

Postfach 53
9490 Vaduz
Tel. +423 236 74 60
pvl@llv.li

An das
Ministerium für Präsidiales und Finanzen
Regierungsgebäude
9490 Vaduz

Vaduz, 11. März 2016

Stellungnahme des Personalverbandes öffentlicher Verwaltungen Liechtensteins (PVL) zum Ministerialentwurf des Berichts und Antrags betreffend die Abänderung des Staatspersonalgesetzes, des Lehrerdienstgesetzes und des Besoldungsgesetzes

Sehr geehrter Herr Regierungschef Adrian Hasler

Nachdem der Hohe Landtag im November 2015 die fraktionsübergreifende Motion zur zeitgemässen Ausgestaltung der Kündigungsbestimmungen der Staatsangestellten an die Regierung überwiesen hat, haben das Ministerium für Präsidiales und Finanzen sowie das Ministerium für Äusseres, Bildung und Kultur einen Bericht und Antrag betreffend die Abänderung des Staatspersonalgesetzes (StPG), des Lehrerdienstgesetzes (LDG) und des Besoldungsgesetzes (BesG) erarbeitet, dessen Ministerialentwurf¹ dem Personalverband Öffentlicher Verwaltungen Liechtensteins (PVL) im Rahmen von Art. 35 StPG vorab zur Stellungnahme vorgelegt wurde. Der PVL möchte sich daher zunächst für die Gelegenheit zur Stellungnahme bedanken und begrüsst es grundsätzlich, schon im Stadium der Erarbeitung angehört zu werden. Nicht begrüssen können wir hingegen das in dem Ministerialentwurf vorgeschlagene Verfahren noch die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen in der jetzigen Form. Im Einzelnen:

1. Gesetzgebungsverfahren/Vernehmlassung

Die Absichtserklärung der Regierung, kein offenes Vernehmlassungsverfahren durchführen zu wollen, ist nicht gesetzeskonform. Begründet wird die Vorgehensweise damit, dass die vorliegende Gesetzesvorlage auf einen Auftrag des Landtags zurückginge und sich nur an einen begrenzten Adressatenkreis richte. Dem ist zunächst entgegenzuhalten, dass von den Gesetzesänderungen nicht nur die Staatsangestellten und alle Lehrer betroffen sind, sondern auch alle Bürgerinnen und Bürger des Landes, da es letztendlich um nichts weniger geht als den Schutz vor Willkür innerhalb der staatlichen Strukturen. Es geht um verfassungsrechtlich geschützte Rechte, die alle betreffen, so dass wir die Durchführung eines offenen Vernehmlassungsverfahrens fordern. Im Übrigen ist die Argumentation, dass auf ein Vernehmlassungsverfahren verzichtet werden könne, weil der Landtag selbst den Auftrag hierzu erteilt habe, nur vordergründig haltbar und führt sich selbst ad absurdum.

¹ In der Fassung gemäss E-Mail vom 24. Februar 2016, s. Beilage.

2. Geplante Gesetzesänderungen

Inhaltlich sieht die Vernehmlassungsvorlage im Wesentlichen folgende Gesetzesänderungen vor, um das erklärte Ziel der Optimierung des Kündigungsrechts zu erreichen:

- Erstens soll die im geltenden Gesetz abschliessende Auflistung der Kündigungsgründe in Zukunft nur noch eine beispielhafte sein, was zu „**Willkürakten**“ führen kann.
- Zweitens soll das Disziplinarrecht zu Gunsten einer Stärkung des Leistungsdialogs abgeschafft werden, was den Leistungsdialog zu einem **Sanktionierungsmittel** verkommen lässt und eine „**Angstatmosphäre**“ innerhalb der staatlichen Strukturen schafft.
- Drittens soll bei dieser Gelegenheit ein verwaltungsrechtliches Tätigkeitsverbot für Lehrpersonen eingeführt werden auch *ohne* Vorliegen eines entsprechenden Gerichtsurteils.

Wie bereits in unserem Brief an den Hohen Landtag vom 25. November 2015 dargelegt (Beilage), besteht nach Auffassung des PVL weder die Notwendigkeit, das Kündigungsrecht der Staatsangestellten und Lehrpersonen zu „optimieren“, noch sind die geplanten Gesetzesanpassungen geeignet, um dieses Ziel zu erreichen. Ganz im Gegenteil sehen wir die Vorlage sehr kritisch und halten sie für verfassungsrechtlich äusserst bedenklich. Warum wir diese Vorlage als verfassungsrechtlich äusserst bedenklich halten, begründen wir wie folgt:

Die Regierung geht zunächst einmal selbst davon aus, dass das in 2008 geänderte StPG grundsätzlich gut funktioniere, nimmt jetzt aber einen aktuellen Rechtsfall zum Anlass, dass gleichwohl Änderungsbedarf bestehe (S. 13 des Entwurfs). Bei den von der Regierung respektive vom Landtag zitierten Anlassfällen handelt es sich um Einzelfälle. Wer sich die Mühe macht und die Entscheidungen genau liest, wird erkennen, dass es weniger um den engen Gestaltungsspielraum des Kündigungsrechts geht, als darum, dass die Regierung die bestehenden Möglichkeiten nach StPG nicht ausgeschöpft und grundlegende Verfahrensgrundsätze nicht richtig angewendet hat. Dies erkennt auch die Regierung, wenn sie auf S. 15 des Entwurfs einräumt, dass ein „Blick in die Praxis zeigt, dass einige der erwähnten Massnahmen in der Praxis nicht verwendet worden sind“. Bei korrekter Anwendung des bestehenden Staatspersonalgesetzes würde es also zu keinen derartigen Fällen kommen, welche für den Hohen Landtag Anlassfall waren, die gegenständliche Motion einzureichen.

Wir fragen uns deshalb, wie eine Gesetzesrevision das ändern soll. Ist es nicht vielmehr unsachlich und gefährlich, ein Gesetz an eine Praxis anzunähern und anzupassen, das nachweislich ausjudizierter Rechtsfälle nicht rechtskonform angewendet wurde? Handlungs- und Anpassungsbedarf bestehen daher ganz klar nicht auf Gesetzesebene, sondern allein auf Regierungs- und Verwaltungsebene bei der Anwendung und Umsetzung der gesetzlich vorgesehenen personalrechtlichen Instrumente.

3. Öffnung der Kündigungsgründe

Der Ministerialentwurf in der Fassung vom 24. Februar 2016 sieht in Art. 22 Abs. 1 StPG eine Öffnung der Kündigungsgründe sowie die Durchführung des Leistungsdialogs in Verbindung mit bestimmten Kündigungsgründen vor.

Die Öffnung der Kündigungsgründe durch Abschaffung der bisherigen abschliessenden Aufzählung soll der Regierung mehr Spielraum verschaffen, ist jedoch sehr kritisch zu sehen. Zwar wird in der Vorlage versichert, dass aufgrund der besonderen Stellung der Staatsangestellten auch in Zukunft ein „sachlich hinreichender Grund“ für eine Kündigung vorliegen muss. Indem aber die gesetzlichen Kündigungsgründe nicht mehr abschliessend aufgezählt werden, **entsteht Rechtsunsicherheit**, was denn darüber hinaus als sachlicher Kündigungsgrund zu qualifizieren ist. Wer entscheidet darüber, ob ein sachlich hinreichender Grund gegeben ist? Die Aussage im Vernehmlassungsbericht, dass der Regierung „ein grösserer Ermessensspielraum eingeräumt“ werden soll (S. 8 des Entwurfs), erhält vor diesem Hintergrund eine ganz neue Dimension. Denn wenn schon bei der bestehenden Rechtslage das Recht nicht richtig angewendet wurde, so lässt ein noch grösserer Spielraum die Frage zu, ob die jetzige Vorlage nur als Deckblatt dienen soll. Letztlich ist zu befürchten, dass dies die Staatsangestellten der Gefahr der willkürlichen Handhabung des Gesetzes aussetzt, und dass dies in Folge zu mehr Rechtsstreitigkeiten führt, über die schlussendlich die Gerichte zu entscheiden haben werden. Es fragt sich, ob dies im Sinne der Regierung und der Steuerzahler sein kann.

Denn erste Voraussetzung eines modernen und gut funktionierenden Staates ist seine Legitimität. Durch die Bindung der Behörden und seiner Mitarbeiter an die Verfassung soll die Rechtssicherheit garantiert werden. Dies im Sinne der Voraussehbarkeit des Verwaltungshandelns. Die geplante Öffnung der Kündigungsgründe in Art. 22 StPG führt dazu, dass diese **Voraussehbarkeit und Rechtssicherheit in Zukunft nicht mehr vorhanden sind** und öffnet somit der **Willkür** Tür und Tor.

Der PVL teilt aus diesen Gründen nicht die Auffassung der Regierung, dass die Öffnung der Kündigungsgründe einer verfassungsrechtlichen Prüfung standhält, und fordert ausdrücklich, dass die abschliessende Aufzählung in Art. 22 StPG weiterhin Bestand hat. Allenfalls kann eine Ergänzung mit weiteren sachlichen Gründen geprüft werden (zum Beispiel: „Erhebliche Störung der Arbeitsgemeinschaft“ etc.).

4. Leistungsdialog als Voraussetzung einer Kündigung

Die im Weiteren in Art. 22 Abs. 2 StPG neu vorgesehene Verknüpfung des Leistungsdialogs als verfahrensrechtliche Voraussetzung einer Kündigung ist ebenfalls äussert kritisch zu hinterfragen.

