

VERNEHMLASSUNGSBERICHT

DER REGIERUNG

BETREFFEND

DIE ABÄNDERUNG DES STAATSPERSONALGESETZES (STPG)

UND WEITERER GESETZE

Ministerium für Präsidiales und Finanzen

Vernehmlassungsfrist: 28. Februar 2014

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	4
Zuständige Ministerien	4
Betroffene Amtsstellen	4
1. Ausgangslage	5
2. Schwerpunkte der Vorlage	6
2.1 Allgemeine Anpassungen	6
2.2 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblower)	8
2.3 Entbindung vom Amtsgeheimnis	9
2.4 Wechsel in die Privatwirtschaft	10
3. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln	10
3.1 Staatspersonalgesetz	10
3.2 Gesetz über die Allgemeine Landesverwaltungspflege (LVG)	15
3.3 Gerichtsorganisationsgesetz	15
3.4 Lehrerdienstgesetz	17
4. Regierungsvorlagen	19
4.1 Gesetz über die Abänderung des Staatspersonalgesetzes	19
4.2 Gesetz betreffend die Abänderung des Gesetzes über die Allgemeine Landesverwaltungspflege	23
4.3 Gesetz über die Abänderung des Gerichtsorganisationsgesetzes.....	25
4.4 Gesetz über die Abänderung des Lehrerdienstgesetzes.....	27

ZUSAMMENFASSUNG

Als Mitglied der Staatengruppe des Europarats gegen Korruption (GRECO) hat sich Liechtenstein verpflichtet, sein Dispositiv zur Vorbeugung von Korruption einer laufenden Überprüfung zu unterziehen und aufgrund von GRECO-Empfehlungen Verbesserungsmassnahmen zu ergreifen. Im Rahmen der Gemeinsamen Ersten und Zweiten Evaluationsrunde von 2010 und 2011 hat GRECO unter anderem Verbesserungspotential in Bezug auf die Korruptionsvorbeugung in der öffentlichen Verwaltung festgestellt. Zur Umsetzung der entsprechenden Empfehlungen sollen Bestimmungen in das Staatspersonalgesetz aufgenommen werden, welche Mitarbeitende im öffentlichen Sektor ermutigen, einen begründeten Korruptionsverdacht zu melden und sie gegen Vergeltungsmassnahmen schützen. Ausserdem sollen angemessene Möglichkeiten zur Verfügung gestellt werden, um einen Entscheid anzufechten, mit dem einem öffentlich Bediensteten von seinen Vorgesetzten verboten wird, als Zeuge auszusagen. Schliesslich sollen Regeln eingeführt werden für Situationen, in denen Beamte in den Privatsektor wechseln.

Gleichzeitig sollen mit der gegenständlichen Vorlage einige kleinere, allgemeine Anpassungen am StPG vorgenommen werden. Diese Änderungen gehen auf entsprechende Erfahrungen in der Praxis zurück. Insbesondere sollen geringfügige Änderungen in den Bestimmungen zu den Zuständigkeiten vorgenommen werden. Zudem soll Art. 24 im Hinblick auf die Folgen einer ungerechtfertigten fristlosen Auflösung eines Dienstverhältnisses eine Klarstellung erfahren.

ZUSTÄNDIGE MINISTERIEN

Ministerium für Präsidiales und Finanzen

Ministerium für Äusseres, Bildung und Kultur

BETROFFENE AMTSSTELLEN

Amt für Personal und Organisation

Staatsanwaltschaft

Amt für Auswärtige Angelegenheiten

Vaduz, 17. Dezember 2013

BNR 2013-2039

1. AUSGANGSLAGE

Liechtenstein ist seit 1. Januar 2010 Mitglied der Staatengruppe des Europarats gegen Korruption (Groupe d'Etats contre la Corruption, GRECO). Im Rahmen der 2010 und 2011 durchgeführten Gemeinsamen Ersten und Zweiten Evaluationsrunde wurden verschiedene Empfehlungen im Zusammenhang mit dem Thema „Korruption und öffentliche Verwaltung“ an Liechtenstein gerichtet. Mit der gegenständlichen Regierungsvorlage sollen mehrere dieser Empfehlungen umgesetzt werden. In diesem Zusammenhang ist ferner auf das Strafrechtsübereinkommen des Europarats über Korruption hinzuweisen, das Liechtenstein am 17. November 2009 unterzeichnet hat und dessen Umsetzung einer Anpassung des Korruptionsstrafrechts bedürfen wird.

