Ansicht, dass Art. 52 totes Recht ist und nicht regelt, wie die Angestellten zu ihren Rechten kommen. Art. 52 Abs. 1 sieht vor, dass im Fall von Streitigkeiten, bei denen keine Einigung zustande kommt, von der zuständigen Stelle eine Verfügung zu erlassen ist. Das Verfahren ist gemäss Abs. 2 gebührenfrei und Angestellte sind nach Art. 53 vor einer sie belastenden Verfügung anzuhören. Diese Abläufe werden in den (wenigen) Anlassfällen strikt eingehalten und funktionieren.

Der PVL kritisierte insbesondere, dass die Angestellten kein Recht haben, eine Rechtssache vor Erlass einer Verfügung der Personalkommission vorzulegen. Dieses Recht kommt ausschliesslich der zuständigen Stelle zu. Nach Ansicht der Regierung ist dieses Vorgehen durchaus stimmig. Die Organisation des Dienstbetriebes obliegt der jeweiligen Amtsstellenleitung, dies in Zusammenarbeit mit den direkt Vorgesetzten. Diese haben in Übereinstimmung mit den Vorgaben des StPG und der StPV für einen geregelten Dienstbetrieb zu sorgen und sind dafür auch verantwortlich. Gerade bei dienstlichen Anordnungen ist es wenig zielführend, diese der Personalkommission zur Beurteilung vorzulegen. Als Beispiele sind hier etwa die Zuweisung neuer Aufgaben, die Bewilligung von Nebenbeschäftigungen, die Ferienplanung, die Festlegung von Anwesenheitszeiten usw. zu nennen. Daneben kann es durchaus Sachverhalte geben, in denen die Personalkommission zur Abgabe einer Einschätzung angerufen werden kann. Ob dies im Hinblick auf den zu beurteilenden Sachverhalt angezeigt ist oder nicht, ist von der zuständigen Stelle zu beurteilen. Auf den Rechtsschutz der Angestellten hat dies keinen Einfluss, da ihnen der Rechtsweg auf jeden Fall offensteht.

5. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN BESTIMMUNGEN UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER VERNEHMLASSUNG

5.1 Abänderung des Staatspersonalgesetzes

Zu Art. 1 Abs. 3

Der bisherige Art. 1 Abs. 3 soll um einen weiteren Sachverhalt erweitert und daher neu gegliedert werden. Die bereits bisher bestehende Ausnahme für Personen, die in einem Auftragsverhältnis zum Staat stehen und dabei öffentlich-rechtliche Aufgaben wahrnehmen, findet sich neu in Abs. 3 Bst. b. Der neu eingefügte Abs. 3 Bst. a bezieht sich auf das im Ausland rekrutierte und eingesetzte Personal und orientiert sich an Art. 2 Abs. 2 Bst. c des Schweizer BPG.

Mit dem neuen Abs. 3 Bst. a soll klargestellt werden, dass das bei den Liechtensteinischen Vertretungen und Missionen im Ausland rekrutierte, administrative und technische Hilfspersonal (Chauffeure, Hausangestellte, Sekretariatsangestellte, Aushilfen, usw.) dem lokalen ausländischen Arbeitsrecht unterstellt ist. Bereits bis anhin war das entsprechende Personal nicht den Regelungen des Staatspersonalgesetzes unterstellt. Das entsprechende Personal wird direkt durch die jeweilige Vertretung oder Mission vor Ort angestellt und auch administriert. Der gesamte Rekrutierungsprozess findet im Land der jeweiligen Vertretung im Ausland statt. Entsprechend richtet sich das Dienstverhältnis zur Gänze nach dem vor Ort geltenden Recht (Arbeitsvertrag, Arbeitszeit, Sozialversicherung, Streiterledigung, usw.). Dieser Grundsatz soll durch die Ergänzung in Abs. 3 normiert werden.

Ergänzend ist hierzu anzumerken, dass das Personal der Liechtensteinischen Botschaft in Bern und der Ständigen Mission in Genf gemäss langjähriger Praxis jeweils in Liechtenstein rekrutiert wird. Bei diesen beiden Vertretungen wird somit das Personal gemäss den Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes mit Dienstvertrag der LLV in Liechtenstein angestellt und die gesamte administrative

Abwicklung (Anstellung, Lohnzahlung, soziale Unterstellung, usw.) erfolgt gemäss den Regelungen des Staatspersonalgesetzes. Beim Personal dieser beiden Vertretungen handelt es sich daher nicht um im Ausland rekrutiertes und eingesetztes Personal nach Art. 1 Abs. 3 Bst. a.

Zu Art. 2 Abs. 1 Bst. b Ziff. 5

In Art. 2 Abs. 1 Bst. b ist eine neue Ziff. 5 einzufügen. Demnach nehmen in Bezug auf das nicht-richterliche Personal des Verwaltungsgerichtshofes und des Staatsgerichtshofes die jeweiligen Gerichtspräsidenten und -präsidentinnen die Stellung des Amtsstellenleiters ein.

Gemäss Art. 13a Abs. 3 StGHG⁹ finden auf das Personal der Staatsgerichtshofkanzlei die für die nicht-richterlichen Angestellten geltenden Bestimmungen des Gerichtsorganisationsgesetzes¹⁰ sinngemäss mit der Massgabe Anwendung, dass der Präsident des Staatsgerichtshofes für die dienstrechtlichen Angelegenheiten zuständig ist. Nach Art. 13b Abs. 3 StGHG findet auf das Personal des wissenschaftlichen Dienstes Art. 13a Abs. 3 sinngemäss Anwendung. Analoge Bestimmungen hinsichtlich des Verwaltungsgerichtshofes finden sich in Art. 5a und 5b des Landesverwaltungspflegegesetzes¹¹.

Zu Art. 9 Abs. 2 Bst. g und Abs. 3

Art. 9 Abs. 2 soll um eine zusätzliche Ausnahme ergänzt werden. Bei der Besetzung von Stellen im Rahmen der beruflichen Wiedereingliederung von erkrankten und verunfallten Angestellten sowie der Integration von Menschen mit Behinderung soll auf eine Ausschreibung der Stelle verzichtet werden können. Mit der

⁹ Gesetz vom 27. November 2003 über den Staatsgerichtshof (StGHG), LGBl. 2004 Nr. 32.

¹⁰ Gesetz vom 24. Oktober 2007 über die Organisation der ordentlichen Gerichte (Gerichtsorganisationsgesetz; GOG), LGBl. 2007 Nr. 348.

¹¹ Gesetz vom 21. April 1922 über die allgemeine Landesverwaltungspflege (die Verwaltungsbehörden und ihre Hilfsorgane, das Verfahren in Verwaltungssachen, das Verwaltungszwangs- und Verwaltungsstrafverfahren), LGBl. 1922 Nr. 24.

gegenständlichen Bestimmung soll den Betroffenen der Einstieg in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in der LLV erleichtert werden. Eine solche Anstellung setzt naturgemäss voraus, dass eine entsprechende Stelle verfügbar ist und die betroffene Amtsstellenleitung der Anstellung zustimmt.

Zudem sollen die Ausschreibungsvoraussetzungen von Amtsstellenleitungsstellen angepasst werden. Gemäss geltendem Recht kann bei Amtsstellenleiterinnen- und Amtsstellenleiterstellen auf eine öffentliche Ausschreibung nur verzichtet werden, wenn Amtsstellen zusammengelegt werden und eine Amtsstellenleiterin oder ein Amtsstellenleiter der betreffenden Amtsstellen aufgrund der Qualifikation für die entsprechende Stelle in Frage kommt. Diese Bestimmung soll weiterhin Anwendung finden, jedoch dahingehend geöffnet werden, als künftig in den in Art. 9 Abs. 2 Bst. a und b genannten Fällen auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann. Damit werden die Kaderentwicklung und die Besetzung mit geeigneten Personen innerhalb der Amtsstelle bzw. der LLV erleichtert. Beispielsweise soll dadurch ermöglicht werden, dass der Amtsleiter-Stellvertreter oder ein anderer Angestellter innerhalb der Amtsstelle oder innerhalb der LLV, der aufgrund seiner Qualifikation und Erfahrung für die offene Stelle besonders geeignet ist, in die Amtsstellenleitungsfunktion nachrücken kann. Dies hat diverse Vorteile, insbesondere kann so auf einschlägige Kenntnisse der Amtsstelle und der Aufgaben der Amtsstelle sowie entsprechendes Fachwissen zurückgegriffen und somit die Weiterführung der Agenden des Amtes erleichtert werden.

Der Parlamentsdienst begrüsst Abs. 2 Bst. g in seiner Stellungnahme ausdrücklich. Betreffend Abs. 3 wurde jedoch in Frage gestellt, ob die vorgeschlagene Regelung aus Transparenzgründen empfehlenswert und ob der Ausschluss von interessierten, externen Bewerbern mit dem in der Verfassung verankerten Gleichstellungssatz vereinbar sei.

Vom PVL wurde darauf hingewiesen, dass ein entsprechender Vorstoss bereits im Jahr 2014 versucht und abgelehnt worden sei. Aus Sicht des PVL würden die genannten Vorteile die Nachteile der fehlenden Transparenz bei so wichtigen Stellen nicht aufwiegen. Es werde auch nicht geregelt, wer die Qualifikation bzw. besondere Eignung für eine Stelle beurteile.

Auch von einzelnen internen Vernehmlassungsteilnehmern wurde die Anpassung des Abs. 3 kritisiert. Vorgebracht wurde, dass die Landesverwaltung von der Durchlässigkeit und von Erfahrungen aus der Privatwirtschaft grundsätzlich profitieren könne. Zudem widerspreche diese Bestimmung dem Ziel einer Modernisierung des StPG und habe protektionistische Züge. Oberste Priorität sollte eine möglichst geeignete Stellenbesetzung der Stellenleitung sein. Die vorgeschlagene Änderung sei unnötig, da ein interner Kandidat, der besonders geeignet sei und entsprechendes Know-How besitze, auch gute Chancen auf die Stelle habe.

Wie der PVL zutreffend ausführte, wurde bereits im Jahr 2014 dem Landtag ein Vorschlag vorgelegt, welcher eine ersatzlose Aufhebung des Art. 9 Abs. 3 enthielt. Der Landtag hat diesen Vorschlag insbesondere in der Eintretensdebatte diskutiert, wobei es Stimmen für und gegen eine Aufhebung dieser Bestimmung gab. Aufgrund der entsprechenden Diskussionen hat die Regierung darauf verzichtet, dem Landtag die entsprechende Aufhebung im Zuge der zweiten Lesung nochmals vorzulegen. Im Vergleich zur damals vorgeschlagenen Gesetzesanpassung ist der gegenständliche Vorschlag wesentlich weniger weitgehend. Mit der gegenständlichen Vorlage wird dem Landtag keine ersatzlose Aufhebung des Abs. 3 vorgeschlagen. Vielmehr wird vorgeschlagen, dass in zwei konkreten Anwendungsfällen auf eine Ausschreibung verzichtet werden können soll.