Zum einen ist die Verknüpfung nur mit zwei Kündigungsgründen (Art. 22 Abs. 1 Bst. b und d StPG) äussert fragwürdig, da die Grenzen oftmals fliegend sind. Zum anderen ist die in Art. 50 StPG vorgesehene Verknüpfung des Leistungsdialogs mit personalrechtlichen Massnahmen grundsätzlich in Frage zu stellen: Die eigentlich positive Funktion des Leistungsdialogs als Führungsmittel (Standortbestimmung, Kritik, Lob, Entwicklung, Perspektiven, Fürsorgepflichten etc.)² wird dadurch in das absolute Gegenteil einer **personalrechtlichen**

² Im Mitarbeiterhandbuch heisst es zum *Sinn und Zweck des Leistungsdialogs*: „Der Leistungsdialog ist dazu da, dass mindestens einmal im Jahr ein institutionalisiertes und standardisiertes Gespräch zwischen dem/r Mitarbeitenden und der vorgesetzten Stelle stattfindet. In diesem Gespräch soll die Vergangenheit reflektiert und die Zukunft geplant

Strafmassnahme verkehrt. Auch im privaten Arbeitsrecht sind Mitarbeitergespräche und personalrechtliche Massnahmen wie Verwarnungen oder Verweise stets strikt zu trennen. Es stellt sich deshalb die Frage, ob der Leistungsdialog, wenn dieser wie geplant neu als Sanktionierungsinstrument (Disziplinar-massnahme) ausgestaltet werden soll, nicht neu eine Rechtsmittelbelehrung enthalten muss. Da der Leistungsdialog allfällige Kündigungsargumente (Beanstandungen mit Bewährungsfrist) enthalten kann, muss der Mitarbeiter unterscheiden können, ob es sich um das jährliche Mitarbeitergespräch oder aber um eine Beanstandung handelt mit Kündigungsfolgen.

Auch die starre Bewährungsfrist (ja sind wir denn schon straffällig?) von mindestens drei Monaten kann den jeweiligen Einzelfällen nicht gerecht werden, da je nach Fallkonstellation kürzere oder eben auch längere Beobachtungszeiträume erforderlich und angemessen sein können. Wie schon oben zur Frage des sachlichen Kündigungsgrundes stellt sich auch in diesem Zusammenhang die Frage, wer entscheidet letztendlich über die Vorgaben innerhalb der „Bewährungsfrist“? Die Entscheidung hierüber im Einzelfall allein den Amtsstellenleitern resp. dem zuständigen Regierungsmitglied zu überlassen, birgt die Gefahr in sich, dass das Gesetz nicht einheitlich angewendet wird. Die bisherige Praxis hat leider gezeigt, dass diese Befürchtung nicht abwegig ist. Der Leistungsdialog wird zum undifferenzierten Sanktionierungsinstrument ohne Rechte für Mitarbeitende.

5. Abschaffung der personalrechtlichen Massnahmen

Zugunsten einer Stärkung des Leistungsdialogs soll darüber hinaus das bisherige abgestufte Disziplinarrecht abgeschafft werden. Wir fragen uns, wie diese Änderung von Art. 49 StPG mit dem **verfassungsmässig verankerten Verhältnismässigkeitsgrundsatz** in Einklang zu bringen ist. Der Verhältnismässigkeitsgrundsatz besagt in diesem Kontext, dass der Arbeitgeber alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausschöpfen muss, bevor er einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt. Infolge der Abschaffung der bisherigen personalrechtlichen Massnahmen in Art. 49 Abs. 2 StPG, die abhängig vom jeweiligen Fehlverhalten des Staatsangestellten verschieden stark eingreifende Massnahmen vorsehen, **wird es in Zukunft aber nur noch die Wahl zwischen Kündigung und Nicht-Kündigung geben.** Dies stellt einen **eklatanten Verstoss gegen die Verhältnismässigkeit** dar.

Der PVL schlägt daher vor, dass vor Ausspruch einer Kündigung eine unabhängige Stelle zwingend angehört werden muss. Somit könnte gewährleistet werden, dass in der gesamten Landesverwaltung die Anwendung und Auslegung des Kündigungsrechts einheitlich erfolgen. Diese Stelle könnten beispielsweise entweder das Amt für Personal und Organisation oder aber der PVL sein (s. hierzu unten).

Aufgrund der oben dargestellten verfassungsrechtlichen Bedenken möchten wir die Regierung ersuchen, die Gesetzesvorlage zur Abänderung des StPG, LDG und BesG zur Prüfung GRECO vorzulegen, ob die neuen Regelungen vor allem in Bezug auf Willkür und Korruption konform sind. Diese Prüfung soll gewährleisten, dass der Hohe Landtag letztlich nicht ein Gesetz beschliesst, das gegebenenfalls gegen die Prinzipien des Europarates verstösst und in der Folge das Risiko in sich birgt, Willkür innerhalb der staatlichen Strukturen zu

werden. Die Reflexion findet einerseits durch den/die Mitarbeitende/n statt als Feedback zum vergangenen Jahr und andererseits durch die vorgesetzte Stelle anhand einer Bewertung der Leistungsvereinbarung. Wie bereits erwähnt werden, durch den Blick in die Zukunft Ziele für das kommende Jahr vereinbart. Hiermit soll nicht nur eine zielorientierte Führungstechnik angestrebt werden, sondern auch der Dialog, die Standortbestimmung und die Zukunftsentwicklung gefördert werden.“

ermöglichen. Daran könnte auch eine allenfalls einzuführende „Antikorruptionsrichtlinie“ nicht mehr viel ändern.

Erlauben Sie uns bei der Gelegenheit weitere Überlegungen und Anregungen:

6. Zu Art. 26 StPG

Art. 26 Abs. 1 StPG sieht vor, dass das Dienstverhältnis mit Erreichen des Beschäftigungsalters von 64 Jahren endet, was de facto der AHVG-Altersgrenze entspricht. Im Hinblick auf die aktuelle AHVG-Revision und die demographische Entwicklung möchten wir anregen, statt der konkreten Bezifferung des Alters das Erreichen der AHV-Altersgrenze als Beendigungszeitpunkt zu verwenden. Ausserdem wäre es wünschenswert, die in Abs. 2 vorgesehene Möglichkeit der Weiterbeschäftigung nicht nur in begründeten Fällen vorzusehen, da die Auslegung dieser Bestimmung in der Praxis bisher nur dahingehend angewendet wurde, wenn eine Weiterbeschäftigung im öffentlichen Interesse möglich ist. Eine Weiterbeschäftigung sollte im beiderseitigen und auch im eigenen Interesse des Staatsangestellten zulässig sein, so wie es bereits in anderen angeschlossenen Betrieben und in der Privatwirtschaft zum Teil möglich ist. Nur so kann die derzeit bestehende Ungleichbehandlung beim Pensionsbezug vermieden werden: auch Staatsangestellte sollten die Möglichkeit haben, freiwillig länger arbeiten zu dürfen und damit höhere Rentenanwartschaften zu erlangen.

7. Zu Art. 35 StPG (und Art. 22 StPG)

Diese Bestimmung regelt das Mitwirkungsrecht der Staatsangestellten. Mitwirkung ist grundsätzlich gegenüber dem Recht auf Mitbestimmung und Zustimmung die schwächere Form von Beteiligungsrechten. Zu den Mitwirkungsrechten gehören klassischer Weise die Unterrichtung, Information, Anhörung und Beratung. Im Hinblick darauf, dass die Rechte der Staatsangestellten durch die jetzige Vorlage zur Abänderung des Kündigungsrechts massiv verschlechtert werden, hält es der PVL für unabdingbar, die Rechte der Betroffenen insofern zu stärken, als der PVL im Kündigungsverfahren zwingend mit einzubinden ist in Form einer Anhörung vor Erlass der Kündigung. Eine ohne Anhörung des PVL erfolgte Kündigung wäre in Folge unwirksam. Art. 35 und Art. 22 StPG sind diesbezüglich zu ergänzen. Alternativ wäre an das Amt für Personal und Organisation zu denken.

8. Zum BesG

Laut Ministerialentwurf soll der Leistungsdialog vom BesG in das StPG transferiert werden. Aus Sicht des PVL sollte jedoch nach wie vor die Möglichkeit bestehen bleiben, dass mit einem positiven Leistungsdialog ein Leistungsbonus bezogen werden kann. Auch wenn dies nach Kenntnis des PVL noch nie der Fall war, sollte diese Möglichkeit zumindest grundsätzlich weiterhin gegeben sein.

9. Zum LDG

Zu den Änderungen im LDG möchten wir die Stellungnahme der Lehrerverbände nicht vorwegnehmen. Aus unserer Sicht ist jedoch die in Art. 48b Abs. 2 LDG vorgesehene Formulierung, dass bereits eine Mitteilungspflicht besteht bezüglich einer Strafverfolgung von Verbrechen oder Vergehen, die „seine Vertrauenswürdigkeit beeinträchtigen“ können, kritisch zu betrachten. Es kann und darf allein nur um strafbare Handlungen gehen, die in direktem Zusammenhang mit der Ausübung des Lehrerberufs stehen. Im Übrigen gilt aufgrund der Verweise auf das StPG sinngemäss oben Gesagtes.

