VERNEHMLASSUNGSBERICHT

DER REGIERUNG

ZUR SCHAFFUNG EINES GESETZES ÜBER DAS DIENSTVERHÄLTNIS DES STAATSPERSONALS (STAATSPERSONALGESETZ; STPG)

Ressort Präsidium

Vernehmlassungsfrist: **14. Juli 2006**

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

Zusammenfassung 4

Zuständiges Ressort 4

Betroffene Amtsstellen 4

1. AUSGANGSLAGE 5

2. ZIELSETZUNG EINES NEUEN PERSONALRECHTS 6

3. VORGEHEN DER REGIERUNG 7

4. SCHWERPUNKTE DER GESETZESVORLAGE 8

4.1 Abänderung der Verfassung 8
4.2 Schaffung eines Staatspersonalgesetzes 9
4.3 Abänderung des Gesetzes über den Geschäftsverkehr des Landtages 11

5. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN 12

5.1 Verfassung 12
5.2 Staatspersonalgesetz 12
5.3 Abänderung des Gesetzes über den Geschäftsverkehr des Landtages 34

6. VernehmlassungsvorlageN 35

6.1 Vorlage 1 35
6.2 Vorlage 2 37
6.3 Vorlage 3 68

ZUSAMMENFASSUNG

Das heutige Beamtengesetz aus dem Jahre 1938, welches in den letzten Jahrzehnten nur punktuell angepasst wurde, entspricht nicht mehr den Anforderungen an ein modernes Personalrecht. Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf können zahlreiche Lücken im Bereich des öffentlichen Dienstrechts geschlossen werden, u.a. mit ausführlichen Vorschriften über das Anstellungsverfahren und die Beendigung des Dienstverhältnisses sowie über die Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wesentliche Neuerungen gegenüber dem heutigen Recht betreffen die definitive Abschaffung des Beamtenstatus, die Anpassung der Vorschriften in Bezug auf die Kündigung an die heutigen Anforderungen, die Einführung einer Probezeit, die Möglichkeit der Ausrichtung einer Abfindung in bestimmten Fällen, die Festschreibung von Mitwirkungsrechten der Angestellten sowie des Personalverbandes, die Schaffung eines wesentlich einfacheren Disziplinarverfahrens, die Stärkung der Zuständigkeiten der Amtsstellenleitungen. Zielsetzung des neuen Personalsrechts ist die Schaffung einer umfassenden und übersichtlichen Ordnung des öffentlichen Dienstrechts, welches den Anforderungen an eine moderne Verwaltung und den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entspricht.

ZUSTÄNDIGES RESSORT

Ressort Präsidium

BETROFFENE AMTSSTELLEN

Amt für Personal und Organisation

Vaduz, 2. Mai 2006

P

1. AUSGANGSLAGE

Das heutige Beamtengesetz (LGBl. 1938 Nr. 6) stammt aus dem Jahre 1938. Dieses Gesetz stellt die erste umfassende Regelung des öffentlichen Dienstrechtes dar. Das Gesetz wurde zwar in den zurückliegenden Jahren (1992, 1995, 1998 und 2004) in verschiedenen Punkten angepasst, es entspricht jedoch nicht mehr den Anforderungen an ein modernes Personalrecht. Das geltende Gesetz ist durch zahlreiche Unklarheiten und Lücken gekennzeichnet, sodass sich eine grundlegende Revision aufdrängt.

Seit dem Erlass des Beamtengesetzes im Jahre 1938 haben die Staatsaufgaben erheblich zugenommen und die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landes hat sich vervielfacht. Die Aufgaben, die zu lösen sind, sind vielfältiger und schwieriger geworden. Das Beamtengesetz hat zwar mehrere Teilrevisionen erfahren, die für die Regelung der öffentlichen Dienstverhältnisse zentralen Bestimmungen blieben aber bis heute, mit Ausnahme der im Jahre 1998 neu eingeführten Bestimmungen in Bezug auf die disziplinarische Verantwortung und die Entlassung aus administrativen Gründen, praktisch unverändert.

Ein wesentlicher Mangel des heutigen Beamtengesetzes liegt darin, dass das Gesetz keine eindeutig unterscheidbaren Personalkategorien festlegt. Es fehlt eine Definition der für das öffentliche Dienstrecht zentralen Begriffe wie Staatsbeamte und Staatsangestellte. Das Gesetz enthält keine Bestimmungen über den Abschluss von befristeten oder kündbaren Dienstverhältnissen. Die Bestimmungen in Bezug auf die Kündigung sind unzureichend und müssen den heutigen Anforderungen angepasst werden. Es fehlen zudem ausführliche Vorschriften über das Anstellungsverfahren, die Pflichten und Rechte der Bediensteten sowie die Beendigung der Dienstverhältnisse. Insbesondere die knappe Umschreibung der

Dienstpflichten in wenigen Artikeln genügt den heutigen Anforderungen nicht mehr. Die Verwendung von privatrechtlichen Verträgen für die Beschäftigung im öffentlichen Dienst führte in der Praxis zu Ungleichbehandlungen und ist auch aus verfassungsrechtlicher Sicht problematisch. Nicht geregelt ist ferner der persönliche Geltungsbereich des Gesetzes, was im Hinblick auf die verschiedenen Personalkategorien zur Rechtsunsicherheit beiträgt.

2. ZIELSETZUNG EINES NEUEN PERSONALRECHTS

Um die heutigen Lücken im Personalrecht zu schliessen und die vorhandenen Unklarheiten zu beseitigen, hat die Regierung Grundsätze und Schwerpunkte für eine Neuausrichtung des Personalrechts festgelegt. Dazu zählen insbesondere die Definition des Geltungsbereiches des Gesetzes, die detaillierte gesetzliche Regelung der Dienstverhältnisse, der Anstellungsvoraussetzungen sowie der Dienstpflichten, die zeitgemässe Anpassung der Bestimmungen in Bezug auf die Entlassung und die disziplinarische Verantwortlichkeit.

Zielsetzung ist es, ein Personalrecht zu schaffen, das sowohl den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch den Anforderungen an eine moderne Verwaltung entspricht. Es soll eine umfassende und übersichtliche Ordnung des öffentlichen Dienstrechts geschaffen werden. Das neue Personalrecht soll zudem die Landesverwaltung als einen vorbildlichen und verantwortungsbewussten Arbeitgeber erkennen lassen. Es soll der Regierung die Möglichkeit geben, die Verwaltung effizient zu führen und zusammen mit motivierten und leistungsbereiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die anforderungsreichen Aufgaben zielbewusst und speditiv zu erledigen. Das neue Personalrecht soll nach innen und nach aussen breite Akzeptanz finden. Mit einer modernen und transparenten gesetzlichen Lösung sollen die Mitarbeiterzufriedenheit sowie die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert werden. In diesem Sinne ist die Ausarbeitung des neuen Personalrechts auch auf die derzeit laufende Verwaltungsre-

form abzustimmen, und es sind die Grundsätze des Qualitätsmanagement-Projektes, wie Kundenorientierung, Einbezug der Mitarbeiter und Ergebnisorientierung, zu berücksichtigen. Auch die im Leitbild der Landesverwaltung aus dem Jahre 2004 enthaltenen Leitsätze sollen im neuen Personalrecht umgesetzt werden.

3. VORGEHEN DER REGIERUNG

Im Rahmen einer Klausurtagung der Regierung mit den Amtsstellenleiterinnen und Amtsstellenleitern im Jahre 2003 wurden verschiedene Grundsätze und Schwerpunkte im Hinblick auf die Totalrevision des Beamtengesetzes erarbeitet. Die Regierung hat im Februar 2004 eine Arbeitsgruppe bestellt und diese beauftragt, unter Berücksichtigung der von der Regierung beschlossenen Grundsätze und Schwerpunkte einen Gesetzesentwurf auszuarbeiten. Diese Arbeitsgruppe setzte sich wie folgt zusammen:

- Regierungssekretär Norbert Hemmerle, Vorsitz
- Ursula Batliner-Oehry, Vertreterin des Personalverbandes öffentlicher Verwaltungen Liechtensteins
- Dr. Hubert Büchel, Vorstand des Amtes für Volkswirtschaft
- Dr. Martin Frick, Ressortsekretär des Regierungschefs
- Thomas Kind, Leiter der Abteilung Personal sowie Aus- und Weiterbildung des Amtes für Personal und Organisation
- Peter Mella, Vorstand des Amtes für Personal und Organisation

Unter anderem hat die Regierung im Hinblick auf die Revision des Beamtengesetzes nachstehende Inhalte, Grundsätze und Schwerpunkte eines neuen Personalrechts festgelegt:

- Die Dienstverhältnisse und Anstellungsvoraussetzungen, die Personalkategorien sowie die Rechte und Pflichten der Dienstnehmer sind im Gesetz zu definieren.
- Im neuen Personalrecht sind Bestimmungen im Hinblick auf das Anstellungsverfahren, verbesserte Versetzungs- und Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Verwaltung, Möglichkeiten zur Förderung des Führungsnachwuchses sowie Kompetenzregelungen für die Führungskräfte in Bezug auf die Mitarbeitenden und die Aufgabenbereiche aufzunehmen. Zentrale Bereiche des heutigen Beamtengesetzes, wie der Beamtenstatus sowie das Disziplinarrecht, sind zu überprüfen. Zu überprüfen sind weiters die Bestimmungen in Bezug auf die Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung sowie die Einführung erweiterter und vereinfachter Entlassungsmöglichkeiten unter Berücksichtigung des Schutzes vor Willkür.
- Im Gesetzesentwurf sind Bestimmungen im Hinblick auf die Delegation von Aufgaben an das Amt für Personal und Organisation vorzusehen.
- Das neue Personalrecht muss qualitätsorientierte Grundsätze wie Kundenorientierung und Einbezug der Mitarbeiter berücksichtigen und die im Leitbild der Liechtensteinischen Landesverwaltung enthaltenen Leitsätze konsequent umsetzen.

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze und Schwerpunkte wurde der vorliegende Vernehmlassungsentwurf erarbeitet.

4. SCHWERPUNKTE DER GESETZESVORLAGE

4.1 Abänderung der Verfassung

Gemäss Art. 106 der Verfassung dürfen neue ständige Beamtenstellen nur mit Zustimmung des Landtages geschaffen werden. Abgesehen davon, dass mit der vorliegenden Revision der Begriff des „Beamten“ abgeschafft werden soll, ist diese Bestimmung in der Verfassung nicht mehr zeitgemäss. Sie schränkt die Zu-

ständigkeit der Regierung, in deren Wirkungskreis gemäss Art. 93 Bst. b der Verfassung unter anderem „die Zuweisung des für die Regierung und die übrigen Behörden nötigen Personals“ fällt, unnötig ein. Die Regierung schlägt eine Lösung vor, wonach sie einen Stellenplan erlässt, „welcher sich nach den finanziellen Vorgaben im Landesvoranschlag richtet“. Eine solche Lösung trägt insbesondere auch den in der Verfassung festgelegten finanziellen Kompetenzen des Landtages Rechnung. Diese Lösung gibt der Regierung den notwendigen Freiraum, um eine aktive und den jeweiligen Umständen angepasste flexible Personalpolitik zu verfolgen.

Die Regierung beantragt, den Satz in Art. 106 der Verfassung „Neue ständige Beamtenstellen dürfen nur mit Zustimmung des Landtages geschaffen werden“ ersatzlos zu streichen. Wie oben ausgeführt, werden mit dieser Lösung die Finanzkompetenzen des Landtages in keiner Weise geschmälert.

4.2 Schaffung eines Staatspersonalgesetzes

Mit dem neuen Staatspersonalgesetz können zahlreiche Lücken im Bereich des öffentlichen Dienstrechtes geschlossen werden. Das Gesetz enthält ausführliche Vorschriften über das Anstellungsverfahren und die Beendigung des Dienstverhältnisses sowie über die Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf kann das Dienstrecht der Angestellten in umfassender Weise geregelt werden. Nachstehend einige wichtige Neuerungen des vorliegenden Gesetzesentwurfes gegenüber dem bisherigen Beamtengesetz:

- Im Gesetzesentwurf werden erstmals Zielsetzungen der Personalpolitik des Staates formuliert.
- Der Entwurf enthält neu Datenschutzregelungen in Bezug auf die Bearbeitung von Personendaten, die Bekanntgabe von Personendaten, die Aufbewahrung der Daten nach einem Austritt aus dem Staatsdienst sowie die Rechte der Angestellten.