Im Einzelnen geht es bei der gegenständlichen Vorlage um die Empfehlung VI Nr. 1 und 2 im Evaluationsbericht. GRECO empfiehlt darin, sogenannte „Whistleblower“-Bestimmungen einzuführen, welche Mitarbeitende im öffentlichen Sektor ermutigen, Korruptionsverdachte direkt den Strafrechtsorganen zu melden, einschliesslich der Einführung von Hotlines und Schutzmassnahmen gegen un gerechtfertigte Vergeltungsmassnahmen. Ausserdem wird empfohlen, angemessene Möglichkeiten zur Verfügung zu stellen, um einen Entscheid anzufechten, mit dem einem öffentlichen Bediensteten von seinen Vorgesetzten verboten wird, als Zeuge auszusagen. Ferner wird in Empfehlung XII Nr. 2 angeregt, Regeln oder Richtlinien einzuführen für Situationen, in denen Beamte in den privaten Sektor wechseln.

Die Regierungsvorlage orientiert sich zum Teil an der bestehenden Regelung des schweizerischen Bundespersonalgesetzes sowie am österreichischen Beamten-

dienstrechtsgesetz, soweit aufgrund der Situation in Liechtenstein nicht besondere Bestimmungen geschaffen werden müssen.

Das Staatspersonalgesetz wurde im Jahr 2008 geschaffen und hat sich seither in der Praxis bewährt. Die gegenständliche Vorlage soll jedoch zum Anlass genommen werden, um einige geringfügige Änderungen am Gesetzestext vorzunehmen. Diese Anpassungen ergeben sich aufgrund der bisherigen praktischen Erfahrungen mit dem Staatspersonalgesetz. Es hat sich gezeigt, dass einige Bestimmungen nicht hinreichend klar formuliert sind bzw. sogar widersprüchlich interpretiert werden können. Diese Unklarheiten sollen mit der gegenständlichen Vorlage bereinigt werden. Zudem soll sowohl im Gerichtsorganisationsgesetz als auch im Lehrerdienstgesetz jeweils eine Änderung vorgenommen werden.

2. SCHWERPUNKTE DER VORLAGE

2.1 Allgemeine Anpassungen

Hier ist insbesondere auf die Bestimmung des Art. 24 Abs. 3 StPG zu verweisen. Intention dieser Bestimmung ist es, jenen Personen, deren Dienstverhältnis mit der Landesverwaltung vom Arbeitgeber fristlos aufgelöst wurde, einen Anspruch auf Entschädigung einzuräumen, sofern sich die fristlose Auflösung des Dienstverhältnisses als missbräuchlich oder als unbegründet erweist. Derzeit sieht Art. 24 Abs. 3 vor, dass die Bestimmungen des Art. 23 Abs. 1 (Folgen bei ungerechtfertigter oder missbräuchlicher Kündigung) mit der Massgabe Anwendung finden, dass die Entschädigung mindestens dem Ersatz dessen zu entsprechen hat, was die betroffene Person verdient hätte, wenn das Dienstverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre.

Der Verwaltungsgerichtshof hat in seinem Urteil zu VGH 2013/39 festgestellt, dass die „Entschädigung“ nach Art. 23 Abs. 1 StPG gleich wie die Entschädigung

nach § 1173a Art. 47 ABGB als Strafzahlung zu verstehen sei. Insoweit Art. 24 Abs. 3 StPG einerseits unzweifelhaft von „Entschädigung“ spreche und damit nur eine Strafzahlung gemeint sein könne und andererseits auf Art. 23 Abs. 1 StPG hingewiesen werde, welche Bestimmung gleichermassen die Entschädigung (Strafzahlung) regle, welche bei einer missbräuchlichen Kündigung geschuldet sei, könne Art. 24 Abs. 3 iVm Art. 23 Abs. 1 StPG nur dahingehend verstanden werden, dass die Entschädigung (Strafzahlung) bei einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung nicht nur nach oben (12 Monatslöhne), sondern auch nach unten mit mindestens 3 Monatslöhnen begrenzt sei. Damit habe der ungerechtfertigt fristlos Entlassene nach StPG in jedem Fall einen Mindestanspruch auf eine Entschädigung von 3 Monatslöhnen. Ob es sich bei dieser Regelung im Vergleich zu den Folgen einer missbräuchlichen Kündigung um ein Versehen des Gesetzgebers handle, könne dahin gestellt bleiben. Art. 24 Abs. 3 StPG könne mit dem bestehenden Wortlaut in jedem Fall nur dahingehend verstanden werden, dass die geschuldete Entschädigung (Strafzahlung) minimal 3 und maximal 12 Monatslöhne zu betragen habe.

Diese Rechtsprechung führt zu dem unbefriedigenden Ergebnis, dass für ungerechtfertigt oder missbräuchlich gekündigte Personen und ungerechtfertigt oder missbräuchlich entlassene Personen (fristlose Auflösung) unterschiedliche Entschädigungsregelungen gelten. Diese Ungleichbehandlung entspricht nicht der Intention der Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes. Art. 24 Abs. 3 StPG soll daher eine entsprechende Klarstellung erfahren.