10. Prüfung bestehender Arbeitsverträge

Zusätzlich möchten wir auch im Interesse der Exekutive beliebt machen, sämtliche Arbeitsverhältnisse innerhalb der Landesverwaltung und insbesondere bei den angeschlossenen Betrieben durch eine unabhängige Instanz auf ihre **Rechtmässigkeit hin zu prüfen**. Nur mit einer solchen Prüfung durch eine unabhängige Instanz kann **ausgeschlossen werden, dass noch weitere „Spezialabmachungen“** der Regierung, wie diejenigen, welche für den Landtag Anlassfall waren, diese Motion einzureichen, existieren. Nicht zuletzt soll damit auch der **Gleichbehandlungsgrundsatz bestätigt oder allenfalls hergestellt werden**.

11. Fazit

Das Fazit des PVL zu dem vorliegenden Ministerialentwurf betreffend die Abänderung des StPG, BesG und LDG ist zusammengefasst folgendes: Die von der Regierung geplanten Gesetzesänderungen sind verfassungsrechtlich äusserst bedenklich. Dies wurde uns auch in einem Rechtsgutachten durch einen Arbeitsrechtler bestätigt.

Ausserdem bringen sie gravierende betriebskulturelle Implikationen mit sich, vor denen wir ausdrücklich abraten möchten. Beispielsweise in einer Kultur der Angst, in welcher ein Staatsangestellter bei seiner Aufgabenerfüllung ständig unter dem Risiko der unsachlichen Kündigung steht, weil er unliebsame Entscheidungen nach Massgabe der Gesetze treffen muss. Hier wird mitunter inskünftig eine objektive und unbefangene Aufgabenerfüllung durch den Gesetzgeber unnötig erschwert. Der Druck auf die staatlichen Strukturen und deren Organisationen hat die letzten Jahre stetig und massiv zugenommen. Bei Annahme dieses Entwurfs befürchten wir, dass es zu einem **Dammbruch** kommt und künftige Regierungen keine Möglichkeiten mehr haben werden, ihre Organisation als Arbeitgeber zu schützen.

Viel wichtiger wäre aus unserer Sicht gerade zum jetzigen Zeitpunkt eine Stärkung der Sozialpartnerschaft. Die Bedeutung der Sozialpartnerschaft aus der Sicht der Arbeitgeber ist unbestritten ein entscheidender Standortvorteil, Garant für sozialen Frieden und Lebenszufriedenheit. Das gute Funktionieren der Sozialpartnerschaften, d.h. der funktionierende Ausgleich zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen, ermöglicht auch eine geringe Regelungsdichte im liechtensteinischen Arbeitsrecht. Ohne Sozialpartnerschaften wäre diese Zurückhaltung des Gesetzgebers wohl nicht möglich und der Staat hätte stärker in das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eingreifen müssen. Ohne Sozialpartnerschaften wäre eine liberale Wirtschaftsordnung in dieser Form nicht möglich. Wir möchten deshalb unsere Stellungnahme mit folgenden Fragen abschliessen:

- Warum wird diese Sozialpartnerschaft immer mehr in Frage gestellt?
- Weshalb möchte die Regierung mit diesem Vorschlag weitere Gegensätze zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schaffen?
- Was hat sich an der Rechtslage seit der letzten Motion geändert, so dass die verfassungsrechtlichen Bedenken bezüglich einer Gesetzesänderung nicht mehr bestehen?

Unser oberstes Ziel ist es, dass Liechtenstein weiterhin auf eine solide und professionelle Landesverwaltung zählen kann, dessen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Vollzug der Gesetze jederzeit vor jeglicher Willkür geschützt sind und bleiben, um jederzeit grösstmögliche Rechtssicherheit für alle Seiten zu gewährleisten.

„Staatliches Handeln bedingt Schutz vor Willkür bedingt Rechtssicherheit“

Für weitere Informationen oder Erläuterungen steht Ihnen der Vorstand des PVL jederzeit gerne zur Verfügung. Da es sich bei der jetzigen Vorlage um einen Ministerialentwurf handelt, gehen wir davon aus, dass wir unsere oben dargelegten Argumente in einer zu bildenden Arbeitsgruppe einbringen werden können, bevor das Vernehmlassungsverfahren offiziell in die Wege geleitet wird.

Mit der Bitte zur Kenntnisnahme.

Mit den besten Grüßen
stellvertretend für den Vorstand des PVL


Thomas Klaus
PVL-Präsident



<i>Beilagen:</i>	Ministerialentwurf des Berichts und Antrag der Regierung (Stand: 24.02.2016) Offener Brief an den Hohen Landtag vom 25. November 2015
<i>Kopie an:</i>	Regierungschef-StV. Dr. Thomas Zwiefelhofer (Koalitionspartner) Ministerium für Äusseres, Bildung und Kultur, Dr. Aurelia Frick

Offener Brief

An den
Hohen Landtag
Fürstentum Liechtenstein

25. November 2015

Motion zur zeitgemässen Ausgestaltung der Kündigungsbestimmungen der Staatsangestellten

Sehr geehrte Damen und Herren Landtagsabgeordnete

Am 04. November 2015 wurde die fraktionsübergreifende Motion zur zeitgemässen Ausgestaltung der Kündigungsbestimmungen der Staatsangestellten eingereicht. Mittels dieser Motion soll nunmehr zum zweiten Mal innerhalb von zwei Jahren versucht werden, das Kündigungsrecht der Staatsangestellten an die Privatwirtschaft anzugleichen. Zur Begründung der jetzigen Motion wird auf drei kürzlich ergangene Entscheidungen des Verwaltungsgerichtshofs (VGH) in Zusammenhang mit Personalmassnahmen der Regierung verwiesen. Diese hätten aufgezeigt, dass die für das Personal der Landesverwaltung geltenden Kündigungsbestimmungen flexibler gestaltet und der „als übermässig empfundene Kündigungsschutz“ abgeschwächt werden müssten. Auch die Regierung habe gegenüber der Geschäftsprüfungskommission des Hohen Landtags erklärt, dass Handlungsbedarf bestehe.

Die mit der Motion angestrebte Änderung des Kündigungsrechts der Staatsangestellten im Rahmen des Staatspersonalgesetzes (StPG) ist für die Betroffenen von so essentieller Bedeutung, dass wir von Seiten des Personalverbandes öffentlicher Verwaltungen Liechtensteins (PVL) Ihnen gerne folgende Überlegungen mit auf den Weg geben möchten:

Was wir uns fragen

Was hat sich an der Rechtslage seit der letzten Motion geändert, so dass die verfassungsrechtlichen Bedenken bezüglich einer Gesetzesänderung nicht mehr bestehen?

Wir sagen NICHTS! Die in der Landtagsdebatte vom 12. März 2014 vom Regierungschef dargelegten Gesichtspunkte haben nach wie vor Bestand. Die Gesetzeslage hat sich überhaupt nicht verändert. Im Übrigen ist der Staat auch dann an die Grundsätze des öffentlichen Rechts gebunden, wenn er privatrechtlich handelt, und dürfte nicht alle verfassungs- und verwaltungsrechtlichen Rahmenbedingungen ablegen. So ist der Staat stets an das Rechtsgleichheitsgebot sowie das Willkürverbot gebunden und hat sein Handeln am Verhältnismässigkeitsgrundsatz auszurichten. Ebenso sind das Legalitätsprinzip und der Vertrauensschutz zu beachten.

Staatliches Handeln bedingt Schutz vor Willkür – daran hat sich bis heute nichts geändert.

Genau vor solcher Willkür, wie beispielsweise Spezialvereinbarungen und Missachtung von Verfahrensgrundsätzen, soll das Kündigungsrecht u. a. schützen. Dass Spezialvereinbarungen zwischen der Regierung und einzelnen Mitarbeitern getroffen wurden oder werden, kann mit der in dieser Motion angeregten Änderung des StPG gerade nicht verhindert werden. Aus Sicht des PVL stellen diese lediglich eine Ungleichbehandlung innerhalb der Verwaltung aufgrund von Verfügungen seitens der Regierung dar und wir fragen uns, ob es noch weitere, vergleichbare Fälle gibt.

Zur Klarstellung: wir möchten nicht diejenigen schützen, welche den Schutz im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis für ihren persönlichen Vorteil ausnutzen. Sollte es tatsächlich solche Verfehlungen geben, sind diese unter Wahrung der verfassungsmässigen Rechte, der Rechtssicherheit sowie des Legalitätsprinzips entsprechend zu korrigieren. Dies ist aber durchaus nach der bereits jetzt schon bestehenden Gesetzeslage möglich.

Fakt ist bereits nach der geltenden Gesetzeslage, dass

- Seit der Revision des StPG im 2008 der Kündigungsschutz nur noch minimal gewährleistet und Kündigungen von Staatspersonal nach Art. 22 StPG jederzeit möglich sind. Im Gegensatz zum Privatrecht muss jedoch ein sachlicher Grund vorliegen (sog. Willkürverbot).
- Eine öffentlich-rechtliche Kündigung ein bestimmtes Verfahren und ein bestimmte Form voraussetzt (insb. rechtliches Gehör, Erlass einer rechtsmittelfähigen Verfügung). Dies sind jedoch Grundsätze, die allgemein in Verfahren gegenüber dem Bürger anzuwenden sind. Hieran soll auch nach dem Willen der Motionäre nichts geändert werden.
- Besitzstände grundsätzlich abgeschafft wurden.
- Die Besoldung im Besoldungsgesetz und nicht im StPG geregelt ist.
- Der Staat stets an die Grundsätze staatlichen Handelns gebunden ist (Grundrechtsbindung).

