

**VERNEHMLASSUNGSBERICHT**

**DER REGIERUNG**

**BETREFFEND**

**DIE ABÄNDERUNGEN DES GESETZES ÜBER DIE AGENTUR FÜR  
INTERNATIONALE BILDUNGSANGELEGENHEITEN (AIBAG), DES  
GESETZES ÜBER DIE LIECHTENSTEINISCHE LANDESBIBLIOTHEK  
(LLBIG), DES GESETZES ÜBER DAS LIECHTENSTEINISCHE  
LANDESMUSEUM (LLMG), DES GESETZES ÜBER DIE  
LIECHTENSTEINISCHE MUSIKSCHULE (LMSG) SOWIE DES GESETZES  
ÜBER DIE „KULTURSTIFTUNG LIECHTENSTEIN“ (LKSTG)**

**Ministerium für Äusseres, Bildung und Kultur**

**Vernehmlassungsfrist: 20. April 2016**



## **INHALTSVERZEICHNIS**

|                                                                                                                          | Seite |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Zusammenfassung .....                                                                                                    | 5     |
| Zuständiges Ministerium.....                                                                                             | 5     |
| Betroffene Stellen .....                                                                                                 | 5     |
| 1. Ausgangslage .....                                                                                                    | 6     |
| 2. Begründung der Vorlage.....                                                                                           | 8     |
| 3. Schwerpunkte der Vorlage .....                                                                                        | 9     |
| 3.1 Allgemein.....                                                                                                       | 9     |
| 3.2 Themenbereiche, welche von der Umwandlung betroffen sind .....                                                       | 10    |
| 3.2.1 Probezeit .....                                                                                                    | 13    |
| 3.2.2 Lohn.....                                                                                                          | 14    |
| 3.2.3 Ferien .....                                                                                                       | 15    |
| 3.2.4 Urlaub.....                                                                                                        | 16    |
| 3.2.5 Versicherungsschutz und Lohnfortzahlung bei Krankheit<br>und Unfall.....                                           | 19    |
| 3.2.6 Massnahmen zur Sicherung der Aufgabenerfüllung .....                                                               | 20    |
| 3.2.7 Auflösung des Arbeitsverhältnisses .....                                                                           | 21    |
| 3.2.8 Freistellung.....                                                                                                  | 25    |
| 3.2.9 Abgangsentschädigung .....                                                                                         | 25    |
| 3.2.10 Steuerpflicht der als Grenzgänger tätigen Angestellten.....                                                       | 26    |
| 3.2.11 Pensionsversicherung .....                                                                                        | 28    |
| 3.2.12 Verfahren und Zuständigkeit .....                                                                                 | 31    |
| 4. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln .....                                                                         | 32    |
| 4.1 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die Agentur für<br>Internationale Bildungsangelegenheiten (AIBAG) ..... | 32    |
| 4.2 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die<br>Liechtensteinische Landesbibliothek (LLBiG) .....                | 33    |
| 4.3 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über das<br>Liechtensteinische Landesmuseum (LLMG).....                      | 34    |
| 4.4 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die<br>Liechtensteinische Musikschule (LMSG) .....                      | 35    |
| 4.5 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die<br>„Kulturstiftung Liechtenstein“ (LKStG).....                      | 36    |
| 5. Verfassungsmässigkeit / Rechtliches.....                                                                              | 37    |

|     |                                                                                              |    |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 6.  | Regierungsvorlagen .....                                                                     | 39 |
| 6.1 | Abänderung des Gesetzes über die Agentur für Internationale<br>Bildungsangelegenheiten ..... | 39 |
| 6.2 | Abänderung des Gesetzes über die Liechtensteinische<br>Landesbibliothek .....                | 41 |
| 6.3 | Abänderung des Gesetzes über das Liechtensteinische<br>Landesmuseum .....                    | 43 |
| 6.4 | Abänderung des Gesetzes über die Liechtensteinische<br>Musikschule .....                     | 45 |
| 6.5 | Abänderung des Gesetzes über die Kulturstiftung Liechtenstein .....                          | 47 |

### **ZUSAMMENFASSUNG**

*Gemäss Art. 14 Abs. 1 ÖUSG stehen die Angestellten öffentlicher Unternehmen einschliesslich der Mitglieder der operativen Führungsebene vorbehaltlich einer anderweitigen spezialgesetzlichen Regelung in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. Solche spezialgesetzlichen Regelungen, in denen für die Angestellten öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse vorgesehen sind, bestehen heute noch für fünf öffentliche Unternehmen, nämlich für die Agentur für Internationale Bildungsangelegenheiten, für die Stiftung Liechtensteinische Landesbibliothek, für die Stiftung Liechtensteinisches Landesmuseum, für die Kulturstiftung Liechtenstein sowie für die Stiftung Liechtensteinische Musikschule.*

*Aufgrund dieser spezialgesetzlichen Regelungen besteht eine sachlich nicht nachvollziehbare Unterscheidung zwischen den Angestellten dieser fünf öffentlichen Unternehmen im Vergleich zu den Angestellten aller anderen öffentlichen Unternehmen, welche seit Inkrafttreten des ÖUSG am 1. Januar 2010 privatrechtlich angestellt sind.*

*Um die bereits durch den Erlass von Art. 14 Abs. 1 ÖUSG angestrebte Harmonisierung der gesetzlichen Grundlagen abzuschliessen und diese sachlich nicht nachvollziehbare Unterscheidung aufzuheben, sollen mit der gegenständlichen Vorlage die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse der Agentur für Internationale Bildungsangelegenheiten, der Stiftung Liechtensteinische Landesbibliothek, der Stiftung Liechtensteinisches Landesmuseum, der Kulturstiftung Liechtenstein sowie der Stiftung Liechtensteinische Musikschule in privatrechtliche Arbeitsverhältnisse überführt werden.*

### **ZUSTÄNDIGES MINISTERIUM**

Ministerium für Äusseres, Bildung und Kultur

### **BETROFFENE STELLEN**

Agentur für Internationale Bildungsangelegenheiten  
 Liechtensteinische Landesbibliothek  
 Liechtensteinische Musikschule  
 Liechtensteinisches Landesmuseum  
 Kulturstiftung Liechtenstein

Vaduz, 5. April 2016

LNR 2016-409

P

## 1. AUSGANGSLAGE

Am 1. Januar 2010 ist das Gesetz vom 19. November 2009 über die Steuerung und Überwachung öffentlicher Unternehmen<sup>1</sup> in Kraft getreten. Gemäss Art. 14 Abs. 1 ÖUSG stehen die Angestellten der öffentlichen Unternehmen, einschliesslich der Mitglieder der operativen Führungsebene, vorbehaltlich Abs. 2 in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. Sofern spezialgesetzlich ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis vorgesehen ist, so finden gemäss Art. 14 Abs. 2 ÖUSG die Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes und des Besoldungsgesetzes sinngemäss mit der Massgabe Anwendung, dass Entscheidungen in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten von den zuständigen Organen des öffentlichen Unternehmens getroffen werden.

Der Grund für diese in Art. 14 ÖUSG vorgesehene Regelung bestand gemäss Bericht und Antrag der Regierung betreffend die Schaffung und Harmonisierung gesetzlicher Grundlagen zur Führung und Transparenz von öffentlichen Unternehmen (Nr. 53/2009; S. 58 ff.) darin, dass in Bezug auf die Arbeitsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern inklusive der Mitglieder der operativen Führungsebene in öffentlichen Unternehmen unterschiedliche Regelungen bestanden haben. So war in einzelnen Spezialgesetzen eindeutig vorgesehen, dass die Arbeitsverhältnisse privatrechtlicher Natur sind (z.B. bei der Post AG, der FMA und beim LRF). In anderen Spezialgesetzen wurde zwar keine klare Regelung getroffen, allerdings liessen die entsprechenden gesetzlichen Regelungen

---

1 Öffentliche-Unternehmen-Steuerungs-Gesetz (ÖUSG); LR 172.017; LGBl. 2009 Nr. 356.

den Schluss zu, dass es sich um öffentlich-rechtliche Vertragsverhältnisse handelt, so z.B. wenn das Personal direkt einen Arbeitsvertrag mit der Regierung einging (z.B. Landesmuseum, Landesbibliothek, Verwaltungspersonal der Musikschule). Im Fall des Liechtensteinischen Kunstmuseums gab es Indizien für ein öffentlich-rechtliches Vertragsverhältnis, weil die Regierung im Instanzenzug betreffend Beschwerden gegen Entscheidungen des Stiftungsrats in Personalfragen involviert war. In anderen Fällen wiederum liess sich aus den jeweiligen Spezialgesetzen nicht schliessen, welches Verfahren im Streitfall zur Anwendung gelangt, auch wenn sich aus den Formulierungen des Arbeitsvertrages eher ergeben hat, dass diese Arbeitsverhältnisse als privatwirtschaftlich zu qualifizieren sind (z.B. AHV-IV-FAK).