Neben dieser Klarstellung in Art. 24 Abs. 3 StPG sollen im StPG weitere geringfügige Änderungen vorgenommen werden. Diese betreffen die Aufhebung des Art. 9 Abs. 3 StPG betreffend die besonderen Ausschreibungsregeln für Amtstellenleiterinnen- und Amtstellenleiterstellen sowie Klarstellungen in Zuständigkeitsregelung des Art. 58 und 61 StPG.

Weitere Änderungen sind im Landesverwaltungspflegegesetz, im Lehrerdienstgesetz und im Gerichtsorganisationsgesetz vorgesehen. Diese betreffen die Ausstandsregelungen im Landesverwaltungspflegegesetz, die bislang fehlenden Regelungen zur ungerechtfertigten oder missbräuchlichen Entlassung im Lehrerdienstgesetz und eine Zuständigkeitsanpassung im Gerichtsorganisationsgesetz.

2.2 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblower)

Die Vorlage sieht in Umsetzung der Empfehlung VI Nr. 1 ein Verbot der Benachteiligung von Mitarbeitenden vor, die gutgläubig einen Verdacht auf eine Straftat melden. Ausserdem wird die Meldepflicht der Angestellten im Staatspersonalgesetz (StPG) neu geregelt. Zum einen soll damit die Möglichkeit geschaffen werden, dass die Mitarbeitenden den Verdacht auf strafrechtlich relevante Unregelmässigkeiten der Stellenleitung oder dem zuständigen Regierungsmitglied melden können, das heisst nicht direkt an die Landespolizei oder die Staatsanwaltschaft gelangen müssen. Damit sollen die Verdachtsmeldungen erleichtert werden. Zentrale Voraussetzung für das Funktionieren eines solchen Systems ist die vertrauliche Behandlung der Information ausserhalb der Meldepflicht nach § 53 StPO. Dies wird im Gesetz explizit festgehalten. Die Regierung soll ausserdem ermächtigt werden, für betroffene Mitarbeitende die Möglichkeit zu schaffen, die Verdachtsmomente und gesetzeskonforme Reaktionen darauf mit einer verwaltungsexternen Stelle (z.B. einem Vertrauensanwalt der Regierung) zu erörtern. Die externen Fachpersonen sollen von der Regierung ernannt werden. Mit ihnen soll eine Leistungsvereinbarung abgeschlossen werden. Die Anlaufstellen unterstehen der Schweigepflicht.

Ein funktionierendes internes Meldewesen, insbesondere im Bereich der Korruption, ist im Interesse Liechtensteins und ein zentrales Instrument zur Vorbeugung von Korruption. Tipps von Hinweisgebern tragen erfahrungsgemäss am er-

folgreichsten zur Aufklärung von Korruptionsdelikten bei. Gerade bei Korruptionsdelikten spielt dies eine besondere Rolle, weil die beteiligten Parteien kein Interesse an einer Aufdeckung der Tat haben und das Opfer oftmals die Allgemeinheit ist. Ein solches Meldesystem ist Bestandteil einer guten Regierungsführung. Entsprechende Systeme werden vermehrt auch im Bereich der öffentlichen Verwaltung eingesetzt, während im privaten Sektor, insbesondere bei grösseren Firmen, diese schon länger Bestandteil einer umfassenden „Corporate Governance“ bilden.

2.3 Entbindung vom Amtsgeheimnis

In Umsetzung der Empfehlung VI Nr. 2 wird vorgesehen, die Möglichkeit, einen Mitarbeitenden der Landesverwaltung nicht vom Amtsgeheimnis zu entbinden, auf Fälle zu begrenzen, in denen das Wohl des Landes erhebliche Nachteile erleiden oder die Erfüllung öffentlicher Aufgaben ernstlich gefährden oder erheblich erschweren würde. Die Verweigerung der Ermächtigung zur Aussage als Zeuge oder Partei entsprechend Art. 38 StPG soll neu der Zustimmung der Regierung bedürfen. Damit soll sichergestellt werden, dass die Ermächtigung zur Aussage nur in Ausnahmefällen verweigert und möglichen Missbräuchen vorgebeugt wird. Die Entbindung vom Amtsgeheimnis wird in der Praxis zwar regelmässig erteilt. Mit dieser Regelung wird jedoch eine grössere Rechtssicherheit geschaffen. Die Regierung soll gleichzeitig ermächtigt werden, in bestimmten Ausnahmefällen vom Erfordernis der Zustimmung abzusehen. Zu denken ist dabei etwa an die Praxis der Landespolizei, keine Aussagengenehmigung auf ermittlungstaktische Fragen zu erteilen und Aussagengenehmigungen für ihre Mitarbeitenden entsprechend einzuschränken. Es wäre kaum praktikabel, in solchen Fällen die Regierung zu befassen. Die Einschränkung der Aussagengenehmigung erscheint in solchen Fällen auch unbedenklich.

