

VERNEHMLASSUNGSBERICHT

DER REGIERUNG

BETREFFEND

DIE ABÄNDERUNG DES STAATSPERSONALGESETZES UND DES

E-GOVERNMENT-GESETZES

Ministerium für Präsidiales und Finanzen

Vernehmlassungsfrist: 6. November 2022

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	4
Zuständiges Ministerium.....	4
Betroffene Stellen	5
1. Ausgangslage	6
2. Begründung der Vorlage.....	7
3. Schwerpunkte der Vorlage	9
3.1 Allgemeines	9
3.2 Einzelne Schwerpunkte	10
3.2.1 Arbeitsplatz und ortsunabhängiges Arbeiten	10
3.2.2 Kaderentwicklung bzw. Erarbeitung von Laufbahnperspektiven	10
3.2.3 Personalakten	11
3.2.4 Weitere Schwerpunkte	12
4. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln	12
4.1 Abänderung des Staatspersonalgesetzes	12
4.2 Abänderung des E-Government-Gesetzes.....	26
5. Verfassungsmässigkeit / Rechtliches.....	26
6. Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung.....	26
7. Regierungsvorlagen	30
7.1 Gesetz über die Abänderung des Staatspersonalgesetzes	30
7.2 Gesetz über die Abänderung des E-Government-Gesetzes.....	39

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 eine Anpassung vorgenommen werden, um die Bürgerfreundlichkeit der Verwaltung zu erhöhen und die Erreichbarkeit der zuständigen Verwaltungsstellen zu erleichtern.

ZUSTÄNDIGES MINISTERIUM

Ministerium für Präsidiales und Finanzen

BETROFFENE STELLEN

Alle Amtsstellen

Parlamentsdienst

Finanzkontrolle

Gerichte

Staatsanwaltschaft

Vaduz, 6. September 2022

LNR 2022-1325

P

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 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.

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 Personalpolitik fest. In der Praxis und im internationalen Vergleich hat sich das Staatspersonalgesetz als modernes und effizientes Regelwerk 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.

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

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 Amtsstellenleitungen 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

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

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 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 Verwaltungsorganisationsgesetz³ 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» (Liechtensteinische Akten**VE**rwaltung) in der gesamten LLV umgesetzt. Für den Bereich der Personalakten sollen mit der gegenständlichen Vorlage spezialgesetzliche Vorgaben

³ Gesetz vom 19. September 2012 über die Regierungs- und Verwaltungsorganisation (RVOG), LGBl. 2012 Nr. 348.

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. Zudem soll eine Anpassung im E-Government-Gesetz vorgenommen werden, um die Erreichbarkeit der zuständigen Stellen in der Verwaltung sicherzustellen und dadurch die Kundenfreundlichkeit der Verwaltung zu erhöhen.

4. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN

4.1 **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 Bundespersonalgesetzes⁴.

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. 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.

Zu Art. 2 Abs. 1 Bst. b Ziff. 4 und 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 die Stellung des Amtsstellenleiters ein.

Gemäss Art. 13a Abs. 3 StGHG⁵ finden auf das Personal der Staatsgerichtshofkanzlei die für die nicht-richterlichen Angestellten geltenden Bestimmungen des Gerichtsorganisationsgesetzes⁶ 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

⁴ Bundespersonalgesetz (BPG) vom 24. März 2000, SR 172.220.1.

⁵ Gesetz vom 27. November 2003 über den Staatsgerichtshof (StGHG), LGBl. 2004 Nr. 32.

⁶ Gesetz vom 24. Oktober 2007 über die Organisation der ordentlichen Gerichte (Gerichtsorganisationsgesetz; GOG), LGBl. 2007 Nr. 348.

wissenschaftlichen Dienstes Art. 13a Abs. 3 sinngemäss Anwendung. Analoge Bestimmungen hinsichtlich des Verwaltungsgerichtshofes finden sich in Art. 5a und 5b des Landesverwaltungspflegegesetzes⁷.

Aufgrund der Einfügung der neuen Ziff. 5 in Abs. 1 Bst. b muss auch Ziff. 4 geringfügig angepasst werden.

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 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

⁷ 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.