- Im Gegensatz zur heutigen Regelung bedarf es für den Erlass des Stellenplanes keiner Genehmigung des Landtages mehr. Der Stellenplan muss sich allerdings nach den finanziellen Vorgaben im Landesvoranschlag richten, sodass die finanzpolitischen Zuständigkeiten des Landtages gewahrt bleiben. Dies erfordert die Abänderung von Art. 106 der Verfassung.
- Der Beamtenstatus hat bereits heute in Liechtenstein keine grosse Bedeutung mehr. Mit dem vorliegenden Gesetz wird der Begriff des Beamten, welcher nach Auffassung der Regierung nicht mehr zeitgemäss ist, definitiv abgeschafft. Somit erfolgt eine Gleichbehandlung aller Staatsangestellten. Ein befriedigendes Kriterium zur Abgrenzung zwischen Beamten und Angestellten lässt sich heute nur noch schwer finden. Auch der Begriff der so genannten „hoheitlichen Funktionen“ erweist sich als wenig überzeugendes Unterscheidungsmerkmal. Im weitesten Sinne repräsentieren alle Staatsangestellten in der Anwendung von öffentlichem Recht sowohl gegen aussen als auch gegen innen den Staat, wenden Recht an und sind diesen verpflichtet. Es ist deshalb nicht mehr angezeigt, dass Beamte mit „klassischen hoheitlichen Funktionen“ (bei der Polizei oder der Steuerverwaltung) diesbezüglich anders behandelt werden als andere Staatsangestellte. Wichtig ist für die Regierung, dass der Rechtsschutz der Staatsangestellten zur Gewährleistung der Unabhängigkeit sowie gegen willkürliche oder aus politischer Opportunität heraus erfolgende Kündigungen gewährleistet ist. Als wichtigste Elemente dieser Absicherung sind der Schutz vor ungerechtfertigten Kündigungen, das Anhörungs- und Beschwerderecht zu bezeichnen.
- Mit dem neuen Personalgesetz wird eine Probezeit eingeführt, welche für die ersten drei Monate des Dienstverhältnisses gilt.
- Im Gesetzesentwurf wird der Anspruch auf eine Abfindung in bestimmten Fällen gesetzlich verankert.
- Im Gesetzesentwurf werden ebenfalls erstmals die Mitwirkungsrechte der Angestellten sowie des Personalverbandes festgeschrieben.

- Das bisher im Gesetz verankerte aufwendige und langwierige Disziplinarverfahren wird ersetzt durch einfachere Bestimmungen, welche bei Verletzung von gesetzlichen und dienstrechtlichen Pflichten zur Anwendung gelangen. Das vorgeschlagene Verfahren ist im Gegensatz zur heute im Beamtengesetz enthaltenen Lösung einfacher. Trotzdem ist der Schutz der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor ungerechtfertigten Massnahmen gewährleistet, indem ein Anhörungs- und Beschwerderecht gegeben ist. Die neuen Bestimmungen ermöglichen es dem Arbeitgeber aber auch, auf unhaltbare Zustände rascher reagieren zu können.
- Neu eingefügt im Personalrecht werden auch Bestimmungen in Bezug auf das Verfahren bei Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis sowie das Verfahren vor der Personalkommission.
- Die Zuständigkeiten der Amtsstellenleiterinnen und Amtsstellenleiter werden definiert, u.a. in Bezug auf die Zuweisung neuer Aufgaben und im Hinblick auf den Erlass von Massnahmen zur Sicherung des Aufgabenvollzuges.

Auf die einzelnen Schwerpunkte wird im Rahmen der Erläuterungen zu den Artikeln näher eingetreten.

4.3 Abänderung des Gesetzes über den Geschäftsverkehr des Landtages

In Art. 4 dieses Gesetzes werden lediglich sprachliche Anpassungen in Zusammenhang mit dem Staatspersonalgesetz vorgenommen.

5. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN

5.1 Verfassung

Zu Art. 93 Bst. a und 106 Abs. 1

In Art. 93 der Verfassung soll das Wort „Beamte“ durch „Angestellte“ ersetzt werden; dies deshalb, weil mit dem neuen Staatspersonalgesetz beabsichtigt ist, den Begriff des „Beamten“ abzuschaffen (vgl. Erläuterungen auf Seite 9). In Art. 106 Abs. 1 der Verfassung soll der 1. Satz ersatzlos gestrichen werden. Dieser Satz lautet: „Neue ständige Beamtenstellen dürfen nur mit Zustimmung des Landtages geschaffen werden“.

5.2 Staatspersonalgesetz

Zu Art. 1 – Gegenstand

Im Gesetzestitel wie auch in Art. 1 wird der Begriff „Staatspersonal“ verwendet. Dieser Begriff umfasst die Angestellten des Staates, auf die das vorliegende Gesetz Anwendung findet.

Der Gesetzesentwurf verzichtet auf die bisherige Unterscheidung zwischen Beamten und Angestellten. Abgesehen davon, dass der Landesfürst mit der Verfassungsänderung im Jahre 2003 auf das Ernennungsrecht der Beamten verzichtet hat, hat die Bedeutung des Beamtenstatus in den letzten Jahrzehnten stark abgenommen. Einerseits hat der Landesfürst seit Ende der sechziger Jahre keine neuen Beamten mehr ernannt, andererseits entspricht der Begriff des Beamten nicht mehr den heutigen Vorstellungen. Auch aus Gründen der Gleichbehandlung schlägt die Regierung deshalb vor, den Beamtenstatus formell abzuschaffen und nur noch den Begriff der Angestellten zu verwenden.

Zu Art. 2 – Geltungsbereich

In diesem Artikel wird festgelegt, für welche Personenkategorien dieses Gesetz gilt. Neben den Angestellten der Landesverwaltung gilt dieses Gesetz für die

Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, das nichtrichterliche Personal der ordentlichen Gerichte, die beim Staat angestellten Lehrlinge und das Personal der Stiftungen und unselbständigen Anstalten des öffentlichen Rechts, soweit spezialgesetzlich nichts anderes vorgesehen ist.

Da besondere dienstrechtliche Vorschriften für Staatsanwälte heute fehlen, ist es erforderlich, die Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes über die Pflichten und Rechte sowie in Bezug auf die Verletzung der dienstrechtlichen Pflichten auch für diese anwendbar zu erklären; allerdings nur solange, bis spezialgesetzliche Bestimmungen in Kraft treten.

In der Praxis wird das Personal der Stiftungen des öffentlichen Rechtes (Landesbibliothek, Landesmuseum, Musikschule) dienstrechtlich weitgehend gleich behandelt wie die Angestellten der Landesverwaltung. Von diesem Gesetz abweichende Sondervorschriften für das Stiftungspersonal sind jedoch zulässig. Art. 2 Abs. 1 Bst. c stellt die entsprechende Ermächtigungsnorm dar. So sehen die Stiftungsstatuten unter anderem regelmässig ein Vorschlagsrecht des Stiftungsrates bei der Bestellung des Stiftungspersonals durch die Regierung vor.

Für das Dienstverhältnis der Mitarbeiter des Landtagssekretariates soll das Staatspersonalgesetz wie bisher (gemäss Gesetz vom 12. März 2003 über den Geschäftsverkehr des Landtages und die Kontrolle der Staatsverwaltung) nur sinngemäss Anwendung finden, nachdem der Landtagssekretär und sein Stellvertreter vom Landtag und die weiteren Mitarbeiter des Landtagssekretariates durch das Landtagsbüro bestellt werden. Die Regierung beantragt in diesem Zusammenhang eine sprachliche Anpassung von Art. 4 des Gesetzes über den Geschäftsverkehr des Landtages und die Kontrolle der Staatsverwaltung.

Für Richterinnen und Richter sowie für Lehrerinnen und Lehrer findet dieses Gesetz keine Anwendung. Entsprechende Bestimmungen für die Richterinnen und Richter finden sich im neuen Richterdienstgesetz, für die Lehrerinnen und Lehrer im Lehrerdienstgesetz.

Für das Personal der Anstalten des öffentlichen Rechtes (AHV, LKW, Gasversorgung, Rundfunk, Tourismus) bestehen besondere Personalreglemente. Nicht anwendbar ist das vorliegende Gesetz ebenfalls auf Personen, die mit dem Staat in einem Auftragsverhältnis stehen und dabei öffentlich-rechtliche Aufgaben wahrnehmen. Zu diesen Personen zählen unter anderem der Landesschätzer oder die Suchtbeauftragte.

Zu Art. 3 – Anwendbares Recht

Diese Bestimmung besagt, dass für das Dienstverhältnis des Staatspersonals sinngemäss die Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) und das Arbeitsvertragsrecht gelten, soweit dieses Gesetz nichts Abweichendes bestimmt. Zu denken ist in diesem Zusammenhang unter anderem an Bestimmungen betreffend die Arbeitszeit, den Elternurlaub, die Mitwirkungsrechte etc.

Zu Art. 4 – Personalpolitische Zielsetzungen

Erstmals sollen im Gesetz über das Dienstverhältnis des Staatspersonals personalpolitische Zielsetzungen verankert werden. Entsprechend dem Vorbild anderer moderner Gesetze (z.B. in verschiedenen Schweizer Kantonen) sollen die wichtigsten Zielsetzungen der Personalpolitik im Gesetz festgehalten werden. Diese Zielsetzungen orientieren sich unter anderem am Leitbild der Landesverwaltung, welches im Jahre 2004 verabschiedet worden ist. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang insbesondere die Bestimmung, wonach sich die Personalpolitik nicht nur am gesetzlichen Leistungsauftrag der Verwaltung und an den Bedürfnissen des Staatspersonals zu orientieren hat, sondern auch am Ziel der Bügernähe und der Kundenorientierung sowie an den finanziellen Möglichkeiten des Staates.

Zu Art. 5 – Stellenplan

Gemäss Art. 13 a des Verwaltungsorganisationsgesetzes legt der Landtag jährlich auf Antrag der Regierung die Gesamtzahl der ständigen Stellen der der Regierung nachgeordneten Amtsstellen und des Landgerichtes fest. Der Stellenplan stellt somit ein effektives Kontrollinstrument des Landtages in Bezug auf die Personal-

politik der Regierung dar. Nach Ansicht der Regierung soll diese Kontrolle des Landtages über die Bewilligung des Landesvoranschlages erfolgen. Die Regierung schlägt deshalb eine neue Bestimmung dahingehend vor, dass die Regierung einen Stellenplan führt, welcher sich nach den finanziellen Vorgaben im Landesvoranschlag richtet. Die Regierung wird dem Landtag trotzdem jedes Jahr zusammen mit dem Landesvoranschlag über den Stand der ständigen und nichtständigen Stellen der Landesverwaltung berichten.

Diese Lösung bedarf allerdings einer Anpassung von Art. 106 der Verfassung, indem der Satz „Neue ständige Beamtenstellen dürfen nur mit Zustimmung des Landtages geschaffen werden“ ersatzlos gestrichen werden soll. Die Regierung beantragt eine entsprechende Abänderung von Art. 106 (vgl. Ausführungen zu Punkt 4.1).

Zu Art. 6 – Rechtsnatur des Dienstverhältnisses

Gemäss Art. 6 stehen die Angestellten in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Am öffentlich-rechtlichen Charakter des Dienstverhältnisses beim Staat soll festgehalten werden. Das privatrechtliche Arbeitsverhältnis ist naturgemäss auf die Privatwirtschaft zugeschnitten, das öffentlich-rechtliche dagegen auf den Staat. Trotz der Verwandtschaft bei der Anstellungsart ist das öffentliche Dienstverhältnis durch verschiedene Besonderheiten gekennzeichnet, die nur diesem eigen sind. Im Gegensatz zu den privaten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stehen die Staatsangestellten in einem Sonderstatusverhältnis zum Staat. Sie sind, bis auf wenige Ausnahmen, Trägerinnen und Träger öffentlich-rechtlicher Funktionen und repräsentieren in ihrer amtlichen Tätigkeit stets den Staat; unabhängig davon, ob sie hoheitlich im klassischen Sinne handeln oder nicht. Für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse steht zudem der öffentlich-rechtliche Beschwerdeweg offen.