2.4 Wechsel in die Privatwirtschaft

Schliesslich sollen Bestimmungen zur Regelungen des Übertritts von öffentlich-rechtlich Angestellten in die Privatwirtschaft geschaffen werden. Die Regelungen orientieren sich an den Bestimmungen des schweizerischen Bundespersonalgesetzes bzw. der entsprechenden Verordnung, welche ebenfalls als Umsetzung einer entsprechenden Empfehlung GRECOs an die Schweiz verabschiedet wurde. Die Bestimmung soll die bereits heute praktizierte Regelung, wonach leitende Angestellte in Einzelfällen freigestellt worden sind, kodifizieren und eine entsprechende gesetzliche Grundlage schaffen. Dabei soll die berufliche und private Weiterentwicklung der betroffenen Mitarbeitenden in keiner Weise beeinträchtigt werden. Die Mitarbeitenden sollen ihre erworbenen Fähigkeiten grundsätzlich uneingeschränkt nutzen können (unter Vorbehalt der Wahrung des Amtsgeheimnisses). Es geht lediglich darum, mögliche Unvereinbarkeiten und Interessenskollisionen zu vermeiden.

3. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN

3.1 Staatspersonalgesetz

Zu Art. 9 Abs. 3

Art. 9 Abs. 3 StPG bestimmt, dass bei Stellenleiterinnen- und Stellenleiterstellen auf eine öffentliche Ausschreibung nur verzichtet werden kann, wenn Stellen zusammengelegt werden und eine Stellenleiterin oder ein Stellenleiter der betreffenden Stellen aufgrund der Qualifikationen für die entsprechende Stelle in Frage kommt.

Nach Ansicht der Regierung soll diese Bestimmung gestrichen werden, um eine grössere Flexibilität bei der Besetzung von Stellenleiterinnen- und Stellenleiterstellen zu gewähren. In den Fällen des Art. 9 Abs. 2 Bst. a und b StPG

sollen auch Amtsstellenleiterinnen- und Amtsstellenleiterstellen ohne externe Ausschreibung besetzt werden können. Dies betrifft die Fälle, in denen Angestellte der Landesverwaltung oder Angestellte der betreffenden Amtsstelle aufgrund ihrer Qualifikation und Erfahrung für die Stelle in Frage kommen bzw. geeignet sind. Da die in Art. 9 Abs. 2 Bst. c bis f StPG genannten Fälle auf die Nachbesetzung von Amtsstellenleiterinnen- und Amtsstellenleiterstellen ohnehin keine Anwendung finden, kann Abs. 3 ersatzlos gestrichen werden.

Zu Art. 24 Abs. 3

Hinsichtlich der Intention der vorgeschlagenen Gesetzesänderung betreffend Art. 24 Abs. 3 StPG kann auf die Ausführungen unter Punkt 2.1 verwiesen werden. Angestrebt wird eine Gleichstellung von ungerechtfertigt oder missbräuchlich Gekündigten und ungerechtfertigt oder missbräuchlich Entlassenen (fristlose Auflösung). Zu diesem Zweck soll in Art. 24 Abs. 3 StPG klargestellt werden, dass im Fall einer missbräuchlichen oder unbegründeten Entlassung (fristlosen Auflösung) die Person so gestellt werden soll, wie wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfristen beendet worden wäre. Die Person hat somit in jedem Fall Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätte, wenn das Dienstverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre. Darüber hinaus findet Art. 23 StPG Anwendung. Dies bedeutet, dass sie darüber hinaus einen Anspruch auf eine Entschädigung nach Art. 23 Abs. 1 StPG besitzt, wenn keine Wiedereinstellung erfolgt. Auf die Bemessung der Höhe dieser Entschädigung findet Art. 23 Abs. 1 StPG Anwendung.

Zu Art. 38

Im neu einzufügenden Abs. 4 wird festgehalten, dass eine Verweigerung der Ermächtigung zur Aussage der Zustimmung der Regierung bedarf. Die Regierung wird ermächtigt, mittels Verordnung für gewisse Fälle Ausnahmen vorzusehen, in denen die Zustimmung nicht notwendig ist. Im neuen Abs. 5 wird klargestellt,

dass die Ermächtigung zur Aussage als Partei oder Zeuge einem Angestellten nur verweigert werden darf, wenn die Aussage dem Wohl des Landes erhebliche Nachteile bereiten würde oder die Erfüllung öffentlicher Aufgaben ernstlich gefährden oder erheblich erschweren würde. Abs. 6 hält fest, dass das Amtsgeheimnis der Meldepflicht nach dem neuen Art. 38a StPG sowie § 53 StPO nicht entgegensteht. Nach Abs. 7 kann die Regierung das Nähere mit Verordnung regeln.