Die Regierung sah die Lösung dieser unterschiedlichen Regelungen damals darin, dass mit dem ÖUSG als Rahmengesetz festgeschrieben wird, dass die Arbeitsverhältnisse bei den öffentlichen Unternehmen grundsätzlich privatrechtlicher Natur sind, sofern in den jeweiligen Spezialgesetzen nichts anderes bestimmt wird. Im Sinne einer Besitzstandwahrung wollte die Regierung damals dort nichts ändern, wo die Sachlage klar war, d.h. überall dort, wo bereits damals faktisch ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis bestand, sollte dies spezialgesetzlich auch entsprechend festgehalten werden. Dies betraf die folgenden öffentlichen Unternehmen:

- Agentur für Internationale Bildungsangelegenheiten (AIBA);
- Stiftung Liechtensteinische Landesbibliothek;
- Stiftung Liechtensteinisches Landesmuseum;
- Kulturstiftung Liechtenstein;
- Verwaltungspersonal der Stiftung Liechtensteinische Musikschule<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Die Lehrer der Stiftung Liechtensteinische Musikschule stehen gemäss Art. 13 Abs. 1 LMSG bzw. gemäss dem von der Stiftung Liechtensteinische Musikschule erlassenen Dienstreglement vom 21. März 2005

Seit Inkrafttreten des ÖUSG sind somit mit Ausnahme dieser fünf öffentlichen Unternehmen die Angestellten aller anderen öffentlichen Unternehmen privatrechtlich angestellt.

## **2. BEGRÜNDUNG DER VORLAGE**

Im Zusammenhang mit dem Erlass des ÖUSG wurde für die fünf öffentlichen Unternehmen AIBA, Stiftung Liechtensteinische Landesbibliothek, Stiftung Liechtensteinisches Landesmuseum, Kulturstiftung Liechtenstein und Stiftung Liechtensteinische Musikschule eine gesetzliche Ausnahme von Art. 14 Abs. 1 ÖUSG geschaffen, indem diese Arbeitsverhältnisse als öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse ausgestaltet bzw. beibehalten worden sind. Hinsichtlich der von der Stiftung Liechtensteinische Musikschule beschäftigten Lehrpersonen ist darauf hinzuweisen, dass diese gemäss Art. 13 Abs. 1 LMSG bzw. gemäss dem von der Stiftung Liechtensteinische Musikschule erlassenen Dienstreglement vom 21. März 2005<sup>3</sup> in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen (siehe Urteil des Staatsgerichtshofs des Fürstentums Liechtenstein vom 11. Mai 2015, StGH 2014/112).

Damit wurde eine sachlich nicht nachvollziehbare Unterscheidung der Angestellten dieser fünf öffentlichen Unternehmen im Vergleich mit den Angestellten aller anderen öffentlichen Unternehmen geschaffen, welche ihrerseits seit dem Inkrafttreten des ÖUSG privatrechtlich angestellt sind. Auch mit dem Argument der Besitzstandwahrung lässt sich diese Unterscheidung nicht rechtfertigen.

Die Regierung erachtet es deshalb für angezeigt, die Angestellten der AIBA, der Stiftung Liechtensteinische Landesbibliothek, der Stiftung Liechtensteinisches

---

(in der Fassung vom 1. Juli 2014) in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis (siehe Urteil des Staatsgerichtshofs des Fürstentums Liechtenstein vom 11. Mai 2015, StGH 2014/112).

<sup>3</sup> in der Fassung vom 1. Juli 2014.

Landesmuseum, der Kulturstiftung Liechtenstein sowie der Stiftung Liechtensteinische Musikschule, hier sowohl die Verwaltungsangestellten wie auch die Lehrpersonen an der Liechtensteinischen Musikschule, privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen zu unterstellen.

### **3. SCHWERPUNKTE DER VORLAGE**

#### **3.1 Allgemein**

Für die AIBA, die Stiftung Liechtensteinische Landesbibliothek, die Stiftung Liechtensteinisches Landesmuseum, die Kulturstiftung Liechtenstein und die Stiftung Liechtensteinische Musikschule kann festgehalten werden, dass diesen öffentlichen Unternehmen ein ähnlicher Aufgabenbereich zukommt wie anderen, gleichfalls als öffentliche Unternehmen eingerichteten Stiftungen wie der Stiftung „Erwachsenenbildung Liechtenstein“<sup>4</sup> oder der Stiftung „Kunstmuseum Liechtenstein“<sup>5</sup>, deren Personal – mangels spezialgesetzlicher Regelung – im Sinne von Art. 14 Abs. 1 ÖUSG privatrechtlich angestellt ist.

Den bei der Stiftung Liechtensteinische Musikschule beschäftigten Lehrpersonen kommt ein ähnlicher Aufgabenbereich zu wie den Dozenten an der Stiftung Kunsthochschule Liechtenstein bzw. an der Universität Liechtenstein, welche ihrerseits privatrechtlich angestellt sind.

Im Zusammenhang mit der Umstellung von öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse stellt sich generell die Frage des Bestandschutzes bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen. Nach ständiger

---

4 Gesetz vom 18. Dezember 1998 über die Stiftung „Erwachsenenbildung Liechtenstein“ (EbLG); LR 413.1; LGBl. 1999 Nr. 49.

5 Gesetz vom 17. Mai 2000 über die Stiftung „Kunstmuseum Liechtenstein“ (LKMG); LR 432.3; LGBl. 2000 Nr. 137.

Rechtsprechung des Staatsgerichtshofs des Fürstentums Liechtenstein (zuletzt in StGH 2013/183 betreffend Prüfung der Volksinitiative win:win) kann aus dem Grundsatz von Treu und Glauben in der Regel kein Schutz vor Änderungen der Rechtslage abgeleitet werden. In Anlehnung an die Rechtsprechung des Schweizerischen Bundesgerichts gilt dies auch für Staatsbedienstete. Denn, wer in den Staatsdienst eintritt, muss damit rechnen, dass Gesetze, welche die Rechtsstellung der Staatsangestellten regeln, grundsätzlich jederzeit geändert werden können (BGE 134 I 23 E. 7.5). Dieser Grundsatz muss auch bei der Umwandlung von öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen in privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gelten. Die Grenzen der Zulässigkeit solcher gesetzlicher Abänderungen finden sich alleine im Gebot der Rechtsgleichheit und im Willkürverbot. Sofern also sachliche Gründe für die Umwandlung von öffentlichen-rechtlichen Arbeitsverhältnissen in privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gegeben sind, dabei das Gebot der Rechtsgleichheit beachtet und nicht willkürlich vorgegangen wird, ist dies vom Bediensteten zu akzeptieren. So gibt es gemäss Bundesgericht z.B. sachlich haltbare Gründe, um kommunale Unternehmen mit industriell-kommerziellem Charakter anders zu organisieren als die übrige Verwaltung (BGE 2P.217/2003)<sup>6</sup>. Ein umfassender Schutz würde allenfalls nur dann bestehen, wenn sich ein solcher aus zwingenden gesetzlichen Bestimmungen ergeben würde und diese Bestimmungen für unabänderlich erklärt oder wenn bestimmte Zusicherungen abgegeben worden wären, was gegenständlich jedoch nicht der Fall ist.

### **3.2 Themenbereiche, welche von der Umwandlung betroffen sind**

Auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse finden die Bestimmungen des Gesetzes vom 24. April 2008 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staats-

---

6 [http://www.polyreg.ch/bgeunpub/Jahr\\_2003/Entscheide\\_2P\\_2003/2P.217\\_\\_2003.html](http://www.polyreg.ch/bgeunpub/Jahr_2003/Entscheide_2P_2003/2P.217__2003.html)

personalgesetz; StPG)<sup>7</sup> samt der dazu erlassenen Verordnung vom 2. Dezember 2008 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalverordnung; StPV)<sup>8</sup> sowie das Besoldungsgesetz (BesG) vom 22. November 1990<sup>9</sup> samt der dazu erlassenen Besoldungsverordnung (BesV) vom 7. September 2004<sup>10</sup> Anwendung. Gemäss Art. 3 StPG gelten für das Dienstverhältnis des Staatspersonals sinngemäss die Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) und des Arbeitsgesetzes<sup>11</sup>, soweit das StPG nichts Abweichendes bestimmt.

Werden öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse nunmehr per Gesetz in privatrechtliche Arbeitsverhältnisse umgewandelt, entfällt damit konsequenterweise auch die sinngemässe Anwendung der für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse geltenden Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes (samt Verordnung) und des Besoldungsgesetzes (samt Verordnung). Auf die umgewandelten Arbeitsverhältnisse sind dann, gleich wie bei allen sonstigen privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen, einerseits die im ABGB enthaltenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen und andererseits die öffentlich-rechtlichen Bestimmungen zum Arbeitsgesetz anwendbar.

Es bleibt den betroffenen öffentlichen Unternehmen allerdings unbenommen, sich in ihren Anstellungsverträgen an die Regelungen des Staatspersonalgesetzes anzulehnen. Die Stiftung „Kunstmuseum Liechtenstein“ hat beispielsweise in ihrem Dienstreglement als integrierenden Bestandteil des einzelnen Anstellungsvertrages einige Bestimmungen festgelegt, welche sich an den entsprechenden Regelungen im Staatspersonalgesetz orientieren.