Wie bereits in den einleitenden Ausführungen dargelegt wurde, befindet sich die Arbeitswelt im Wandel. Der Wettbewerb um gut qualifizierte Mitarbeiter nimmt ständig zu und somit auch die Anforderungen an die Arbeitgeberattraktivität und

das Bereitstellen eines attraktiven Arbeitsumfeldes. Von Seiten der Landesverwaltung werden regelmässig Arbeitszufriedenheitsumfragen in den Amtsstellen durchgeführt, wobei als eine Kern-Rückmeldung immer wieder die Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen bemängelt werden. Die Regierung nimmt diese Rückmeldungen ernst und schlägt als eine entsprechende Massnahme die Abänderung des Art. 9 Abs. 3 und somit eine Verbesserung der Kaderentwicklungsmöglichkeiten vor. In der Amtsstelle bzw. der Landesverwaltung vorhandenes, qualifiziertes Personal sollte gezielt gefördert werden können, um berufliche Perspektiven und die Heranführung an Kaderpositionen zu ermöglichen. Mit der gegenständlichen Vorlage wird nicht angestrebt, generell auf eine Ausschreibung von Amtsstellenleitungsstellen zu verzichten. Die Regierung ist der Ansicht, dass Amtsstellenleitungsstellen in der Regel auch künftig ausgeschrieben werden sollen. Dies schon alleine aus Gründen der Nachvollziehbarkeit und Transparenz bei der Besetzung dieser zentralen Funktionen mit den besten am Markt verfügbaren Personen. Die vorgesehene Regelung soll lediglich die Möglichkeit bieten, in jenen Fällen, in denen qualifiziertes Personal mit entsprechendem Know-How vorhanden ist, auf ein langes, für die Bewerber forderndes und kostenintensives Ausschreibungsverfahren verzichten zu können.

Zu Art. 11 Abs. 2

Der bisherige Art. 11 soll um einen neuen Abs. 2 ergänzt werden. Der bisherige Art. 11 wird inhaltlich nicht angepasst und wird neu zu Art. 11 Abs. 1.

Der neu eingefügte Abs. 2 regelt den Zeitpunkt der Ablegung des Diensteides. Art. 108 der Landesverfassung (LV)¹² verlangt die Ablegung des Diensteides bei Dienstantritt. Die Verfassung geht aufgrund dieser Formulierung von einem engen zeitlichen Zusammenhang der Eidesleistung zum Amtsantritt aus. Hinsichtlich des

¹² Verfassung des Fürstentums Liechtenstein vom 5. Oktober 1921, LGBl. 1921 Nr. 15.

Zeitpunkts der Angelobung von Staatsangestellten bedarf es einer gewissen Klarstellung, da in der Praxis nicht gewährleistet werden kann, dass alle neu eintretenden Staatsangestellten unmittelbar bei Dienstantritt angelobt werden können. Diesem Umstand trägt beispielsweise auch das österreichische Beamten-Dienstrechtsgesetz¹³ Rechnung. Gemäss dessen § 7 hat die Angelobung von Beamten binnen vier Wochen nach Beginn des Dienstverhältnisses zu erfolgen.

Aus Sicht der Regierung ist es vertretbar, vorzusehen, dass die Ablegung des Diensteides durch die Staatsangestellten innert drei Monaten nach Beginn des Dienstverhältnisses erfolgen muss. Diese Regelung berücksichtigt, dass der Diensteid grundsätzlich vor dem Regierungschef abzulegen ist (Art. 87 LV). Aus praktischen Gründen ist es sinnvoll, dass nicht monatlich sondern zumindest einmal alle drei Monate eine Angelobung der eintretenden Staatsangestellten vorgenommen wird. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass neu eintretende Staatsangestellte – unabhängig vom Zeitpunkt der Ablegung des Diensteides – ab dem ersten Tag des Dienstverhältnisses den Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes unterliegen und die entsprechenden Pflichten (z.B. Amtsgeheimnis, Geschenkannahmeverbot) einzuhalten haben.

Ergänzend ist zur Eidesleistung auf zwei weitere Punkte hinzuweisen: Zunächst hat die Eidesleistung keine konstitutive Wirkung. Staatsangestellte werden nicht erst mit der Leistung des Gelöbnisses zu Staatsangestellten. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Verweigerung der Eidesleistung ohne rechtliche Konsequenzen bleiben muss. In einem solchen Fall würde ein Verstoss gegen die in der Verfassung sowie im StPG vorgesehene Pflicht zu Eidesleistung vorliegen, weshalb das Dienstverhältnis zu beenden wäre. In der Praxis stellt sich zudem regelmässig die

¹³ Bundesgesetz vom 27. Juni 1979 über das Dienstrecht der Beamten (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979); BGBl. Nr. 333/1979.

Frage, ob Staatsangestellte, die aus der LLV ausgeschieden sind und nach einer gewissen Zeit neu eintreten, neuerlich den Diensteid ablegen müssen. Aus Sicht der Regierung ist dies in Analogie zu den Regierungsmitgliedern und Gemeindevorstehern zu bejahen.

Zu Art. 14 Abs. 3

Art. 14 Abs. 1 sieht vor, dass die ersten drei Monate des Dienstverhältnisses als Probezeit gelten. Gemäss Art. 14 Abs. 3 kann die Probezeit im Einvernehmen zwischen Anstellungsbehörde und betroffener Person auf bis zu sechs Monate verlängert werden kann. Diese Bestimmung wird in der Praxis den Bedürfnissen nur teilweise gerecht.

In der Praxis kommen durchaus Fälle vor, in denen der Vorgesetzte innert der ersten drei Monate nicht mit Sicherheit beurteilen kann, ob ein Angestellter für die Ausübung der Tätigkeit geeignet ist oder nicht. Es gibt immer wieder Fälle, in denen aufgrund der Komplexität der Materie oder der speziellen Anforderungen an die Stelle eine längere Einarbeitungszeit notwendig ist. Um diesen Fällen gerecht zu werden, soll eine längere Probezeit vorgesehen werden können. Dadurch soll der Vorgesetzte die Möglichkeit erhalten, die Eignung des Angestellten für die Stelle weiterhin zu beobachten.

Nach geltendem Recht muss der Angestellte mit der Verlängerung der Probezeit einverstanden sein. Diese Regelung hat sich in der Praxis als nicht ideal erwiesen. Möchte der Vorgesetzte die Probezeit verlängern und stimmt der Angestellte dieser Verlängerung der Probezeit nicht zu, so hat dies üblicherweise die Kündigung des Dienstverhältnisses während der Probezeit zur Folge. Dies ist weder im Sinne des Arbeitgebers noch im Sinne der Angestellten. Daher soll die Bestimmung dahingehend abgeändert werden, dass die Verlängerung der Probezeit in die alleinige Zuständigkeit der Anstellungsbehörde fällt. Dem betroffenen Angestellten

steht es jedoch weiterhin offen, von sich aus eine Verlängerung der Probezeit zu beantragen.

Der PVL brachte in der Vernehmlassung vor, dass durch die Neufassung die Verlängerung der Probezeit in die alleinige Zuständigkeit der Anstellungsbehörde falle, ohne dass der Mitarbeitende einverstanden sein müsse. Da auch der Mitarbeitende eine Verlängerung der Probezeit beantragen könne, stelle sich die Frage, ob auch in diesem Fall umgekehrt gelten müsse, dass die Anstellungsbehörde nicht damit einverstanden sein müsse. Offen bleibe auch die Frage, wie eine verlängerte Beobachtungszeit zur besseren Feststellung der Eignung beitragen solle, wenn diese gegebenenfalls sogar gegen den Willen der betreffenden Mitarbeitenden erfolge.

Zu diesem Vorbringen ist zunächst klarzustellen, dass eine Verlängerung der Probezeit in der Praxis generell die Ausnahme darstellt und nur in wenigen Fällen vorkommt. Entgegen der Ansicht des PVL ist die Regierung der Ansicht, dass ein verlängerter Einarbeitungszeitraum dabei hilft, die Eignung eines Mitarbeiters besser beurteilen zu können. Auch wenn in der Regel drei Monate für diese Beurteilung völlig ausreichend sind, kommt es in der Praxis vereinzelt vor, dass die Leistungen des betroffenen Mitarbeitenden ungenügend sind und ihm deshalb eine Bewährungsfrist eingeräumt wird. Ohne die in Art. 14 vorgesehene Möglichkeit der Verlängerung der Probezeit wäre das Dienstverhältnis zu beenden. In der Praxis ist es auch schon vorgekommen, dass von Seiten des Mitarbeitenden eine Verlängerung der Probezeit gewünscht wurde. In den bekannten Fällen wurde dem entsprechenden Wunsch des Mitarbeitenden entsprochen.

Von zwei internen Vernehmlassungsteilnehmern wurde vorgebracht, dass nicht klar sei, zu welchem Zeitpunkt die Anstellungsbehörde dem Arbeitnehmer die Verlängerung der Probezeit mitzuteilen habe. Dies solle in die Erläuterung

aufgenommen werden. Zudem sei nicht klar, ob bereits bei Vertragsabschluss eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart werden könne.

Zum Zeitpunkt der Verlängerung ist anzumerken, dass grundsätzlich beide genannten Varianten möglich sind, nämlich die Vereinbarung einer längeren Probezeit als drei Monate bei Vertragsabschluss oder die Verlängerung der Probezeit während der Probezeit. Der erste Anwendungsfall ist ein Ausnahmefall, der in jenen Fällen Sinn machen kann, wenn es sich beispielsweise um eine spezialisierte Tätigkeit handelt, welche einer längeren Einarbeitungszeit bedarf und bei der bereits bei Vertragsabschluss davon ausgegangen werden kann, dass innerhalb von drei Monaten keine verlässliche Beurteilung des Mitarbeitenden erfolgen kann. Der zweite Anwendungsfall kommt vor allem in jenen Fällen zum Tragen, in denen entweder von Arbeitgeberseite oder von Arbeitnehmerseite (noch) nicht beurteilt werden kann, ob das Dienstverhältnis weitergeführt werden soll. Zum Zeitpunkt der Verlängerung ist anzumerken, dass es der jeweiligen Amtsstellenleitung obliegt, dafür besorgt zu sein, dass eine Verlängerung der Probezeit rechtzeitig vor Ablauf der Probezeit erfolgt. Hierzu bedarf es keiner näheren Regelung.

Zu Art. 20 Abs. 2

Art. 20 regelt die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses. In Art. 20 soll ein neuer Abs. 2 integriert werden, mit welchem die Regierung beauftragt wird, das Nähere zur einvernehmlichen Auflösung mittels Verordnung zu regeln. Konkret soll auf Verordnungsstufe geregelt werden, welche Punkte bei einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses zwingend zu klären sind und wer für den Abschluss der entsprechenden Vereinbarungen zuständig ist.

Aufgrund der Einfügung des neuen Abs. 2 wird der bisherige Art. 20 zu Abs. 1.

Zu Art. 28 Abs. 1

Bereits heute regelt das StPG, dass der Staat die Persönlichkeit der Angestellten achtet und diese schützt. Art. 28 Abs. 1 soll mit der gegenständlichen Abänderung an die Diktion des § 1173a Art. 27 Abs. 1 ABGB angepasst werden. Damit soll der Fokus auf den Gesundheitsschutz der Angestellten sowie deren Schutz vor Belästigung und sexueller Belästigung stärker zum Ausdruck gebracht werden.

Der PVL brachte in seiner Stellungnahme vor, dass das Ziel der Stärkung der Rechte der Mitarbeitenden positiv zu bewerten sei, sich aber die Frage nach dem Mehrwert bei einer Wiedergabe der Bestimmung des ABGB stelle. Von einem internen Vernehmlassungsteilnehmer wurde darauf hingewiesen, dass Satz 2 so formuliert sei, dass die Umsetzbarkeit/Justiziabilität in Frage zu stellen sei. Denn Belästigungen und sexuelle Belästigungen könnten nicht vollumfänglich ausgeschlossen werden.