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.

Zu Art. 11

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)⁸ 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 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-Dienstrechtsgesetz⁹ 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 seit Beginn des

⁸ Verfassung des Fürstentums Liechtenstein vom 5. Oktober 1921, LGBl. 1921 Nr. 15.

⁹ Bundesgesetz vom 27. Juni 1979 über das Dienstrecht der Beamten (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979); BGBl. Nr. 333/1979.

Dienstverhältnisses erfolgen muss. Diese Regelung berücksichtigt, dass der Dienst-
eid grundsätzlich vor dem Regierungschef abzulegen ist (Art. 87 LV). Aus prakti-
schen 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 Staatspersonalge-
setzes unterliegen und die entsprechenden Pflichten (z.B. Amtsgeheimnis, Ge-
schenkannahmeverbot) 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 Verfas-
sung sowie im StPG vorgesehene Pflicht zu Eidesleistung vorliegen, weshalb das
Dienstverhältnis zu beenden wäre. In der Praxis stellt sich zudem regelmässig die
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 Gemeinde-
vorstehern 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 zwi-
schen Anstellungsbehörde und betroffener Person auf bis zu sechs Monate ver-
längert 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.

Zu Art. 20

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.

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.

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 Kundensaltern.

In Abs. 2 wird die Regierung ermächtigt, das Nähere mit Verordnung zu regeln.

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 Amt für Personal und Organisation über jeden Angestellten einen Personalakt führt. Die zentrale Führung des Personalaktes beim Amt für Personal und Organisation ist notwendig, um einerseits eine einheitliche und konsistente Führung der Personalakten sicherzustellen und andererseits die effektive Verwaltung der Dienstverhältnisse durch das Amt für Personal und Organisation 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 den Personalakt relevant sind, sind diese dem Amt für Personal und Organisation zur Ablage in den Personalakt zu übermitteln.

In Abs. 1 ist zudem festgelegt, welche Daten Eingang in den Personalakt finden müssen. Dabei handelt es sich um alle Daten, die die Person und das Dienstverhältnis betreffen und für die Administration des Dienstverhältnisses erforderlich sind.

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. 2).

Abs. 3 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 Amt für Personal und Organisation 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.

Die konkreten Durchführungsbestimmungen zum Personalakt, insbesondere zum Inhalt und den Zugriffsberechtigungen, sollen von der Regierung mittels Verordnung erlassen werden (Abs. 4).

Zu Art. 45 Abs. 4 und 47 Abs. 2

In Art. 45 Abs. 4 und Art. 47 Abs. 2 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.

Zu Art. 48

Der bisherige Art. 48 kann grundsätzlich aufgehoben werden, da die Rechte der betroffenen Personen in der Datenschutzgesetzgebung umfassend geregelt sind. Insbesondere die Informationspflicht der Daten erhebenden Person, das Auskunftsrecht der betroffenen Person sowie das Recht auf Berichtigung und

Löschung sind in der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)¹⁰ 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. 30 des Datenschutzgesetzes (DSG)¹¹). Aus diesem Grund können die bisher in Art. 48 enthaltenen Regelungen durch einen Verweis auf die Datenschutzgesetzgebung ersetzt werden.

Zu Art. 49 Abs. 1 und 3a

Art. 49 Abs. 1 ist insoweit umzuformulieren, als dieser neu nur noch den Grundsatz enthalten soll, dass das Mitarbeitergespräch und die Mitarbeiterbeurteilung mindestens einmal pro Jahr durchzuführen sind. Die bisherige Zuständigkeitsregelung soll gestrichen werden, da die Zuständigkeit für die Durchführung des Mitarbeitergesprächs in Abs. 4 und 5 hinreichend klar geregelt ist. Durch die Streichung 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 Besoldungsgesetz¹² 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,

¹⁰ 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).

¹¹ Datenschutzgesetz (DSG) vom 4. Oktober 2018, LGBl. 2018 Nr. 272.

¹² Besoldungsgesetz (BesG) vom 22. November 1990, LGBl. 1991 Nr. 6.

dass das Mitarbeitergespräch und die Mitarbeiterbeurteilung mündlich zu führen und schriftlich festzuhalten sind.