---

7 LR 174.11; LGBl. 2008 Nr. 144.

8 LR 174.111; LGBl. 2008 Nr. 303.

9 LR 174.12; LGBl. 1991 Nr. 6.

10 LR 174.120; LGBl. 2004 Nr. 198.

11 LR 822.10; LGBl. 1967 Nr. 6.

Das StPG regelt neben hier nicht weiter relevanten Bestimmungen (personalpolitische Zielsetzungen, Stellenplan) im Wesentlichen folgende Themenbereiche: Begründung, Umgestaltung und Beendigung des Dienstverhältnisses (Art. 6 bis 27), Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis (Art. 28 bis 44), Datenschutz (Art. 45 bis 48), Massnahmen zur Sicherung der Aufgabenerfüllung (Art. 49 und 50) sowie Verfahren und Rechtsschutz (Art. 51 bis 56). Einzelne dieser Themenbereiche werden durch die Bestimmungen der StPV konkretisiert, und zwar folgende: Begründung und Beendigung des Dienstverhältnisses (Art. 5 bis 13a), Rechte und Pflichten der Angestellten (Art. 14 bis 33), Arbeitszeit (Art. 34 bis 55) sowie Aus- und Weiterbildung (Art. 56 bis 108).

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass der Landtag anlässlich seiner Sitzung vom 4. Dezember 2015 die Motion zur zeitgemässen Ausgestaltung der Kündigungsbestimmungen der Staatsangestellten vom 4. November 2015 an die Regierung überwiesen hat. Die Regierung hat diese Motion zum Anlass genommen, um die Regelungen zum Dienstverhältnis der Staatsangestellten, insbesondere im Bereich der Beendigung des Dienstverhältnisses, zu überarbeiten. Ein entsprechender Bericht und Antrag zur Abänderung des Staatspersonalgesetzes soll dem Landtag noch im ersten Halbjahr 2016 zur Behandlung vorgelegt werden.

Nachfolgend wird auf einzelne der oben genannten Themenbereiche eingegangen, zumal sich mit der Umwandlung der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse in privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gewisse Unterschiede ergeben. Auf eine gesonderte Darstellung zu den Themen Arbeitszeit (Art. 34 bis 55 StPV) sowie Aus- und Weiterbildung (Art. 56 bis 108 StPV) kann indes mit folgenden Hinweisen verzichtet werden:

- Die Art. 34 bis 55 StPV mit den Themen Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeitregelung, Normalarbeitszeit, Pausen, Reisezeit, Zeiterfassung, Ausgleich von Überstunden und Überzeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Abwe-

senheiten beinhalten Bestimmungen, welche für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse im Wesentlichen über die öffentlich-rechtlichen Bestimmungen zum Arbeitsgesetz und die dazu erlassenen Verordnungen oder aber durch die praktische Übung im privaten Arbeitsrecht geregelt sind.

- Für die in den Art. 56 bis 108 StPV enthaltenen, sehr umfassenden Bestimmungen zur Aus- und Weiterbildung gibt es weder im privaten Arbeitsrecht noch in den öffentlich-rechtlichen Bestimmungen zum Arbeitsgesetz und den dazu erlassenen Verordnungen etwas Vergleichbares. In privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen wird eine allfällige Aus- und Weiterbildung in der Regel im Einzelfall zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt, sofern nicht ein allfällig anwendbarer Gesamtarbeitsvertrag oder ein betriebsinternes Reglement entsprechende Vorgaben machen.

Damit wird nunmehr auf einzelne Themenbereiche zur Begründung, Umgestaltung und Beendigung des Dienstverhältnisses sowie zu den Rechten und Pflichten aus dem Dienstverhältnis eingegangen.

### 3.2.1 Probezeit

#### *Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse*

Gemäss Art. 14 StPG gelten die ersten drei Monate des Dienstverhältnisses als Probezeit, wobei gemäss Abs. 3 in begründeten Fällen im Einvernehmen mit der betroffenen Person eine längere, bis maximal sechs Monate dauernde Probezeit vereinbart werden kann.

### *Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse*

Gemäss § 1173a Art. 45b ABGB gilt als Probezeit der erste Monat des Arbeitsverhältnisses, wobei die Probezeit durch schriftliche Abrede, durch Normalarbeitsvertrag<sup>12</sup> oder durch Gesamtarbeitsvertrag auf maximal 3 Monate verlängert werden kann. Eine Verlängerung der Probezeit auf länger als 3 Monate ist im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis somit nicht möglich. Die Probezeit kann im privatrechtlichen Bereich aber auch gänzlich wegbedungen werden.

#### 3.2.2 Lohn

### *Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse*

Gemäss Art. 30 StPG haben die Angestellten Anspruch auf eine Besoldung nach Massgabe der Bestimmungen des Besoldungsgesetzes.

Die Besoldung setzt sich gemäss Art. 5 BesG im Wesentlichen aus der ordentlichen Besoldung, den Besoldungszulagen (Sonder- und Funktionszulagen) und dem Teuerungsausgleich zusammen. Die ordentliche Besoldung setzt sich dabei aus einem fixen und einem variablen Teil zusammen, wobei sich der fixe Teil der ordentlichen Besoldung aus der Grundbesoldung, dem Erfahrungsanteil, dem fixen Leistungsanteil und einem allfälligen Marktausgleich zusammensetzt, wohingegen der variable Teil der Besoldung aus dem Leistungsbonus besteht.

---

<sup>12</sup> Durch den Normalarbeitsvertrag werden für einzelne Arten von Arbeitsverhältnissen Bestimmungen über deren Abschluss, Inhalt und Beendigung aufgestellt. Für das Arbeitsverhältnis der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer/innen und der Arbeitnehmer/innen im Hausdienst ist die Regierung sogar verpflichtet, Normalarbeitsverträge zu erlassen. Die Bestimmungen des Normalarbeitsvertrages gelten unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, soweit nichts anderes verabredet wird.

### *Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse*

Gemäss § 1173a Art. 9 Abs. 1 ABGB hat der Arbeitgeber den Lohn zu entrichten – bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen spricht man nicht von Besoldung, sondern von Lohn – der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist.

Nachdem mit der Umwandlung der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse in privatrechtliche Arbeitsverhältnisse Art. 14 Abs. 2 ÖUSG nicht mehr zur Anwendung gelangt, findet das Besoldungsgesetz auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse keine Anwendung.

Die jeweiligen Übergangsbestimmungen der gegenständlichen Vorlage sehen zum Schutz der von der Umwandlung betroffenen Angestellten vor, dass der Anfangslohn der ab Inkrafttreten dieser Gesetzesvorlagen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehenden Angestellten betragsmässig dem zuletzt, vor Inkrafttreten dieser Gesetzesvorlagen bezogenen Lohn entspricht. Allfällige spätere Lohnerhöhungen richten sich nicht mehr nach dem Besoldungsgesetz. Allerdings soll sich die Lohnentwicklung der Angestellten der öffentlichen Unternehmen, wie in der Vergangenheit, auch künftig an der Lohnentwicklung für das Staatspersonal orientieren.

### 3.2.3 Ferien

#### *Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse*

Gemäss Art. 31 StPG haben die Angestellten Anspruch auf Ferien, wobei die Dauer der Ferien mit Verordnung geregelt wird. Art. 15 StPV sieht zur Dauer der Ferien folgende Ansprüche in jedem Kalenderjahr vor:

23 Arbeitstage bis zu dem Jahr, in dem das 39. Altersjahr vollendet wird;

25 Arbeitstage von dem Jahr an, in dem das 40. Altersjahr vollendet wird;

28 Arbeitstage von dem Jahr an, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird;

30 Arbeitstage von dem Jahr an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird;

25 Arbeitstage für Lernende.

#### *Privatrechtliche Arbeitsverträge*

Demgegenüber besteht bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen gemäss § 1173a Art. 30 ABGB ein gesetzlicher Ferienanspruch von wenigstens vier Wochen, wobei dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren sind.

Bezüglich des Ferienbezugs ist darauf hinzuweisen, dass im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis bei Nichtbezug der Ferien die Ansprüche erst nach fünf Jahren verjähren. Demgegenüber können Ferienansprüche gemäss Art. 20 Abs. 3 StPV verfallen, wenn sie nicht übertragbar sind und nicht innert Frist abgebaut werden.

Mit Inkrafttreten dieser Gesetzesvorlagen haben die von der Umwandlung betroffenen Angestellten somit jeweils einen Ferienanspruch im Sinne von § 1173a Art. 30 ABGB. Die jeweiligen Übergangsbestimmungen sehen zum Schutz der von der Umwandlung betroffenen Angestellten vor, dass die bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes noch nicht bezogenen Ferientage als Ferientage im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis gelten.