Zu Art. 7 – Begründung des Dienstverhältnisses

Es wird vorgeschlagen, dass das Dienstverhältnis mit dem Abschluss eines schriftlichen Dienstvertrages entsteht. Der Abschluss eines Dienstvertrages hat zur Konsequenz, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer mit den Anstellungsbedingungen einverstanden sein muss, ansonsten der Dienstvertrag nicht in Kraft tritt. Das Dienstverhältnis entsteht somit erst, wenn beide Parteien (Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer) den Dienstvertrag unterschrieben haben. Im Dienstvertrag werden einige wenige Fragen, wie die Besoldung und der Dienstantritt geregelt. Dies kann im Falle einer Anstellung durch die Regierung im Rahmen des Regierungsbeschlusses erfolgen, welcher von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer gegenzuzeichnen ist.

Zu Art. 8 – Unbefristete und befristete Dienstverhältnisse

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich der heutigen Regelung. In Zusammenhang mit Stellen werden im Gesetz die Begriffe „ständige“ Stellen und „nichtständige“ Stellen verwendet. Bei den Dienstverhältnissen hingegen werden die Begriffe „befristet“ und „unbefristet“ verwendet.

Zu Art. 9 – Anstellungsbehörde

Mit Ausnahme des Personals des Landtagssekretariates ist die Regierung heute für die Anstellung des Staatspersonals zuständig. Der Landtagssekretär und sein Stellvertreter werden vom Landtag bestellt, während das Landtagsbüro im Rahmen der bewilligten Stellen über die Anstellung von neuem Personal für das Landtagssekretariat entscheidet.

Zu Art. 10 - Ausschreibung

Auf eine öffentliche Ausschreibung kann bereits gemäss heutigem Recht in begründeten Ausnahmefällen verzichtet werden. Gemäss Art. 13 c des Gesetzes über die Verwaltungsorganisation des Staates kann bei nichtständigen Dienstverhältnissen sowie in begründeten Ausnahmefällen heute auf die öffentliche Ausschreibung verzichtet werden. Dies gilt insbesondere bei Versetzungen, sofern diese

innerhalb von gleichnamigen Richtpositionen oder in weniger hohe Richtpositionen erfolgen. Kaderpositionen, wie Leiterinnen und Leiter vom Ämtern, Stabsstellen und Abteilungen, müssen jedoch heute in jedem Fall öffentlich ausgeschrieben werden. Hier schlägt die Regierung eine Änderung vor, wonach künftig nur noch Amtsleiterinnen- und Amtsleiterstellen in jedem Fall öffentlich auszuschreiben sind. Dies bedeutet, dass künftig andere Kaderpositionen, wie z.B. Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter, ohne öffentliche Ausschreibung, nach einer internen Ausschreibung besetzt werden können. Diese Bestimmung stellt eine Förderung des Führungsnachwuchses der Landesverwaltung dar und erhöht die Attraktivität einer Anstellung bei der Landesverwaltung. Andererseits muss hier festgehalten werden, dass in der Vergangenheit auch nach einer öffentlichen Ausschreibung oft interne Bewerberinnen oder Bewerber berücksichtigt wurden, was einen unnötigen bürokratischen Aufwand zur Folge hatte, indem bei einem Personalwechsel mehrfach öffentliche Ausschreibungen erfolgen mussten. Die in Abs. 2 Bst. b vorgesehene Möglichkeit, wonach auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet werden kann, wenn innerhalb der Amtsstelle Angestellte mit der entsprechenden Qualifikation und Erfahrung für die Besetzung der offenen Stelle besonders geeignet sind, soll auch Anwendung finden, wenn nur eine Bewerbung vorliegt.

Für Personen, die eine Ausbildung als Staatsanwältin oder Staatsanwalt, EWR-Expertin oder -Experte etc. absolvieren und dafür von der Regierung im Anschluss an eine öffentliche Ausschreibung zu Ausbildungszwecken befristet angestellt werden, soll die Möglichkeit vorgesehen werden, dass sie ohne weitere Ausschreibung angestellt werden können, sofern eine entsprechende Stelle im Stellenplan für diesen Aufgabenbereich vorhanden ist. Dies gilt auch für die in der Landesverwaltung ausgebildeten Lehrlinge. Diese Neuerung dient der Nachwuchsförderung innerhalb der Landesverwaltung, was bei der im Rahmen des

TQM[1]-Projektes im Jahre 2002 durchgeführten Mitarbeiterbefragung ein wichtiges Anliegen der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war.

Zu Art. 11 – Anstellungsvoraussetzungen

Die Formulierung in Bezug auf das Erfordernis des liechtensteinischen Staatsbürgerrechts orientiert sich an der entsprechenden Verfassungsbestimmung in Art. 106. Gemäss EWR-Recht ist es möglich, dass für die Ausübung hoheitlicher Funktionen eigene Staatsangehörige bevorzugt werden können. Zu den hoheitlichen Funktionen zählen insbesondere Tätigkeiten bei der Landespolizei, der Steuerverwaltung, den Gerichtsbehörden sowie den Stabsstellen der Regierung.

Die Regierung schlägt in Abs. 2 gleichzeitig eine Regelung vor, wonach sie im Einzelfall vom Erfordernis des Staatsbürgerrechts absehen kann. Dies soll zum Beispiel dann möglich sein, wenn sich für die entsprechende Funktion im Anschluss an eine Ausschreibung keine liechtensteinischen Bewerberinnen oder Bewerber finden.

Zu Art. 12 – Diensteid

Art. 108 der Verfassung sieht vor, dass die Staatsangestellten beim Dienstantritt einen Eid abzulegen haben. Art. 12 des Gesetzesentwurfes verweist auf diese Verfassungsbestimmung.

Zu Art. 13 und 14 – Unbefristete Anstellung, befristete Anstellung

Diese Bestimmungen entsprechen mit einer Ausnahme inhaltlich den heutigen Regelungen. Neu soll in begründeten Fällen ein befristetes Dienstverhältnis demnach um höchstens zwei (gemäss heutiger Praxis drei) weitere Jahre verlängert werden können. Die Notwendigkeit dieser Anpassung ergibt sich aufgrund der Richtlinie 1999/70/EG des Rates zur Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge. Diese Rahmenvereinbarung soll durch die Anwendung des Grund-

---

[1] TQM: **T**otal **Q**uality **M**anagement entspricht einem umfassenden Qualitätsmanagement, dem sich die Landesverwaltung verpflichtet hat.

satzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisses verbessern und einen Rahmen schaffen, der den Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert. Dieser Grundsatz wurde bereits im Arbeitsvertragsrecht (LGBl. 2006 Nr. 40) umgesetzt. Gemäss dem Art. 44 des abgeänderten Gesetzes kann ein befristetes Arbeitsverhältnis höchstens dreimal bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren verlängert werden. Bei längerer Dauer gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Zu Art. 15 – Probezeit

Die Einführung einer generellen Probezeit vor der unbefristeten Begründung eines Dienstverhältnisses erscheint der Regierung sachlich gerechtfertigt, um die Fähigkeiten und die Eignung einer Person für eine bestimmte Stelle während einer bestimmten Zeit beobachten und prüfen zu können. Eine solche Bestimmung macht auch aus der Sicht der Angestellten Sinn. Während der Probezeit soll eine Kündigung durch die Anstellungsbehörde wie auch durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen möglich sein.

Mit den neuen gesetzlichen Bestimmungen soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass unter bestimmten Voraussetzungen (wenn unter anderem geeignete interne Kandidaten oder Kandidatinnen vorhanden sind) auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann (Art. 10) und auch interne Versetzungen möglich sind (Art. 17). Die Regierung schlägt im Abs. 3 vor, dass in diesen Fällen auf eine Probezeit verzichtet werden kann. Dies ist insbesondere dann angezeigt, wenn es sich um langjährige Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter handelt.

Zu Art. 16 – Zuweisung neuer Aufgaben

Das Dienstrecht darf nicht zu starr ausgestaltet werden, sodass eine allenfalls erforderliche Reorganisation der Verwaltung behindert wird. Somit müssen es auch unbefristet angestellte Personen akzeptieren, dass ihnen zusätzliche oder andere Aufgaben übertragen werden, soweit es zumutbar ist. Art. 16 regelt die Voraussetzungen, bei deren Vorliegen die Zuweisung neuer Aufgaben zulässig ist. Die

Zuständigkeit für die Zuweisung neuer Aufgaben liegt dabei bei der Amtsleiterin oder dem Amtsleiter.

Zu Art. 17 – Versetzung

Ein flexibles Personalrecht muss auch die Möglichkeit der Versetzung der Bediensteten vorsehen. Dabei ist jedoch der Anspruch der Angestellten, an einem ihren Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz tätig zu sein, zu berücksichtigen.

Art. 17 Abs. 1 nennt die Gründe, aus denen die Regierung Angestellte an eine andere Amtsstelle versetzen kann. Gemäss Abs. 3 ist eine Versetzung auf Begehren von Angestellten auch aus anderen, als den in Abs. 1 genannten Gründen möglich.

Zu Art. 18 – Änderung des Beschäftigungsgrades

Immer mehr Angestellte der Landesverwaltung sind heute mit einem Teilzeit-Dienstauftrag beschäftigt. Es kommt daher öfter vor, dass in Zusammenhang mit einer vorübergehenden Zunahme von Aufgaben oder bei krankheitsbedingten Ausfällen der Beschäftigungsgrad von einzelnen Angestellten erhöht werden muss. Andererseits beantragen Angestellte aus privaten Gründen (z.B. Pflege von Angehörigen) immer wieder eine Reduktion des Beschäftigungsgrades.

Zu Art. 19 – Beendigungsgründe

Diese Bestimmung gibt einen Überblick über die Gründe, die zur Beendigung des Dienstverhältnisses führen.

Zu Art. 21 – Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen

Die Bestimmung in Abs. 2 ermöglicht es, dass die Regierung im Falle einer Kündigung im gegenseitigen Einvernehmen eine Abfindung bezahlen kann. Dies liegt im Interesse des Landes, wenn beispielsweise keine Pflichtverletzung vorliegt, aber aus anderen Gründen eine Auflösung des Dienstverhältnisses im beiderseitigen Interesse liegt.

Zu Art. 22 – Kündigung: Form, Fristen und Termine

Abs. 1 in Bezug auf die Form der Kündigung entspricht heute geltendem Recht. Die Kündigungsfristen von drei Monaten in Abs. 2 und von sechs Monaten in Abs. 3 entsprechen ebenfalls dem heutigen Recht. Eine zweimonatige Kündigungsfrist (Abs. 2 Bst. b, 1.) für Dienstverhältnisse im ersten Dienstjahr besteht heute allerdings nicht. Während der Probezeit (Abs. 2 Bst. a) wird eine Kündigungsfrist von sieben Tagen beantragt. Die Kündigungsfristen in den Abs. 2 und 3 stellen den Normalfall dar, während in Abs. 4 die Möglichkeit geschaffen wird, in Ausnahmefällen (z.B. für Revisoren, Finanzfachleute) im gegenseitigen Einvernehmen eine andere Kündigungsfrist vorzusehen, als die im Gesetz vorgesehene. Eine solche Verlängerung oder Verkürzung der Kündigungsfrist soll sowohl bei der Anstellung wie auch im Rahmen der Kündigung vereinbart werden können.

Zu Art. 23 – Kündigungsgründe und -schutz

Art. 23 enthält ausführliche Gründe, welche für eine ordentliche Kündigung durch die Anstellungsbehörde geltend gemacht werden können. Das heutige Beamtengesetz kennt eine solche Kündigung durch die Anstellungsbehörde nicht, sondern nur die administrative Entlassung. Letztere stellt eine wesentlich höhere Hürde als die neu vorgeschlagenen Kündigungsregelung dar.