Zu Art. 54 Abs. 1 Bst. a

Art. 54 Abs. 1 Bst. a soll dahingehend ergänzt werden, als eine Freistellung nicht nur in den Fällen möglich sein soll, in denen ein wichtiger Grund für eine (fristlosen) Auflösung des Dienstverhältnisses (Art. 24) vorliegt. Vielmehr soll eine Freistellung auch dann möglich sein, wenn ein wichtiger Grund für eine Kündigung des Dienstverhältnisses gegeben ist. 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.

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 Bundespersonalverordnung¹³.

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

¹³ Bundespersonalverordnung (BPV) vom 3. Juli 2001, SR 172.220.111.3.

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 oder dieses im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird. Auch in diesen Fällen ist Voraussetzung für die Freistellung, dass das notwendige Vertrauen nicht mehr gegeben ist oder ein Interessenskonflikt bzw. zumindest der Anschein eines Interessenskonflikts besteht.

Abs. 3 regelt den Grundsatz, dass nicht durch Ferienansprüche oder Zeitguthaben abgedeckte Tage als bezahlte Absenz gelten. Dies bedeutet im Umkehrschluss, 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. 55 Abs. 1

In Art. 55 Abs. 1 soll präzisiert werden, dass auch gegen Entscheidungen und Verfügungen der zuständigen Stelle das Rechtsmittel der Vorstellung zulässig ist. Dies ergibt sich grundsätzlich aus dem Landesverwaltungspflegegesetz, soll hier jedoch der Vollständigkeit halber erwähnt werden.

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 Lehrerdienstgesetzes¹⁴ 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.

Nach Abs. 2 haben die Strafbehörden das Amt für Personal und Organisation über die Einleitung oder Einstellung eines Strafverfahrens bzw. über ein gefällttes Strafurteil betreffend eines Staatsangestellten zu informieren.

Zu Art. 60 Bst. c^{bis} und p^{bis}

Die Bestimmung über die Durchführungsverordnungen der Regierung ist aufgrund der obenstehenden Gesetzesanpassungen zu ergänzen. Die Aufzählung ist um die Sachverhalte «einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses», «öffentliche Ämter», «Arbeitsplatz» sowie «Personalakt» 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 offen stehen, 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

¹⁴ Gesetz vom 26. November 2003 über das Dienstverhältnis der Lehrer (Lehrerdienstgesetz; LdG), LGBl. 2004 Nr. 4.

«Freistellung nach einer Kündigung» aufgenommen werden. In diesen Fällen soll es der Regierung offenstehen, die entsprechenden Kompetenzen zu delegieren.

4.2 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 Amtsstellen 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 Amtsstellen, 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.

5. VERFASSUNGSMÄSSIGKEIT / RECHTLICHES

Hinsichtlich der gegenständlichen Vorlage bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken.

6. AUSWIRKUNGEN AUF DIE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

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

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

	<i>Unter- ziele</i>	
SDG 8 Menschen- würdige Ar- beit und Wirt- schafts- wachstum	8.5, 8.8	Gemäss Unterziel 8.5 ist u.a. produktive Vollbe- schäftigung 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 be- stimmt, dass auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet werden kann, wenn Stellen im Rahmen der beruflichen Wiedereingliederung von erkrank- ten und verunfallten Angestellten und der Integra- tion von Menschen mit Behinderungen besetzt wer- den, wird erwartet, dass den Betroffenen der Ein- stieg in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in der LLV erleichtert werden kann. 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 för- dern sind, bei.
SDG 10 Weniger Un- gleichheiten	10.2	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 Behinderung zu Selbstbestimmung zu befähigen und ihre Inklusion zu fördern sind.
SDG 16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen	16.5, 16.6, 16.10	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. 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. 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.
--	--	---

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. REGIERUNGSVORLAGEN

7.1 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), LGBI. 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. 4 und 5

1) Im Sinne dieses Gesetzes gelten als:

b) „Amtsstellenleiterin und Amtsstellenleiter“:

4. der Leiter der Staatsanwaltschaft in Bezug auf die nicht-staatsanwaltlichen Angestellten;
5. die 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

Diensteid

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

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

Art. 14 Abs. 3

3) In begründeten Fällen kann eine längere Probezeit festgelegt werden. Die Probezeit darf höchstens sechs Monate betragen.