#### 3.2.4 Urlaub

##### *Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse*

Gemäss Art. 32 StPG kann den Angestellten – über den Ferienanspruch nach Art. 31 StPG hinaus – bezahlter und unbezahlter Urlaub gewährt werden, wobei die Fälle, in denen Urlaub gewährt wird, und das Nähere über die Voraussetzungen und den Umfang des Urlaubs mit Verordnung geregelt werden.

Art. 23 StPV beinhaltet einen umfassenden Katalog von Fällen, in denen bezahlter Urlaub gewährt wird, z.B. bei Eheschliessung, bei der Teilnahme an einer Hochzeit im engeren Familienkreis, bei der Geburt von Kindern, bei plötzlicher Erkrankung eines Familienmitglieds, bei einem Todesfall oder bei einem Wohnungswechsel.

#### *Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse*

§ 1173a Art. 29 Abs. 3 ABGB verwendet für diese Fälle von Abwesenheiten nicht den Begriff „Urlaub“, sondern sieht diesbezüglich lediglich vor, dass dem Arbeitnehmer die üblichen freien Stunden und Tage (und nach erfolgter Kündigung die für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit) zu gewähren sind. Gesetzlich nicht geregelt ist aber, was unter den „üblichen freien Stunden und Tagen“ zu verstehen ist. Für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse ist dies oftmals in Gesamtarbeitsverträgen, Einzelarbeitsverträgen oder (Betriebs-) Reglementen geregelt, wobei diese Regelungen in etwa dem aufgezeigten Katalog an bezahlten Urlaubstagen nach Art. 23 StPV entsprechen. Allerdings geht der Katalog für bezahlte Urlaubstage nach Art. 23 StPV über die in der Regel für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse vorgesehenen freien Stunden und Tage hinaus.

So sieht Art. 23 StPV z.B. auch die Möglichkeit für die Gewährung von bezahlten Urlaubstagen für die Teilnahme an Sport- und Kulturanlässen von internationaler Bedeutung als Teilnehmerin bzw. Teilnehmer oder Funktionärin bzw. Funktionär vor, was für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse in der Regel nicht vorgesehen ist.

Art. 33 StPG sieht weiter vor, dass Angestellten für einen Einsatz in internationalen Organisationen ein Urlaub von längstens drei Jahren gewährt werden kann, wenn dieser Einsatz den Interessen des Staates dient, wobei der Urlaub in begründeten Fällen auf maximal sechs Jahre verlängert werden kann. Auch hier ist

das Nähere mittels Verordnung geregelt (Art. 24 StPV). Die Gewährung von Urlaub für den Einsatz in internationalen Organisationen ist für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gesetzlich nicht vorgesehen. Dieser kann auch nicht unter den Begriff „übliche freie Stunden und Tage“ subsumiert werden.

Art. 25 StPV sieht die Möglichkeit für die Gewährung bezahlten Urlaubs für eine Intensivweiterbildung vor. Für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gibt es keine gesetzlichen Vorgaben, d.h. gesetzlich besteht kein Anspruch auf bezahlte freie Stunden und Tage für eine Intensivweiterbildung.

Gemäss Art. 26 StPV kann Angestellten auf Antrag und aus wichtigen Gründen ein unbezahlter Urlaub bis zu 20 Arbeitstagen pro Kalenderjahr sowie der gesetzlich vorgesehene Elternurlaub gewährt werden. Als wichtige Gründe gelten unter anderem: Aus- und Weiterbildung im überwiegenden Interesse der Angestellten; nicht ärztlich verordnete Erholung; persönliche und familiäre Gründe oder Teilnahme an Sport- und Kulturanlässen, die nicht durch Art. 23 Abs. 3 StPV geregelt sind. Für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse besteht grundsätzlich kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub. Gesetzlich ist dazu, von folgender Ausnahme abgesehen, nichts vorgesehen. § 1173a Art. 34a bis 34c ABGB regeln für das privatrechtliche Arbeitsverhältnis den (unbezahlten) Elternurlaub, wonach der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Elternurlaub im Umfang von vier Monaten hat, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert hat oder es auf mehr als ein Jahr eingegangen ist und sofern der Arbeitnehmer als Eltern- bzw. Pflegeelternteil mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und er dieses überwiegend selbst betreut.

Insoweit in Art. 23 StPV vorgesehen ist, dass bezahlter Urlaub auch bei plötzlicher Erkrankung eines Familienmitglieds gewährt wird, kann auf § 1173a Art. 29 Abs. 5 ABGB verwiesen werden, der für das privatrechtliche Arbeitsverhältnis eine ähnliche Regelung vorsieht. Nach dieser Bestimmung ist dem Arbeitnehmer

bei Krankheit oder Unfall von in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses Freizeit im Umfang von bis zu drei Tagen pro Pflegefall zu gewähren, sofern die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers dringend erforderlich ist und die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann.

### 3.2.5 Versicherungsschutz und Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Der Vollständigkeit halber ist an dieser Stelle auf diesen zentralen Aspekt der Arbeitnehmerschutzrechte hinzuweisen, auf welchen auch bei den öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen das ABGB (Art. 3 StPG i.V.m. § 1173a Art. 18 ABGB) zur Anwendung gelangt.

§ 1173a Art. 18 ABGB sieht vor, dass bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung wegen Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den auf diese Zeit entfallenden Lohn zu entrichten hat, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist. Ohne anderweitige Abrede hat der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Die Versicherungsleistung tritt dann an die Stelle der Lohnzahlungspflicht, sofern die Versicherungslösung als zumindest gleichwertig angesehen wird.

Der kleine Unterschied besteht einzig darin, dass in Art. 53 Abs. 1 StPV vorgesehen ist, dass die Abwesenheit aufgrund Krankheit oder Unfall für die Zeitermittlung als normale Arbeitszeit gilt, was im ABGB nicht geregelt ist.

### 3.2.6 Massnahmen zur Sicherung der Aufgabenerfüllung

#### *Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse*

Art. 49 StPG lässt die zur Sicherung einer ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung erforderlichen Massnahmen zu, sofern die Leistung oder das Verhalten von Angestellten den Anforderungen nicht genügen oder wenn gesetzliche oder dienstrechtliche Pflichten verletzt werden. Als Massnahmen kommen dabei die Ermahnung, der schriftliche Verweis, die Kürzung der Besoldung von höchstens 30 % während längstens drei Jahren, die Zuweisung anderer Aufgaben, die Versetzung oder die Rückversetzung oder die Beendigung des Dienstverhältnisses in Betracht.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass das Staatspersonalgesetz – wie erwähnt – derzeit überarbeitet wird. Im Zuge dieser Überarbeitung soll das Kapitel „V. Massnahmen zur Sicherung der Aufgabenerfüllung“ gänzlich überarbeitet und neu gefasst werden.

#### *Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse*

Für das privatrechtliche Arbeitsverhältnis sind gesetzlich keine solchen Massnahmen vorgesehen. Wenn die Leistung oder das Verhalten von privatrechtlich Angestellten den Anforderungen nicht genügen oder wenn arbeitsrechtliche Pflichten verletzt werden, so steht dem Arbeitgeber die Möglichkeit offen, den Angestellten abzumahnern und gegebenenfalls das Arbeitsverhältnis ordentlich aufzukündigen. Sind die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung gegeben (siehe nachfolgend), so kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis auch fristlos auflösen.

### 3.2.7 Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Das StPG kennt verschiedene Möglichkeiten, wie ein Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis beendet werden kann.

#### 3.2.7.1 Ablauf der Vertragsdauer

##### *Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse*

Befristete Dienstverhältnisse enden gemäss Art. 19 StPG ohne Kündigung mit Ablauf der im Dienstvertrag festgelegten Dauer.

##### *Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse*

Gemäss § 1173a Art. 44 Abs. 1 ABGB endigt ein befristetes Arbeitsverhältnis gleichfalls ohne Kündigung, d.h. befristete Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisse enden jeweils mit Ablauf der Vertragsdauer.

#### 3.2.7.2 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

##### *Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse*

Gemäss Art. 20 StPG können Dienstverhältnisse in gegenseitigem Einvernehmen jederzeit beendet werden.

##### *Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse*

Obwohl eine solche Auflösungsmöglichkeit im gegenseitigen Einvernehmen für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gesetzlich nicht ausdrücklich vorgesehen ist, ergibt sich diese Möglichkeit dennoch aus dem Grundsatz der Vertragsfreiheit. Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse können somit unter Einhaltung der entsprechenden Vorgaben im Rahmen eines entsprechenden Aufhebungsvertrags, d.h. im gegenseitigen Einvernehmen, jederzeit vorzeitig aufgelöst werden.

### 3.2.7.3 (Ordentliche) Kündigung

#### *Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse*

Gemäss Art. 22 StPG können Dienstverhältnisse nach Ablauf der Probezeit nur aus spezifischen Gründen gekündigt werden. Zudem sieht Art. 22 Abs. 2 StPG vor, dass die Kündigung nicht missbräuchlich sein und auch nicht zur Unzeit erfolgen darf.