Dieser Einwand ist grundsätzlich zutreffend, da Belästigungen oder sexuelle Belästigungen nie lückenlos verhindert werden können. Wesentlich ist, dass der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht ernst nimmt und sowohl präventive Massnahmen setzt, als auch tatsächliche Missbräuche streng verfolgt und ahndet. Die Landesverwaltung verfolgt in diesem Bereich eine Null-Toleranz-Politik. Die Regierung hat ein Reglement zum Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erlassen, welches allen Mitarbeitenden zur Kenntnis gebracht wurde und auch dauerhaft digital abrufbar ist. Betroffenen Personen werden diverse interne und externe Anlaufstellen zur Verfügung gestellt, wobei die entsprechenden Kosten von der Landesverwaltung getragen werden. Betroffene Personen haben das Recht eine formelle Untersuchung entsprechender Vorwürfe zu verlangen, wobei die Untersuchungsergebnisse den Aufsichtsorganen zur Kenntnis gebracht werden müssen. Zudem werden regelmässig Schulungen für die Vorgesetzten durchgeführt und diesen werden für den Umgang mit komplexeren Arbeitssituationen Coachings und

Teambuilding-Massnahmen angeboten. Die Regierung möchte daher nochmal betonen, dass die Landesverwaltung als Arbeitgeber ihre Fürsorgepflicht sehr ernst nimmt. Am Wortlaut der Bestimmung, welcher der Rezeptionsvorlage des ABGB entspricht, soll daher festgehalten werden.

Zu Art. 41 Abs. 2 und 3

Art. 41 regelt die Bewerbung um öffentliche Ämter bzw. die Ausübung von öffentlichen Ämtern durch Staatsangestellte. Hinsichtlich der Untersagung der Ausübung eines öffentlichen Amtes soll Art. 41 Abs. 2 an Art. 40 Abs. 2, welcher die Untersagung der Ausübung einer Nebenbeschäftigung regelt, angepasst werden.

Grundsätzlich ist die Ausübung öffentlicher Ämter durch Staatsangestellte durchaus begrüssenswert. Unabhängig davon, ob es sich um Staatsangestellte oder andere Personen handelt, ist es in einer lebendigen Demokratie essentiell, qualifizierte Personen für eine Übernahme von Funktionen und Mitarbeit in öffentlichen Ämtern zu gewinnen. Ebenso wie bei der Ausübung einer Nebentätigkeit ist bei einer Ausübung eines öffentlichen Amtes jedoch Grundvoraussetzung, dass das öffentliche Amt die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Liegt eine Beeinträchtigung bzw. Unvereinbarkeit vor, ist die Ausübung eines öffentlichen Amtes zu untersagen. Art. 41 Abs. 2 ist entsprechend an die Diktion des Art. 40 Abs. 2 anzupassen.

Mit dem neu eingefügten Abs. 3 soll der Regierung, analog zu Art. 40 Abs. 3, eine Verordnungskompetenz eingeräumt werden.

Vom PVL wurde im Rahmen der Vernehmlassung darauf hingewiesen, dass es mit Art. 33 StPV bereits eine konkretisierende Bestimmung auf Verordnungsstufe gebe, die jedoch nicht stimmig mit der Gesetzesnorm sei. Insbesondere seien die Zuständigkeiten nicht klar geregelt, weshalb es einer Klarstellung bedürfe.

Art. 33 StPV enthält Durchführungsbestimmungen zu Art. 40 StPG, welcher die Nebenbeschäftigungen regelt. Diese Bestimmung ist für die Ausübung öffentlicher Ämter somit nicht einschlägig. Zudem ist die Regierung der Ansicht, dass diese Bestimmung sehr wohl stimmig ist und die Zuständigkeiten hinreichend klar regelt. Gemäss Art. 40 StPG i.V.m. Art. 33 StPV hat ein Angestellter, der eine Nebenbeschäftigung ausüben will, dies vorgängig der Stellenleitung zu melden. Die Stellenleitung hat zu prüfen, ob die Nebenbeschäftigung die dienstliche Aufgabenerfüllung beeinträchtigt oder mit der dienstlichen Stellung unvereinbar ist, und entsprechend zu untersagen ist bzw. ob es für die Nebenbeschäftigung einer vorgängigen Zustimmung der Regierung bedarf. Die Regierung hat in Art. 33 StPV mit Verordnung festgelegt, welche Nebenbeschäftigungen einer vorgängigen Zustimmung der Regierung bedürfen. Ist ein solcher Sachverhalt gegeben, so hat die Stellenleitung die Nebenbeschäftigung der Regierung zur Genehmigung vorzulegen.

Zu Art. 42a

Mit dem neuen Art. 42a soll eine bestehende Gesetzeslücke geschlossen werden. Im geltenden StPG findet sich zwar in Art. 42 eine Regelung zum Wohnsitz. Eine Regelung zum Arbeitsplatz und somit zum Ort der effektiven Aufgabenerfüllung fehlt jedoch. Diese Thematik hat in den letzten Jahren, insbesondere im Hinblick auf Home-Office und Remote-Work, massiv an Bedeutung gewonnen. Ein Remote-Work-Reglement für die Liechtensteinische Landesverwaltung wurde von der Regierung bereits ausgearbeitet und ist seit August 2021 in Kraft.

Mit dem neuen Art. 42a soll zunächst klargestellt werden, dass die Angestellten ihre dienstliche Tätigkeit an dem ihnen zugewiesenen Arbeitsplatz zu verrichten haben. In der Praxis ist dieser Grundsatz anerkannt und hat auch bisher zu keinen Diskussionen Anlass gegeben. Im Zusammenhang mit ortsunabhängigem Arbeiten ist deutlich hervorzuheben, dass die Organisation des Amtes sowie der

amtsinternen Abläufe in die Zuständigkeit der Stellenleitung fällt und es somit auch der Stellenleitung obliegt, festzulegen, ob die dienstliche Tätigkeit für Remote Work geeignet ist oder ob die Arbeitserbringung vor Ort erfolgen muss. Auch in weiteren Bereichen ist diese Klarstellung hilfreich, beispielsweise im Zusammenhang mit der Besetzung von Kundenshaltern. Entsprechend wird in Abs. 2 klargestellt, dass kein Rechtsanspruch auf Remote Work besteht.

In Abs. 3 wird die Regierung ermächtigt, das Nähere mit Verordnung zu regeln. Insbesondere sind die Voraussetzung und der Umfang von Remote Work festzulegen, um den Stellenleitungen einen rechtlich verbindlichen Rahmen vorzugeben.

Ein interner Vernehmlassungsteilnehmer wies darauf hin, dass Abs. 1 einem ortsunabhängigen Arbeiten widerspreche. Abs. 2 der Vernehmlassungsvorlage stelle eine reine Delegationsbestimmung dar und könne somit keine normative Kraft entfalten. Es müsse daher in Abs. 1 respektive in einem separaten Absatz geregelt werden, dass und inwiefern auch ortsunabhängiges Arbeiten zulässig ist.

Diesem Vorbringen kommt Berechtigung zu, weshalb Art. 42a im Vergleich zur Vernehmlassungsvorlage nochmal überarbeitet wurde. Neu sieht Abs. 1 den Grundsatz vor, dass die Tätigkeit am zugewiesenen Arbeitsplatz zu erbringen ist. Abs. 2 regelt die Ausnahme, wonach Remote Work zulässig ist, sofern dies die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt. Abs. 3 sieht vor, dass die Regierung das Nähere über Remote Work mit Verordnung regelt. Darüber hinaus soll es weiterhin ein verbindliches Remote-Work-Reglement geben, welches eine einheitliche Handhabung sicherstellen soll. Durch diese Aufteilung kann besser auf geänderte Rahmenbedingungen oder Bedürfnisse reagiert werden.

Zu den Überschriften vor Art. 44a und Art. 45

Das IV. Kapitel des Staatspersonalgesetzes regelt bereits heute den Datenschutz. Neu soll dieses Kapitel in einem ersten Abschnitt den Personalakt und in einem zweiten Abschnitt den Datenschutz regeln. Die Kapitelüberschrift ist somit anzupassen und es sind vor Art. 44a und Art. 45 jeweils Sachüberschriften einzufügen.

Zu Art. 44a

Im geltenden Recht (Art. 45 ff.) sind zwar umfassende Datenschutzbestimmungen enthalten, welche die Datenverarbeitung, Datenübermittlung und Aufbewahrung von Daten sowie die Rechte der betroffenen Personen regeln. In den bestehenden Regelungen fehlen jedoch Bestimmungen zum Personalakt. Lediglich die Aufbewahrung der Personalakten ist in Art. 47 in Grundzügen geregelt. Mit dem neu eingefügten Art. 44a soll diese Lücke geschlossen und der Personalakt neu geregelt werden.

Wie bereits erwähnt wurde, enthalten die Art. 45 bis 48 StPG Regelungen zum Datenschutz. Diese sollen (bis auf einzelne Änderungen, auf die nachfolgend näher eingegangen wird) beibehalten werden. Welche dieser Daten in den Personalakt aufzunehmen sind, wie dieser zu führen ist und wer Zugang zum Personalakt erhält, soll in den Grundsätzen im neuen Art. 44a und in den Durchführungsbestimmungen auf Verordnungsstufe geregelt werden.

Art. 44a Abs. 1 legt den Grundsatz fest, dass das APO über jeden Angestellten einen Personalakt führt. Die zentrale Führung des Personalaktes beim APO ist notwendig, um einerseits eine einheitliche und konsistente Führung der Personalakten sicherzustellen und andererseits die effektive Verwaltung der Dienstverhältnisse durch das APO in all seinen Facetten sicherzustellen. Art. 45 regelt, dass auch die Vorgesetzten Daten der Angestellten verarbeiten dürfen. Dies ist konsistent, da diesen die direkte Führung über die Angestellten zukommt. Sofern es sich dabei um Daten handelt, die für die Administration des Dienstverhältnisses und somit

für den Personalakt relevant sind, sind diese dem APO zur Ablage in den Personalakt zu übermitteln. Ebenso haben die Angestellten dem APO Daten zu übermitteln, die für den Personalakt relevant sind. Um diesen Grundsatz klar festzuhalten wurde im Anschluss an die Vernehmlassung ein neuer Abs. 3 in den Gesetzestext aufgenommen.

In Abs. 2 ist festgelegt, welche Daten Eingang in den Personalakt finden müssen. Dabei handelt es sich um alle Daten, die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen und somit die Person und das Dienstverhältnis betreffen sowie für die Administration des Dienstverhältnisses erforderlich sind. Diese Daten können in verschiedenen Teilakten verarbeitet werden, welche materiell, aber auch technisch, getrennt sein können. Beim Personalakt handelt es sich somit um eine logische Zusammenführung aller Unterlagen zu einer eindeutig identifizierbaren Person als Personalakte. Beispielsweise ist bereits heute in der StPV vorgesehen, dass bestimmte Unterlagen (Personalbeurteilungen, medizinische Unterlagen, usw.) getrennt von den sonstigen Personalunterlagen aufzubewahren sind. Als technische Trennung ist beispielsweise möglich, dass die Lohndaten in einem anderen System geführt werden, als die Personalbeurteilungen. Dies ist von den im Einsatz befindlichen EDV-Systemen abhängig.

Vom PVL wurde vorgebracht, dass das Verbot gelte, wonach keine Schattendossiers geführt werden dürften. Redundanzen, parallele Aktenführung oder eine Aufbewahrung nicht relevanter Unterlagen seien klar zu vermeiden. Dabei stelle sich die Frage, wer über die Erforderlichkeit der Daten entscheide. Wenn dies jeder Vorgesetzte entscheiden dürfe, bestehe die Gefahr, dass dies von jedem anders gehandhabt werde und somit die angestrebte Verbesserung ausbleibe. Aus diesem Grund seien klare Vorgaben für den zwingenden Inhalt des Personalaktes erforderlich betreffend die Art und vor allem Vollständigkeit der aufzunehmenden Dokumente, einschliesslich der Dokumentation von E-Mail-Korrespondenz,

Telefonaten, Gesprächsprotokollen, usw. Zudem müssten auch die Mitarbeitenden das Recht und die Möglichkeit haben, jederzeit die Aufnahme von Dokumenten, Aktennotizen, usw. verlangen zu dürfen, ohne dass die Vorgesetzten oder das APO dies verweigern könnten. Zu regeln seien auch die Informationspflichten bei Änderungen des Personalaktes, also wenn neue Dokumente aufgenommen würden.