In Abs. 2 wird festgehalten, dass die Kündigung im Sinne des ABGB weder missbräuchlich sein darf (z.B. wenn die Kündigung ausgesprochen wird, um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln oder weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört) noch zur Unzeit (z.B. wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist; während der Schwangerschaft) erfolgen darf. Der Kündigungsschutz richtet sich bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nach dem Gleichstellungsgesetz und bei Diskriminierung aufgrund einer Behinderung nach dem Behindertengleichstellungsgesetz.

Zu Art. 24 – Folgen bei ungerechtfertigter oder missbräuchlicher Kündigung

Im Falle einer ungerechtfertigten oder missbräuchlichen Kündigung ist eine Entschädigung vorgesehen, welche gemäss Vorschlag der Regierung auf max. sechs Monatslöhne begrenzt ist. Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit sowie der Kündigung aufgrund des Geschlechts oder einer Behinderung richten sich nach den einschlägigen bereits zuvor zitieren Gesetzen.

Zu Art. 25 – Fristlose Auflösung

Wie im privaten Arbeitsvertragsrecht muss auch im öffentlichen Dienstrecht eine fristlose Auflösung des Dienstverhältnisses möglich sein, wenn wichtige Gründe dafür vorliegen. Art. 25 regelt die Voraussetzungen einer vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses durch die Anstellungsbehörde. Die fristlose Auflösung des Dienstverhältnisses durch die Regierung erfolgt in Form einer Verfügung.

Zu Art. 26 – Beendigung bei Invalidität

Im Falle von Krankheit und Unfall ist eine Kündigung nur möglich, wenn die entsprechenden Bestimmungen des ABGB in Bezug auf die Kündigung zur Unzeit dies zulassen. Bei teilweiser Invalidität kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung der entsprechenden Fristen und Termine nur gekündigt werden, wenn eine Fortführung des bisherigen Dienstverhältnisses oder eine entsprechende Umgestaltung weder möglich noch zumutbar sind. Wenn die Invalidenversicherung mit Verfügung einen Invaliditätsgrad von 100 Prozent feststellt, endet das Dienstverhältnis ohne Kündigung.

Zu Art. 27 - Beendigung aufgrund des Altersrücktritts

Eine Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze von 64 Jahren hinaus ist in begründeten Fällen (z.B. Abschluss einer laufenden Arbeit, weitere Betreuung eines begrenzten Aufgabengebietes, wo ein besonderes Know-How erforderlich ist etc.) sowohl im Interesse des Arbeitgebers wie der Angestellten möglich.

Zu Art. 28 – Abfindung

Die Möglichkeit der Auszahlung einer Abfindung ist neu. Sie wird in neueren Personalrechtsrevisionen (z.B. in der Schweiz) durchwegs formuliert. Gemäss dem Gesetzesentwurf haben Angestellte Anspruch auf eine Abfindung, wenn eine Kündigung aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen erfolgt, sofern der Arbeitgeber der betroffenen Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann. Eine Abfindung kann zudem bei der Auflösung eines Dienstverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen (Art. 21) ausgerichtet werden.

Zu Art. 29 – Schutz der Persönlichkeit

Diese Bestimmung ist ein Ausfluss der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Mit Art. 29 wird zudem auch die Rechtsgrundlage geschaffen, um gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz, gegen das so genannte Mobbing etc. auf anderer Rechtssetzungsstufe entsprechende Normen erlassen zu können.

Die Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers Massnahmen zum Schutze von Leben, Gesundheit und persönlichen Integrität seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erlassen, ist unbestritten. Diese Massnahmen finden allerdings ihre Grenzen in den einzelnen, betrieblichen Verhältnissen.

Zu Art. 30 – Besoldung

In dieser Bestimmung wird festgehalten, dass die Angestellten einen Anspruch auf Besoldung nach Massgabe der Bestimmungen des Besoldungsgesetzes haben.

Art. 31 – Ferien

Abs. 1 legt den Ferienanspruch fest und bildet die gesetzliche Grundlage für die Ferienregelung in der Arbeitszeitverordnung. Abs. 2 stellt klar, dass die Angestellten bei der Geltendmachung des Ferienanspruches die Interessen eines geordneten Betriebes zu berücksichtigen haben.

Zu Art. 32 – Urlaub und Mutterschaft

Von den Ferien gemäss Art. 31, die allen Angestellten zum Zweck der Erholung zustehen, ist der Urlaub zu unterscheiden. Dieser kann von der Regierung aus bestimmten Gründen gewährt werden, welche in einer Verordnung näher zu bezeichnen sind. Solche Gründe können u.a. familiäre Verpflichtungen, dringende persönliche Angelegenheiten, Dienstjubiläen oder Weiterbildung sein.

Anspruch haben weibliche Angestellte insbesondere auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Die Vorschriften über die Urlaubsgewährung bedürfen der näheren Ausführung durch eine Verordnung.

Zu Art. 33 – Urlaub für Einsätze in internationalen Organisationen

Angestellten soll neu im Hinblick auf die Förderung eines Einsatzes in internationalen Organisationen ein Urlaub von längstens fünf Jahren gewährt werden können, wenn dieser Einsatz den Interessen des Landes dient. Als internationale Organisationen gelten insbesondere zwischenstaatliche Organisationen mit eigener Rechtspersönlichkeit im Völkerrecht (z.B. UNO, OSZE, Europarat, EFTA). Die Ermöglichung eines solchen Auslandeinsatzes kann im Einzelfall sowohl im Interesse der Angestellten liegen als auch im Interesse des Landes. Dabei sind einerseits Lösungen denkbar, wo die Besoldung von der entsprechenden internationalen Organisation übernommen wird. Andererseits gibt es bereits heute aber auch Modelle, wo ein Staat einer internationalen Organisation für eine bestimmte Zeit eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter kostenlos zur Verfügung stellt, also weiterhin für deren / dessen Besoldung aufkommt.

Zu Art. 34 – Dienstfreie Tage

Art. 34 enthält die Kompetenz der Regierung, bestimmte Tage aus besonderen Gründen dienstfrei zu erklären.

Zu Art. 35 – Mitwirkungsrechte

Mit dieser Bestimmung werden erstmals die Mitwirkungsrechte der Angestellten und des Personalverbandes gesetzlich geregelt. Die Bestimmungen über die Mit-

wirkung entsprechen grösstenteils der heute gelebten Praxis. Das Anhörungsrecht des Personalverbandes, vor der Änderung personalrechtlicher Bestimmungen begrüsst zu werden, schafft die Rechtsgrundlage für institutionalisierte Verhandlungen der Regierung mit dem Personalverband. Bei wichtigen Gesetzesvorhaben (wie im gegenständlichen Fall) und grösseren Projekten ist es ständige Praxis, dem Personalverband eine Vertretung in der entsprechenden Arbeitsgruppe einzuräumen. Bei anderen Vorhaben wird der Verband im Rahmen einer Vernehmlassung begrüsst. Ebenfalls entsprechen die Bestimmungen in Bezug auf die Pflicht der Regierung zur Information der Angestellten heutiger Praxis. Das Mitwirkungsrecht in Fragen der Gestaltung von Dienstverhältnissen bezieht sich auf grundsätzliche Fragen in Zusammenhang mit Dienstverhältnissen.

Zu Art. 36 – Arbeitszeugnis

Gemäss dieser Bestimmung haben die Angestellten einen Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses nicht nur nach Ablauf des Dienstverhältnisses. Sie können jederzeit auch ein Zwischenzeugnis verlangen.

Zu Art. 37 – Allgemeine Dienstpflichten

Die Angestellten haben ihre dienstlichen Obliegenheiten gewissenhaft, sorgfältig, wirtschaftlich, kundenfreundlich und unparteiisch auszuführen. Diese Formulierung stellt eine zeitgemässe Umschreibung der früheren beamtenrechtlichen Treuepflicht dar.

Abs. 2, wonach sich die Angestellten unterstützen und einander bei der Ausübung der dienstlichen Tätigkeit vertreten, ist ein Ausfluss aus dem Leitbild der Landesverwaltung.

Abs. 3 enthält einen ausführlichen Katalog von weiteren Dienstpflichten, die eine korrekte und reibungslose Erledigung der Amtsgeschäfte gewährleisten sollen.

Zu Art. 38 – Amtsgeheimnis

Die Angestellten unterliegen gemäss Art. 38 Abs. 1 der Verschwiegenheitspflicht. Geheimzuhalten sind alle Tatsachen, die Angestellte im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit in Erfahrung gebracht haben und die nach ihrer Natur oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Verstossen Angestellte gegen die Verschwiegenheitspflicht, können Massnahmen gemäss Art. 49 des Gesetzes (Massnahmen bei Verletzung der gesetzlichen und dienstrechtlichen Pflichten) eingeleitet werden. Entsprechende Verstösse können aber auch strafrechtlich geahndet werden.

Zu Art. 39 – Geschenke und sonstige Vorteile

Das Geschenkannahmeverbot in Art. 39 untersagt es den Angestellten, in Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung Geschenke anzunehmen. Diese Vorschrift dient besonders der Sicherung der Unparteilichkeit und des Ansehens der öffentlichen Verwaltung. Vom Verbot ausgenommen sind lediglich Geschenke von geringem Wert. Die Grenze, bis zu welcher ein Geschenk als bloss geringfügiger Vermögensvorteil zu beurteilen ist, ist mit etwa CHF 100.--anzunehmen. Dies entspricht in etwa jenem Richtwert, der nach der neueren österreichischen Rechtsprechung für die Geringwertigkeit einer Sache oder die Geringfügigkeit eines Schadens oder einer Tatfolge gilt. Bei mehreren, aus einem einheitlichen Vorsatz aus demselben Anlass vom selben Geschenkgeber gewährten (und angenommenen) Geschenken ist für die Ermittlung des durch diese Geschenke vermittelten Vermögensvorteils von deren Gesamtwert auszugehen. Die strafrechtlichen Bestimmungen bleiben vorbehalten.

Zu Art. 40 – Nebenbeschäftigung

Die Angestellten dürfen keine zeitraubenden Nebenbeschäftigungen ausüben, die die Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben beeinträchtigen. Verboten sind ferner solche Nebenbeschäftigungen, die mit den Aufgaben eines Staatsangestellten unvereinbar erscheinen. Die Regierung bezeichnet mit Verordnung jene Tätigkeiten, deren Ausübung einer Bewilligung unterstellt werden soll. Zu nennen sind in die-

sem Zusammenhang unter anderem alle zeitraubenden Nebenbeschäftigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einem vollen Dienstauftrag.

Zu Art. 41 – Öffentliche Ämter

Art. 41 stellt eine Beschränkung der politischen Rechte der Staatsangestellten dar. Eine solche Beschränkung ist nur zulässig, wenn sie sachlich gerechtfertigt ist.

Abs. 2 bestimmt deshalb, dass die Ausübung eines öffentlichen Amtes nur versagt werden kann, wenn es die dienstliche Aufgabenerfüllung beeinträchtigt, oder mit der dienstlichen Stellung nicht vereinbar ist.

Zu Art. 42 – Wohnsitz

Ein Wohnsitz sollte nach Ansicht der Regierung für die Staatsangestellten nicht generell vorgeschrieben werden. Im Einzelfall sollte allerdings die Möglichkeit bestehen, bestimmte Angestellte (z.B. Angestellte in wichtigen Positionen bei der Landespolizei oder der Steuerverwaltung) zur Wohnsitznahme in Liechtenstein zu verpflichten , wenn dies ihre Funktion erfordert.

Zu Art. 43 – Weiterbildung

Die wachsende Vielfalt und Komplexität der Aufgaben, die von der Verwaltung zu lösen sind, erfordern die ständige Weiterbildung der Angestellten. Diese Bestimmung stellt die rechtliche Grundlage für die Ausbildungsverordnung der Landesverwaltung dar. Die Einzelheiten werden in dieser Verordnung geregelt.