Zu Art. 38a

Art. 38a regelt in Abs. 1 die Meldepflicht für gerichtlich zu verfolgende strafbare Handlungen, von denen Angestellte in Ausübung ihres Dienstes Kenntnis erhalten. Haben Angestellte einen begründeten Verdacht, müssen sie diesen Verdacht melden. Sie haben dabei die Wahl, den Verdacht der Amtsstellenleitung, dem zuständigen Regierungsmitglied oder direkt der Landespolizei bzw. der Staatsanwaltschaft zu melden. § 53 StPO bleibt unverändert. Er richtet sich in erster Linie an die Behörde, welche Strafanzeige zu erstatten hat, falls ihr ein Verdacht auf Vorliegen einer strafbaren Handlung bekannt ist bzw. ein solcher Verdacht entsprechend des vorgeschlagenen neuen Art. 38a Abs. 1 gemeldet wird. Dieser Absatz orientiert sich grundsätzlich an der Regelung im österreichischen Beamtendienstrechtsgesetz.

Abs. 2 verbietet es, einen Angestellten, der gutgläubig eine Meldung nach Abs. 1 bzw. nach dem bestehenden § 53 StPO Anzeige erstattet, in seiner beruflichen Stellung zu benachteiligen. Diese Bestimmung soll die betroffenen Angestellten unter einen besonderen Schutz stellen. Die vorgeschlagene Regelung orientiert sich an der schweizerischen Regelung, welche im Zuge der Umsetzung einer gleichlautenden Empfehlung GRECOs an die Schweiz erlassen wurde.

In Abs. 3 wird die Regierung ermächtigt, mittels Verordnung externe Stellen zu bezeichnen, an welche Angestellte sich wenden können, um sich bei Vorliegen

von Verdachtsmomenten über gesetzeskonformes Verhalten zu informieren. Zu denken ist dabei etwa an eine Whistleblower-Hotline oder aber an die Bestellung eines Vertrauensanwalts der Regierung

Zu Art. 39a

Der neue Art. 39a StPG regelt die sogenannte Pantouflage, das heisst den Übertritt von öffentlich-rechtlich Angestellten in die Privatwirtschaft und die damit zusammenhängenden möglichen Unvereinbarkeiten und Interessenskollisionen. Das Gesetz sieht vor, dass für Angestellte in Amtsstellen, die Aufsichts-, Veranlagungs-, Vergabeentscheide oder Entscheide von vergleichbarer Tragweite treffen oder vorbereiten, ein Verbot einer zukünftigen Tätigkeit für einen anderen Arbeit- oder Auftraggeber für eine befristete Zeit vereinbart werden kann. Dies entspricht der bisher von Fall zu Fall angewendeten Freistellung von Angestellten in den erwähnten Funktionen, falls bei dem geplanten Übertritt in die Privatwirtschaft die Gefahr einer Interessenskollision oder von Unvereinbarkeiten besteht. Der Artikel soll nur einen eingeschränkten Anwendungsbereich haben und nur auf Angestellte Anwendung finden, die vom Geltungsbereich des StPG umfasst sind. Die persönliche und berufliche Weiterentwicklung der Angestellten soll in keiner Weise behindert werden. Die Vereinbarung hat zwischen der Anstellungsbehörde und dem Angestellten zu erfolgen. Soweit das StPG keine besonderen Regeln vorsieht, sollen die Bestimmungen des arbeitsvertraglichen Konkurrenzverbots sinngemäss zur Anwendung gelangen. Die Regierung soll in einem Abs. 2 zu Art. 39a ermächtigt werden, nähere Einzelheiten auf dem Verordnungswege zu regeln.

Zu Art. 58 Abs. 3

In Art. Art. 58 Abs. 3 soll der Einleitungssatz angepasst werden, indem der Begriff „Regierung“ durch den Begriff „zuständige Stelle“ ersetzt wird. Diese Anpassung

ist notwendig, da die Regierung bestimmte Kompetenzen an das Amt für Personal und Organisation delegiert hat.

Zu Art. 61 Abs. 1

In Art. 61 Abs. 1 Bst. b und c StPG sollen geringe Anpassungen vorgenommen werden. Im Bst. b soll die Dauer der Anstellung von Aushilfen und Praktikantinnen und Praktikanten von einem Jahr auf drei Jahre erhöht werden. Damit wird eine Angleichung an Art. 13 vorgenommen, wonach ein befristetes Dienstverhältnis grundsätzlich für die Dauer von längstens drei Jahren begründet werden kann. In der Praxis ist die bisherige Regelung nicht zielführend.

In Bst. c soll der Terminus „vorübergehende“ gestrichen werden. Auch hier ist es nicht zielführend, wenn eine vorübergehende Erhöhung oder Herabsetzung des Dienstauftrags in die Zuständigkeit des Amtes für Personal und Organisation fällt, die dauernde Erhöhung oder Herabsetzung jedoch in die Zuständigkeit der Regierung. Durch die Neuregelung soll eine Entlastung der Regierung erreicht werden. An dieser Stelle ist jedoch darauf hinzuweisen, dass eine Erhöhung des Beschäftigungsgrades nur dann möglich ist, wenn die entsprechenden Stellenprozentage verfügbar und im Budget vorgesehen sind.