Was wir bieten

Die Liechtensteinische Landesverwaltung ist mit Abstand eine der weltweit effizientesten und kompetentesten öffentlichen Verwaltungen überhaupt. Nach der unlängst publizierten Finanzstatistik der Regierung hat Liechtenstein „(...) die tiefste Staatsquote aller europäischen Länder. Die Ausgaben des Staates betragen im Fürstentum 24,2% des Bruttoinlandsproduktes. Die Schweiz liegt mit 31,5% auf Platz zwei.“ (awp/sda). Dies bestätigen auch unzählige Erfahrungsberichte zufriedener Bürger und Unternehmer.

Diese Effizienz und Kompetenz, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Liechtensteinischen Landesverwaltung tagtäglich in den Dienst der Bürgerinnen und Bürger des Landes und in den Wirtschaftsstandort stellen, ist von unschätzbarem Wert. Sie sind mit ein Grund für die hohe Wertschöpfung und stellen einen klaren Wettbewerbsvorteil im internationalen Marktumfeld dar! Wir würden uns sehr wünschen, wenn dies auch von Ihnen, sehr geehrte Damen und Herren Landtagsabgeordneten, einmal öffentlich anerkannt und wertgeschätzt würde.

Was von uns erwartet wird

In einem Rechtsstaat müssen Staatsangestellte die staatliche Gewalt frei von jeglicher Willkür und Einflussnahme nach Massgabe der Gesetze ausüben. Dies beinhaltet auch die Durchsetzung für Einzelne allenfalls unliebsamer Entscheidungen. Abweichendes Vorgehen, beziehungsweise bewusstes Untätigbleiben, wird strafrechtlich sanktioniert (z.B. Amtsmissbrauch, etc.).

Was wir erwarten dürfen

So wie von den Staatsangestellten in einem Rechtsstaat zu Recht erwartet werden kann und muss, dass sie die staatliche Gewalt frei von jeglicher Willkür und Einflussnahme ausüben und die Gesetze richtig anwenden, so müssen umgekehrt auch die Staatsangestellten den Anspruch erheben, dass sie gesetzesmässig und frei von Willkür behandelt werden. Dies umso mehr, als dass auch Untätigsein strafrechtliche Konsequenzen haben kann (Amtsmissbrauch).

Aus Sicht des PVL müssen die Rechtssicherheit sowie das Legalitätsprinzip nach innen und nach aussen in jedem Fall weiterhin gewahrt und vom Gesetzgeber bewusst so ausgestaltet bleiben. Damit die Staatsangestellten den Erwartungen des Gesetzgebers weiterhin gerecht werden können, bedarf es daher eines angemessenen Kündigungsschutzes.


Was wir uns wünschen

- Dass sich alle Beteiligten, Arbeitnehmer wie Arbeitgeber sowie etwaige Dritte, an die Spielregeln halten
- Eine seriöse und sachliche Auseinandersetzung des Hohen Landtages mit dieser einfachen Thematik innerhalb der Öffentlichen Verwaltung
- Gewährleistung der Mitwirkungsrechte
- Schutz vor Willkür

Handlungsbedarf besteht aus unserer Sicht nicht darin, die Spielregeln zu ändern, sondern darauf zu bestehen, dass alle Beteiligten die Spielregeln beachten und einhalten. Mit anderen Worten, hätte man sich in der Vergangenheit strikt an die gültigen Spielregeln gehalten, wären die zum Anlass genommenen Gerichtsverfahren möglicher Weise gar nicht erst entstanden. Die jetzige Motion zielt daher am eigentlichen Zweck vorbei. Dies kann unseres Erachtens keine Motivation für den Hohen Landtag sein.

Der Vorstand des PVL ersucht im Namen seiner Mitglieder den Hohen Landtag höflich um objektive und wohlwollende Prüfung der hier dargelegten Anliegen und steht für Rückfragen oder weitergehende Informationen jederzeit für ein Gespräch zur Verfügung.

Verbunden mit dem besten Dank empfehlen wir uns mit freundlichen Grüssen.
Stellvertretend für den Vorstand des PVL



PVL-Präsident Thomas Klaus



**BERICHT UND ANTRAG
DER REGIERUNG
AN DEN
LANDTAG DES FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN**

BETREFFEND

**DIE ABÄNDERUNG DES STAATSPERSONALGESETZES, DES
LEHRERDIENSTGESTZES UND DES BESOLDUNGSGESETZES**

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

Nr. x/20xx

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	5
Zuständiges Ministerium.....	5
Betroffene Behörden	5
I. BERICHT DER REGIERUNG	7
1. Ausgangslage	7
1.1 Staatspersonalgesetz	7
1.2 Lehrerdienstgesetz	8
1.3 Motion zur Abänderung der Kündigungsregelungen	9
2. Begründung der Vorlage.....	12
3. Schwerpunkte der Vorlage	13
3.1 Allgemeines	13
3.2 Neuregelung der Kündigungsgründe	14
3.3 Verknüpfung von Kündigung mit dem Leistungsdialog	14
3.4 Leistungsbeurteilung und Beanstandungen	15
3.4.1 Allgemeines.....	15
3.4.2 Leistungsdialog.....	16
3.4.3 Rechtsschutz	18
3.4.4 Zur Versetzung	19
3.5 Besoldungsgesetz	20
3.6 Lehrerdienstgesetz.....	20
4. Vernehmlassung	21
5. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen	22
5.1 Staatspersonalgesetz	22
5.2 Besoldungsgesetz	25
5.3 Lehrerdienstgesetz	26
6. Verfassungsmässigkeit / Rechtliches.....	35
7. Personelle, finanzielle, organisatorische und räumliche Auswirkungen.....	36
II. ANTRAG DER REGIERUNG	36

III. REGIERUNGSVORLAGEN	37
1. Staatspersonalgesetz	37
2. Besoldungsgesetz	41
3. Lehrerdienstgesetz	43

ZUSAMMENFASSUNG

Das geltende Staatspersonalgesetz aus dem Jahr 2008 hat sich in der Praxis bewährt. Die darin enthaltenen Kündigungsregelungen geben jedoch immer wieder Anlass zur Diskussion. Bereits im Herbst 2013 wurde eine Motion im Landtag eingebracht, die eine Anpassung des für die Mitarbeitenden der Landesverwaltung geltenden Kündigungsschutzes an die privatrechtlichen Voraussetzungen zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zum Ziel hatte. Diese Motion wurde vom Landtag nicht an die Regierung überwiesen. Im November 2015 wurde eine Motion zur zeitgemässen Ausgestaltung der Kündigungsbestimmungen der Staatsangestellten eingereicht und vom Landtag auch an die Regierung überwiesen.

Die Regierung hat diese Motion zum Anlass genommen, um einige Anpassungen im Staatspersonalgesetz vorzuschlagen. Diese betreffen insbesondere eine Überarbeitung der Kündigungsgründe sowie eine vollständige Überarbeitung der bisher vorgesehenen Massnahmen zur Sicherung der Aufgabenerfüllung. Durch die vorgeschlagenen Anpassungen soll dem Anliegen der Motionäre auf Optimierung des Kündigungsrechts entsprochen werden.

Weiters sollen mit der gegenständlichen Vorlage die Regelungen zur Beendigung des Dienstverhältnisses im Lehrerdienstgesetz an die Regelungen des Staatspersonalgesetzes angepasst werden. Insbesondere soll auch im Lehrerdienstgesetz das bisher vorgesehene Disziplinarverfahren aufgehoben werden. Spezielle Regelungen sollen nur dort bestehen, wo dies aufgrund der Besonderheiten des Lehrerberufes erforderlich erscheint.

Die Vorlage sieht zudem die Einführung eines verwaltungsrechtlichen Tätigkeitsverbotes für Lehrpersonen vor. Ein solches soll über Lehrpersonen verhängt werden können, die wegen ihres Verhaltens, insbesondere im sittlichen Bereich, für die Ausübung des Berufes ungeeignet erscheinen.

ZUSTÄNDIGES MINISTERIUM

Ministerium für Präsidiales und Finanzen

Ministerium für Äusseres, Bildung und Kultur

BETROFFENE BEHÖRDEN

Amt für Personal und Organisation

Schulamt

Landgericht

Staatsanwaltschaft

Vaduz, xxx

P

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

Sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete

Die Regierung gestattet sich, dem Hohen Landtag nachstehenden Bericht und Antrag betreffend die Abänderung des Staatspersonalgesetzes, des Lehrerdienstgesetzes sowie des Besoldungsgesetzes zu unterbreiten.

I. **BERICHT DER REGIERUNG**

1. **AUSGANGSLAGE**

1.1 **Staatspersonalgesetz**

Liechtenstein verfügt mit dem im Jahr 2008 geschaffenen Staatspersonalgesetz (StPG) über ein sehr modernes Personalrecht für die öffentliche Verwaltung. Beim Staatspersonalgesetz handelt es sich um eine umfassende Regelung des Dienstverhältnisses der Angestellten des Staates. Mit der Schaffung des Staatspersonalgesetzes wurde unter anderem der Beamtenstatus endgültig abgeschafft sowie das vormals bestehende Disziplinarwesen vollständig überarbeitet.