Zu Art. 44 – Arbeitszeit

Art. 44 bildet die gesetzliche Grundlage für die Arbeitszeitverordnung der Regierung. Diese Bestimmung gibt der Regierung auch die Kompetenz, für einzelne Personalkategorien (z.B. Landespolizei, Mitarbeiter des Werkbetriebes) unterschiedliche Regelungen vorzusehen.

Es kann von den Angestellten erwartet werden, dass sie auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit Dienst leisten, wenn dies in einer besonderen Situation unumgänglich ist. Dadurch entstehende Überstunden werden grundsätzlich nicht

ausbezahlt, sondern sind nach Möglichkeit durch Freizeit auszugleichen. Wenn ein Zeitausgleich allerdings nicht möglich ist, kann die Überzeit entschädigt werden. Leitende Angestellte erhalten jedoch für Überstundenarbeit keine Entschädigung.

Zu Art. 45 bis 48 – Datenschutz

Diese Bestimmungen regeln die Bearbeitung von Personendaten, die Bekanntgabe von Personendaten, die Aufbewahrung von Personendaten nach dem Austritt aus dem Staatsdienst sowie die Rechte der Angestellten in Bezug auf die Einsicht in die sie betreffenden Personendaten, die Berichtigung und Vernichtung unwichtiger Personendaten etc. Es handelt sich um spezialgesetzliche Bestimmungen zum Datenschutzgesetz, welche der besonderen Situation des Staatspersonals Rechnung tragen. Die in Art. 46 Bst. e erwähnten verwaltungsinternen Informationszwecke beziehen sich auf die Bekanntgabe von Personendaten am Anschlagbrett in den Verwaltungsgebäuden, im Intranet sowie in der Informationsschrift FLip für das Personal der Landesverwaltung. Das Recht auf Einsicht in die persönlichen Personendaten ist vor allem im Rahmen von Beschwerdefällen oder Kündigungsverfahren von Bedeutung.

Zu Art. 49 bis 51 – Massnahmen zur Sicherung des Aufgabenvollzuges

Gleichzeitig mit der Abschaffung des Beamtenstatus soll auch das Disziplinarrecht in der heutigen Form zumindest teilweise abgeschafft bzw. den heutigen Erfordernissen angepasst bzw. vereinfacht werden. Mit der Einführung von kündbaren Arbeitsverhältnissen ist die disziplinarische Entlassung in der heutigen Form mit dem langwierigen Verfahren nicht mehr zeitgemäss. Die allgemeine Lockerung der Bindung des Angestellten an den Staat und die Gewichtung von Eigenverantwortung und leistungsorientiertem Handeln stehen zudem in Widerspruch mit den disziplinarischen Sanktionen als Führungsmittel und rechtfertigen zumindest eine Lockerung. Weiter soll eine lernfördernde Kultur begünstigt werden, was nicht möglich ist, wenn jeder Fehler disziplinarisch geahndet wird.

Dennoch sind administrative Sanktionen im Rahmen eines reduzierten Disziplinarrechts nach Auffassung der Regierung als Mittel zur Durchsetzung der Treuepflicht, zur Aufrechterhaltung des ordentlichen Funktionierens der Verwaltung und zur Sicherung des Aufgabenvollzuges unumgänglich. Der vorliegende Entwurf hält deshalb auch an einem reduzierten Disziplinarrecht fest. Allerdings wird bewusst darauf verzichtet, von disziplinarischer Verantwortlichkeit zu sprechen. Das Kapitel wird mit „Massnahmen zur Sicherung des Aufgabenvollzuges“ überschrieben. Die Artikel 49 bis 51 befassen sich einerseits mit den Massnahmen, die als Folge der Pflichtverletzungen angeordnet werden können, sowie andererseits mit dem hierfür massgebenden Verfahren. Zweck dieser Massnahmen und des Verfahrens ist die Sicherstellung des Aufgabenvollzuges. Gegenüber der Öffentlichkeit bezwecken die Massnahmen die Sicherstellung der ordnungsgemässen Verwaltungstätigkeit sowie die Erhaltung des Vertrauens der Bevölkerung in die Verwaltung. Gegenüber den Bediensteten steht die vorbeugende Verhinderung von Pflichtverletzungen im Vordergrund.

In Art. 49 werden die möglichen Massnahmen bei einer Verletzung der dienstrechtlichen Pflichten abschliessend aufgezählt.

In Art. 50 werden die Zuständigkeiten für die Einleitung der Massnahmen und das Verfahren festgelegt. Für die Anordnung der Massnahmen nach Art. 49 Abs. 2 ist die Regierung zuständig. Ein Ermahnung oder ein Verweis kann allerdings auch von den Vorgesetzten ausgesprochen werden. Für den Erlass der weiteren Massnahmen wie Kürzung der Besoldung, Zuweisung anderer Aufgaben, Versetzung oder Rückversetzung im Amt, Beendigung des Dienstverhältnisses ist allerdings ausschliesslich die Regierung zuständig. Der Einbezug der Vorgesetzten (u.a. Amtsleiterinnen und Amtsleiter) beim Erlass von Massnahmen in Zusammenhang mit der Verletzung der dienstrechtlichen Pflichten ist nach Auffassung der Regierung zielführend, weil diese aufgrund der Nähe zu den betroffenen Angestellten die Situation am besten beurteilen können.

Während die Ermahnung auch mündlich ausgesprochen werden kann, hat der Verweis in jedem Fall schriftlich nach Anhörung der Angestellten zu erfolgen. Der Erlass der weiteren Massnahmen erfolgt in Form einer Verfügung, gegen die ein Rechtsmittel an die Regierung bzw. den Verwaltungsgerichtshof möglich ist.

Art. 50 Abs. 3 bestimmt, dass die von einer Belästigung oder Diskriminierung betroffenen Angestellten im Verfahren Parteistellung haben. Im Unterschied zu einem anderen Verfahren von Pflichtverletzung ist in einem solchen Fall eine dritte Person angesprochen, nämlich neben dem Arbeitgeber und der angeschuldigten Person die von einer Belästigung oder Diskriminierung betroffene Person. Diese muss das Recht haben, gegen Entscheidungen und Verfügungen, die sich gegen einen belästigenden oder diskriminierenden Angestellten richten, Beschwerde zu führen.

In Art. 51 ist geregelt, dass im Einzelfall die notwendigen vorsorglichen Massnahmen getroffen werden können, wenn der geordnete Aufgabenvollzug gefährdet ist. So können das Dienstverhältnis eingestellt, die Besoldung und weitere Leistungen (z.B. Zulagen, Lunchchecks) gekürzt oder gestrichen werden. Die vorsorglichen Massnahmen werden mündlich oder schriftlich ausgesprochen, wobei Beschwerden gegen entsprechende Verfügungen keine aufschiebende Wirkung haben.

Zu Art. 53 – Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis

Mit dem Art. 53 wird den Angestellten ein Beschwerderecht bei Streitigkeiten, welche sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, zuerkannt. Nicht alle Entscheidungen der zuständigen Stellen in Bezug auf Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis sind jedoch einem Rechtsmittel unterworfen. Zu nennen sind hier vor allem Massnahmen, welche objektiv nicht geeignet sind, in die Rechtsstellung der Dienstnehmer einzugreifen. Dazu zählen unter anderem Weisungen über die Auftragserledigung, die Anpassung des Pflichtenheftes an veränderte Bedürfnisse, Mitteilungen und Auskünfte oder die Ermahnung. Andernfalls wäre ein geordne-

ter Verwaltungsbetrieb nicht mehr möglich und die Zuständigkeiten des Arbeitgebers würden zu stark beschnitten.

Neu ist die Bestimmung, wonach das erstinstanzliche Verfahren sowie das Rechtsmittelverfahren vor der Regierung ausser bei Mutwilligkeit kostenlos sein sollen.

Zu Art. 54 – Anhörungsrecht

Im Sinne der Durchführung eines rechtsstaatlich einwandfreien Verfahrens enthält Art. 54 eine umfassende Gewährleistung des rechtlichen Gehörs der von einem Verfahren bei Verletzung der dienstrechtlichen Pflichten betroffenen Angestellten.

Zu Art. 55 – Rechtsmittel

In Abs. 1 ist das Beschwerderecht gegen Entscheidungen und Verfügungen der zuständigen Stelle (das können Amtsstellenleiterinnen und Amtsstellenleiter oder das Amt für Personal und Organisation sein) festgehalten, in Abs. 2 das Beschwerderecht gegen Entscheidungen und Verfügungen der Regierung.

Gemäss Abs. 3 kann sich eine Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof gegen eine Entscheidung der Regierung nur gegen rechtswidriges Vorgehen und Erledigen oder gegen aktenwidrige oder unvollständige Sachverhaltsfeststellungen richten . So muss die Regierung unter anderem bei der Anstellung von Personal oder in Bezug auf Massnahmen in Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis über einen grossen Ermessensspielraum verfügen können; gegenüber willkürlichen Entscheidungen soll jedoch der Rechtsschutz vollumfänglich gewährleistet sein. Diese Bestimmung entspricht geltendem Recht.

Zu Art. 56 – Aufschiebende Wirkung

Beschwerden gegen Verfügungen über vorsorgliche Massnahmen, die Umgestaltung oder die Beendigung des Dienstverhältnisses soll keine aufschiebende Wirkung zukommen. Die Gewährung der aufschiebenden Wirkung z.B. bei Kündi-

gungen würde deren Wirksamkeit in Frage stellen und den Arbeitgeber bei der Wiederbesetzung der betreffenden Stelle unnötig einschränken. Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang, dass die Voraussetzungen für eine Kündigung im Gesetz konkret festgehalten sind und gegen ungerechtfertigte Kündigungen ein Rechtsmittel gegeben ist. In diesen Fällen ist gemäss Art. 24 von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber eine Entschädigung auszurichten.

Zu Art. 57 – Verfahren vor der Personalkommission

In Art. 57 ist neu ein Verfahren vor der Personalkommission vorgesehen, welches sich am entsprechenden, im Besoldungsgesetz vorgesehenen Verfahren orientiert. Demzufolge kann bei Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis und vor Einleitung eines Verfahrens im Einvernehmen zwischen Vorgesetzten und betroffenen Angestellten die Personalkommission angerufen werden. Diese führt ein internes Anhörungsverfahren durch und unterbreitet zu Handen der Regierung Empfehlungen. Die Regierung entscheidet in diesen Fällen erst nach Vorliegen einer schriftlichen Stellungnahme der Personalkommission.

Zu Art. 58 – Zuständigkeit der Regierung

Die Durchführung des Gesetzes obliegt der Regierung. Sie erlässt die hierzu erforderlichen Verordnungen. Sie ist auch in Personalangelegenheiten für alle Geschäfte zuständig, die nicht ausdrücklich anderen Organen zugewiesen sind.

Zu Art. 59 – Zuständigkeit des Amtes für Personal und Organisation

Das Amt für Personal und Organisation sorgt gemäss Abs. 1 die zuständige Stelle für alle Personalfragen.

Gemäss Abs. 2 obliegt dem Amt für Personal und Organisation die Vorbereitung der Geschäfte der Regierung. Es arbeitet mit allen Stellen zusammen, welche für das diesem Gesetz unterstehende Personal zuständig sind. Es sind dies die Amtsstellen, die ordentlichen Gerichte (für das nichtrichterliche Personal) sowie die Stiftungen Landesmuseum, Landesbibliothek und Musikschule.

Zu Art. 61 – Delegation von Geschäften

Im Hinblick auf die Entlastung der Regierung ist es notwendig, eine Delegationsmöglichkeit von Geschäften an das Amt für Personal und Organisation zur selbstständigen Erledigung vorzusehen. Die in Art. 61 erwähnten Aufgaben werden zum Teil bereits heute durch das Amt für Personal und Organisation aufgrund einer Verordnung erledigt (z.B. die Anstellung von Aushilfen und Praktikanten für eine bestimmte Dauer). In Bezug auf die Delegation der Anstellung von bestimmten Personalkategorien denkt die Regierung an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine leitende Funktion einnehmen.