Zusätzlich soll in Art. 61 Abs. 1 ein neuer Bst. e eingefügt werden. Bisher ist die Untersagung der Ausübung einer Nebentätigkeit nicht abschliessend geregelt. Art. 40 Abs. 1 regelt nur, dass die Ausübung einer Nebentätigkeit nur dann zulässig ist, wenn sie die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Nunmehr wird klargestellt, dass das Amt für Personal und Organisation die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen kann, wenn diese die dienstliche Aufgabenerfüllung beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung nicht vereinbar ist.

3.2 Gesetz über die Allgemeine Landesverwaltungspflege (LVG)

Zu Art. 6

Art. 6 Abs. 1 LVG soll durch einen neuen Buchstaben f ergänzt werden, der die Frage des Ausstands von Regierungs- und Behördenmitgliedern sowie Verwaltungsrichtern für den Fall regelt, dass diese von einer Partei, die an einem Verfahren beteiligt ist, ein aktuelles Stellenangebot erhalten oder angenommen haben. Eine entsprechende Ausstandspflicht ergibt sich bereits aufgrund der allgemeinen Ausstandsregeln. Es soll jedoch die Bedeutung des Ausstands im erwähnten Zusammenhang hervorgehoben werden. Die Bestimmung schafft für die Betroffenen auch die notwendige Rechtssicherheit im Umgang mit einem allfälligen Wechsel von der Landesverwaltung in die Privatwirtschaft.

3.3 Gerichtsorganisationsgesetz

Zu Art. 42 Abs. 5

In Art. 42 Abs. 5 GOG soll das bisher enthaltene Anhörungsrecht der fachlich vorgesetzten Richter entfallen. Die nicht-richterlichen Angestellten der ordentlichen Gerichte unterstehen, soweit das GOG nichts Abweichendes bestimmt, den Regelungen des Staatspersonalgesetzes. In diesem sind die Rechte und Pflichten, insbesondere die Mitwirkungs- und Anhörungsrechte, der Angestellten sowie der Vorgesetzten hinreichend geregelt. Hierzu kann beispielsweise auf Art. 53 Abs. 1 StPG verwiesen werden, welcher vorsieht, dass die Angestellten vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören sind. Ein Anhörungsrecht der Vorgesetzten ist beispielsweise im Bereich der Zuweisung wesentlicher neuer Aufgaben (Art. 15 Abs. 2 StPG) oder der Versetzung (Art. 16 Abs. 2 StPG) vorgesehen. Ein über die Regelungen des StPG hinaus gehendes, generelles Anhörungsrecht der fachlich vorgesetzten Richter, wie dies bisher in Art. 42 Abs. 5 GOG vorgesehen ist, ist nicht gerechtfertigt und nicht notwendig. In der Praxis steht es der für die dienst-

rechtlichen Angelegenheiten zuständigen Person natürlich jederzeit offen, den fachlich vorgesetzten Richter anzuhören, bevor dienstrechtliche Massnahmen ergriffen oder entsprechende Anträge beim Amt für Personal und Organisation gestellt werden. Eine entsprechende Verpflichtung soll jedoch nur in den im StPG vorgesehenen Fällen bestehen.

Die Richter werden jedoch auch in Zukunft weiterhin ihre Funktion als fachlich Vorgesetzte und damit einen wesentlichen Teil der Dienstaufsicht wahrzunehmen haben.

Zu Art. 45 Abs. 1 und 2

Der bisherige Art. 45 Abs. 2 GOG soll ersatzlos gestrichen werden, ebenso wie der Verweis auf die Buchstaben a bis c in Abs. 1. Hintergrund dieser Streichungen ist die unbefriedigende Gesetzeslage, die aufgrund dieser Bestimmungen besteht. Das StPG sieht im Wesentlichen nachfolgende Stellen als Instanzen in dienstrechtlichen Angelegenheiten vor: „Vorgesetzte“, „Amtsstellenleiterinnen und Amtsstellenleiter“, „Amt für Personal- und Organisation“, „Regierung“. Diesen Stellen sind, jeweils abgestimmt auf ihre Stellung im Stufenbau des StPG, verschiedene Aufgaben zugewiesen. Art. 45 Abs. 1 und 2 schaffen nun die unbefriedigende Situation, dass ein Sonderrechtszug vom Verwaltungsleiter zum Landgerichtspräsidenten geschaffen wird, der nicht in das System des StPG i.V.m. dem GOG passt.