#### *Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse*

Im Gegensatz dazu können privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gemäss § 1173a Art. 45 Abs. 1 ABGB unter Einhaltung der Kündigungsfristen jederzeit ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Gemäss Abs. 2 muss der Kündigende die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt. Diese Begründungspflicht bedeutet aber nicht, dass die Kündigung als solche von irgendwelchen Gründen abhängig ist. Begrenzt wird die Kündigungsfreiheit durch den sachlichen Kündigungsschutz gemäss § 1173a Art. 46 ABGB (Rechtsmissbräuchlichkeit) und den zeitlichen Kündigungsschutz gemäss § 1173a Art. 49 ABGB (Unzeit/Sperrfristen).

Insoweit in Art. 22 Abs. 2 StPG ausdrücklich erwähnt ist, dass (ordentliche) Kündigungen im Sinne des ABGB weder missbräuchlich sein noch zur Unzeit erfolgen dürfen, ergeben sich im Vergleich zu den privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen diesbezüglich keine Unterschiede.

Keine oder nur geringfügige Unterschiede ergeben sich im Zusammenhang mit der (ordentlichen) Kündigung hinsichtlich Form, Kündigungsfristen und Kündigungsterminen, weshalb darauf nicht gesondert einzugehen ist.

Art. 23 Abs. 1 StPG sieht vor, dass bei einer unbegründeten Kündigung, wenn keine Wiedereinstellung erfolgt, eine Entschädigung auszurichten ist. Eine die-

sem Art. 23 Abs. 1 StPG entsprechende Bestimmung gibt es für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse nicht, da für die ordentliche Kündigung keine Gründe vorliegen müssen, eine ordentliche Kündigung also nie „unbegründet“ sein kann.

#### 3.2.7.4 Fristlose Kündigung

Bei der fristlosen Kündigung und deren Folgen bestehen zwischen öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen keine Unterschiede. Danach können sowohl öffentlich-rechtliche wie auch privatrechtliche Arbeitsverhältnisse fristlos aufgekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, d.h. ein Umstand vorliegt, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann (Art. 24 StPG und § 1173a Art. 53 ABGB).

#### 3.2.7.5 Beendigung bei Invalidität

##### *Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse*

Gemäss Art. 25 Abs. 1 StPG endet das Dienstverhältnis ohne Kündigung, wenn die Invalidenversicherung mit Verfügung eine invaliditätsbedingte Einschränkung im erwerblichen Bereich von 100 % feststellt.

Gemäss Art. 25 Abs. 2 StPG wird das bisherige Dienstverhältnis bei teilweiser Invalidität fortgeführt oder umgestaltet. Ist eine Fortführung oder Umgestaltung nicht möglich oder nicht zumutbar, so ist das Dienstverhältnis von der Regierung unter Einhaltung der Fristen und Termine zu kündigen.

##### *Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse*

Eine dem Art. 25 Abs. 1 StPG entsprechende Bestimmung gibt es für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse nicht, d.h. im Falle einer invaliditätsbedingten Einschränkung im erwerblichen Bereich von 100 % muss das damit zwar faktisch

beendete privatrechtliche Arbeitsverhältnis formell noch aufgekündigt werden, zumal eine Beendigung ex lege nicht eintritt.

Eine dem Art. 25 Abs. 2 StPG entsprechende Bestimmung gibt es für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse nicht, d.h. Arbeitsverhältnisse teilinvalider Angestellten können unter Einhaltung der Sperrfristen immer gekündigt werden und nicht nur dann, wenn eine Fortführung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich oder nicht zumutbar ist. Einzige Beschränkung für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen teilinvalider Angestellten bildet allenfalls das Behindertengleichstellungsgesetz<sup>13</sup>.

#### 3.2.7.6 Beendigung aufgrund des Altersrücktritts

##### *Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse*

Gemäss Art. 26 StPG endet das Dienstverhältnis am Monatsende nach Vollendung des 64. Altersjahres oder aufgrund des vorzeitigen Altersrücktritts. Eine Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze von 64 Jahren hinaus ist in begründeten Fällen für eine begrenzte Dauer zulässig.

##### *Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse*

Im Gegensatz dazu enden privatrechtliche Arbeitsverhältnisse bei Eintritt ins Pensionsalter nicht automatisch, d.h. es muss in diesem Fall gekündigt werden. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Pensionsalters ohne Kündigung tritt nur dann ein, wenn dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich so vorgesehen ist.

---

<sup>13</sup> Gesetz vom 25. Oktober 2006 über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz (BGIG): LR 105.2; LGBl. 2006 Nr. 243.

### 3.2.7.7 Tod des Arbeitnehmers

Gemäss Art. 18 Bst. g StPG endet das Dienstverhältnis auch beim Tod des Angestellten. Diese Regelung entspricht § 1173a Art. 58 Abs. 1 ABGB. Somit bestehen diesbezüglich keine Unterschiede.

### 3.2.8 Freistellung

#### *Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse*

Art. 54 StPG sieht vor, dass die Regierung Angestellte bei Vorliegen entsprechender Gründe vorläufig freistellen kann.

#### *Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse*

Die Möglichkeit einer Freistellung im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis ist gesetzlich nicht vorgesehen, in der Praxis aber zulässig.

### 3.2.9 Abgangsentschädigung

#### *Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse*

Gemäss Art. 27 StPG haben Angestellte, deren Dienstverhältnis aufgrund von Art. 22 Abs. 1 Bst. e aufgelöst wird – also wenn die Kündigung aus wesentlichen betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen, insbesondere bei Wegfall von finanziellen Mitteln ausgesprochen wird, sofern der betroffenen Person keine zumutbare andere Arbeit angeboten werden kann – 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.

Eine Abfindung kann ebenfalls bei einer Auflösung des Dienstverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen ausgerichtet werden.

Indes besteht kein Anspruch auf eine Abfindung, wenn Teile der Landesverwaltung ausgelagert werden und die betroffenen Mitarbeitenden vom neuen Arbeitgeber zu gleichwertigen Bedingungen übernommen werden.

Die Abfindung wird dabei von der Regierung jeweils nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt und beträgt höchstens zwölf Monatslöhne. Weitere Details zur Abfindung finden sich in Art. 9 StPV.

#### *Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse*

§ 1173a Art. 62 bis 64 ABGB regeln die Abgangsentschädigung bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren.

#### 3.2.10 Steuerpflicht der als Grenzgänger tätigen Angestellten

Für Angestellte in Ausübung öffentlicher Funktionen mit Wohnsitz in Österreich bestimmt Art. 19 Abs. 1 des Abkommens zwischen dem Fürstentum Liechtenstein und der Republik Österreich zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiete der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen<sup>14</sup>, nachfolgend als DBA-A bezeichnet, dass sie mit ihrem Lohn in Liechtenstein steuerpflichtig sind (beschränkte Steuerpflicht in Liechtenstein), während sie mit ihrem übrigen Vermögen und Erwerb an ihrem Wohnort steuerpflichtig bleiben (unbeschränkte Steuerpflicht in Österreich).

Davon abweichend regelt Art. 19 Abs. 2 DBA-A die Steuerpflicht der Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes, welche im Rahmen einer kaufmännischen oder

---

<sup>14</sup> 0.672.910.22; LGBl. 1970 Nr. 37.

gewerblichen Tätigkeit des Staates („Leistungsverwaltung“) beschäftigt sind. Diese werden bezüglich ihrer Steuerpflicht gleich wie die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Personen behandelt, d.h. diese sind an ihrem Wohnort in Österreich steuerpflichtig, und Liechtenstein erhebt auf deren Löhne eine Quellensteuer von 4 %, welche in Österreich bei der Veranlagung auf die Einkommenssteuer gemäss Art. 23 Abs. 2 DBA-A angerechnet wird.

Nach derzeitiger österreichischer Praxis legt Österreich Art. 19 Abs. 1 DBA-A enger aus als Liechtenstein. Gemäss österreichischer Auslegung fallen unter Art. 19 Abs. 1 DBA-A nur Angestellte, welche eine hoheitliche Funktion ausüben. Österreich stellt bei der Beurteilung auf die Tätigkeit des einzelnen Angestellten ab und prüft, ob diese „hoheitlich“ ist, womit der Kreis der unter Art. 19 Abs. 1 fallenden Arbeitnehmenden durch den Ansässigkeitsstaat Österreich übermässig eng gezogen wird. Liechtenstein und Österreich sind derzeit im Gespräch, um ein erneutes gemeinsames Verständnis zur Behandlung von Art. 19 zu erzielen. Zu welchem Ergebnis diese Gespräche führen werden, ist derzeit noch offen.

Bei einer Besteuerung des Erwerbs sowohl in Liechtenstein als auch in Österreich muss Österreich als Ansässigkeitsstaat gestützt auf Art. 23 Abs. 2 DBA-A bei der Veranlagung die in Liechtenstein bezahlte Steuer anrechnen.