Zu Art. 62 – Übergangsbestimmungen

Abs. 1 bestimmt, dass für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Dienstverhältnisse das neue Recht gilt. Vorbehalten bleiben Dienstverhältnisse, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits gekündigt aber noch nicht aufgelöst sind sowie hängige Verfahren. Diese Bestimmung entspricht dem üblichen Vorgehen bei vergleichbaren Gesetzen.

Zu Art. 63 - Aufhebung bisherigen Rechts

Mit dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes werden die bisherigen Bestimmungen des Beamtengesetzes sowie die Art. 13 a bis 13 e des Verwaltungsorganisationsgesetzes aufgehoben.

Zu Art. 64 – Terminologie und Änderung von Bezeichnungen

Der Begriff der „Beamten“ findet sich in überaus zahlreichen Gesetzen. Die sprachliche Anpassung sämtlicher dieser Gesetze wäre mit einem unverhältnismässigen Aufwand verbunden gewesen. Es wurde deshalb die vorliegende Lösung in Bezug auf die Terminologie und Änderung von Bezeichnungen gewählt.

Zu Art. 65 - Inkrafttreten

Ein konkreter Termin für das Inkrafttreten dieses Gesetzes kann noch nicht festgelegt werden. Das neue Staatspersonalgesetz soll auf denselben Zeitpunkt wie das

sich ebenfalls in Ausarbeitung befindliche neue Richterdienstgesetz in Kraft gesetzt werden.

5.3 Abänderung des Gesetzes über den Geschäftsverkehr des Landtages

Zu Art. 4 – Dienstverhältnis, Dienstrecht

Im Gesetz vom 12. März 2003 über den Geschäftsverkehr des Landtages und die Kontrolle der Staatsverwaltung, welches Bestimmungen in Bezug auf das Dienstverhältnis und das Dienstrecht der Angestellten des Landtagssekretariates enthält und bestimmt, dass unter anderem das Beamtengesetz sinngemäss Anwendung findet, sind sprachliche Anpassungen notwendig. Inhaltlich wird an der geltenden Bestimmung nichts geändert.

6. VERNEHMLASSUNGSVORLAGEN

6.1 Vorlage 1

Verfassungsgesetz

vom ....

über die Abänderung der Verfassung vom 5. Oktober 1921

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Die Verfassung vom 5 Oktober 1921, LGBl. 1921 Nr. 15, in der Fassung des Verfassungsgesetzes vom 16. März 2003, LGBl. 2003 Nr. 186, wird wie folgt abgeändert:

Art. 93 Bst. a

a) die Beaufsichtigung aller ihr unterstellten Behörden und Angestellten und die Ausübung der Disziplinargewalt über letztere;

Art. 106 Abs. 1

Für die definitive Anstellung im liechtensteinischen Staatsdienste ist, unter Vorbehalt weitergehender Bestimmungen dieser Verfassung sowie staatsvertraglicher Verpflichtungen, das liechtensteinische Staatsbürgerrecht erforderlich; Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Landtages zulässig.

II.

Dieses Verfassungsgesetz tritt am Tage der Kundmachung in Kraft.

6.2 Vorlage 2

Gesetz

vom…

über das Dienstverhältnis des Staatspersonals

(Staatspersonalgesetz; StPG)

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Gegenstand

Dieses Gesetz regelt das Dienstverhältnis der Angestellten des Staates (Staatspersonal).

Art. 2

Geltungsbereich

1) Dieses Gesetz gilt für:

a) die Angestellten der der Regierung unterstellten Amtsstellen einschliesslich der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie der Lehrlinge, soweit für Letztere spezialgesetzlich nichts anderes vorgesehen ist;

b) das nichtrichterliche Personal der ordentlichen Gerichte;

c) das Personal der Stiftungen und unselbständigen Anstalten des öffentlichen Rechts, soweit spezialgesetzlich nichts anderes vorgesehen ist.

2) Dieses Gesetz gilt nicht für Personen, die in einem Auftragsverhältnis zum Staat stehen und dabei öffentlich-rechtliche Aufgaben wahrnehmen.

Art. 3

Anwendbares Recht

Soweit dieses Gesetz nichts Abweichendes bestimmt, gelten für das Dienstverhältnis des Staatspersonals sinngemäss die Bestimmungen des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) und des Arbeitsgesetzes.

Art. 4

Personalpolitische Zielsetzungen

1) Die Personalpolitik orientiert sich am gesetzlichen Leistungsauftrag der Verwaltung, am Ziel der Bürgernähe und der Kundenorientierung, an den Bedürfnissen des Staatspersonals sowie an den finanziellen Möglichkeiten des Staates. Sie strebt sozialpartnerschaftliche Lösungen an.

2) Die Personalpolitik hat insbesondere folgende Zielsetzungen:

a) Gewinnung und Erhaltung von qualifiziertem, verantwortungsbewusstem und qualitätsorientiertem Personal;

b) effiziente und kundenorientierte Erfüllung der Staatsaufgaben im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen;

c) Entwicklung und Realisierung von zweckmässigen Organisationsstrukturen, teamorientierten Führungsmodellen und flexiblen Arbeitszeitregelungen;

d) Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen;

e) Förderung der Weiterbildung der Angestellten;

f) Gewährleistung der Chancengleichheit von Frau und Mann;

g) Schaffung von Arbeitsbedingungen, die es den Angestellten erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen;

h) Unterstützung der Eingliederung und Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung;

i) Schaffung eines Klimas der Offenheit, des Vertrauens und der Fairness;

j) Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit sowie der Sicherheit der Angestellten am Arbeitsplatz;

k) Gewährleistung einer umfassenden und transparenten Information der Angestellten.

Art. 5

Stellenplan

1) Die Regierung führt einen Stellenplan, welcher sich nach den finanziellen Vorgaben im Landesvoranschlag richtet.

2) Der Stellenplan enthält Angaben über die Gesamtzahl der ständigen und nicht ständigen Stellen sowie deren prozentuelle Besetzung.

II. Begründung, Umgestaltung und Beendigung des Dienstverhältnisses

A. Begründung des Dienstverhältnisses

1. Allgemeines

Art. 6

Rechtsnatur

Die Angestellten stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.

Art. 7

Begründung

Das Dienstverhältnis wird mit dem Abschluss eines schriftlichen Dienstvertrages begründet.

Art. 8

Unbefristete und befristete Dienstverhältnisse

1) Ein unbefristetes Dienstverhältnis kann begründet werden, wenn eine ständige Stelle im Stellenplan frei ist und die erforderlichen Mittel im Voranschlag enthalten sind.

2) Ein befristetes Dienstverhältnis kann begründet werden, wenn die erforderlichen Mittel im Voranschlag enthalten sind.

2. Anstellung

Art. 9
Anstellungsbehörde

Das Staatspersonal wird von der Regierung angestellt.

Art. 10
Ausschreibung

1) Offene Stellen sind von der Anstellungsbehörde in den amtlichen Publikationsorganen zur freien Bewerbung auszuschreiben. Die Ausschreibung erfolgt in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form.

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

a) Angestellte aufgrund ihrer Qualifikation für die offene Stelle grundsätzlich in Frage kommen; in diesem Fall hat jedoch eine interne Ausschreibung zu erfolgen, es sei denn, es handle sich um eine Versetzung nach Art. 17;

b) Angestellte aufgrund ihrer Qualifikation und Erfahrung für die offene Stelle innerhalb der Amtsstelle besonders geeignet sind;

c) befristete Dienstverhältnisse begründet werden;

d) Praktikastellen zu besetzen sind;

e) Lehrlinge oder andere im Anschluss an eine öffentliche Ausschreibung für eine Ausbildung innerhalb der Landesverwaltung befristet angestellte Personen nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung unbefristet angestellt werden.

3) Amtsleiterinnen- und Amtsleiterstellen sind in jedem Fall öffentlich auszuschreiben.

4) Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, so kann die entsprechende Stelle von der Anstellungsbehörde durch Berufung besetzt werden.

Art. 11

Anstellungsvoraussetzungen

1) Anstellungsvoraussetzungen sind:

a) die fachliche und persönliche Eignung;

b) 1. für die Ausübung hoheitlicher Funktionen: das liechtensteinische Staatsbürgerrecht; die Regierung bestimmt die Funktionen mit Verordnung;

2. in allen übrigen Fällen: das liechtensteinische Staatsbürgerrecht oder das Bürgerrecht eines anderen Staates, sofern dieses nach Massgabe von Staatsverträgen dem liechtensteinischen Staatsbürgerrecht gleichgestellt ist.

2) Von der Anstellungsvoraussetzung nach Abs. 1 Bst. b kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn eine Stelle sonst nicht besetzt werden kann. Vorbehalten bleibt Art. 106 der Verfassung.

3) Weiter gehende Bestimmungen nach der besonderen Gesetzgebung bleiben vorbehalten.

Art. 12

Diensteid

Angestellte haben den Diensteid nach Art. 108 der Verfassung abzulegen.

3. Dauer

Art. 13

Unbefristete Anstellung

Ein Dienstverhältnis wird in der Regel unbefristet begründet.

Art. 14

Befristete Anstellung

Ein befristetes Dienstverhältnis wird für eine Dauer von längstens drei Jahren begründet. Die Regierung kann in begründeten Fällen ein befristetes Dienstverhältnis um höchstens zwei weitere Jahre verlängern.

Art. 15

Probezeit

1) Die ersten drei Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.

2) Bei einer Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

3) Bei einem internen Stellenwechsel kann auf eine Probezeit verzichtet werden.

4) Die Anstellungsbehörde kann im Einvernehmen mit der betroffenen Person eine längere Probezeit vereinbaren. Die Probezeit darf höchstens sechs Monate betragen.

B. Umgestaltung des Dienstverhältnisses

Art. 16
Zuweisung neuer Aufgaben

1) Angestellten kann von der Amtsleiterin oder vom Amtsleiter eine zusätzliche Aufgabe oder eine andere zumutbare Tätigkeit innerhalb einer Amtsstelle zugewiesen werden, wenn:

a) der Amtsstelle neue Aufgaben übertragen werden;

b) die Amtsstelle von bisherigen Aufgaben entlastet wird;

c) eine effiziente Arbeitsgestaltung dies notwendig macht; oder

d) eine zweckmässige Beschäftigung der Angestellten dies erfordert.

2) Vor der Zuweisung anderer oder zusätzlicher Aufgaben sind die betroffenen Angestellten und Vorgesetzten anzuhören.

Art. 17
Versetzung

1) Die Regierung kann Angestellte an eine andere Amtsstelle versetzen, wenn:

a) eine Amtsstelle die Aufgaben mit einem geringeren Personalbestand erfüllen kann;

b) Aufgaben zwischen Amtsstellen neu aufgeteilt werden oder Amtsstellen grundlegend neu geordnet werden;

c) ein Stellenwechsel sowohl im Interesse der Amtsstelle als auch der Angestellten liegt; oder

d) ein Stellenwechsel aus gesundheitlichen Gründen angezeigt ist.

2) Die persönlichen Verhältnisse der Angestellten sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten angemessen zu berücksichtigen. Die Angestellten sowie die Vorgesetzten in den betroffenen Amtsstellen sind vor der Versetzung anzuhören.

3) Auf eigenes Begehren können Angestellte auch aus anderen Gründen versetzt werden. Es besteht kein Anspruch auf Versetzung.

Art. 18

Änderung des Beschäftigungsgrades

Der Beschäftigungsgrad kann auf Antrag von der Regierung im Einvernehmen mit der Amtsleiterin oder dem Amtsleiter sowie den betroffenen Angestellten erhöht oder herabgesetzt werden, sofern dies die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt.

C. Beendigung des Dienstverhältnisses

Art. 19

Beendigungsgründe

Das Dienstverhältnis endet durch:

a) Ablauf der Vertragsdauer;

b) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen;

c) Kündigung;

d) fristlose Auflösung;

e) Invalidität;

f) Altersrücktritt;

g) Tod.

Art. 20

Ablauf der Vertragsdauer

Befristete Dienstverhältnisse enden ohne Kündigung mit Ablauf der im Dienstvertrag festgelegten Dauer.

Art. 21

Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen

1) Das Dienstverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen jederzeit beendet werden.