Aus Art. 42 Abs. 3 GOG ergeben sich die zuständigen Stellen für dienstrechtliche Angelegenheiten betreffend das nicht-richterliche Personal. Nach Art. 42 Abs. 3 Bst. a GOG wird diese Funktion vom Landgerichtspräsidenten hinsichtlich der Rechtspfleger, der Richteramts- und Rechtspflegeanwärter, der Gerichtspraktikanten und des Verwaltungsleiters wahrgenommen. Der Verwaltungsleiter ist hingegen nach Art. 42 Abs. 3 Bst. d GOG zuständige Stelle für die übrigen nicht-richterlichen Angestellten des Landgerichtes (Abteilung Zentrale Dienste, Land-

gerichtskanzlei). Im Sinne des Art. 2 Abs. 1 Bst. b StPG sind sie in dieser Funktion als Amtsstellenleiterin bzw. Amtsstellenleiter zu qualifizieren. Ausgehend von dieser Rechtslage ergibt sich somit aufgrund von Art. 45 Abs. 1 und 2 GOG die Situation, dass Entscheidungen oder Verfügungen des zuständigen Amtsstellenleiters (des Verwaltungsleiters) bei dem für ihn zuständigen Amtsstellenleiter, dem Landgerichtspräsidenten, anzufechten sind und nicht bei der Regierung, wie dies bei allen anderen Entscheidungen und Verfügungen von Amtsstellenleitern der Fall ist. Diese Situation ist nicht sachgerecht. Schliesslich sind auch Verfügungen und Entscheidungen der übrigen in Art. 42 Abs. 3 GOG genannten zuständigen Stellen (Amtsstellenleiterfunktion) nicht bei der übergeordneten Amtsstellenleitung anzufechten sondern bei der Regierung. Um hier eine einheitliche Regelung für die Behandlung von Entscheidung und Verfügungen von Amtsstellenleitern zu schaffen, soll der Sonderrechtszug vom Verwaltungsleiter zum Landgerichtspräsidenten abgeschafft werden.

3.4 Lehrerdienstgesetz

Zu Art. 43a

Das Lehrerdienstgesetz (LDG) regelt in seinem VII. Kapitel unter anderem die Entlassung aus administrativen Gründen (Art. 41 und Art. 42) sowie die Entlassung aus disziplinarischen Gründen (Art. 43). Entgegen den Regelungen des Staatspersonalgesetzes fehlen jedoch Bestimmungen über die Folgen einer ungerechtfertigten oder missbräuchlichen Entlassung.

Art. 23 Abs. 1 StPG regelt die Folgen einer ungerechtfertigten oder missbräuchlichen Kündigung. Von der Regierung wurde im Bericht und Antrag zur Schaffung des Staatspersonalgesetzes (Nr.8/2007) ausgeführt, dass im Falle einer ungerechtfertigten oder missbräuchlichen Kündigung eine Entschädigung vorgesehen ist, welche gemäss Vorschlag der Regierung auf max. zwölf Monatslöhne be-

grenzt ist. Die maximale Höhe der Abfindung entspricht jener in Art. 27 des Gesetzes, welcher zur Anwendung gelangt, wenn einem Angestellten aufgrund von wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen gekündigt wird. Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit sowie der Kündigung aufgrund des Geschlechts oder einer Behinderung richten sich nach den einschlägigen bereits zuvor zitierten Gesetzen.

Eine entsprechende Bestimmung soll nunmehr auch in das Lehrerdienstgesetz aufgenommen werden. Damit sollen Lehrpersonen, die ungerechtfertigt oder missbräuchlich entlassen wurden, ebenfalls einen Anspruch auf eine Entschädigung erhalten. Die Höhe der möglichen Entschädigung soll analog der Regelung im StPG maximal 12 Monatslöhne betragen. Auf die Einfügung eines Rechts auf Wiedereinstellung soll hingegen verzichtet werden.

4. **REGIERUNGSVORLAGEN**

4.1 **Gesetz über die Abänderung des Staatspersonalgesetzes**

Gesetz

vom

über die Abänderung des Staatspersonalgesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

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

Art. 9 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3

1) Offene Stellen sind von der Anstellungsbehörde im Amtsblatt zur freien Bewerbung auszuschreiben.

3) Aufgehoben

Art. 24 Abs. 3

3) Erweist sich die fristlose Auflösung als missbräuchlich oder als unbegründet, so hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätte, wenn das Dienstverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre. Im Übrigen findet Art. 23 Abs. 1 Anwendung.

Art. 38 Abs. 3 bis 7

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

4) Die Verweigerung der Ermächtigung nach Abs. 3 bedarf der Zustimmung der Regierung. Die Regierung kann mit Verordnung für gewisse Fälle Ausnahmen vorsehen, in denen die Zustimmung nicht notwendig ist.

5) Die Ermächtigung zur Aussage als Partei oder Zeuge darf nur verweigert werden, wenn die Aussage dem Wohl des Landes erhebliche Nachteile bereiten oder die Erfüllung öffentlicher Aufgaben ernstlich gefährden oder erheblich erschweren würde.

6) Das Amtsgeheimnis steht der Meldepflicht nach Art. 38a und nach § 53 StPO nicht entgegen.

7) Die Regierung regelt das Nähere mit Verordnung.