Für Angestellte im öffentlichen Dienst mit Wohnsitz in der Schweiz bestimmt Art. 7 Abs. 1 des Abkommens zwischen dem Fürstentum Liechtenstein und der Schweizerischen Eidgenossenschaft über verschiedene Steuerfragen<sup>15</sup>, nachfolgend als StA-CH bezeichnet, dass sie unabhängig von ihrem Wohnort mit ihrem Lohn stets in Liechtenstein steuerpflichtig sind (beschränkte Steuerpflicht in Liechtenstein), während sie mit ihrem übrigen Vermögen und Erwerb am Wohnort steuerpflichtig bleiben (unbeschränkte Steuerpflicht in der Schweiz). Der

---

15 0.672.910.10; LGBl. 1997 Nr. 87.

Art. 19 Abs. 1 des neuen Doppelbesteuerungsabkommens mit der Schweiz (DBA-CH) entspricht Art. 7 Abs. 1 StA-CH.

Das StA-CH bzw. DBA-CH unterscheidet bei Arbeitsverhältnissen des öffentlichen Dienstes nicht zwischen hoheitlichen und nicht hoheitlichen Funktionen, sondern anerkennt das ausschliessliche Besteuerungsrecht Liechtensteins für diejenigen Löhne, die von öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern in Liechtenstein an ihre Mitarbeitenden mit Wohnsitz in der Schweiz ausbezahlt werden. Als öffentlich-rechtliche Arbeitgeber gelten die Vertragsstaaten, ihre politischen oder lokalen Körperschaften oder juristische Personen des öffentlichen Rechts. Die rechtliche Ausgestaltung des Anstellungsverhältnisses, d.h. ob öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich, spielt hierbei nach Beurteilung der Regierung keine Rolle, da auf den Arbeitgeber abgestellt wird.

### 3.2.11 Pensionsversicherung

Das Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge des Staates (SBPVG)<sup>16</sup> regelt gemäss Art. 1 die betriebliche Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenversicherung (betriebliche Vorsorge) unter anderem für die Angestellten der selbständigen öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen, soweit sie aufgrund spezialgesetzlicher Bestimmungen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen (Bst. f), und für die Angestellten der nach Art. 9 freiwillig angeschlossenen selbständigen öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen oder sonstigen öffentlichen Unternehmen sowie der privaten Unternehmen, die öffentliche Aufgaben erfüllen, einschliesslich gegebenenfalls ihrer Tochterunternehmen (Bst. g).

---

16 LR 174.40; LGBl. 2013 Nr. 329.

Die Umwandlung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses in ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis hat zur Folge, dass die privatrechtlich Angestellten nicht mehr unter Art. 1 Bst. f zu subsummieren sind, sondern neu unter Art. 1 Bst. g. Dabei gilt Folgendes zu beachten:

#### 3.2.11.1 In organisatorischer Hinsicht

Die betroffenen öffentlichen Unternehmen verfügen derzeit zwar über einen eigenen Anschluss bei der Stiftung Personalvorsorge Liechtenstein (SPL), haben indes aber keine Wahlfreiheit in Bezug auf den Sparplan. Bei einer Umwandlung der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse in privatrechtliche Arbeitsverhältnisse muss das öffentliche Unternehmen eine eigene Vorsorgekommission bilden (Ziff 12.1 des Organisationsreglements der Stiftung Personalvorsorge Liechtenstein). In Anhang 1 zum Vorsorgereglement ist geregelt, dass die einzelnen angeschlossenen Unternehmen nach Art. 1 Bst. g SBPVG in der Anschlussvereinbarung zwischen verschiedenen Vorsorgeplänen wählen können. Ein Bestandteil des Vorsorgeplans ist der Sparplan. Folgende Sparpläne stehen zur Verfügung:

- Plan A: Altersgutschriften abgestuft nach Geburtsjahrgängen (gemäss SBPVG);
- Plan B: Altersgutschriften abgestuft nach Altersgruppen;
- Plan C: einheitliche Altersgutschriften über alle Alter und Jahrgänge.

Die Vorsorgekommission eines Unternehmens muss somit einen dieser drei verfügbaren Sparpläne (jahrgangsabhängige Staffelung, altersabhängige Staffelung, Einheitssatz) wählen.

#### 3.2.11.2 Hinsichtlich Lohndefinition

Gemäss Art. 8 Abs. 1 SBPVG entspricht der anrechenbare Lohn für Versicherte nach Art. 1 Bst. a bis f der um einen Freibetrag verminderten massgebenden Jah-

resbesoldung. Dabei gilt gemäss Abs. 2 als massgebende Jahresbesoldung die Jahres-Grundbesoldung nach dem Besoldungsgesetz bis zum siebenfachen Jahresbetrag der maximalen Altersrente der Alters- und Hinterlassenenversicherung. Die Regierung kann dabei mit Verordnung festlegen, welche Besoldungszulagen zusätzlich zu versichern sind.

Anders bei den Versicherten gemäss Art. 1 Bst. g SBPVG, für welche im Sinne von Art. 3 SBPVG das Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG)<sup>17</sup> zur Anwendung gelangt. Gemäss Art. 6 Abs. 1 BPVG entspricht der für die Versicherung anrechenbare Lohn dem massgebenden Jahreslohn, von dem zur Vermeidung von Doppelversicherung ein Freibetrag abgezogen wird. Als massgebender Jahreslohn gilt gemäss Abs. 2 grundsätzlich das auf das ganze Jahr berechnete Einkommen aus dem Arbeitsverhältnis, nach dem sich die gesetzlichen Beiträge für die Alters- und Hinterlassenenversicherung bemessen. Vorübergehende Lohnzulagen können ausgenommen und zeitlich schwankende Einkommensteile durch angemessene Pauschalbeträge erfasst werden.

#### 3.2.11.2.1 Hinsichtlich Einmaleinlagen/Solidaritätsbeitrag

Als Angestellte mit einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis bilden die Angestellten der zuvor erwähnten öffentlichen Unternehmen zusammen mit den Staatsangestellten eine Versicherungsgemeinschaft, in der alle Versicherungsbedingungen gleich ausgestaltet sind und damit auch die Höhe des Solidaritätsbeitrags. Bei einer Umwandlung der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse in privatrechtliche Arbeitsverhältnisse müsste der Solidaritätsbeitrag pro Anschluss individuell berechnet werden. Dieser kann sich, je nach Zusammensetzung der Belegschaft, über oder unter der für die Staatsangestellten relevanten Höhe von 2 % bewegen.

---

<sup>17</sup> LR 831.40; LGBl. 1988 Nr. 12.

Die Prozentsätze für die Solidaritätsbeiträge je Vorsorgewerk wurden auf der Basis der Versichertenbestände am 1. Januar 2014 festgelegt (mit Berechnungstichtag 1. Juli 2014). In den Anschlussvereinbarungen ist festgehalten, dass die zu erwartende effektive Amortisationsdauer jährlich überprüft wird und gegebenenfalls die Solidaritätsbeiträge erhöht werden, um die Frist von 10 Jahren einzuhalten. Zusätzlich ist vereinbart, dass ein allfälliger Fehlbetrag nach Ablauf der Frist durch den Arbeitgeber zu tragen ist. Die erste Überprüfung wurde auf Basis der Bestandes- und Buchhaltungsdaten per 30. Juni 2015 vorgenommen.

### 3.2.12 Verfahren und Zuständigkeit

Gemäss Art. 51 ff. StPG richtet sich das Verfahren in Personalangelegenheiten nach dem Gesetz über die Landesverwaltungspflege (LVG)<sup>18</sup>, sofern im StPG selbst nichts anderes vorgesehen ist. Zuständig für Verfahren in Personalangelegenheiten nach dem StPG ist die zuständige Stelle mit Rechtmittelmöglichkeiten an die Regierung und den Verwaltungsgerichtshof.

Im Gegensatz dazu richtet sich das Verfahren in privatrechtlichen Arbeitsstreitigkeiten nach den Bestimmungen der Zivilprozessordnung<sup>19</sup>. Zuständig für solche Verfahren sind die ordentlichen Zivilgerichte (§ 1173a Art. 71 ABGB).

Nachdem das liechtensteinische private Arbeitsrecht seinen Ursprung im schweizerischen privaten Arbeitsrecht findet, kann bei dessen Auslegung sowohl auf die liechtensteinische Judikatur und Literatur zum privaten Arbeitsrecht als auch auf die sehr umfassende schweizerische Judikatur und Literatur zum privaten Arbeitsrecht abgestellt werden. Damit kann die Rechtssicherheit erheblich verbes-

---

<sup>18</sup> Gesetz vom 21. April 1922 über die allgemeine Landesverwaltungspflege (die Verwaltungsbehörden und ihre Hilfsorgane, das Verfahren in Verwaltungssachen, das Verwaltungszwangs- und Verwaltungsstrafverfahren) (LVG); LR 172.020; LGBl. 1922 Nr. 24.

<sup>19</sup> Gesetz vom 10. Dezember 1912 über das gerichtliche Verfahren in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten (Zivilprozessordnung; ZPO); LR 271.0; LGBl. 1912 Nr. 9/1.

sert werden, sowohl aus Sicht des Arbeitgebers als auch aus Sicht des Arbeitnehmers.