Hinsichtlich dieser Vorbringen ist zunächst auf die oben stehenden Ausführungen zu verweisen. Gemäss Art. 44a Abs. 1 und 2 führt das APO über jeden Angestellten einen Personalakt, der sämtliche in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis des Angestellten stehenden personenbezogenen Daten enthält. Damit ist klargestellt, dass der Personalakt vom APO geführt wird und somit das APO darüber entscheidet, was für die Administration des Dienstverhältnisses erforderlich und somit in den Personalakt aufzunehmen ist. Sowohl die Vorgesetzten als auch die Angestellten haben dem APO gemäss dem neu eingefügten Abs. 3 Aufzeichnungen zur Aufnahme in den Personalakt zu übermitteln. Welche Arten von Aufzeichnungen in den Personalakt aufzunehmen sind, soll in der StPV näher geregelt werden. Die heute bestehenden Vorgaben sollen entsprechend überarbeitet und konkretisiert werden. Hinsichtlich der Informationspflichten ist auszuführen, dass die Mitarbeitenden bereits heute die Möglichkeit besitzen, in wesentliche Teilbereiche der sie betreffenden Aufzeichnungen Einsicht zu nehmen. Hier sind beispielsweise der Zugriff zum System Loga (Lohnabrechnungen, Aus- und Weiterbildungen, usw.), dem Personalinformationssystem PER.ORG (Stellenbeschreibung, Mitarbeiterbeurteilungen usw.) und dem System Mobatime (Zeiterfassung) zu nennen. Diese Angebote sollen konsequent ausgeweitet werden.

Vom PVL wurde im Rahmen der Vernehmlassung zu Abs. 1 vorgebracht, dass die besonderen Kategorien personenbezogener (Gesundheits-)Daten nicht erfasst seien. Von einem internen Vernehmlassungsteilnehmer wurde in diesem

Zusammenhang angeregt, dass der Begriff «Unterlagen und Nachweise» durch «personenbezogene Daten, einschliesslich besonderer Kategorien von personenbezogenen Daten sowie personenbezogene Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten» ersetzt werden solle.

Diesen Vorbringen wurde gefolgt und der Gesetzestext wurde nochmals überarbeitet. Konkret wurden die Anmerkungen in Art. 45 Abs. 1 aufgenommen und in Art. 44a Abs. 2 ein Verweis auf diese Bestimmung aufgenommen. Dadurch werden neben der gewünschten Klarstellung auch Wiederholungen vermieden.

Aufgrund von Art. 51a RVOG ergibt sich der Grundsatz, dass der Personalakt elektronisch zu führen ist. Dies bedingt, dass er durch entsprechende technische und organisatorische Massnahmen vor unbefugten Zugriffen geschützt werden muss (Abs. 4).

Ein interner Vernehmlassungsteilnehmer führte zu Abs. 2 der Vernehmlassungsvorlage (nunmehr Abs. 4) aus, dass dieser in der vorgeschlagenen Form nur eine Sicherheitsmassnahme (unbefugter Zugriff) benenne und daher angepasst werden solle. Durch die Anpassung solle sichergestellt werden, dass personenbezogene Daten in einer Weise verarbeitet werden müssten, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleiste, einschliesslich des Schutzes vor unbefugter oder unrechtmässiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung.

Diesem Vorbringen kommt Berechtigung zu. Die entsprechende Anregung wurde umgesetzt, indem ein Verweis auf eine angemessene Sicherheit der

personenbezogenen Daten gemäss Art. 5 Abs. 1 Bst. f Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)¹⁴ in den Gesetzestext aufgenommen wurde.

Im Rahmen der Vernehmlassung wurde zudem vorgebracht, dass strafrechtliche Unterlagen als Bestandteil der Personalakte heikel seien. Diese sollten als eine gesonderte Kategorie getrennt von den eigentlichen Personalakten aufbewahrt und nach einer bestimmten Frist gelöscht werden.

In Art. 4 Abs. 2 der Staatspersonalverordnung sind bereits heute bestimmte Kategorien von Unterlagen benannt, die von den sonstigen Personalunterlagen getrennt aufzubewahren und innert der aufgeführten Frist zu vernichten sind. Im Zuge der gegenständlichen Revision des StPG wird auch die StPV anzupassen sein. Entsprechend dem oben dargelegten Vorbringen wird in Art. 4 Abs. 2 StPV eine Bestimmung aufzunehmen sein, wonach strafrechtliche Unterlagen getrennt aufzubewahren sind. Die Frist für die Löschung wird im Zuge dieser Neufassung zu prüfen und es wird festzulegen sein, wie diese ausgestaltet werden soll.

Abs. 5 regelt den Zugang zum Personalakt. Dieser ist naturgemäss stark eingeschränkt und wird nur jenen Personen bzw. Stellen gewährt, die im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten betraut sind und nur soweit es zu diesen Zwecken erforderlich ist. Als Beispiel können hier Gesundheits- oder Versicherungsdaten genannt werden, die das APO für die entsprechende Administration durchaus benötigt, der Vorgesetzte für die fachliche Führung des Angestellten in der Regel hingegen nicht. Aus der Datenschutzgesetzgebung ergibt sich zudem, dass der betroffene Angestellte Zugang zu bzw. Einsicht in den eigenen Personalakt erhalten muss.

¹⁴ Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Warenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutzgrundverordnung) (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1).

Die konkreten Durchführungsbestimmungen über die Führung des Personalakts, insbesondere zum Inhalt, der Gliederung, zur Frage, welche Aktenbestandteile separat vom übrigen Personalakt aufzubewahren sind und den Zugriffsberechtigungen, sollen von der Regierung mittels Verordnung erlassen werden (Abs. 6).

Zu Art. 45 Abs. 1 und 4 sowie 47

Die derzeitige Formulierung des Art. 45 Abs. 1 wird den Anforderungen nicht gerecht, da die besonderen Kategorien personenbezogener (Gesundheits-)Daten nicht erfasst sind. Entsprechend soll Abs. 1 an die übliche Terminologie der Datenschutzgesetzgebung angepasst werden. In Art. 45 Abs. 4 sind geringfügige Korrekturen vorzunehmen, indem die bestehende Diktion an die Diktion der Datenschutzgesetzgebung angepasst wird. Insbesondere ist der Begriff «vernichten» durch den im Datenschutzrecht üblichen Begriff «löschen» zu ersetzen. Daneben werden die Begriffe «beschaffen» durch «erheben» und «notwendig» durch «erforderlich» ersetzt.

Im Rahmen der Vernehmlassung wurde eine geringfügige Anpassung des Art. 47 Abs. 2 vorgeschlagen. Von einem internen Vernehmlassungsteilnehmer wurde darauf hingewiesen, dass derzeit seitens des Archivgesetzes keine gesetzliche Grundlage für die Vernichtung von Personalunterlagen bestehe. Es wurde angeregt, dass im Zuge der Überarbeitung von Art. 47 insbesondere geklärt werden sollte, was «der Aufbewahrung unterliegend» bedeute. Heute werde dies so verstanden, dass alle Personalakten zu archivieren seien. Die Entscheidung über die Archivwürdigkeit sollte dem Amt für Kultur (AKU) zusammen mit der zuständigen Stelle obliegen. Daher sollte eine Aufbewahrungsfrist festgelegt werden, nach deren Ablauf die Akten dem AKU anzubieten seien.

Art. 47 wurde aufgrund dieses Vorbringens nochmals überprüft und vollständig überarbeitet. Wie zutreffend ausgeführt wurde, wird aufgrund der bestehenden Rechtslage davon ausgegangen, dass alle Personalakten zunächst vom APO

aufzubewahren und fünf Jahre nach dem Altersrücktritt des Mitarbeitenden an das AKU zur Aufbewahrung zu übergeben sind. Ausgenommen davon sind jene Unterlagen, bei denen gemäss Art. 47 Abs. 2 StPG i.V.m. Art. 4 Abs. 2 und 3 StPV eine abweichende Aufbewahrungspflicht und die anschliessende Vernichtung vorgesehen ist. Dabei handelt es sich um Personalbeurteilungen, Persönlichkeitstests und Abklärungstests zur Potentialerfassung, Unterlagen zu Sozialmassnahmen sowie medizinische Unterlagen. Diese Unterlagen sind nicht an das AKU abzuliefern.

Neu ist vorgesehen, dass nach dem Austritt eines Mitarbeitenden zunächst die Vorgesetzten, die Daten nach Art. 45 Abs. 1 und 2 erhoben haben, diese dem APO zur Aufnahme in den Personalakt zu übergeben haben. Wie bisher ist vorgesehen, dass das APO den Personalakt nach dem Austritt des Angestellten aus dem Staatsdienst weiterhin aufbewahrt. Vorgesehen ist, dass dieser fünf Jahre nach dem ordentlichen Altersrücktritt des Angestellten dem AKU «anzubieten» statt zu «übergeben» ist. Durch den Begriff «anzubieten» soll klargestellt werden, dass das AKU gemeinsam mit dem APO über die Archivwürdigkeit zu entscheiden hat. Wie bereits im geltenden Recht vorgesehen, soll die Regierung jedoch mit Verordnung festlegen können, welche Daten getrennt vom übrigen Personalakt aufzubewahren sind. Darüber hinaus soll die Regierung mit Verordnung vom Grundsatz des Art. 47 Abs. 2 abweichende Aufbewahrungspflichten festlegen und bestimmen, welche Daten nicht zur Langzeitarchivierung an das AKU übergeben, sondern nach einer gewissen Dauer gelöscht werden. Hierzu kann auf die oben genannten Anwendungsfälle gemäss geltendem Art. 4 StPV verwiesen werden. Diese Auflistung wird bei der Ausarbeitung der Durchführungsverordnung zu überprüfen und allenfalls um weitere Tatbestände zu erweitern sein (z.B. Daten über laufende Strafverfahren).

Zu Art. 48

In der Vernehmlassungsvorlage war vorgesehen, dass der bisherige Art. 48 aufgehoben werden soll, da die Rechte der betroffenen Personen in der

Datenschutzgesetzgebung umfassend und abschliessend geregelt sind. Insbesondere die Informationspflicht der Daten erhebenden Person, das Auskunftsrecht der betroffenen Person sowie das Recht auf Berichtigung und Löschung sind in der DSGVO umfassend geregelt. Auch die bisher in Art. 48 Abs. 2 enthaltene Regelung zur Verweigerung oder Einschränkung der Rechte der betroffenen Person ist in der Datenschutzgesetzgebung ausdrücklich geregelt (vgl. Art. 34 des Datenschutzgesetzes (DSG)¹⁵). Aus diesem Grund war vorgesehen, dass die bisher in Art. 48 enthaltenen Regelungen durch einen Verweis auf die Datenschutzgesetzgebung ersetzt werden sollten.

Von einem internen Vernehmlassungsteilnehmer wurde jedoch angeregt, die Rechte der Angestellten weiterhin aufzuführen und diese nicht durch einen Verweis auf die Datenschutzgesetzgebung zu ersetzen. Von einem weiteren internen Vernehmlassungsteilnehmer wurde darauf hingewiesen, dass durch die Anpassung das Recht auf Anbringung eines Vermerks nicht mehr enthalten sei. Dieses Recht solle in die neue Bestimmung aufgenommen werden.

Die Anpassung des Art. 48 wurde aufgrund dieser Vorbringen nochmals überprüft. Das Anliegen, wonach eine Aufzählung der Rechte der Angestellten für die Lesbarkeit des Gesetzes vorteilhaft ist, kann durchaus nachvollzogen werden. Die Terminologie des bisherigen Art. 48 entspricht jedoch nicht mehr den Anforderungen der Datenschutzgesetzgebung. Zudem sind die Rechte Betroffener in Bezug auf den Datenschutz in der Datenschutzgesetzgebung abschliessend geregelt. Um dieser Ausgangslage gerecht zu werden, wird neu auf die Datenschutzgesetzgebung verwiesen, die einzelnen Rechte jedoch explizit ausgeführt.