Art. 38a

Meldepflicht

1) Wird einem Angestellten in Ausübung seines Dienstes der begründete Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, die den gesetzlichen Wirkungsbereich der Amtsstelle betrifft, welcher er angehört, so hat er dies unbeschadet § 53 StPO unverzüglich der Amtsstellenleiterin oder dem Amtsstellenleiter, dem zuständigen Regierungsmitglied, der Landespolizei oder der Staatsanwaltschaft zu melden. Der Amtsstellenleiter oder die Amtsstellenleiterin und das zuständige Regierungsmitglied haben die Information vorbehaltlich der Meldepflicht gemäss § 53 StPO vertraulich zu behandeln.

2) Wer gutgläubig eine Meldung nach Absatz 1 oder eine Anzeige nach § 53 StPO erstattet oder wer als Zeuge aussagt, darf deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden.

3) Die Regierung kann mit Verordnung verwaltungsexterne Anlaufstellen bezeichnen, an die sich ein Angestellter vor einer Anzeigeerstattung zur Beratung wenden kann. Die Anlaufstellen unterstehen der Schweigepflicht.

Art. 39a

Unabhängigkeit

1) Mit Angestellten in Amtsstellen, die Aufsichts-, Veranlagungs-, Vergabeentscheide oder Entscheide von vergleichbarer Tragweite treffen oder vorbereiten, kann ein Verbot einer zukünftigen Tätigkeit für einen anderen Arbeit- oder Auftraggeber für eine befristete Zeit vereinbart werden.

2) Für den Fall des Verstosses gegen das Verbot können Konventionalstrafen in der Höhe bis zu einem Bruttojahresgehalt vereinbart werden.

3) Die Regierung regelt das Nähere mit Verordnung.

Art. 58 Abs. 3 Einleitungssatz

3) Die Amtsstellenleiterinnen und Amtsstellenleiter werden von der zuständigen Stelle in allen sie betreffenden Personalfragen angehört, insbesondere bei:

Art. 61 Abs. 1 Bst. b, c und e

- b) die Anstellung von Aushilfen oder Praktikantinnen und Praktikanten für die Dauer von höchstens drei Jahren;
- c) die Erhöhung oder Herabsetzung des Beschäftigungsgrades von Angestellten;
- e) die Untersagung der Ausübung einer Nebenbeschäftigung.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des unbenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am ... in Kraft, andernfalls am Tag nach der Kundmachung.

4.2 Gesetz betreffend die Abänderung des Gesetzes über die Allgemeine Landesverwaltungspflege

Gesetz

vom

betreffend die Abänderung des Gesetzes über die Allgemeine Landesverwaltungspflege

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 21. April 1922 über die allgemeine Landesverwaltungspflege (die Verwaltungsbehörden und ihre Hilfsorgane, das Verfahren in Verwaltungssachen, das Verwaltungszwangs- und Verwaltungsstrafverfahren), vom 21. April 1922, LGBl. 1922 Nr. 24, in der geltenden Fassung, wird wie folgt geändert.

Art. 6 Abs.1 Bst. f

1) Der Regierungschef, ein Mitglied der Regierung oder des Verwaltungsgewichtshofs oder eine sonstige Amtsperson ist von der Ausübung einer Amtshandlung in einer Verwaltungssache bei sonstiger Nichtigkeit (Art. 106) ausgeschlossen:

- f. in Sachen einer Partei, wenn sie von der betreffenden Partei ein aktuelles Stellenangebot erhalten oder angenommen hat.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des unbenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am ... in Kraft, andernfalls am Tag nach der Kundmachung.

4.3 Gesetz über die Abänderung des Gerichtsorganisationsgesetzes

Gesetz

vom

über die Abänderung des Gerichtsorganisationsgesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 24. Oktober 2007 über die Organisation der ordentlichen Gerichte (Gerichtsorganisationsgesetz; GOG), LGBl. 2007 Nr. 348, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 42 Abs. 5

5) Die Stellen nach Abs. 3 sorgen für die Vorbereitung von Geschäften, die in die Zuständigkeit der Regierung oder des Amtes für Personal und Organisation fallen, und stellen über das Amt für Personal und Organisation die erforderlichen Anträge.

Art. 45 Abs. 1 und 2

1) Gegen Entscheidungen in dienstrechtlichen Angelegenheiten der Stellen nach Art. 42 Abs. 3 kann binnen 14 Tagen ab Zustellung Beschwerde bei der Regierung erhoben werden.

2) Aufgehoben

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ... in Kraft.

4.4 Gesetz über die Abänderung des Lehrerdienstgesetzes

Gesetz

vom

über die Abänderung des Lehrerdienstgesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 26. November 2003 über das Dienstverhältnis der Lehrer (Lehrerdienstgesetz; LdG), LGBl. 2004 Nr. 4, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

F. Folgen bei ungerechtfertigter oder missbräuchlicher Entlassung

Art. 43a

Folgen bei ungerechtfertigter oder missbräuchlicher Entlassung

1) Erweist sich die Entlassung nach Art. 41 bis 43 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 zwölf Monatslöhne.

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

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ... in Kraft.