2) Bei einer Auflösung des Dienstverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen kann eine Abfindung nach Art. 28 Abs. 2 ausgerichtet werden.

Kündigung

Art. 22

a) Form, Fristen und Termine

1) Befristete und unbefristete Dienstverhältnisse können von jeder Vertragspartei schriftlich gekündigt werden. Die Kündigung durch die Anstellungsbehörde erfolgt in Form einer Verfügung.

2) Das Dienstverhältnis kann gekündigt werden:

a) während der Probezeit auf das Ende einer Woche unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen;

b) nach Ablauf der Probezeit auf das Ende eines Monats unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von:

1. zwei Monaten im ersten Dienstjahr;

2. drei Monaten ab dem zweiten Dienstjahr.

3) Für Angestellte mit Führungsfunktionen beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit sechs Monate. Die Regierung bezeichnet die Führungsfunktionen mit Verordnung.

4) Im gegenseitigen Einvernehmen können die Kündigungsfristen nach Abs. 2 Bst. b und Abs. 3 verkürzt oder verlängert werden.

Art. 23

b) Kündigungsgründe und -schutz

1) Die Anstellungsbehörde kann ein Dienstverhältnis nach Ablauf der Probezeit nur aus folgenden Gründen kündigen:

a) Verletzung wichtiger gesetzlicher oder dienstrechtlicher Pflichten;

b) Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlichem Verweis anhalten oder sich wiederholen;

c) mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die vereinbarte Arbeit zu verrichten;

d) mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;

e) wesentliche wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern der betroffenen Person keine zumutbare andere Arbeit angeboten werden kann;

f) Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsvoraussetzung;

g) längerfristige Verhinderung an der Erfüllung der Aufgaben wegen Krankheit oder Unfall, vorbehalten bleibt Art. 26.

2) Die Kündigung darf im Sinne des ABGB weder missbräuchlich sein noch zur Unzeit erfolgen.

3) Der Kündigungsschutz richtet sich bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder einer Behinderung nach dem Gleichstellungs- beziehungsweise Behindertengleichstellungsgesetz.

Art. 24

c) Folgen bei ungerechtfertigter oder missbräuchlicher Kündigung

1) Erweist sich die Kündigung durch die Anstellungsbehörde als missbräuchlich oder als unbegründet und erfolgt keine Wiedereinstellung, so ist eine Entschädigung auszurichten. Die Entschädigung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt und beträgt höchstens sechs Monatslöhne.

2) Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des ABGB, diejenigen der Kündigung aufgrund des Geschlechts oder einer Behinderung nach dem Gleichstellungs- beziehungsweise Behindertengleichstellungsgesetz.

Art. 25

Fristlose Auflösung

1) Das Dienstverhältnis kann jederzeit von beiden Vertragsparteien aus wichtigen Gründen schriftlich unter Angabe der Gründe fristlos aufgelöst werden. Die Auflösung durch die Anstellungsbehörde erfolgt in Form einer Verfügung.

2) Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann.

3) Auf die fristlose Auflösung durch die Anstellungsbehörde findet Art. 24 Abs. 1 sinngemäss Anwendung. Im Übrigen richten sich Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung nach den Bestimmungen des ABGB.

Art. 26

Beendigung bei Invalidität

1) Das Dienstverhältnis endet ohne Kündigung, wenn die Invalidenversicherung mit Verfügung einen Invaliditätsgrad von 100 % feststellt.

2) Bei teilweiser Invalidität wird das bisherige Dienstverhältnis fortgeführt oder umgestaltet. Ist eine Fortführung oder Umgestaltung nicht möglich oder nicht zumutbar, so ist das Dienstverhältnis unter Einhaltung der Fristen und Termine nach Art. 22 zu kündigen.

Art. 27

Beendigung aufgrund des Altersrücktritts

1) Das Dienstverhältnis endet am Monatsende nach Vollendung des 64. Altersjahres oder aufgrund des vorzeitigen Altersrücktritts.

2) Eine Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze von 64 Jahren hinaus ist in begründeten Fällen für eine begrenzte Dauer zulässig.

Art. 28

Abfindung

1) Angestellte, deren Dienstverhältnis aufgrund von Art. 23 Abs. 1 Bst. e aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern das Dienstverhältnis vor dessen Auflösung ununterbrochen mindestens fünf Jahre gedauert hat. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor Ablauf dieser Frist ausbezahlt werden.

2) Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt und beträgt höchstens zwölf Monatslöhne.

3) Die Regierung regelt das Nähere mit Verordnung.

III. Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis

A. Rechte

Art. 29

Schutz der Persönlichkeit

1) Der Staat achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie.

2) Er trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität seiner Angestellten erforderlichen Massnahmen.

Art. 30

Besoldung

Die Angestellten haben Anspruch auf Besoldung nach Massgabe der Bestimmungen des Besoldungsgesetzes.

Art. 31

Ferien

1) Angestellte haben Anspruch auf Ferien.

2) Ferien sind derart anzusetzen, dass der Dienstbetrieb nicht beeinträchtigt und die Erholung gewährleistet wird.

3) Die Regierung regelt das Nähere, insbesondere die Dauer der Ferien, mit Verordnung.

Art. 32

Urlaub und Mutterschaft

1) Angestellten kann bezahlter und unbezahlter Urlaub gewährt werden. Die Regierung bezeichnet mit Verordnung die Fälle, in denen Urlaub gewährt wird, und regelt darin das Nähere über die Voraussetzungen und den Umfang des Urlaubs.

2) Die Angestellte hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub vor und nach der Geburt eines Kindes.

Art. 33

Urlaub für Einsätze in internationalen Organisationen

1) Angestellten kann für einen Einsatz in internationalen Organisationen ein Urlaub von längstens drei Jahren gewährt werden, wenn dieser Einsatz den Interessen des Landes dient.

2) In begründeten Fällen kann der Urlaub verlängert werden. Die Gesamtdauer der Beurlaubung darf fünf Jahre nicht überschreiten.

3) Die Regierung regelt das Nähere mit Verordnung.

Art. 34

Dienstfreie Tage

1) Als dienstfreie Tage gelten Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage. Die Regierung kann aus besonderen Gründen weitere Tage dienstfrei erklären und bestimmen, ob dadurch die monatliche Sollarbeitszeit verkürzt wird oder unverändert bleibt.

2) Vorbehalten bleiben besondere Vorschriften für Angestellte, die den Dienst auch ausserhalb der üblichen Arbeitszeiten aufrecht erhalten müssen.

Art. 35

Mitwirkungsrechte

1) Die Regierung informiert die Angestellten und den Personalverband über alle wichtigen Personalangelegenheiten.

2) Sie konsultiert den Personalverband insbesondere:

a) vor dem Erlass und der Änderung von Gesetzen, die für das Staatspersonal von besonderer Bedeutung sind;

b) vor dem Erlass und der Änderung von Ausführungsbestimmungen zu diesen Gesetzen;

c) vor der Schaffung und Änderung von Systemen zur Bearbeitung von Daten, die das Personal betreffen;

d) vor einer beabsichtigten Übertragung von Teilen der Verwaltung an einen Dritten;

e) im Zusammenhang mit Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge.

3) Den Angestellten ist das Mitwirkungsrecht in Fragen der Gestaltung von Dienstverhältnissen im Allgemeinen gewährleistet. Sie nehmen dieses Recht durch den Personalverband und persönlich wahr.

Art. 36

Arbeitszeugnis

Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Dienstverhältnisses sowie über ihr Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.

B. Pflichten

Art. 37

Allgemeine Dienstpflichten

1) Die Angestellten sind zur persönlichen Dienstleistung verpflichtet und haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft, sorgfältig, wirtschaftlich,

kundenfreundlich und unparteiisch auszuführen. Sie haben die berechtigten Interessen des Staates zu wahren.

2) Die Angestellten unterstützen und vertreten einander bei der Ausübung der dienstlichen Tätigkeit und haben, wenn es die Umstände erfordern, zeitweise auch andere als die zu ihrem ordentlichen Aufgabengebiet gehörenden Arbeiten zu verrichten.

3) Die Angestellten sind insbesondere verpflichtet:

a) die Verfassung, Gesetze, Verordnungen und Dienstvorschriften einzuhalten sowie die Anweisungen der Vorgesetzten gewissenhaft und vernünftig zu befolgen;

b) die Arbeitszeit ausschliesslich für die dienstlichen Aufgaben zu verwenden;

c) sich im dienstlichen Verkehr höflich, taktvoll und hilfsbereit zu verhalten;

d) die anvertrauten Werte, Geräte und Materialien sorgfältig und kostensparend zu verwalten und zu verwenden.

Art. 38

Amtsgeheimnis

1) Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die nach ihrer Natur oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen.

2) Von der Schweigepflicht ausgenommen sind unter Vorbehalt anderer gesetzlicher Bestimmungen der amtliche Verkehr innerhalb der Verwaltung und die Auskunftserteilung an Vorgesetzte.

3) Angestellte dürfen sich als Parteien, Zeuginnen oder Zeugen und gerichtliche Sachverständige zu dienstlichen Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, nur äussern, wenn sie von der Regierung dazu ermächtigt werden.

Art. 39

Geschenke und sonstige Vorteile

1) Den Angestellten ist es untersagt, im Zusammenhang mit dienstlichen Angelegenheiten für sich oder einen Dritten Geschenke oder sonstige Vorteile zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

2) Nicht als Geschenke oder sonstige Vorteile gelten geringfügige, übliche Höflichkeitsgeschenke. Die Regierung regelt das Nähere mit Verordnung.

Art. 40

Nebenbeschäftigung

1) Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.

2) Die Regierung kann die Ausübung bestimmter Nebenbeschäftigungen einer Bewilligung unterstellen.

3) Die Regierung regelt das Nähere mit Verordnung.

Art. 41

Öffentliche Ämter

1) Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Amtsleiterin oder dem Amtsleiter sowie der Regierung.

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

Art. 42

Wohnsitz

Die Regierung kann Angestellte verpflichten, in Liechtenstein Wohnsitz zu nehmen, sofern ihre Funktion dies erfordert.

Art. 43

Weiterbildung

Die Angestellten sind zu einer angemessenen beruflichen Weiterbildung verpflichtet. Die Regierung regelt das Nähere mit Verordnung.

Art. 44

Arbeitszeit

1) Die Regierung bestimmt die wöchentliche Soll-Arbeitszeit und deren Einteilung. Sie kann dabei für einzelne Personalkategorien unterschiedliche Regelungen vorsehen.

2) Die Angestellten sind verpflichtet, vorübergehend auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit Arbeit zu leisten, wenn es der Dienst erfordert und es zumutbar ist.

3) Länger dauernde, von einem Vorgesetzten angeordnete Überzeitarbeit ist nach Möglichkeit zu kompensieren. Wenn ein Zeitausgleich nicht möglich ist, kann die Überzeit entschädigt werden.

4) Die Regierung regelt das Nähere mit Verordnung.

IV. Datenschutz

Art. 45
Bearbeitung von Personendaten

1) Das Amt für Personal und Organisation sowie die Vorgesetzten bearbeiten von Angestellten nur Personendaten, einschliesslich besonders schützenswerter Personendaten und Persönlichkeitsprofile, die für die Personal- und Lohnbewirtschaftung notwendig und geeignet sind. Zu einem anderen Zweck dürfen Personendaten ohne Zustimmung der betroffenen Person nicht bearbeitet werden.

2) Die Personendaten müssen richtig und, soweit es der Zweck des Bearbeitens verlangt, vollständig sein. Sie sind nach Möglichkeit bei der betroffenen Person zu beschaffen.

3) Personendaten dürfen im Hinblick auf die Besetzung einer Stelle beschafft werden, soweit sie für die Beurteilung der Erfüllung der Ausschreibungsvoraussetzungen, der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Dienstverhältnis notwendig und geeignet sind. Diese Daten sind bei einer Nichtanstellung zurückzugeben oder zu vernichten, wenn die betroffene Person der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmt.