Das Staatspersonalgesetz wurde im Jahr 2008 geschaffen und hat sich seither in der Praxis bewährt. Der Kündigungsschutz ist zwar bereits mit der Schaffung des StPG stark relativiert worden, die Regelungen über die Kündigungsgründe und über das Kündigungsverfahren können aber im Sinne einer weiteren Annäherung

an die Verhältnisse in der Privatwirtschaft optimiert werden. Mit der gegenständlichen Vorlage sollen einige Anpassungen insbesondere im Bereich der Kündigungsregelungen sowie dem bestehenden Verfahren zur Sicherung der Aufgabenerfüllung vorgenommen werden. Diese Anpassungen ergeben sich aufgrund der bisherigen praktischen Erfahrungen mit dem Staatspersonalgesetz. Durch die gegenständliche Regierungsvorlage sollen die Kündigungsregelungen klarer abgefasst und der Regierung ein grösserer Ermessensspielraum eingeräumt werden.

1.2 Lehrerdienstgesetz

Die Regierung verfolgt das Ziel, die dienstrechtlichen Bestimmungen des gesamten Staatspersonals möglichst zu vereinheitlichen. Aus diesem Grund sollen mit der gegenständlichen Vorlage auch die Bestimmungen zur Beendigung des Dienstverhältnisses im Lehrerdienstgesetz an die Regelungen des Staatspersonalgesetzes angeglichen werden.

Das totalrevidierte Lehrerdienstgesetz (LdG) trat am 1. August 2004 in Kraft. Es ersetzte das alte Gesetz, welches noch zwischen öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Dienstverhältnissen unterschied. Mit der Totalrevision waren weitere Neuerungen verbunden, z.B. neue (straffere) Arbeitszeitregelungen, Integration der Kindergärtnerinnen und des kirchlichen Lehrpersonals. Zum Zeitpunkt der Schaffung des Staatspersonalgesetzes war das totalrevidierte Lehrerdienstgesetz somit bereits in Kraft und bewährte sich in vielerlei Hinsicht.

Aufgrund der Besonderheiten des Lehrerberufs und des Schulbetriebs enthält das Lehrerdienstgesetz vom Staatspersonalrecht abweichende Vorschriften, insbesondere in Bezug auf die Anstellungsbedingungen, das Provisorium im Vorfeld einer unbefristeten Anstellung, den Dienstauftrag, die Arbeitszeit und die Kündigung. Dennoch erscheint im Bereich der Beendigung des Dienstverhältnisses eine

Angleichung an die Regelung für das Staatspersonal als sinnvoll und notwendig, zumal bei der seinerzeitigen Totalrevision des Lehrerdienstgesetzes die altrechtlichen Bestimmungen über die disziplinarische und administrative Entlassung im Wesentlichen unverändert übernommen wurden.

1.3 Motion zur Abänderung der Kündigungsregelungen

Am 28. November 2013 hatten mehrere Landtagsabgeordnete eine Motion eingereicht, mit welcher die Regierung beauftragt werden sollte, den für Mitarbeitende der Landesverwaltung geltenden Kündigungsschutz an die privatrechtliche Voraussetzungen zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses anzupassen. Zur Begründung gaben die Motionäre an, dass „der übermässige Kündigungsschutz“ aufgehoben und an die Privatwirtschaft angeglichen werden solle. Die Motion ist in der Landtagssitzung vom 12. März 2014 diskutiert und in der Folge vom Landtag nicht an die Regierung überwiesen worden. Das knappe Abstimmungsergebnis (12 Ja-Stimmen) zeigt dabei, dass die Motionäre ein wichtiges Thema aufgegriffen haben, das auch von mehr als einer Landtagsfraktion Unterstützung erfahren hatte.

Am 4. November 2015 wurde eine weitere Motion zur zeitgemässen Ausgestaltung der Kündigungsbestimmungen der Staatsangestellten eingereicht. Mit dieser Motion wurde die Regierung beauftragt, die im Staatspersonalgesetz verankerten Kündigungsbestimmungen zeitgemäss im Sinne einer flexibleren Ausgestaltung anzupassen. Zudem wurde die Regierung beauftragt zu prüfen, ob die für das Staatspersonalrecht als zeitgemäss erachteten Reformen auch auf andere Bereiche des öffentlichen Dienstrechts, namentlich das Lehrerdienstrecht, auszuweiten sind.

Die Regierung hat diese beiden Motionen zum Anlass genommen, um die Regelungen zum Dienstverhältnis der Staatsangestellten, insbesondere auch im Be-

reich der Beendigung des Dienstverhältnisses, einer genauen Prüfung zu unterziehen und diese mit den Regelungen der privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse zu vergleichen. Diese Abklärungen haben ergeben, dass sich öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse in wesentlichen Punkten von privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen unterscheiden:

Staatsangestellte trifft eine besondere Treuepflicht gegenüber ihrem Arbeitgeber – dem Staat. Diese ergibt sich bereits aus Art. 108 der Verfassung, wonach alle Staatsangestellten beim Dienstantritt einen Treueeid abzulegen haben. Staatsangestellte repräsentieren den Staat nach aussen und innen. Sie nehmen überwiegend hoheitliche Tätigkeiten wahr und müssen daher unabhängig gegenüber Einflussnahme sein. Staatsangestellte sind zudem zur strikten Einhaltung des Legalitätsprinzips bei der Ausübung ihrer Tätigkeit verpflichtet. Sie trifft für zahlreiche Delikte eine erhöhte strafrechtliche Verantwortlichkeit (Amtdelikte) und sie unterliegen zudem zahlreichen gesetzlich definierten Berufspflichten (Amtverschwiegenheit, Weisungen, Geschenkkannahmeverbot, Nebenbeschäftigungen, usw.).

Aufgrund dieser vorgenannten Besonderheiten des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses bedürfen die Staatsangestellten eines besonderen Schutzes gegenüber staatlicher Willkür – immerhin stehen sie als Private in einem Arbeitsverhältnis mit dem hoheitlich tätigen Staat. Zudem bedürfen sie eines besonderen Schutzes gegenüber Beeinflussung oder Angriffen von aussen. Daher trifft den Staat als Arbeitgeber eine erhöhte Fürsorgepflicht für seine Angestellten (wie sie insbesondere in Art. 28 ff. Staatspersonalgesetz – Schutz der Persönlichkeit und Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen - festgelegt ist).

Ausdrücklich festzuhalten ist, dass das Dienstrecht der Staatsangestellten Teil des Verwaltungsrechts ist. Auch im öffentlichen Dienstrecht ist der Grundsatz der Gesetzmässigkeit des Verwaltungshandelns zu beachten. Der Staat kann –

auch als Arbeitgeber – nur in Vollziehung der Gesetze tätig werden. Daher bedarf es klarer und umfassender gesetzlicher Regelungen betreffend das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis, wie dies im Staatspersonalgesetz kodifiziert ist. Hier unterscheidet sich das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis massgeblich vom privaten Arbeitsrecht, welches im Wesentlichen – mit Ausnahme gesetzlicher Schranken – der Privatautonomie unterliegt.

Eine Unterstellung der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse unter das Privatrecht bzw. die Anwendung der privatrechtlichen Kündigungsregelungen auf öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse ist aus verfassungsrechtlicher Sicht problematisch bzw. nicht möglich. Wie bereits erwähnt wurde, kann der Staat als Dienstgeber – im Gegensatz zu einem privaten Arbeitgeber - nur in Vollziehung der Gesetze handeln. Der Staat als Dienstgeber ist aufgrund des Verhältnismässigkeitsgebots und Willkürverbots zur Ausübung eines pflichtgemässen Ermessens verpflichtet. Dies bedingt, dass der Staat ein Dienstverhältnis grundsätzlich nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes kündigen kann. Zudem hat der Staat die Gewährung des rechtlichen Gehörs strikt einzuhalten. Dies bedeutet, dass der betroffene Angestellte vor einer Kündigung die Gelegenheit haben muss, sich zur bevorstehenden Kündigung zu äussern. All diese verfassungsrechtlichen Grundsätze sind vom Staat in allen Verfahren – auch in Dienstrechtssachen - einzuhalten. Aus diesem Grund ist es auch nicht einfach möglich, auf das öffentlich-rechtliche Dienstrecht die Regelungen des (privatrechtlichen) Arbeitsrechts anzuwenden.

Da eine Anwendung der privatrechtlichen Kündigungsregelungen auf öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse aus verfassungsrechtlicher Sicht nicht möglich ist, wurde von der Regierung geprüft, auf welche alternative Weise die Kündigungsregelungen des Staatspersonalgesetzes überarbeitet und effektiver ausgestaltet und somit den privatrechtlichen Regelungen weiter angenähert werden können.

Mit dem vorliegenden Gesetzesvorschlag kann dem Anliegen der Motionäre auf Optimierung des Kündigungsrechts entsprochen werden, wobei gleichzeitig die berechtigten Einwände und Bedenken, die oben dargelegt worden sind, berücksichtigt werden. So wird auf eine verfassungsrechtlich problematische Privatisierung der öffentlichen Anstellungsverhältnisse verzichtet. Eine Verbesserung des bestehenden Systems kann im Rahmen des öffentlichen Rechts und des grundsätzlich guten und zeitgemässen Staatspersonalgesetzes gefunden werden.