¹⁵ Datenschutzgesetz (DSG) vom 4. Oktober 2018, LGBl. 2018 Nr. 272.

Der bisherige Art. 48 Abs. 2, welcher die Verweigerung bzw. Einschränkung des Auskunftsrechts regelt, kann ersatzlos gestrichen werden, da hinsichtlich des Auskunftsrechts auf die Datenschutzgesetzgebung verwiesen wird, welche entsprechende Sachverhalte für die Einschränkung bzw. Verweigerung des Auskunftsrechts enthält.

Die Streichung des bislang in Art. 48 Abs. 1 Bst. c enthaltene Recht auf Anbringen eines Vermerks soll beibehalten werden. Dies, da sich Art. 48 auf die Rechte nach Massgabe der Datenschutzgesetzgebung bezieht und es sich bei der Anbringung eines Vermerks zu Daten nicht um ein solches Recht handelt. Gemäss Art. 44a Abs. 3 steht es den Angestellten jederzeit offen, dem APO Daten zu übergeben, welche in den Personalakt aufzunehmen sind, wenn sie in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen. Zudem wird das Recht auf Abgabe einer Stellungnahme, welche in den Personalakt aufzunehmen ist, in Art. 49 Abs. 3a explizit benannt. Hierzu kann auf die nachfolgenden Ausführungen verwiesen werden.

Zu Art. 49 Abs. 1 und 3a

Art. 49 Abs. 1 ist insoweit umzuformulieren, als dieser neu den Hinweis enthalten soll, dass die Vorgesetzten nach Abs. 4 und 5 mindestens einmal pro Jahr ein Mitarbeitergespräch und eine Mitarbeiterbeurteilung durchzuführen haben. Durch die Einfügung des Verweises auf Abs. 4 und 5 sollen allfällige Unklarheiten bzw. Widersprüche beseitigt werden.

In Art. 49 wird zudem ein neuer Abs. 3a eingefügt, welcher klarstellt, dass das Mitarbeitergespräch und die Mitarbeiterbeurteilung mündlich durchzuführen sind. Die Ergebnisse sind zwingend schriftlich festzuhalten und im Personalakt abzulegen. Diese Klarstellung ist notwendig, da diese Grundsätze in der Vergangenheit verschiedentlich in Frage gestellt wurden. Insbesondere im Zusammenhang mit

der Anpassung des individuellen Besoldungsanteils gemäss Besoldungsgesetz¹⁶ wurde die Frage gestellt, wie die erforderliche positive Mitarbeiterbeurteilung nachgewiesen werden kann, wenn diese nicht schriftlich erfasst werden muss. Um hier für die notwendige Klarstellung zu sorgen, ist in Art. 49 eindeutig festzulegen, dass das Mitarbeitergespräch und die Mitarbeiterbeurteilung mündlich zu führen und schriftlich festzuhalten sind. Zudem wird neu klargestellt, dass die Angestellten die Möglichkeit haben, eine Stellungnahme abzugeben, welche gemeinsam mit der Mitarbeiterbeurteilung in den Personalakt aufzunehmen ist.

Vom Parlamentsdienst wurde die Ergänzung bzw. Präzisierung als sinnvoll begrüsst, jedoch ausgeführt, dass in Fällen ungenügender Leistungen das Mitarbeitergespräch zwingend mündlich durchgeführt werden sollte, ansonsten nach Ermessen der Amtsleitung. Die Mitarbeiter sollten die Möglichkeit haben, unabhängig von der jährlichen Mitarbeiterbeurteilung bei der Amtsleitung ein Gespräch zu verlangen.

Gemäss dem Vorbringen des PVL müssten die Mitarbeitenden verlangen können, dass das Mitarbeitergespräch durchgeführt und dokumentiert werde. Es gelte daher die Vorgehensweise zu regeln, wenn das Mitarbeitergespräch nicht durchgeführt und/oder die sich anschliessende Beurteilung nicht dokumentiert werde und was passiere, wenn Differenzen bestehen würden. Die Möglichkeit der Abgabe einer Stellungnahme laufe ins Leere, wenn nicht klar sei, was in der Folge passiere.

Wie bereits weiter oben ausgeführt wurde, besteht bereits heute die Vorgabe, dass die Vorgesetzten zumindest einmal jährlich mit ihren Mitarbeitenden ein Mitarbeitergespräch führen müssen. Dies ist eine gesetzliche Vorgabe und somit zwingend einzuhalten. Entsprechend darf die von den Vernehmlassungsteilnehmern

¹⁶ Besoldungsgesetz (BesG) vom 22. November 1990, LGBl. 1991 Nr. 6.

genannte Situation gar nicht eintreten, wonach die Mitarbeitenden in die Lage kommen, dass sie die Durchführung des Mitarbeitergesprächs einfordern müssen. Naturgemäss ist ein Mitarbeitergespräch mündlich durchzuführen, was auch als Wertschätzung an die Mitarbeitenden zu verstehen ist. Die Ergebnisse sind sodann schriftlich festzuhalten, was in der Praxis unstrittig ist und neu explizit in den Gesetzestext aufgenommen wird. Die Möglichkeit, über dieses jährliche Mitarbeitergespräch hinaus weitere Mitarbeiter- oder Standortgespräche zu führen, besteht natürlich weiterhin.

Eine Vorgehensweise für den Fall, in welchem Differenzen über die Beurteilung bestehen, ist nicht vorzusehen. Durch die Neuregelung wird klargestellt, dass die Beurteilung schriftlich zu erfolgen hat und die Mitarbeitenden die Möglichkeit besitzen, eine Stellungnahme zur Beurteilung abzugeben, welche in den Personalakt aufgenommen wird. Da sich daraus keine unmittelbaren Folgen für das Dienstverhältnis ergeben, ist dieses Vorgehen ausreichend.

Zu Art. 54 Abs. 1 Bst. a^{bis}

Art. 54 Abs. 1 soll dahingehend ergänzt werden, dass eine Freistellung auch dann möglich sein soll, wenn ein sachlich hinreichender Grund für eine Kündigung des Dienstverhältnisses gegeben ist und eine korrekte Aufgabenerfüllung gefährdet ist (Bst. a^{bis}). In solchen Fällen kann das Vertrauensverhältnis nachhaltig gestört sein. Zudem kann es erforderlich sein, sensible Daten zu schützen oder den Zugang zu kritischen Infrastrukturen zu verweigern. Selbstverständlich ist in diesen Fällen das Verhältnismässigkeitsprinzip zu wahren und in jedem Einzelfall zu prüfen, ob es entsprechender vorsorglicher Massnahmen bedarf.

Der PVL wies in seiner Stellungnahme darauf hin, dass der Begriff «wichtiger Grund» (welcher in der Vernehmlassungsvorlage vorgeschlagen wurde) in diesem Zusammenhang zu Rechtsunsicherheit führe, da dieser bei einer fristlosen Auflösung nicht aber bei einer Kündigung gegeben sein müsse.

Diesem Vorbringen kommt Berechtigung zu. Der Begriff «wichtiger Grund» wird vorwiegend im Zusammenhang mit einer fristlosen Auflösung des Dienstverhältnisses nach Art. 24 StPG verwendet. Im Zusammenhang mit der ordentlichen Kündigung nach Art. 22 StPG wird der Begriff «sachlich hinreichender Grund» verwendet. Um dies deutlicher hervorzuheben, wird vorgeschlagen, die Freistellung bei Vorliegen sachlich hinreichender Gründe für eine Kündigung in einem eigenen Buchstaben zu regeln (Bst. a^{bis}). Wie bereits oben ausgeführt wurde, darf eine Freistellung nur dann verfügt werden, wenn diese verhältnismässig ist.

Zu Art. 54a

Mit dem neuen Art. 54a soll eine heute bestehende Gesetzeslücke geschlossen werden. Eine Freistellung in einem laufenden Verfahren ist gemäss geltendem Recht in den in Art. 54 genannten Fällen möglich. Hingegen ist nicht abschliessend geklärt, ob auch nach Abschluss eines Kündigungsverfahrens eine Freistellung für die Dauer der Kündigungsfrist zulässig ist. Mit dem neuen Art. 54a soll eine entsprechende Gesetzesnorm in das StPG aufgenommen werden. Diese orientiert sich an Art. 103a der Schweizer Bundespersonalverordnung¹⁷.

Abs. 1 regelt den Fall der Kündigung durch die Regierung. In solchen Fällen soll der betroffene Angestellte für die Dauer der Kündigungsfrist freigestellt bzw. auf dessen Arbeitsleistung verzichtet werden können, wenn das notwendige Vertrauen nicht mehr gegeben ist. Gerade in Fällen, in denen die Regierung das Dienstverhältnis aufgrund von Leistungs- und Verhaltensmängeln kündigen muss, kann dies durchaus der Fall sein.

Eine Freistellung soll ebenso erfolgen können, wenn der Angestellte das Dienstverhältnis kündigt. Auch in diesen Fällen ist Voraussetzung für die Freistellung,

¹⁷ Bundespersonalverordnung (BPV) vom 3. Juli 2001, SR 172.220.111.3.

dass das notwendige Vertrauen nicht mehr gegeben ist und der Anschein eines Interessenkonflikts besteht (Abs. 2).

Der PVL kritisierte, dass nach Abs. 2 der Vernehmlassungsvorlage bereits der Anschein eines Interessenskonflikts ausreichend für eine Freistellung sein solle. Dies komme einer Freistellung auf Verdacht nahe und ermögliche willkürliche Freistellungen. Es stelle sich auch die Frage, ob Mitarbeitende einer Freistellung zustimmen müssten oder hiergegen vorgehen könnten.

Von zwei internen Vernehmlassungsteilnehmern wurde vorgebracht, dass der Vorschlag von der Rezeptionsvorlage abweiche. Durch die Neuregelung entstehe ein Ungleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Voraussetzungen sollten kumulativ gegeben sein müssen.

Der Wortlaut des Abs. 2 der Vorlage wurde nach Durchführung der Vernehmlassung nochmal geprüft und angepasst. Einerseits wurde der in der Vernehmlassungsvorlage enthaltene Hinweis auf eine Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen gestrichen. Dieser passt systematisch nicht in den Art. 54a. Andererseits braucht es bei einer einvernehmlichen Regelung keine Bestimmung, wonach eine Freistellung verfügt werden kann. Weiters wurde der Wortlaut der Bestimmung vereinfacht und an den Wortlaut der Bestimmung des Art. 103a Abs. 1ter BPV angepasst. Neu aufgenommen wurde auch eine Zuständigkeitsregelung.

Im Vergleich zur Vernehmlassungsvorlage wurde neu aufgenommen, dass für eine Freistellung das notwendige Vertrauen nicht mehr gegeben sein muss und der Anschein eines Interessenskonflikts bestehen muss. Diese beiden Voraussetzungen müssen kumulativ gegeben sein. Damit wurde den Bedenken des PVL Rechnung getragen. Allein der Anschein eines Interessenskonflikts ist demnach für eine Freistellung nicht ausreichend. Darüber hinaus muss die Freistellung verhältnismässig

sein. Die Zustimmung der betroffenen Person ist nicht vorab einzuholen. Allerdings steht es ihr offen, ein Rechtsmittel gegen die Freistellung zu erheben.

Abs. 3 regelt den Grundsatz, dass die Freistellung unter Beibehaltung des bisherigen Besoldungsanspruchs erfolgt, wobei Ferienansprüche und Zeitguthaben in Abzug zu bringen sind. Dies bedeutet, dass während der Freistellung zunächst die bestehenden Ferienansprüche abzubauen und bestehende Zeitguthaben zu kompensieren sind und erst anschliessend die (bezahlte) Freistellung schlagend wird. Hintergrund dieser Regelung ist, dass betroffene Angestellte nicht einerseits (bezahlt) freigestellt werden sollen und anschliessend noch Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung allfälliger Ferien- und Zeitguthaben geltend machen können.