#### **4. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN**

##### **4.1 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die Agentur für Internationale Bildungsangelegenheiten (AIBAG)**

###### **Zu Art. 12**

Gemäss Art. 14 Abs. 1 ÖUSG stehen die Angestellten der öffentlichen Unternehmen vorbehaltlich Abs. 2 in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. Sofern spezialgesetzlich ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis vorgesehen ist, finden gemäss Abs. 2 die Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes und des Besoldungsgesetzes sinngemäss Anwendung.

Art. 12 AIBAG sieht als spezialgesetzliche Bestimmung im Sinne von Art. 14 Abs. 2 ÖUSG vor, dass die Angestellten der AIBA in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen, sofern zwischen den Parteien in begründeten Einzelfällen nicht ausdrücklich anders vereinbart.

Mit der Aufhebung des Art. 12 AIBAG – damit ist spezialgesetzlich kein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis mehr vorgesehen – gelangt somit Art. 14 Abs. 1 ÖUSG zur Anwendung, wonach die Angestellten der AIBA in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen.

###### **Zu den Übergangsbestimmungen**

In Abs. 1 wird festgelegt, dass alle Angestellten der AIBA mit Inkrafttreten des Gesetzes unabhängig von ihrem Rang und ihrer Funktion in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen.

Abs. 2 bestimmt, dass der Anfangslohn als privatrechtlich Angestellter dem zuletzt bezogenen Lohn als öffentlich-rechtlich Angestellter entspricht. Des Weiteren gelten im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis geleistete Dienstjahre als Dienstjahre im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (Abs. 3). Ebenso gelten bis zum Inkrafttreten der Gesetzesvorlage noch nicht bezogene Ferien oder geleistete Überstunden/Überzeiten als Ferientage bzw. Überstunden/Überzeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (Abs. 4).

Ferner wird bestimmt, dass die AIBA innert zwei Monaten ab Inkrafttreten dieses Gesetzes mit ihren Angestellten einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag abzuschliessen hat (Abs. 5). Sollte die AIBA dieser gesetzlichen Verpflichtung nicht nachkommen, würde § 1173a Art. 27 Abs. 3 ABGB zur Anwendung gelangen.

Allfällige zum Zeitpunkt des Inkrafttretens hängige dienstrechtliche Verfahren sind nach bisherigem Recht zu behandeln (Abs. 6).

#### **4.2 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die Liechtensteinische Landesbibliothek (LLBiG)**

##### **Zu Art. 13**

Art. 13 LLBiG sieht als spezialgesetzliche Bestimmung im Sinne von Art. 14 Abs. 2 ÖUSG vor, dass die Angestellten der Liechtensteinischen Landesbibliothek in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen, sofern zwischen den Parteien in begründeten Einzelfällen nicht ausdrücklich anders vereinbart.

Mit der Aufhebung des Art. 13 LLBiG – damit ist spezialgesetzlich kein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis mehr vorgesehen – gelangt somit Art. 14 Abs. 1 ÖUSG zur Anwendung, wonach die Angestellten der Liechtensteinischen Landesbibliothek in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen.

#### **Zu den Übergangsbestimmungen**

Hinsichtlich der Übergangsbestimmungen wird auf die Erläuterungen unter Punkt 4.1 verwiesen, welche hier sinngemäss gelten.

### **4.3 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über das Liechtensteinische Landesmuseum (LLMG)**

#### **Zu Art. 12**

Art. 12 LLMG sieht als spezialgesetzliche Bestimmung im Sinne von Art. 14 Abs. 2 ÖUSG vor, dass die Angestellten des Liechtensteinischen Landesmuseums in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen, sofern zwischen den Parteien in begründeten Einzelfällen nicht ausdrücklich anders vereinbart.

Mit der Aufhebung des Art. 12 LLMG – damit ist spezialgesetzlich kein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis mehr vorgesehen – gelangt somit Art. 14 Abs. 1 ÖUSG zur Anwendung, wonach die Angestellten des Liechtensteinischen Landesmuseums in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen.

#### **Zu den Übergangsbestimmungen**

Hinsichtlich der Übergangsbestimmungen wird auf die Erläuterungen unter Punkt 4.1 verwiesen, welche hier sinngemäss gelten. Darüber hinaus ist eine Bestimmung enthalten, wonach das bestehende Betriebsreglement für das Kassa- und Aufsichtspersonal (KAP) mit Inkrafttreten dieses Gesetzes sinngemäss für das privatrechtlich angestellte Kassa- und Aufsichtspersonal (KAP) weitergilt.

#### **4.4 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die Liechtensteinische Musikschule (LMSG)**

##### **Zu Art. 13 Abs. 1**

Gemäss Art. 13 Abs. 1 können die näheren Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis und die Besoldung der Lehrpersonen an der Liechtensteinischen Musikschule mit Reglement festgelegt werden. Die Stiftung Liechtensteinische Musikschule hat von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und für die Lehrpersonen der Liechtensteinischen Musikschule öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse vorgesehen und damit eine Ausnahme im Sinne von Art. 14 Abs. 2 ÖUSG geschaffen (Dienstreglement vom 21. März 2005 in der Fassung vom 1. Juli 2014). Mit Urteil vom 11. Mai 2015 hat der Staatsgerichtshof des Fürstentums Liechtenstein diese reglementarische Ausnahmebestimmung gutgeheissen (StGH 2014/112).

Mit der Aufhebung des Art. 13 Abs. 1 LMSG besteht für die Stiftung Liechtensteinische Musikschule keine Möglichkeit mehr, im Rahmen von Reglementen über die „näheren Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis“ für die Lehrpersonen der Liechtensteinischen Musikschule öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse vorzusehen. Auch ohne Art. 13 Abs. 1 LMSG bleibt es der Stiftung Liechtensteinische Musikschule – wie ansonsten jedem privatrechtlichen Arbeitgeber – unbenommen, für ihre Mitarbeiter Reglemente welcher Art auch immer zu erlassen. Gegenstand solcher Reglemente kann aber nicht mehr die Frage sein, ob das Arbeitsverhältnis privatrechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Natur ist. Faktisch gelangt somit auch für die Lehrpersonen der Liechtensteinischen Musikschule Art. 14 Abs. 1 ÖUSG zur Anwendung, wonach diese in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen.

**Zu Art. 13 Abs. 2**

Art. 13 Abs. 2 LMSG sieht als spezialgesetzliche Bestimmung im Sinne von Art. 14 Abs. 2 ÖUSG vor, dass die Verwaltungsangestellten der Liechtensteinischen Musikschule in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen, sofern zwischen den Parteien in begründeten Einzelfällen nicht ausdrücklich anders vereinbart.

Mit der Aufhebung des Art. 13 Abs. 2 LMSG – damit ist spezialgesetzlich kein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis mehr vorgesehen – gelangt somit Art. 14 Abs. 1 ÖUSG zur Anwendung, wonach die Verwaltungsangestellten der Liechtensteinischen Musikschule in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen.

**Zu den Übergangsbestimmungen**

Hinsichtlich der Übergangsbestimmungen wird auf die Erläuterungen unter Punkt 4.1 verwiesen, welche hier sinngemäss gelten.

#### **4.5 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die „Kulturstiftung Liechtenstein“ (LKStG)**

**Zu Art. 12a**

Art. 12a LKStG sieht als spezialgesetzliche Bestimmung im Sinne von Art. 14 Abs. 2 ÖUSG vor, dass die Angestellten der Kulturstiftung Liechtenstein in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen, sofern zwischen den Parteien in begründeten Einzelfällen nicht ausdrücklich anders vereinbart.

Mit der Aufhebung des Art. 12a LKStG – damit ist spezialgesetzlich kein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis mehr vorgesehen – gelangt somit Art. 14 Abs. 1 ÖUSG zur Anwendung, wonach die Angestellten der Kulturstiftung Liechtenstein in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen.

## **Zu den Übergangsbestimmungen**

Hinsichtlich der Übergangsbestimmungen wird auf die Erläuterungen unter Punkt 4.1 verwiesen, welche hier sinngemäss gelten.

## **5. VERFASSUNGSMÄSSIGKEIT / RECHTLICHES**

Wie unter Punkt 3.1 ausgeführt, stellt sich im Zusammenhang mit der Umstellung von öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse generell die Frage des Bestandschutzes für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse. Nach ständiger Rechtsprechung des Staatsgerichtshofs des Fürstentums Liechtenstein (zuletzt in StGH 2013/183 betreffend Prüfung der Volksinitiative win:win) kann indes aus dem Grundsatz von Treu und Glauben in der Regel kein Schutz vor Änderungen der Rechtslage abgeleitet werden. In Anlehnung an die Rechtsprechung des Schweizerischen Bundesgerichts gilt dies auch für Staatsbedienstete. Denn, wer in den Staatsdienst eintritt, muss damit rechnen, dass Gesetze, welche die Rechtsstellung der Staatsangestellten regeln, grundsätzlich jederzeit geändert werden können (BGE 134 I 23 E. 7.5).