2. BEGRÜNDUNG DER VORLAGE

Im internationalen Vergleich ist Liechtenstein mit seinem Staatspersonalgesetz (StPG) sehr gut aufgestellt. Dieses entspricht einer modernen Gesetzgebung, vergleichbar mit entsprechenden Regelungen in der Schweiz oder in Vorarlberg. Die Ziele, die mit beiden Motionen aus den Jahren 2013 und 2015 verfolgt werden – nämlich die Kündigung von Staatsangestellten zu erleichtern – wurden bereits mit der Schaffung des Staatspersonalgesetz im Jahr 2008 umgesetzt. In allen vergleichbaren Rechtsordnungen ist das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis in einem eigenen umfassenden Dienstgesetz geregelt – inklusive der entsprechenden Kündigungsregelungen und Kündigungsgründe. Insbesondere in der Schweiz wurde die Frage der Anpassung der Kündigungsbestimmungen öffentlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse an die privatrechtlichen (obligationenrechtlichen) Vorschriften bereits angedacht, wobei dies bisher an den erheblichen (verfassungs-)rechtlichen Bedenken und den dadurch ungeklärten Rechtsfragen gescheitert ist.

Wie bereits unter Punkt 1. ausgeführt wurde, ist aus Sicht der Regierung eine Aufhebung der bestehenden Kündigungsregelungen aus verfassungsrechtlichen Gründen und auch aufgrund der Besonderheiten des öffentlichen Dienstverhältnisses, nicht angezeigt. Hingegen ist es durchaus sinnvoll, die bestehenden Kün-

digungsregelungen zu überarbeiten und damit in der Handhabung effektiver auszugestalten.

Die gegenständliche Vorlage soll zudem zum Anlass genommen werden, um die Bestimmungen zur Beendigung des Dienstverhältnisses im Lehrerdienstgesetz an die entsprechenden Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes anzugleichen. Sonderregelungen sollen dort bestehen, wo diese aufgrund der Besonderheiten des Dienstverhältnisses der Lehrpersonen sinnvoll und erforderlich sind.

3. SCHWERPUNKTE DER VORLAGE

3.1 Allgemeines

Wie dargelegt, gibt es keinen Grund für eine umfassende Änderung oder gar eine Totalrevision des Staatspersonalgesetzes. Verbessert werden können jedoch zum einen die Kündigungsvorschriften und zum andern die bisher bestehenden Bestimmungen über die Massnahmen zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung. Zudem sollen die entsprechenden Bestimmungen besser aufeinander abgestimmt werden.

Aufgrund eines konkreten Anlassfalles hat die Regierung die Rechtslage zur Behandlung von Verwaltungsbeschwerden, die gegen gestützt auf das Staatspersonalgesetz (StPG) verfügte Kündigungen erhoben werden, vertieft überprüft. Die Analyse der Rechtslage hat ergeben, dass zwischen drei Fällen zu unterscheiden ist. Zunächst sind jene Fälle zu erwähnen, in welchen der Verwaltungsgerichtshof die von der Regierung ausgesprochene Kündigung bestätigt. In diesen Fällen wird die Kündigungsentscheidung der Regierung rechtskräftig und das Verfahren ist abgeschlossen.

Daneben sind zwei unterschiedliche Fälle denkbar, in welchen die Kündigungsverfügung der Regierung vom Verwaltungsgerichtshof nicht gestützt wird. Dabei

handelt es sich zunächst um jene Fälle, in denen eine Kündigungsverfügung der Regierung vom Verwaltungsgerichtshof aus formellen Gründen aufgehoben wird, insbesondere aufgrund von Verfahrensmängeln. In diesen Fällen ist der von der Regierung erlassene Rechtsakt beseitigt und das Dienstverhältnis ist bis zur Aussprache einer allfälligen neuerlichen Kündigung weiterhin aufrecht. Daneben gibt es jene Fälle, bei denen der Verwaltungsgerichtshof zwar die (materielle) Rechtswidrigkeit einer Kündigung feststellt, ohne die Kündigungsverfügung jedoch aufzuheben. Analog zu den Bestimmungen des Privatrechts bleibt in diesen Fällen die Kündigungsverfügung der Regierung bestehen und die Regierung hat zu prüfen, welche der in Art. 23 Abs. 1 StPG genannten Rechtsfolgen, nämlich Wiedereinstellung oder Entschädigungszahlung, eintreten soll.

3.2 Neuregelung der Kündigungsgründe

Die Kündigungsregelungen des Staatspersonalgesetzes sind grundsätzlich richtig konzipiert und auch praktikabel. Eine Ausweitung der Kündigungsgründe in Art. 22 StPG ist nicht erforderlich, da in Art. 22 Abs. 1 Bst. a bis g StPG bereits heute die wesentlichen Anwendungsfälle abgebildet sind, in denen eine Kündigung durch den Arbeitgeber möglich sein soll. Mit der Verwendung einer Generalklausel soll jedoch klargestellt werden, dass jeder „sachlich hinreichende Grund“ zu einer Kündigung führen kann (Einleitungssatz von Art. 22). Die wesentlichen Kündigungsgründe werden zwar weiterhin im Gesetz genannt, jedoch wird durch den Einschub des Wortes „insbesondere“ am Anfang der Aufzählung deutlich gemacht, dass es um einen nicht abschliessend, sondern beispielhaft zu verstehenden Katalog von Entlassungsgründen handelt.

3.3 Verknüpfung von Kündigung mit dem Leistungsdialog

Bis anhin war Voraussetzung einer Kündigung wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten oder wegen mangelnder Bereitschaft, die vereinbarte oder

eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten, ein schriftlicher Verweis (Art. 22 Abs. 1 Bst. b und d). Künftig soll an die Stelle des Verweises, der disziplinarrechtlichen Charakter hat, die Beanstandung im Rahmen des Leistungsdialogs treten. Dies wird ausdrücklich im neuen Art. 22 Abs. 1a festgehalten, der die notwendige Verknüpfung des Kündigungsrechts mit den Bestimmungen über den Leistungsdialog (Art. 49 und 50) herstellt.

Eine Kündigung aus den Gründen gemäss Art. 22 Abs. 1 Bst. b und d soll nur zulässig sein, wenn eine Beanstandung in Bezug auf die Leistung oder das Verhalten eines Mitarbeitenden im Leistungsdialog thematisiert worden ist, eine Frist von mindestens drei Monaten zur Behebung der Probleme gesetzt wurde und dies nicht zu einer befriedigenden Situation geführt hat.

3.4 Leistungsbeurteilung und Beanstandungen

3.4.1 Allgemeines

In der öffentlichen Verwaltung muss es eine verlässliche Massnahme geben, welche der Sicherstellung der ordentlichen Aufgabenerledigung dient.

Nach bisherigem Recht war bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten oder bei der Verletzung gesetzlicher oder dienstrechtlicher Pflichten auf die Massnahmen zur Sicherung der Aufgabenerfüllung nach Art. 49 Abs. 2 zurückzugreifen. Die dort vorgesehenen Massnahmen (insbesondere Ermahnung, Verweis, Besoldungskürzung, Versetzung, Kündigung) haben den Charakter von Disziplinar-massnahmen. Ein Blick in die Praxis zeigt, dass einige der erwähnten Massnahmen in der Praxis nicht verwendet worden sind. So sind aus der jüngeren Vergangenheit keine Fälle bekannt, in denen in Folge eines Fehlverhaltens einem Mitarbeitenden die Besoldung gekürzt oder er versetzt worden wäre. Auf das Disziplinarrecht kann künftig verzichtet werden. Neu soll es nur noch zwei Massnahmen geben: die Beanstandung im Rahmen des Leistungsdialogs und – bei

fruchtloser Beanstandung – die Kündigung. Sofern bei Leistungsmängeln eine der Eignung des betroffenen Angestellten angemessene Stelle in der Landesverwaltung verfügbar ist, kann ausnahmsweise von einer Kündigung abgesehen und an deren Stelle eine Versetzung vorgenommen werden.

Eine einfache Ermahnung im Sinne einer Aufforderung, die Aufgaben korrekt zu erfüllen, ist selbstverständlich jederzeit formlos möglich. Sie ist vom allgemeinen Weisungsrecht des Vorgesetzten abgedeckt und bedarf keiner rechtlichen Abstützung in einem Disziplinarrecht. Entgegen der bisherigen Praxis soll minder schweren Leistungs- oder Verhaltensmängeln nicht mehr im Sinne einer Vergangenheitsbetrachtung mit Ermahnung oder Verweis begegnet werden. Vielmehr soll die Behebung solcher Mängel inskünftig mittels einer Weisung zukunftsgerichtet und somit mit einer Festlegung der künftigen Erwartungen geregelt werden.

Wenn die Leistung oder das Verhalten des Mitarbeitenden zu beanstanden sind, ist der Vorgesetzte gefordert, diesen Missstand zur Sprache zu bringen und mit geeigneten Massnahmen für Abhilfe zu sorgen. Zu diesem Zweck steht der in der Landesverwaltung bereits eingeführte Leistungsdialog zur Verfügung. Dieser kann die Disziplinarmaßnahmen ersetzen. Er soll daher als wesentliches Führungsinstrument der Vorgesetzten in Art. 49 ausdrücklich geregelt werden.