Zu Art. 56

In Art. 56 ist aufgrund der Schaffung des neuen Art. 54a auch die Freistellung nach einer Kündigung aufzunehmen.

Zu Art. 59a

In das Staatspersonalgesetz soll analog zu Art. 48b des Lehrerdienstgesetzes¹⁸ eine Amtshilfebestimmung aufgenommen werden.

Abs. 1 legt die allgemeine Verpflichtung zur Amtshilfe fest. Demnach sollen alle Behörden sowie die öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften sich alle Auskünfte erteilen dürfen, die für den Vollzug dieses Gesetzes notwendig sind. Dies kann verschiedene Bereiche betreffen, wie beispielsweise den Bereich der Sozialversicherungen.

¹⁸ Gesetz vom 26. November 2003 über das Dienstverhältnis der Lehrer (Lehrerdienstgesetz; LdG), LGBl. 2004 Nr. 4.

Nach Abs. 2 haben die Strafbehörden das APO über die Einleitung oder Einstellung eines Strafverfahrens bzw. über ein gefällttes Strafurteil betreffend eines Staatsangestellten zu informieren.

Im Rahmen der Vernehmlassung wurde von einem internen Vernehmlassungsteilnehmer vorgebracht, dass die zu übermittelnden Informationen sehr sensibler Natur seien. Es müsse daher die vertrauliche Behandlung dieser Informationen im APO sichergestellt werden. Es wurde daher angeregt, den Gesetzestext dahingehend abzuändern, dass die Strafbehörden die Meldung an den Leiter des Amtes für Personal und Organisation zu erstatten hätten.

Diesem Anliegen kommt Berechtigung zu, weshalb die vorgeschlagene Anpassung übernommen wird. Neu soll die Meldung an den Leiter des APO ergehen, welcher zur prüfen hat, ob Massnahmen zu ergreifen sind oder nicht.

Der PVL brachte vor, dass nicht geregelt sei, wer prüfe, ob die Vertrauenswürdigkeit oder Eignung betroffen seien. Zudem könne dies zu Beginn bei der Einleitung und erst recht nicht bei der Einstellung eines Strafverfahrens abschliessend beurteilt werden. Weiters dürfe eine Übermittlung, wenn überhaupt, nur nach Eintritt der Rechtskraft des Strafurteils erlaubt sein.

Zu diesen Vorbringen ist anzumerken, dass die Landesverwaltung in sehr heterogenen Tätigkeitsbereichen Aufgaben erfüllt, unter anderem in sensiblen oder sehr sensiblen Bereichen. Diesem Umstand wird dadurch Rechnung getragen, dass bei einer Bewerbung für bestimmte Tätigkeiten ein Strafregisterauszug zwingend beizubringen ist. Zudem gibt es - auch aufgrund internationaler Vorgaben - immer zahlreichere Tätigkeitsbereiche, für welche verpflichtend eine Sicherheitsüberprüfung des Bewerbers erforderlich ist. Im Sinne dieser Ausführungen ist es nur folgerichtig, dass der Arbeitgeber davon in Kenntnis gesetzt wird, wenn ein Angestellter während eines aufrechten Dienstverhältnisses strafrechtlich wegen eines

Verbrechens oder Vergehens verfolgt wird. Diese Meldung hat bereits in einem frühen Stadium der Strafverfolgung und nicht erst nach rechtskräftigem Abschluss des Strafverfahrens zu erfolgen. Nur durch eine frühzeitige Meldung an den Arbeitgeber wird sichergestellt, dass dieser beurteilen kann, ob Massnahmen zu ergreifen sind oder nicht. Es kann beispielsweise durchaus notwendig sein, dass für die Dauer der strafrechtlichen Untersuchungen der Zugriff auf sicherheitsrelevante Systeme beschränkt wird.

Zu Art. 60 Bst. c^{bis}, n^{bis}, n^{ter}, p^{bis} und q

Die Bestimmung über die Durchführungsverordnungen der Regierung ist aufgrund der obenstehenden Gesetzesanpassungen zu ergänzen. Die Aufzählung ist um die Sachverhalte «einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses», «Ausübung öffentlicher Ämter», «Ausübung der dienstlichen Tätigkeit ausserhalb des zugewiesenen Arbeitsplatzes», «Führung des Personalakts» sowie «Umgang mit Daten nach dem Ausscheiden aus dem Staatsdienst» zu ergänzen.

Zu Art. 61 Abs. 1 Bst. b und e bis g

In Art. 61 Abs. 1 Bst. b soll die Einschränkung «für die Dauer von höchstens einem Jahr» gestrichen werden. In der Praxis haben sich Konstellationen ergeben, in denen Aushilfen für eine längere Dauer als ein Jahr benötigt wurden. Der Regierung soll es offenstehen, die Anstellung von Aushilfen und Praktikanten auch ohne diese Einschränkung zu delegieren. Neu sollen in Art. 61 die Sachverhalte «Verlängerung der Probezeit», «einvernehmliche Auflösung von Dienstverhältnissen» und «Freistellung nach einer Kündigung» aufgenommen werden. In diesen Fällen soll es der Regierung offenstehen, die entsprechenden Kompetenzen zu delegieren.

Vom Parlamentsdienst wurden die vorgeschlagenen Anpassungen begrüsst, dies jedoch unter dem Vorbehalt, dass bei den delegierten Geschäften der Rechtszug an die Regierung gewährleistet bleiben müsse.

Der PVL brachte im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens vor, dass die zahlreich vorgesehenen Verordnungsdelegationen angesichts des Transparenzgebots und des Legalitätsgrundsatzes sehr kritisch zu betrachten seien und dem erklärten Ziel der Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Verwaltungshandelns zuwiderlaufen würden.

Diesem Vorbringen kann nicht gefolgt werden. Angesichts der Vielzahl an administrativen Verwaltungsaufgaben, die sich im Bereich des Staatspersonalgesetzes ergeben, sowie der grossen Anzahl an Angestellten, die administriert werden müssen, sind die genannten Tatbestände, in denen die Regierung Geschäfte an das APO oder die Stellenleitungen delegieren kann, nicht als unverhältnismässig anzusehen. Die vorgesehenen Delegationstatbestände sollen vor allem dazu dienen, die Regierung, die jeweils als Kollegialorgan zu entscheiden hat, von bestimmten Aufgaben zu entlasten. Es obliegt der Regierung zu entscheiden, ob sie davon Gebrauch machen möchte oder nicht. Durch die Delegation ergibt sich naturgemäss ein zusätzlicher Rechtsmittelweg.

5.2 Abänderung des E-Government-Gesetzes

Zu Art. 6c Abs. 1a

In Art. 6c soll ein neuer Abs. 1a eingefügt werden. Damit wird die Möglichkeit eingeräumt, die dienstlichen Kontaktdaten der Angestellten auf den Online-Serviceportalen der Liechtensteinischen Landesverwaltung bzw. der Stellen zu veröffentlichen. Bereits heute wird dies in der Praxis überwiegend so gehandhabt, was im Übrigen auch im internationalen Vergleich üblich und anerkannt ist. Diese Praxis soll die Bürgerfreundlichkeit der Landesverwaltung steigern und der Bevölkerung die Kontaktaufnahme mit den jeweils zuständigen Stellen, Abteilungen und Ansprechpersonen erleichtern. Der neue Abs. 1a ist als Kann-Bestimmung ausgestaltet, sodass eine Bekanntmachung nicht zwingend zu erfolgen hat und in begründeten Fällen davon abgesehen werden kann.

Im Vergleich zur Vernehmlassungsvorlage wurde im Gesetzestext klargestellt, dass die «dienstlichen» Kontaktdaten veröffentlicht werden können. Private Kontaktdaten der Angestellten werden hingegen nicht veröffentlicht.

Zu Art. 12 Abs. 3

Aufgrund der Einfügung eines neuen Art. 12a¹⁹, in welchem die Verwendung der eID in Datenanwendungen von privaten Dateninhabern geregelt wird, kann Art. 12 Abs. 3 aufgehoben werden.

Zu Art. 12a

Die Zulässigkeit der Verwendung der eID zur eindeutigen elektronischen Identifikation von natürlichen Personen in Datenanwendungen von privaten Dateninhabern ist bisher in Art. 12 Abs. 3 geregelt. Eine solche Verwendung ist gemäss der geltenden Bestimmung zulässig, wenn die betroffene Person in diese Nutzung eingewilligt hat. Zudem müssen die privaten Dateninhaber gewisse Voraussetzungen gemäss Art. 9 E-GovV erfüllen.

Gemäss bisherigem Recht ist allerdings nicht geregelt, welche Stelle innerhalb der Landesverwaltung dafür zuständig ist, um zu beurteilen, ob ein privater Dateninhaber die Voraussetzungen für die Verwendung der eID in seiner Datenanwendung erfüllt. Daher soll, um Rechtssicherheit zu schaffen, mit der gegenständlichen Gesetzesvorlage in Art. 12a eine Zuständigkeitsregelung aufgenommen und eindeutig festgehalten werden, dass für die Verwendung der eID in Datenanwendungen von privaten Dateninhabern eine Bewilligung des Amtes für Informatik (AI) erforderlich ist (Abs. 1 Bst. a). Zudem muss, wie gemäss bisherigem Recht, der Inhaber der eID in diese Nutzung eingewilligt haben.

¹⁹ Siehe hierzu nachfolgend die Erläuterungen zu Art. 12a.

Ein privater Dateninhaber, welcher die eID in seiner Datenanwendung verwenden möchte, muss somit einen entsprechenden schriftlichen Antrag an das AI richten. Das AI entscheidet grundsätzlich formlos über die Erteilung der Bewilligung (Abs. 3) und kann die Bewilligung auch mit Bedingungen und Auflagen verbinden. Insbesondere muss das AI bei der Erteilung der Bewilligung berücksichtigen, ob der betroffene Dateninhaber Gewähr für einen sicheren Umgang mit der eID bietet (Abs. 2).

Da bisher im E-GovG noch keine explizite Kompetenz der Regierung zum Erlass von Durchführungsbestimmungen über die Verwendung der eID in Datenanwendungen von privaten Dateninhabern vorgesehen ist, aber bereits eine entsprechende Verordnungsbestimmung besteht (Art. 9 E-GovV), soll zudem in Abs. 4 die Kompetenz der Regierung zum Erlass von näheren Bestimmungen, insbesondere über die Voraussetzungen nach Abs. 2 und allfällige Bewilligungs- und Nutzungsgebühren, ausdrücklich verankert werden. Eine Regelung auf Verordnungsebene ist sinnvoll, damit im Bedarfsfall rasch und flexibel reagiert werden kann. Derzeit sind nur wenige Voraussetzungen für die Verwendung der eID durch private Dateninhaber auf Verordnungsstufe vorgesehen und es könnte sich daher zukünftig durchaus zeigen, dass zusätzliche Voraussetzungen erforderlich sind (insbesondere damit ein sicherer Umgang mit der eID gewährleistet ist). Ausserdem ist derzeit vorgesehen, dass die Verwendung der eID in Datenanwendungen von privaten Dateninhabern kostenlos sein soll. Das bedeutet aber nicht, dass dies zwingend auf Dauer so sein muss. Daher soll die Regierung auch die Kompetenz erhalten, allfällige Gebühren auf Verordnungsebene zu regeln.

Der bestehende Art. 12 Abs. 3 kann, wie bereits vorne ausgeführt, aufgrund der Schaffung des neuen Art. 12a aufgehoben werden.