Art. 20

Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen

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

2) Die Regierung regelt das Nähere zur einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses mit Verordnung.

Art. 28 Abs. 1

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

Art. 41

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

3) Die Regierung kann das Nähere zur Ausübung eines öffentlichen Amtes mit Verordnung regeln.

Art. 42a

Arbeitsplatz

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

2) Die Regierung regelt das Nähere, insbesondere die Zulässigkeit von ortsunabhängigem Arbeiten, mit Verordnung.

Kapitelüberschrift vor Art. 44a

IV. Personalakt und Datenschutz

Überschrift vor Art. 44a

A. Personalakt

Art. 44a

Personalakt

1) Das Amt für Personal und Organisation führt über jeden Angestellten einen Personalakt, der alle die Person und das Dienstverhältnis des Angestellten betreffenden, erforderlichen Unterlagen und Nachweise, einschliesslich der erforderlichen personenbezogenen Unterlagen und Nachweise über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten, zu enthalten hat.

2) Der Personalakt ist durch technische und organisatorische Massnahmen vor unbefugten Zugriffen zu schützen.

3) Zugang zum Personalakt 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) der betroffene Angestellte.

4) Die Regierung regelt das Nähere zum Personalakt, insbesondere betreffend den Inhalt und die Zugriffsberechtigungen, mit Verordnung.

Überschrift vor Art. 45

B. Datenschutz

Art. 45 Abs. 4

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 3 Monaten zurückzugeben oder zu löschen, wenn die betroffene Person der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmt.

Art. 47 Abs. 2

2) Die Regierung legt mit Verordnung fest, welche Daten nach Art. 45 Abs. 1 und 2 aufbewahrt werden und welche Daten nach Art. 45 Abs. 1 und 2 nach einem bestimmten Zeitraum zu löschen sind.

Art. 48

Rechte der Angestellten

Die Rechte der Angestellten ergeben sich aus der Datenschutzgesetzgebung.

Art. 49 Abs. 1 und 3a

1) Das Mitarbeitergespräch und die Mitarbeiterbeurteilung sind mit jedem Angestellten mindestens einmal pro Jahr durchzuführen.

3a) Das Mitarbeitergespräch und die Mitarbeiterbeurteilung sind mündlich durchzuführen, wobei die Ergebnisse schriftlich festzuhalten und im Personalakt abzulegen sind. Die Angestellten haben die Möglichkeit, eine Stellungnahme zu Händen des Personalaktes abzugeben.

Art. 54 Abs. 1 Bst. a

- 1) Die Regierung kann Angestellte vorläufig freistellen, wenn:
- a) genügende Hinweise für das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Kündigung oder fristlosen Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen;

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 der Angestellte das Dienstverhältnis nach Art. 21 oder erfolgt eine Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen nach Art. 20, kann der Angestellte vom Dienst freigestellt werden, wenn das notwendige Vertrauen nicht mehr gegeben ist oder ein Interessenskonflikt bzw. zumindest der Anschein eines Interessenkonflikts besteht.

3) Nicht durch Ferienansprüche oder Zeitguthaben abgedeckte Tage gelten als bezahlte Absenz.

Art. 55 Abs. 1

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

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 ein Angestellter wegen eines Verbrechens oder Vergehens, das seine Vertrauenswürdigkeit oder Eignung beeinträchtigen kann, strafrechtlich verfolgt, erstatten die Strafbehörden dem Amt 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} und p^{bis}

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}) den Arbeitsplatz (Art. 42a);
- p^{bis}) den Personalakt (Art. 44a);

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 Amtsstellenleiterinnen und Amtsstellenleiter 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.

7.2 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 Kontaktdaten (Vor- und Nachname, E-Mail-Adresse, Telefonnummer) der Angestellten auf den Serviceportalen der Liechtensteinischen Landesverwaltung veröffentlicht werden.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... über die Abänderung des Staatspersonalgesetzes in Kraft.