3.4.2 Leistungsdialog

Der Leistungsdialog umfasst die Leistungsbeurteilung und die Leistungsvereinbarung. In einem mindestens einmal jährlich stattfindenden, institutionalisierten und standardisierten Gespräch zwischen den Angestellten und der vorgesetzten Stelle wird die Vergangenheit reflektiert und die Zukunft geplant. Beanstandungen sind in diesem Gespräch aufzubringen und Massnahmen zur Verbesserung der Situation zu vereinbaren oder – wenn es an der Bereitschaft des Angestellten

dazu fehlt – vom Vorgesetzten vorzugeben. Werden Massnahmen festgelegt, soll auch eine Frist festgesetzt werden, binnen welcher ein befriedigender Zustand erreicht werden soll. Sind die Schwierigkeiten so gravierend, dass eine Kündigung erwogen werden muss, muss eine Bewährungsfrist von mindestens 3 Monaten gesetzt werden, bevor eine Kündigung wegen mangelhafter Leistung oder negativem Verhalten ausgesprochen werden kann.

Vorbehalten bleibt natürlich eine fristlose Auflösung, die immer möglich sein muss – naturgemäss ohne „Vorwarnung“ – wenn der Angestellte ein derart gravierendes Fehlverhalten gezeigt hat, dass eine weitere Zusammenarbeit dem Arbeitgeber nicht mehr zugemutet werden kann. Die Vorschriften des Art. 24 über die fristlose Auflösung des Dienstverhältnisses sind sachgerecht formuliert und bedürfen keiner Anpassung.

Der Leistungsdialog ist bereits gut in der Landesverwaltung etabliert. Im Gesetz über die Regierungs- und Verwaltungsorganisation (Art. 22 Bst. e und f) und im Besoldungsgesetz (Art. 15) wird die Leistungsbeurteilung erwähnt. Die Leistungsbeurteilung wird auf Erlassebene auch in der Verordnung zum StPG (in Art. 58 Abs. 2 im Zusammenhang mit der Vereinbarung von Weiterbildungsmassnahmen) und unter dem Begriff Leistungsdialog in der Besoldungsverordnung (Art. 11 bis 13) erwähnt. Es ist geboten, den Leistungsdialog künftig noch stärker als generelles Führungsinstrument zu verwenden. Er soll deshalb als wesentliches Führungsinstrument in Art. 49 StPG verankert werden.

Die Rechtsprechung nimmt bereits heute – völlig zu Recht - auf den Leistungsdialog und die dort vorgenommenen Leistungsbeurteilungen Bezug, wenn es um die Beurteilung einer umstrittenen Leistung eines Angestellten geht (vgl. etwa VGH 2011/115). Es ist auch aus diesem Grund wichtig, den Leistungsdialog genau und vollständig zu führen, damit im Konfliktfall die Sachlage eindeutig belegt werden kann.

Der Leistungsdialog stellt ein zentrales Führungsinstrument des Vorgesetzten zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung dar. Entweder gelingt es, mit den Möglichkeiten, welche der Leistungsdialog bietet, den Mitarbeitenden dazu zu bringen, die verlangte Leistung oder das geforderte Verhalten zu zeigen, oder das Dienstverhältnis muss beendet werden. Der Leistungsdialog ist somit nicht nur als allgemeines Führungsinstrument einzusetzen, mit der die Leistung des Angestellten beurteilt, die Kommunikation verbessert, die Motivation gesteigert und die Lohnentwicklung gesteuert werden kann. Er soll auch eingesetzt werden, wenn es Probleme mit der Leistung oder dem Verhalten eines Angestellten gibt. Eine Beanstandung im Rahmen des Leistungsdialogs ist eine Voraussetzung für eine Kündigung nach Art. 22 Abs. 1 Bst. b und d StPG.

3.4.3 Rechtsschutz

Der Rechtsschutz der Angestellten ist auch in diesem Modell ausreichend gewährleistet. Die Kündigung ist gemäss den einschlägigen Regelungen des Staatspersonalgesetzes anfechtbar. Nicht separat anfechtbar sind jedoch die Leistungsvereinbarung, die Leistungsbeurteilung und das Setzen einer Frist für die Behebung bestehender Mängel. Mit diesen wird nämlich nicht in das Dienstverhältnis eingegriffen; dieses bleibt unverändert. Rechtliche Auseinandersetzungen werden somit gegebenenfalls über die Frage der Kündigung, nicht jedoch bereits über für die Personalführung notwendige Massnahmen im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung geführt. Diese sind grundsätzlich nicht rechtsmittelfähig. Vorbehalten bleibt eine Aufsichtsbeschwerde, die natürlich immer möglich ist.

Ausdrücklich hinzuweisen ist auf Art. 56 StPG. Danach haben Beschwerden gegen Verfügungen über vorsorgliche Massnahmen oder die Beendigung des Dienstverhältnisses keine aufschiebende Wirkung. Die Regierung ist somit weiterhin in der Lage, ein Dienstverhältnis mit unmittelbarer Wirkung zu beenden.

Das gegenständlich vorgeschlagene Verfahren ist effizient und gleichzeitig fair. Der Arbeitgeber ist handlungsfähig; der Angestellte demgegenüber kann - ausser in den Fällen einer fristlosen Auflösung - nicht ohne Vorwarnung gekündigt werden, wenn Leistung oder Verhalten nicht den Anforderungen genügen. Wird dem Angestellten eine Beanstandung mitgeteilt und eine Bewährungsfrist von drei Monaten oder mehr gesetzt, muss diesem bewusst sein, dass die Nichtbehebung der Beanstandung zu seiner Kündigung führen kann. Im Wissen um diese Beanstandungen hat er ausreichend Gelegenheit, sein Verhalten oder seine Leistung dem Geforderten anzupassen und somit eine dienstrechtlich befriedigende Situation herzustellen.

3.4.4 Zur Versetzung

Den Bestimmungen über die Versetzung kommt erhebliche Bedeutung zu, wenn es um die Frage der Kündigung eines Angestellten geht. Das Verhältnismässigkeitsprinzip verlangt, dass bei Problemen mit einem Angestellten zu prüfen ist, ob es gelindere Massnahmen als eine Kündigung gibt. Dies kann eine Versetzung sein. Diese wird zwar als Disziplinar-massnahme bzw. Massnahme zur Sicherung der Aufgabenerfüllung in Art. 49 Abs. 2 gestrichen, bleibt aber als wichtiges Instrument in Art. 16 StPG erhalten.

Eine Versetzung kommt insbesondere in jenen Fällen in Betracht, in denen es nicht an der Bereitschaft eines Angestellten fehlt, seine Aufgabe zu erfüllen, sondern an seiner Fähigkeit und Eignung dafür. In Fällen von Überforderung oder auch in Fällen, in denen die bestehenden Probleme nicht alleine dem Angestellten anzulasten sind, kann eine Versetzung die richtige Massnahme sein. Selbstverständlich setzt dies voraus, dass es eine passende freie Stelle innerhalb der Amtsstelle oder der Landesverwaltung gibt, auf die der Angestellte versetzt werden kann. Ein Anspruch auf Versetzung besteht nicht (Art. 16 Abs. 3 Satz 2 StPG).

3.5 Besoldungsgesetz

Als Konsequenz der oben dargelegten Neuregelungen sollen die Bestimmungen über den Leistungsdialog, die bisher unter der Bezeichnung „Leistungsbeurteilung“ in Art. 16 des Besoldungsgesetzes und in Art. 11 und 12 der Besoldungsverordnung enthalten waren, in das Staatspersonalgesetz überführt werden. Beim Leistungsdialog handelt es sich um ein Führungsinstrument, welches sachlich in das Staatspersonalgesetz und nicht in das Besoldungsgesetz gehört. Im Besoldungsgesetz ist ausschliesslich zu regeln, welche Besoldungsrelevanz diese Bestimmungen besitzen.

3.6 Lehrerdienstgesetz

Die Regierung verfolgt das Ziel, die dienstrechtlichen Bestimmungen für das Staatspersonal möglichst zu vereinheitlichen. Zudem hat sich seit Inkrafttreten des totalrevidierten Lehrerdienstgesetzes am 1. August 2004 gezeigt, dass die derzeitigen Regelungen betreffend die Beendigung des Dienstverhältnisses nicht hinreichend deutlich sind. Hier drängt sich eine Angleichung an die Regelungen für das Staatspersonal auf. Im Rahmen der gegenständlichen Abänderung sollen deshalb die bestehenden Regelungen zur Beendigung des Dienstverhältnisses im Lehrerdienstgesetz aufgehoben und es soll diesbezüglich auf die Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes verwiesen werden. Aufgrund der lehrerspezifischen Gegebenheiten sollen punktuell abweichende Regelungen im Lehrerdienstgesetz spezialgesetzlich erfasst werden.

Auch beim Lehrpersonal hat sich der Leistungsdialog bewährt. Es werden regelmässig sogenannte Meilensteingespräche durchgeführt. In Analogie zum Staatspersonalgesetz sollen diese als Führungsinstrumente aufgewertet werden. Gerade im Bereich des Lehrpersonals wird dem ausserordentlichen Leistungsdialog eine besondere Rolle zukommen, da die Meilensteingespräche nach Art. 17d

Besoldungsverordnung (BesV) in einem grösseren zeitlichen Abstand vorgesehen sind (3., 8., 13., 18., 23., 28. und 33. Dienstjahr). Für Beanstandungen wird daher regelmässig ein ausserordentlicher Leistungsdialog durchzuführen sein. Ein solcher ist jederzeit möglich. Daneben stehen natürlich auch im Bereich der Lehrpersonen die weiteren Führungsinstrumente zur Verfügung, allen voran die Weisung.