Insoweit für die AIBA, die Stiftung Liechtensteinische Landesbibliothek, die Stiftung Liechtensteinisches Landesmuseum, die Kulturstiftung Liechtenstein sowie die Stiftung Liechtensteinische Musikschule gesetzliche Ausnahmen von Art. 14 Abs. 1 ÖUSG geschaffen und diese Arbeitsverhältnisse weiterhin als öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse beibehalten worden sind, liegt eine sachlich nicht nachvollziehbare Ungleichbehandlung zwischen den Angestellten dieser fünf öffentlichen Unternehmen und den Angestellten aller anderen öffentlichen Unternehmen vor, welche in jedem Fall seit Inkrafttreten des ÖUSG privatrechtlich angestellt sind. Alleine mit dem Argument der Besitzstandwahrung lässt sich diese Unterscheidung nicht rechtfertigen. Die vorgesehenen Änderungen sind daher verfassungskonform.



**6. REGIERUNGSVORLAGEN**

**6.1 Abänderung des Gesetzes über die Agentur für Internationale Bildungs-  
angelegenheiten**

**Gesetz**

vom ...

**über die Abänderung des Gesetzes über die Agentur für Internationale  
Bildungsangelegenheiten**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine  
Zustimmung:

**I.**

**Abänderung bisherigen Rechts**

Das Gesetz vom 26. April 2007 über die Agentur für Internationale Bil-  
dungsangelegenheiten (AIBAG), LGBl. 2007 Nr. 142, in der geltenden Fassung,  
wird wie folgt abgeändert:

**Art. 12**

Aufgehoben

## **II.**

### **Übergangsbestimmungen**

1) Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes stehen alle Angestellten der Agentur, unabhängig von ihrem Rang und ihrer Funktion, in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zur Agentur.

2) Der Anfangslohn der ab Inkrafttreten dieses Gesetzes in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehenden Angestellten der Agentur entspricht betragsmässig dem zuletzt, vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bezogenen Lohn.

3) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geleistete Dienstjahre gelten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis als geleistete Dienstjahre.

4) Bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes noch nicht bezogene Ferientage und geleistete Überstunden/Überzeiten gelten als Ferientage bzw. Überstunden/Überzeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis.

5) Innert zwei Monaten ab Inkrafttreten dieses Gesetzes schliesst die Agentur mit ihren Angestellten einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag ab.

6) Allfällig zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes hängige dienstrechtliche Verfahren sind nach bisherigem Recht zu behandeln.

## **III.**

### **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2017 in Kraft.

## **6.2 Abänderung des Gesetzes über die Liechtensteinische Landesbibliothek**

### **Gesetz**

vom ...

### **über die Abänderung des Gesetzes über die Liechtensteinische Landesbibliothek (LLBiG)**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine  
Zustimmung:

#### **I.**

#### **Abänderung bisherigen Rechts**

Das Gesetz vom 20. November 2009 über die Liechtensteinische Landesbibliothek (LLBiG), LGBI. 2009 Nr. 368, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

#### **Art. 13**

Aufgehoben

#### **II.**

#### **Übergangsbestimmungen**

1) Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes stehen alle Angestellten der Stiftung, unabhängig von ihrem Rang und ihrer Funktion, in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zur Stiftung.

2) Der Anfangslohn der ab Inkrafttreten dieses Gesetzes in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehenden Angestellten der Stiftung entspricht betragsmässig dem zuletzt, vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bezogenen Lohn.

3) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geleistete Dienstjahre gelten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis als geleistete Dienstjahre.

4) Bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes noch nicht bezogene Ferientage und geleistete Überstunden/Überzeiten gelten als Ferientage bzw. Überstunden/Überzeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis.

5) Innert zwei Monaten ab Inkrafttreten dieses Gesetzes schliesst die Stiftung mit ihren Angestellten einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag ab.

6) Allfällig zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes hängige dienstrechtliche Verfahren sind nach bisherigem Recht zu behandeln.

### **III.**

#### **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2017 in Kraft.

### **6.3 Abänderung des Gesetzes über das Liechtensteinische Landesmuseum**

#### **Gesetz**

vom ...

#### **über die Abänderung des Gesetzes über das Liechtensteinische Landesmuseum (LLMG)**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine  
Zustimmung:

#### **I.**

#### **Abänderung bisherigen Rechts**

Das Gesetz vom 20. November 2009 über das Liechtensteinische Landes-  
museum (LLMG), LGBl. 2009 Nr. 369, in der geltenden Fassung, wird wie folgt  
abgeändert:

#### **Art. 12**

Aufgehoben

#### **II.**

#### **Übergangsbestimmungen**

1) Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes stehen alle Angestellten der Stiftung,  
unabhängig von ihrem Rang und ihrer Funktion, in einem privatrechtlichen Ar-  
beitsverhältnis zur Stiftung.

2) Der Anfangslohn der ab Inkrafttreten dieses Gesetzes in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehenden Angestellten der Stiftung entspricht betragsmässig dem zuletzt, vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bezogenen Lohn.

3) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geleistete Dienstjahre gelten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis als geleistete Dienstjahre.

4) Bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes noch nicht bezogene Ferientage und geleistete Überstunden/Überzeiten gelten als Ferientage bzw. Überstunden/Überzeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis.

5) Innert zwei Monaten ab Inkrafttreten dieses Gesetzes schliesst die Stiftung mit ihren Angestellten einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag ab.

6) Das von der Stiftung vor Inkrafttreten dieses Gesetzes für das Kassa- und Aufsichtspersonal (KAP) erlassene Betriebsreglement gilt mit Inkrafttreten dieses Gesetzes sinngemäss für das privatrechtlich angestellte Kassa- und Aufsichtspersonal (KAP) weiter.

7) Allfällig zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes hängige dienstrechtliche Verfahren sind nach bisherigem Recht zu behandeln.

### **III.**

#### **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2017 in Kraft.

#### **6.4 Abänderung des Gesetzes über die Liechtensteinische Musikschule**

##### **Gesetz**

vom ...

##### **über die Abänderung des Gesetzes über die Liechtensteinische Musikschule (LMSG)**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine  
Zustimmung:

##### **I.**

##### **Abänderung bisherigen Rechts**

Das Gesetz vom 20. November 2009 über die Liechtensteinische Musik-  
schule (LMSG), LGBI. 2009 Nr. 371, in der geltenden Fassung, wird wie folgt ab-  
geändert:

##### **Art. 13**

Aufgehoben

##### **II.**

##### **Übergangsbestimmungen**

1) Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes stehen sowohl die Verwaltungsange-  
stellten sowie die Lehrer der Stiftung, unabhängig von ihrem Rang und ihrer  
Funktion, in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zur Stiftung.

2) Der Anfangslohn der ab Inkrafttreten dieses Gesetzes in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehenden Verwaltungsangestellten und Lehrer der Stiftung entspricht betragsmässig dem zuletzt, vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bezogenen Lohn.

3) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geleistete Dienstjahre gelten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis als geleistete Dienstjahre.

4) Bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes noch nicht bezogene Ferientage und geleistete Überstunden/Überzeiten gelten als Ferientage bzw. Überstunden/Überzeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis.

5) Innert zwei Monaten ab Inkrafttreten dieses Gesetzes schliesst die Stiftung mit ihren Verwaltungsangestellten und Lehrern einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag ab.

6) Allfällig zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes hängige dienstrechtliche Verfahren sind nach bisherigem Recht zu behandeln.

### **III.**

#### **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2017 in Kraft.

## **6.5 Abänderung des Gesetzes über die Kulturstiftung Liechtenstein**

### **Gesetz**

vom ...

### **über die Abänderung des Gesetzes über die „Kulturstiftung Liechtenstein“ (LKStG)**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

#### **I.**

#### **Abänderung bisherigen Rechts**

Das Gesetz vom 20. September 2007 über die „Kulturstiftung Liechtenstein“ (LKStG), LGBI. 2007 Nr. 291, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 12a

Aufgehoben

#### **II.**

#### **Übergangsbestimmungen**

1) Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes stehen alle Angestellten der Kulturstiftung Liechtenstein, unabhängig von ihrem Rang und ihrer Funktion, in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zur Kulturstiftung Liechtenstein.

2) Der Anfangslohn der ab Inkrafttreten dieses Gesetzes in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehenden Angestellten der Kulturstiftung Liechtenstein entspricht betragsmässig dem zuletzt, vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bezogenen Lohn.

3) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geleistete Dienstjahre gelten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis als geleistete Dienstjahre.

4) Bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes noch nicht bezogene Ferientage und geleistete Überstunden/Überzeiten gelten als Ferientage bzw. Überstunden/Überzeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis.

5) Innert zwei Monaten ab Inkrafttreten dieses Gesetzes schliesst die Kulturstiftung Liechtenstein mit ihren Angestellten einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag ab.

6) Allfällig zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes hängige dienstrechtliche Verfahren sind nach bisherigem Recht zu behandeln.

### III.

#### **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2017 in Kraft.