Art. 46
Bekanntgabe von Personendaten

Personendaten der Angestellten dürfen bekannt gegeben werden:

a) wenn eine gesetzliche Grundlage es erlaubt, oder wenn es im Einzelfall zur Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe der Empfänger notwendig ist;

b) wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat;

c) zur Sicherstellung von versicherungsrechtlichen Ansprüchen der Angestellten;

d) für Staatskalender, Behördenverzeichnisse und ähnliche Nachschlagewerke; sowie

e) für verwaltungsinterne Informationszwecke.

Art. 47

Aufbewahrung nach Austritt aus dem Staatsdienst

1) Nach dem Austritt aus dem Staatsdienst bewahren die zuständigen Stellen die notwendigen Personendaten gemäss der im Archivgesetz festgelegten Dauer auf. Über diese Dauer hinaus dürfen nur diejenigen Personendaten aufbewahrt werden, welche für die Berechnung von versicherungsrechtlichen Ansprüchen notwendig sind.

2) Besondere gesetzliche Bestimmungen über die Aufbewahrung und Archivierung von Akten bleiben vorbehalten.

Art. 48

Rechte der Angestellten

1) Die Angestellten haben das Recht auf:

a) Einsicht in die sie betreffenden Personendaten;

b) Berichtigung oder Vernichtung von Personendaten, die unrichtig oder unvollständig sind oder unzulässigerweise bearbeitet wurden;

c) Anbringung eines Vermerks, wenn weder die Richtigkeit noch die Unrichtigkeit von Personendaten bewiesen werden kann.

2) Die Einsicht in Personendaten kann zur Wahrung überwiegender öffentlicher oder schützenswerter privater Interessen verweigert oder eingeschränkt werden. Eine Verweigerung oder Einschränkung ist zu begründen. In diesen Fällen ist den betroffenen Angestellten der wesentliche Inhalt bekannt zu geben.

V. Massnahmen zur Sicherung des Aufgabenvollzuges

Art. 49
Massnahmen

1) Genügen Leistung oder Verhalten von Angestellten den Anforderungen nicht oder werden gesetzliche oder dienstrechtliche Pflichten verletzt, so sind die zur Sicherung des geordneten Aufgabenvollzuges erforderlichen Massnahmen zu treffen.

2) Als Massnahmen kommen in Betracht:

a) die Ermahnung;

b) der Verweis;

c) die Kürzung der Besoldung;

d) die Zuweisung anderer Aufgaben, die Versetzung oder die Rückversetzung;

e) die Beendigung des Dienstverhältnisses nach Art. 23 oder 25.

3) Die Massnahmen können miteinander verbunden werden.

4) Bei der Festlegung der Massnahmen ist nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit vorzugehen.

Art. 50

Zuständigkeit und Verfahren

1) Die Massnahmen nach Art. 49 Abs. 2 werden von der Regierung angeordnet; eine Ermahnung oder ein Verweis kann auch von den Vorgesetzten ausgesprochen werden.

2) Der Verweis erfolgt schriftlich nach Anhörung der Angestellten. Er ist zusammen mit einer allfälligen Stellungnahme der Angestellten in den Personalakt aufzunehmen. Die Massnahmen nach Art. 49 Abs. 2 Bst. c bis e sind durch Verfügung anzuordnen.

3) Die von einer Belästigung oder Diskriminierung betroffenen Angestellten haben im Verfahren Parteistellung; ihnen steht insbesondere das Recht der Beschwerde gegen Entscheidungen und Verfügungen zu, die sich gegen den belästigenden oder diskriminierenden Angestellten richten.

Art. 51

Vorsorgliche Massnahmen

1) Die Regierung trifft die notwendigen vorsorglichen Massnahmen, wenn der geordnete Aufgabenvollzug gefährdet ist.

2) Ist der Vollzug von Aufgaben durch Gründe gefährdet, die in der angestellten Person liegen, so kann sie insbesondere das Dienstverhältnis mit dieser Person einstellen sowie die Besoldung und weitere Leistungen kürzen oder streichen.

3) Erweisen sich vorsorgliche Massnahmen als ungerechtfertigt, so wird die betroffene Person wieder in ihre Rechte eingesetzt. Zurückbehaltene Beträge auf der Besoldung und auf weiteren Leistungen werden ausbezahlt.

VI. Verfahren und Rechtsschutz

Art. 52

Grundsatz

Soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, richtet sich das Verfahren nach den Bestimmungen des Gesetzes über die allgemeine Landesverwaltungspflege.

Art. 53

Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis

1) Unter Vorbehalt anders lautender gesetzlicher Bestimmungen erlässt die zuständige Stelle eine Verfügung, wenn bei Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis keine Einigung zu Stande kommt.

2) Das erstinstanzliche Verfahren sowie das Rechtsmittelverfahren vor der Regierung sind, ausser bei Mutwilligkeit, kostenlos.

Art. 54

Anhörungsrecht

1) Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. Ist eine sofortige Entscheidung im öffentlichen Interesse notwendig, muss die Anhörung sobald als möglich nachgeholt werden.

2) Die Anhörung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Bei einer mündlichen Anhörung können Angestellte eine Vertrauensperson beiziehen.

Art. 55

Rechtsmittel

1) Gegen Entscheidungen und Verfügungen der zuständigen Stelle kann binnen 14 Tagen ab Zustellung Beschwerde bei der Regierung erhoben werden.

2) Gegen Entscheidungen und Verfügungen der Regierung kann binnen 14 Tagen ab Zustellung Vorstellung bei der Regierung oder Beschwerde beim Verwaltungsgerichtshof erhoben werden.

3) Die Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof kann sich nur gegen rechtswidriges Vorgehen und Erledigen oder gegen aktenwidrige oder unvollständige Sachverhaltsfeststellungen richten.

Art. 56

Aufschiebende Wirkung

Beschwerden gegen Verfügungen über vorsorgliche Massnahmen, die Umgestaltung oder die Beendigung des Dienstverhältnisses haben keine aufschiebende Wirkung, sofern nichts Gegenteiliges angeordnet wird.

Art. 57

Verfahren vor der Personalkommission

1) Die Personalkommission nach Art. 42 des Besoldungsgesetzes überprüft bei Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis auf gemeinsames Gesuch von Angestellten und Vorgesetzten nach einem internen Anhörungsverfahren die Grundlagen für personalrechtliche Entscheidungen und unterbreitet eine Empfehlung.

2) Die Regierung regelt das Nähere mit Verordnung.

VII. Organisation und Durchführung

Art. 58

Regierung

Der Vollzug dieses Gesetzes obliegt der Regierung, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist.

Art. 59

Amt für Personal und Organisation

1) Das Amt für Personal und Organisation ist die zuständige Stelle für alle Personalfragen.

2) Dem Amt für Personal und Organisation obliegt die Vorbereitung der Geschäfte der Regierung. Es arbeitet mit den für die Angestellten und das Personal gemäss Art. 2 zuständigen Stellen zusammen und unterstützt diese in allen Personalfragen. Es sorgt insbesondere für eine einheitliche Anwendung des Personalrechts.

3) Im Rahmen seines Aufgabengebietes erlässt das Amt für Personal und Organisation fachtechnische Weisungen. Die Regierung regelt das Nähere mit Verordnung.

VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 60

Durchführungsverordnungen

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

a) die Bestimmung der hoheitlichen Funktionen nach Art. 11 Abs. 1 Bst. b, 1.;

b) die Bezeichnung der Führungsfunktionen nach Art. 22 Abs. 3;

c) die Abfindung bei der Beendigung des Dienstverhältnisses nach Art. 28;

d) die Dauer der Ferien nach Art. 31;

e) die Voraussetzungen und den Umfang von Urlaub nach Art. 32;

f) die Gewährung von Urlaub für Einsätze in internationalen Organisationen nach Art. 33;

g) die Ausnahmen von der Regelung betreffend Geschenke und sonstige Vorteile nach Art. 39;

h) die einer Bewilligung unterstellten Nebenbeschäftigungen nach Art. 40;

i) die berufliche Weiterbildung nach Art. 43;

j) die Arbeitszeit nach Art. 44;

k) das Verfahren vor der Personalkommission nach Art. 57;

l) die Delegation von Geschäften nach Art. 61;

m) die Bezeichnung der Personalkategorien nach Art. 61 Bst. a.

Art. 61

Delegation von Geschäften

Die Regierung kann mit Verordnung folgende Geschäfte unter Vorbehalt des Rechtszuges an die Kollegialregierung an das Amt für Personal und Organisation zur selbständigen Erledigung übertragen:

a) die Anstellung bestimmter Personalkategorien; die Regierung legt die Personalkategorien mit Verordnung fest;

b) die Anstellung von Aushilfen oder Praktikantinnen und Praktikanten für die Dauer von höchstens einem Jahr;

c) die vorübergehende Erhöhung oder Herabsetzung des Beschäftigungsgrades von Angestellten;

d) die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

Art. 62

Übergangsbestimmungen

1) Für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Dienstverhältnisse gilt vorbehaltlich Abs. 2 und 3 das neue Recht.

2) Auf Dienstverhältnisse, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, findet das bisherige Recht Anwendung.

3) Für im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes hängige Verfahren gilt das bisherige Recht.

Art. 63

Aufhebung bisherigen Rechts

Es werden aufgehoben:

a) Beamtengesetz vom 10. Februar 1938, LGBl. 1938 Nr. 6;

b) Gesetz vom 28. Dezember 1962 über die Abänderung des Gesetzes betreffend das Dienstverhältnis und die Besoldung der Staatsbeamten, Staatsangestellten und Lehrpersonen vom 10. Februar 1938, LGBl. 1963 Nr. 6;

c) Gesetz vom 16. Dezember 1994 über die Abänderung des Gesetzes betreffend das Dienstverhältnis und die Besoldung der Staatsbeamten, Staatsangestellten und Lehrpersonen, LGBl. 1995 Nr. 29;

d) Gesetz vom 22. Oktober 1998 über die Abänderung des Gesetzes betreffend das Dienstverhältnis und die Besoldung der Staatsbeamten, Staatsangestellten und Lehrpersonen, LGBl. 1998 Nr. 217;

e) Gesetz vom 27. November 2003 über die Abänderung des Beamtengesetzes, LGBl. 2004 Nr. 43;

f) Art. 13a bis 13e des Gesetzes vom 17. Juli 1973 über die Verwaltungsorganisation des Staates, LGBl. 1973 Nr. 41, in der Fassung des Gesetzes vom 21. März 1996, LGBl. 1996 Nr. 62.

Art. 64

Terminologie und Änderung von Bezeichnungen

1) Wird in anderen Gesetzen oder in Verordnungen der Begriff „Beamte“ verwendet, so sind darunter - soweit nicht etwas anderes bestimmt ist - Staatsangestellte im Sinne dieses Gesetzes zu verstehen.

2) In Art. 15 des Polizeigesetzes, Art. 4 Abs. 2 des Gesetzes über das Grundbuch- und Öffentlichkeitsregisteramt und Art. 4 Abs. 2 des Rechtspflegergesetzes ist die Bezeichnung „Beamtengesetz“ durch die Bezeichnung „Staatspersonalgesetz“, in der jeweils grammatikalisch richtigen Form, zu ersetzen.

Art. 65

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am … in Kraft.

6.3 Vorlage 3

Gesetz

vom …

betreffen die Abänderung des Gesetzes über den Geschäftsverkehr des Landtages und die Kontrolle der Staatsverwaltung

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 12. März 2003 über den Geschäftsverkehr des Landtages und die Kontrolle der Staatsverwaltung, LGBl. 2003 Nr. 108, wird wie folgt abgeändert:

Art. 4

Dienstverhältnis, Dienstrecht

1) Für das Dienstverhältnis der Angestellten des Landtagssekretariates gelten sinngemäss die Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes, des Besoldungsgesetzes und des Gesetzes über die Pensionsversicherung für das Staatspersonal, sowie in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt wird.

2) Die dienstrechtlichen Verfügungen werden von der Regierung im Einvernehmen mit dem Landtagspräsidenten getroffen.

3) Massnahmen zur Sicherung des Aufgabenvollzuges und im Hinblick auf die Beendigung des Dienstverhältnisses werden von der Regierung von Amtes wegen mit Ermächtigung des Landtagspräsidenten durchgeführt.

II.
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ... in Kraft.