Zu Art. 18 Abs. 1 Einleitungssatz und Abs. 1a

Im Jahr 2022 wurde die eID.li im Rahmen der EU-Notifizierung einem sogenannten Peer-Review, einer Art Audit des Gesamtsystems der eID.li, durch das zuständige EU-Gremium, das eIDAS Kooperationsnetz²⁰, unterzogen. Das Peer-Review-Verfahren konnte erfolgreich abgeschlossen und in der Folge im Januar 2023 die eID.li notifiziert werden. Die Notifizierung der eID.li hat zur Folge, dass die Mitgliedstaaten der EU und des EWR die eID.li spätestens 12 Monate nach der Veröffentlichung der Notifizierung im Amtsblatt der EU als elektronisches Identifizierungsmittel anerkennen müssen. Wird in einem Mitgliedstaat für den Zugang zu einem Online-Dienst eine elektronische Identifizierung mit einem elektronischen Identifizierungsmittel und mit einer Authentifizierung verlangt, kann dafür die eID.li verwendet werden, wenn ihr Sicherheitsniveau mindestens so hoch wie das von der einschlägigen Stelle für den Zugang zu diesem Online-Dienst geforderte Sicherheitsniveau ist.

Im Rahmen des erwähnten Peer-Review-Prozesses hat sich gezeigt, dass für die Sperrung einer eID.li ausserhalb der Amtsstunden des APA eine Lösung zu finden ist, damit eine allfällig notwendige Sperrung einer eID.li rund um die Uhr durchgeführt werden kann. Aus diesem Grund soll mit der gegenständlichen Vorlage Art. 18 E-GovG angepasst werden.

Gemäss dem Einleitungssatz des bisherigen Abs. 1 von Art. 18 E-GovG ist das APA für die Sperrung einer eID zuständig. In dieser Bestimmung soll künftig nicht mehr die Zuständigkeit für die Sperrung geregelt werden, sondern nur noch die Gründe für eine Sperrung enthalten sein. Stattdessen soll ein zusätzlicher Abs. 1a

²⁰ Das eIDAS Kooperationsnetz (englisch: eIDAS Cooperation Network) wurde zur Vereinfachung der Verfahrensmodalitäten im Hinblick auf die Verwirklichung der Ziele in Art. 12 Abs. 5 und 6 der Verordnung (EU) Nr. 910/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Juli 2014 über elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen im Binnenmarkt und zur Aufhebung der Richtlinie 1999/93/EG (Abl. L 257 vom 28.8.2014. S. 73) geschaffen.

geschaffen werden, in welchem festgehalten ist, dass grundsätzlich die Sperrung der eID nach Abs. 1 durch das APA erfolgt. Zudem soll ausserhalb der Amtsstunden des APA die Landespolizei die Sperrung in den Fällen nach Abs. 1 Bst. c (Verlangen des Inhabers der eID), Bst. d (Zweifel an der Identität des Inhabers der eID) und Bst. f (unzulässige Verwendung der eID) vornehmen können. Damit wird eine Sperrung einer eID auch ausserhalb der Amtsstunden des APA gewährleistet.

Zu Art. 27 Abs. 1

Art. 27 Abs. 1 ist zu ergänzen, da aufgrund der Verankerung der Zuständigkeit des AI zur Bewilligung der Verwendung der eID in Datenanwendungen von privaten Dateninhabern in Art. 12a sowie der Zuständigkeit der Landespolizei zur Sperrung der eID ausserhalb der Amtsstunden des APA in Art. 18 Abs. 1a dies auch in Art. 27 abgebildet werden muss. Gegen Entscheidungen und Verfügungen des APA, der Landespolizei oder des AI kann binnen 14 Tagen ab Zustellung Beschwerde an die Regierung erhoben werden.

Zu Art. 29 Bst. e^{bis}

Die Bestimmung über die Durchführungsverordnungen der Regierung ist aufgrund der Schaffung von Art. 12a zu ergänzen. Die Aufzählung in Art. 29 ist um den Sachverhalt «Verwendung der eID in Datenanwendungen von privaten Dateninhabern» (Bst. e^{bis}) zu ergänzen.

6. VERFASSUNGSMÄSSIGKEIT / RECHTLICHES

Hinsichtlich der gegenständlichen Vorlage bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken.

7. AUSWIRKUNGEN AUF VERWALTUNGSTÄTIGKEIT UND RESSOURCENEIN- SATZ

7.1 Neue und veränderte Kernaufgaben

Durch die gegenständliche Vorlage ergeben sich keine zusätzlichen oder veränderten Kernaufgaben. Einzig die Schaffung bzw. Abänderung der Art. 12a und 18 E-GovG bringen eine Verschiebung bzw. Klärungen von Zuständigkeiten mit sich.

7.2 Personelle, finanzielle, organisatorische und räumliche Auswirkungen

Die Abänderung des Staatspersonalgesetzes hat keine personellen, finanziellen, organisatorischen oder räumlichen Auswirkungen. Es ist davon auszugehen, dass die Aufgaben mit dem bestehenden Personal bewältigt werden können. Dasselbe gilt grundsätzlich für die Abänderung des E-GovG. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der Festlegung der Zuständigkeit des AI für die Bewilligung der Verwendung der eID in Datenanwendungen von privaten Dateneinhabern das AI neu auch für die Verfassung von (formellen) Entscheidungen zuständig sein wird. Es ist noch zu prüfen, wie beim AI entsprechende juristische Kenntnisse sichergestellt werden können.

7.3 Betroffene UNO-Nachhaltigkeitsziele und Auswirkungen auf deren Umsetzung

Analysetabelle zu den Auswirkungen der gegenständlichen Regierungsvorlage auf die UNO-Nachhaltigkeitsziele (SDGs)

<i>Betroffenes Ziel</i>	<i>Relevante Unterziele</i>	<i>Zu erwartende Auswirkungen durch die Regierungsvorlage</i>

<p>SDG 8</p> <p>Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum</p>	<p>8.5, 8.8</p>	<p>Gemäss Unterziel 8.5 ist u.a. produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschliesslich Menschen mit Behinderungen, zu erreichen. Durch die Ergänzung eines neuen Bst. g in Art. 9 Abs. 2 StPG, welcher bestimmt, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet werden kann, wenn Stellen im Rahmen der beruflichen Wiedereingliederung von erkrankten und verunfallten Angestellten und der Integration von Menschen mit Behinderungen besetzt werden, wird erwartet, dass den Betroffenen der Einstieg in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in der LLV erleichtert werden kann.</p> <p>Mit der Anpassung von Art. 28 Abs. 1 StPG wird der Fokus auf den Gesundheitsschutz der Angestellten sowie deren Schutz vor Belästigung und sexueller Belästigung stärker zum Ausdruck gebracht werden. Dies trägt zur Umsetzung des Unterziels 8.8, gemäss welchem die Arbeitsrechte zu schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer zu fördern sind, bei.</p>
<p>SDG 10</p> <p>Weniger Ungleichheiten</p>	<p>10.2</p>	<p>Die vorstehend genannte Ergänzung von Art 9 Abs. 2 StPG wird auch dazu beitragen, die Umsetzung des Unterziels 10.2 voranzutreiben. Dieses sieht vor, dass alle Menschen u.a. unabhängig von</p>

		Behinderung zu Selbstbestimmung zu befähigen und ihre Inklusion zu fördern sind.
SDG 16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen	16.5, 16.6, 16.10	<p>Mit der Anpassung von Art. 41 Abs. 2 StPG wird festgelegt, dass die Ausübung eines öffentlichen Amtes zu untersagen ist, wenn die Ausübung die dienstliche Aufgabenerfüllung beeinträchtigt oder mit der dienstlichen Stellung unvereinbar ist. Damit wird im Sinne des Unterziels 16.5 die Korruptionsprävention weiter gestärkt.</p> <p>Weiter wird mit der Neuschaffung von Gesetzesbestimmungen zum Personalakt (Art. 44a StPG) und der Amtshilfe (Art. 59a StPG) sowie der Beseitigung allfälliger Unklarheiten und der Klarstellung gewisser Grundsätze in Zusammenhang mit der Mitarbeiterbeurteilung bzw. des Mitarbeitergesprächs die Umsetzung des Unterziels 16.6 (Leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen) gefördert.</p> <p>Mit der Einfügung eines neuen Abs. 1a in Art. 6c E-GovG, welcher die Möglichkeit eingeräumt, die dienstlichen Kontaktdaten der Angestellten auf den Online-Serviceportalen der Liechtensteinischen Landesverwaltung bzw. der Amtsstellen zu veröffentlichen, wird der in Unterziel 16.10 geforderte öffentliche Zugang zu Informationen weiter ausgebaut.</p>

Es ist zu erwarten, dass sich die gegenständliche Regierungsvorlage insgesamt auf drei SDGs positiv auswirken wird. Gleichzeitig wird nicht mit negativen Auswirkungen auf die SDGs gerechnet. Die Regierung kommt deshalb zum Schluss, dass die Vorlage die Nachhaltigkeit im Sinne der SDGs verbessert.

7.4 Evaluation

Mit den vorgeschlagenen Gesetzesanpassungen werden keine neuen Aufgaben eingeführt, deren Wirksamkeit zu evaluieren ist.

II. ANTRAG DER REGIERUNG

Aufgrund der vorstehenden Ausführungen unterbreitet die Regierung dem Landtag den

Antrag,

der Hohe Landtag wolle diesen Bericht und Antrag zur Kenntnis nehmen und die beiliegenden Gesetzesvorlagen in Behandlung ziehen.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Landtagspräsident, sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete, den Ausdruck der vorzüglichen Hochachtung.

**REGIERUNG DES
FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN**

gez. Dr. Daniel Risch

III. REGIERUNGSVORLAGE

1.1 Gesetz über die Abänderung des Staatspersonalgesetzes

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Staatspersonalgesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 24. April 2008 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG), LGBl. 2008 Nr. 144, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 1 Abs. 3

3) Es gilt nicht für:

- a) die im Ausland rekrutierten und eingesetzten Angestellten;
- b) Personen, die in einem Auftragsverhältnis zum Staat stehen und dabei öffentlich-rechtliche Aufgaben wahrnehmen.

Art. 2 Abs. 1 Bst. b Ziff. 5

1) Im Sinne dieses Gesetzes gelten als:

b) „Amtsstellenleiterin und Amtsstellenleiter“:

5. die Präsidentinnen und Präsidenten des Verwaltungsgerichtshofes und des Staatsgerichtshofes in Bezug auf das nicht-richterliche Personal des Verwaltungsgerichtshofes und des Staatsgerichtshofes.

Art. 9 Abs. 2 Bst. g und Abs. 3

2) Auf eine öffentliche Ausschreibung kann verzichtet werden, wenn:

- g) Stellen im Rahmen der beruflichen Wiedereingliederung von erkrankten und verunfallten Angestellten und der Integration von Menschen mit Behinderungen besetzt werden.

3) Bei Amtsstellenleiterinnen- und Amtsstellenleiterstellen im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Bst. b Ziff. 1 kann in den Fällen nach Abs. 2 Bst. a und b auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet werden.

Art. 11 Abs. 2

2) Der Diensteid ist binnen drei Monaten nach Beginn des Dienstverhältnisses zu leisten.

Art. 14 Abs. 3

3) Die Anstellungsbehörde kann in begründeten Fällen eine längere Probezeit festlegen bzw. die Probezeit verlängern. Die Probezeit darf höchstens sechs Monate betragen.

Art. 20 Abs. 2

2) Die Regierung regelt das Nähere über die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses mit Verordnung.

Art. 28 Abs. 1

1) Der Staat hat die Persönlichkeit der Angestellten zu achten und zu schützen, auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Angestellte nicht belästigt oder sexuell belästigt werden und dass den Opfern von Belästigungen oder sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

Art. 41 Abs. 2 und 3

2) Die Regierung hat die Ausübung eines öffentlichen Amtes zu untersagen, wenn es die dienstliche Aufgabenerfüllung beeinträchtigt oder mit der dienstlichen Stellung unvereinbar ist.

3) Die Regierung kann das Nähere über die Ausübung öffentlicher Ämter mit Verordnung regeln.

Art. 42a

Arbeitsplatz

1) Die Angestellten haben ihre dienstliche Tätigkeit vorbehaltlich Abs. 2 an dem ihnen von der Amtsstellenleiterin oder dem Amtsstellenleiter zugewiesenen Arbeitsplatz zu verrichten.

2) Die Amtsstellenleiterin oder der Amtsstellenleiter kann die Ausübung der dienstlichen Tätigkeit ausserhalb des zugewiesenen Arbeitsplatzes (Remote Work) genehmigen, wenn dies die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Remote Work.

3) Die Regierung regelt das Nähere über die Ausübung der dienstlichen Tätigkeit ausserhalb des zugewiesenen Arbeitsplatzes, insbesondere die Voraussetzungen und den Umfang, mit Verordnung.

Überschriften vor Art. 44a

IV. Führung von Personalakten und Datenschutz

A. Führung von Personalakten

Art. 44a

Grundsatz

1) Das Amt für Personal und Organisation führt während der Dauer des Dienstverhältnisses für jede angestellte Person einen Personalakt; vorbehalten bleibt die Aufbewahrungspflicht nach Art. 47 Abs. 2.

2) Der Personalakt enthält sämtliche in unmittelbaren Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis der angestellten Person stehenden personenbezogenen Daten nach Art. 45 Abs. 1.

3) Die Angestellten und Vorgesetzten haben dem Amt für Personal und Organisation sämtliche für die Führung der Personalakten erforderlichen Daten nach Abs. 2 zu übermitteln.

4) Der Personalakt ist durch technische und organisatorische Massnahmen, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten nach Art. 5 Abs. 1 Bst. f der Verordnung (EU) 2016/679²¹ gewährleisten, zu schützen.

5) Zugang zu den im Personalakt enthaltenen Daten erhalten nur:

- a) Personen, die im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten betraut sind, und nur soweit dies zu diesen Zwecken erforderlich ist;
- b) die betroffene angestellte Person.

6) Die Regierung regelt das Nähere über die Führung des Personalakts mit Verordnung, insbesondere:

- a) den Inhalt des Personalakts;
- b) die Gliederung des Personalakts;
- c) welche Aktenteile getrennt vom übrigen Personalakt aufzubewahren sind;
- d) die Zugriffsberechtigungen.

²¹Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1)

Überschrift vor Art. 45

B. Datenschutz

Art. 45 Abs. 1 und 4

1) Das Amt für Personal und Organisation sowie die Vorgesetzten dürfen vorbehaltlich Abs. 2 personenbezogene Daten von Angestellten, einschliesslich besonderer Kategorien von personenbezogenen Daten und personenbezogene Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten, verarbeiten oder verarbeiten lassen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach diesem Gesetz erforderlich ist.

4) Daten nach Abs. 1 und 2 dürfen im Hinblick auf die Besetzung einer Stelle erhoben werden, soweit sie für die Beurteilung der Erfüllung der Ausschreibungsvoraussetzungen, der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Dienstverhältnis erforderlich und geeignet sind. Diese Daten sind bei einer Nichtanstellung binnen drei Monaten zurückzugeben oder zu löschen, wenn die betroffene Person der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmt.

Art. 47

Umgang mit Daten nach dem Ausscheiden aus dem Staatsdienst

1) Daten nach Art. 45 Abs. 1 und 2, die von den Vorgesetzten geführt werden, sind nach dem Ausscheiden der angestellten Person aus dem Staatsdienst dem Amt für Personal und Organisation zu übermitteln.

2) Das Amt für Personal und Organisation bewahrt den Personalakt nach dem Ausscheiden der angestellten Person aus dem Staatsdienst weiterhin auf. Der Personalakt ist nach Ablauf von fünf Jahren nach dem ordentlichen Altersrücktritt

der angestellten Person dem Amt für Kultur zu Archivzwecken anzubieten; vorbehalten bleibt Abs. 3.

3) Die Regierung regelt mit Verordnung:

- a) für welche Daten eine von Abs. 2 abweichende Aufbewahrungsfrist gilt;
- b) welche Daten nicht der Ablieferungspflicht an das Amt für Kultur unterliegen und nach einem bestimmten Zeitraum gelöscht werden.

Art. 48

Rechte der Angestellten

Die Angestellten haben nach Massgabe der Datenschutzgesetzgebung das Recht:

- a) auf Auskunft, Berichtigung, Vervollständigung, Übertragbarkeit, Widerspruch oder Löschung ihrer personenbezogenen Daten oder Einschränkung der Datenverarbeitung;
- b) bei der Datenschutzstelle Beschwerde gegen die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu erheben.

Art. 49 Abs. 1 und 3a

1) Die Vorgesetzten nach Abs. 4 und 5 haben mindestens einmal im Jahr mit den ihnen unterstellten Angestellten ein Mitarbeitergespräch und eine Mitarbeiterbeurteilung durchzuführen.

3a) Das Mitarbeitergespräch und die Mitarbeiterbeurteilung sind mündlich durchzuführen, wobei die Ergebnisse schriftlich festzuhalten sind; die Angestellten

sind berechtigt, hierzu eine Stellungnahme abzugeben. Die Ergebnisse sind zusammen mit einer allfälligen Stellungnahme in den Personalakt aufzunehmen.

Art. 54 Abs. 1 Bst. a^{bis}

- 1) Die Regierung kann Angestellte vorläufig freistellen, wenn:
- a^{bis}) ein sachlich hinreichender Grund für eine Kündigung des Dienstverhältnisses vorliegt und eine korrekte Aufgabenerfüllung gefährdet ist;

Art. 54a

Freistellung nach einer Kündigung

1) Wird das Dienstverhältnis nach Art. 22 gekündigt, kann die Regierung Angestellte während der Kündigungsfrist vom Dienst freistellen, sofern das notwendige Vertrauen nicht mehr gegeben ist.

2) Kündigt die angestellte Person das Dienstverhältnis nach Art. 21, kann sie vom Dienst freigestellt werden, wenn das notwendige Vertrauen nicht mehr gegeben ist und der Anschein eines Interessenkonflikts besteht.

3) Die Freistellung erfolgt unter Beibehaltung des bisherigen Besoldungsanspruchs; Ferienansprüche und Zeitguthaben sind jedoch in Abzug zu bringen.

Art. 56

Aufschiebende Wirkung

Beschwerden gegen Verfügungen über vorsorgliche Massnahmen, die Freistellung nach einer Kündigung oder die Beendigung des Dienstverhältnisses haben keine aufschiebende Wirkung.

Art. 59a

Amtshilfe

1) Die Behörden des Landes und der Gemeinden sowie öffentlich-rechtliche Anstalten und Körperschaften haben den für den Vollzug dieses Gesetzes zuständigen Organen alle Auskünfte zu erteilen, die zum Vollzug dieses Gesetzes erforderlich sind.

2) Wird eine angestellte Person wegen eines Verbrechens oder Vergehens, das ihre Vertrauenswürdigkeit oder Eignung beeinträchtigen kann, strafrechtlich verfolgt, erstatten die Strafbehörden an die Leiterin oder den Leiter des Amtes für Personal und Organisation wie folgt Meldung:

- a) die Staatsanwaltschaft: über die Einleitung oder Einstellung eines Strafverfahrens;
- b) das urteilende Gericht: über das gefällte Strafurteil.

Art. 60 Bst. c^{bis}, n^{bis}, n^{ter}, p^{bis} und q

Die Regierung erlässt die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Verordnungen, insbesondere über:

- c^{bis}) die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses (Art. 20);
- n^{bis}) die Ausübung öffentlicher Ämter (Art. 41);
- n^{ter}) die Ausübung der dienstlichen Tätigkeit ausserhalb des zugewiesenen Arbeitsplatzes (Art. 42a);
- p^{bis}) die Führung des Personalakts (Art. 44a);
- q) den Umgang mit Daten nach dem Ausscheiden aus dem Staatsdienst (Art. 47);

Art. 61 Abs. 1 Bst. b und e bis g

1) Die Regierung kann mit Verordnung bestimmte Personalgeschäfte unter Vorbehalt des Rechtszugs an die Regierung an das Amt für Personal und Organisation oder an die Stellenleiterinnen und Stellenleiter zur alleinigen oder einvernehmlichen Erledigung übertragen, insbesondere:

- b) die Anstellung von Aushilfen oder Praktikantinnen und Praktikanten;
- e) die Verlängerung der Probezeit (Art. 14 Abs. 3);
- f) die einvernehmliche Auflösung von Dienstverhältnissen (Art. 20);
- g) die Freistellung nach einer Kündigung (Art. 54a Abs. 2).

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt unter Vorbehalt des ungenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am ... in Kraft, andernfalls am Tag nach der Kundmachung.

1.2 Gesetz über die Abänderung des E-Government-Gesetzes

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des E-Government-Gesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 21. September 2011 über den elektronischen Geschäftsverkehr mit Behörden (E-Government-Gesetz; E-GovG), LGBl. 2011 Nr. 575, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 6c Abs. 1a

1a) Um die Erreichbarkeit für Kunden und die Feststellung der amtsinternen Zuständigkeiten zu erleichtern, können die dienstlichen Kontaktdaten der Staatsangestellten (Vor- und Nachname, E-Mail-Adresse, Telefonnummer) auf den Serviceportalen der Liechtensteinischen Landesverwaltung veröffentlicht werden.

Art. 12 Abs. 3

Aufgehoben

Art. 12a

Verwendung der eID in Datenanwendungen von privaten Dateninhabern

1) Die Verwendung der eID zur eindeutigen elektronischen Identifikation von natürlichen Personen in Datenanwendungen von privaten Dateninhabern ist nur zulässig, wenn:

- a) die Verwendung der eID durch den privaten Dateninhaber vom Amt für Informatik bewilligt wurde; und
- b) der Inhaber der eID in diese Nutzung eingewilligt hat.

2) Bei der Erteilung der Bewilligung nach Abs. 1 Bst. a berücksichtigt das Amt für Informatik, ob der betroffene Dateninhaber Gewähr für einen sicheren Umgang mit der eID bietet. Die Bewilligung kann mit Bedingungen und Auflagen verbunden werden.

3) Das Amt für Informatik entscheidet formlos über die Erteilung der Bewilligung nach Abs. 1 Bst. a; der betroffene Dateninhaber kann jedoch binnen 14 Tagen ab Zustellung der formlosen Entscheidung den Erlass einer beschwerdefähigen Verfügung verlangen.

4) Die Regierung regelt das Nähere über die Verwendung der eID in Datenanwendungen von privaten Dateninhabern mit Verordnung, insbesondere über:

- a) die Voraussetzungen nach Abs. 2;
- b) allfällige Bewilligungs- und Nutzungsgebühren.

Art. 18 Abs. 1 Einleitungssatz und Abs. 1a

1) Die eID wird gesperrt, wenn:

1a) Die Sperrung der eID nach Abs. 1 erfolgt durch das Ausländer- und Passamt. Ausserhalb der Amtsstunden kann in den Fällen nach Abs. 1 Bst. c, d und f die Landespolizei die Sperrung vornehmen.

Art. 27 Abs. 1

1) Gegen Entscheidungen und Verfügungen des Ausländer- und Passamtes, der Landespolizei oder des Amtes für Informatik kann binnen 14 Tagen ab Zustellung Beschwerde an die Regierung erhoben werden.

Art. 29 Bst. e^{bis}

Die Regierung erlässt die zur Durchführung dieses Gesetzes notwendigen Verordnungen, insbesondere über:

e^{bis}) die Verwendung der eID in Datenanwendungen von privaten Dateneinhabern (Art. 12a Abs. 4);

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt unter Vorbehalt des ungenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am ... in Kraft, andernfalls am Tag nach der Kundmachung.