Des Weiteren soll die gegenständliche Vorlage genutzt werden, die Möglichkeit der Verhängung eines verwaltungsrechtlichen Tätigkeitsverbots für Lehrpersonen einzuführen. Der Beruf des Lehrers ist in besonderem Masse verantwortungsvoll und vielschichtig. Neu soll ein Tätigkeitsverbot eingeführt werden für Lehrpersonen, die wegen ihres Verhaltens, insbesondere im sittlichen Bereich, für die Ausübung ihres Berufs als ungeeignet erscheinen. Die Arbeitsmärkte für Lehrpersonen in Liechtenstein und in den benachbarten Staaten sind sehr stark miteinander verknüpft. Damit verhindert werden kann, dass eine mit einem Tätigkeitsverbot belegte Lehrperson ihre Tätigkeit an einem anderen Ort wieder aufnimmt, sollen entsprechende Meldungen an in- und ausländische Behörden ergehen können.

4. VERNEHMLASSUNG

Die gegenständliche Vorlage geht auf eine Motion des Landtages zurück, mit welcher die Regierung beauftragt wurde, die im Staatspersonalgesetz (StPG) verankerten Kündigungsbestimmungen zeitgemäss im Sinne einer flexibleren Ausgestaltung anzupassen. Da die vorliegende Gesetzesvorlage auf einen Auftrag des Landtags zurückgeht und sich zudem nur an einen begrenzten Adressatenkreis, namentlich die Staatsangestellten, richtet, wurde auf die Durchführung einer offiziellen Vernehmlassung verzichtet.

5. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN BESTIMMUNGEN

5.1 Staatspersonalgesetz

Zu Art. 22

In Abs. 1 wird neu festgehalten, dass jeder sachlich hinreichende Grund eine Kündigung rechtfertigen kann. Die Aufzählung der Kündigungsgründe ist nicht mehr abschliessend, sondern beispielhaft („insbesondere“).

Angepasst wurde der bisherige Kündigungsgrund in Abs. 1 Bst. g. Hier wurde entgegen der geltenden Regelung der Begriff „längerfristige“ Verhinderung an der Aufgabenerfüllung gestrichen. In der Praxis haben sich aufgrund dieses Begriffes Probleme ergeben, da dieser Kündigungsgrund dahingehend interpretiert werden kann, dass nur dann eine Kündigung erfolgen kann, sofern von der Regierung nachgewiesen wird, dass der Angestellte längerfristig wegen Krankheit an der Erfüllung der Aufgaben verhindert ist. Aus Sicht der Regierung ist diese Auslegung zu einschränkend und soll daher angepasst werden.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass nach Art. 22 Abs. 2 die Kündigung im Sinne des ABGB weder missbräuchlich sein noch zur Unzeit erfolgen darf. § 1173a Art. 49 ABGB bestimmt betreffend die Kündigung zur Unzeit, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen darf, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab dem zweiten Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen. Diese Schutzfristen sind auch im Kündigungsverfahren nach Art. 22 StPG einzuhalten. Nach Ablauf dieser Schutzfrist soll jedoch die Möglichkeit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Bst. g offen stehen, ohne dass die Regierung Zukunftsprognosen anstellen und aufwändige medizinische Gutachten zu

einer künftigen, längerfristigen Verhinderung an der Aufgabenerfüllung erbringen muss.

Verzichtet wird sowohl in Bst b. (Mängel in der Leistung oder im Verhalten) als auch in Bst. d (Mangelnde Bereitschaft, die Arbeit zu verrichten) auf das Erfordernis des schriftlichen Verweises. Dieser ist nach geltendem Recht Voraussetzung einer Kündigung. Vielmehr wird, was zeitgemässer ist, an die Leistungsbeurteilung angeknüpft, was nun im neuen Abs. 1a ausdrücklich statuiert wird.

Sind Leistung oder Verhalten eines Angestellten zu beanstanden, so ist dies im Rahmen des Leistungsdialogs zu thematisieren. Die konkreten Beanstandungen sind zu nennen und es ist dem Angestellten die Möglichkeit einzuräumen, seine Leistung oder sein Verhalten zu verbessern und dadurch die Beanstandung zu beheben. Führt dieses Verfahren nicht zu einer Behebung der Mängel und somit einer befriedigenden Situation, kann und soll die Kündigung ausgesprochen werden.

Durch den Verweis auf die Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes in Art. 38 LdG wird klargestellt, dass diese Regelungen auf die Lehrpersonen sinngemäss Anwendung finden. Unter Punkt 4.3 finden sich Erläuterungen zu den lehrerspezifischen Regelungen.

Zu Art. 49

Abschnitt V wird neu mit „Leistungsdialog“ überschrieben.

Art. 49 regelt die Leistungsbeurteilung und Leistungsvereinbarung. Diese waren bisher in Art. 16 des Besoldungsgesetzes geregelt. Durch die Verschiebung des Leistungsdialogs vom Besoldungsgesetz ins Staatspersonalgesetz soll klargestellt werden, dass es sich beim Leistungsdialog primär um ein Führungsinstrument handelt. Zweck des Leistungsdialogs ist es, die in der Leistungsvereinbarung festgelegten Aufgaben und Ziele zu erörtern und die Vorgaben und Erwartungen

festzulegen. Ziel ist der Austausch zwischen Angestellten und Vorgesetzten über dienstliche Belange und die Dokumentation der entsprechenden Ergebnisse.

Zu Art. 50

Da künftig auf ein Disziplinarrecht verzichtet und Art. 49 über die Massnahmen zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung entsprechend umgestaltet werden soll, besteht kein Bedarf mehr für die Regelung der Zuständigkeit und des Verfahrens für Massnahmen mit disziplinarrechtlichem Charakter und somit den bisherigen Art. 50. Neu soll eine Bestimmung betreffend die Beanstandungen eingefügt werden.

Nach bisherigem Recht, ist bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten auf die Massnahmen nach Art. 49 Abs. 2 zurückzugreifen. Die bisher vorgesehenen Massnahmen haben den Charakter von Disziplinar massnahmen, auf die künftig verzichtet werden kann. An die Stelle dieser Massnahmen treten die Leistungsvereinbarung und Leistungsbeurteilung. Beanstandungen sind, sofern sie nicht mit einer einfachen, formlosen Ermahnung erledigt werden können, im Rahmen des Leistungsdialogs vorzuhalten. Sie werden damit aktenkundig. Es ist wichtig im Konfliktfall belegen zu können, dass es Beanstandungen gegeben hat und wie mit diesen umgegangen wurde.

Voraussetzung einer Kündigung nach Art. 22 Abs. 1 Bst. b und d i.V.m. Abs. 1a ist die Nichtbehebung von Beanstandungen. Grundsätzlich sind, wie bereits erwähnt, Beanstandungen im Rahmen des Leistungsdialogs festzuhalten. Es kann sich aber durchaus die Situation ergeben, dass Mängel in der Leistung oder im Verhalten oder auch die mangelnde Bereitschaft, die vereinbarte oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten, sofortige Massnahmen erforderlich machen. In einem solchen Fall ist ein zusätzlicher, sofortiger Leistungsdialog zu führen, anlässlich welchem die Beanstandungen dem Angestellten vorgehalten werden. Sofern dies für notwendig erachtet wird, ist dem Angestellten, im Sinne ei-

ner Bewährungsfrist, eine Frist von mindestens drei Monaten zur Behebung der Mängel einzuräumen. Das ungenutzte Verstreichen dieser dreimonatigen Bewährungsfrist führt zu einer Kündigung des Dienstverhältnisses.

Die Einzelheiten zum Leistungsdialog werden von der Regierung mit Verordnung geregelt.

Zu Art. 54

Da das bisherige Kapitel V. über die Massnahmen zur Sicherung der Aufgabenerfüllung gänzlich neu gestaltet wird, muss auch Art. 54 Abs. 1 Bst. c, welcher auf dieses Kapitel verweist, angepasst werden. Die Wortfolge „...ein Verfahren zur Verhängung von Massnahmen nach Art. 49 ...“ soll daher gestrichen werden.

Zu Art. 58

Art. 58 Abs. 2 Bst. b und Abs. 3 Bst. f sind aufgrund der Änderungen des Kapitel V über die Massnahmen zur Sicherung der Aufgabenerfüllung anzupassen.

5.2 Besoldungsgesetz

Zu Art. 15

In Art. 15 Abs. 1 wurde der zweite Satz gestrichen. Da die Grundlagen für die Durchführung des Leistungsdialogs neu im Staatspersonalgesetz abschliessend geregelt sind, kann dieser entfallen. Für Lehrpersonen ist Art. 31 Lehrerdienstgesetz massgeblich.

Zu Art. 16

Die bisher in Art. 16 enthaltenen Regelungen wurden überarbeitet und ins Staatspersonalgesetz verschoben. In Art. 16 ist daher nur auf die entsprechenden Regelungen des Staatspersonalgesetzes zu verweisen.

5.3 Lehrerdienstgesetz

Zu Art. 1

Der Geltungsbereich des Lehrerdienstgesetzes ist in Bezug auf die Anordnung eines Tätigkeitsverbots auf alle Kindergärten und Schulen auszudehnen, gleichgültig ob sie unter privater oder öffentlich-rechtlicher Trägerschaft stehen. Darunter fallen somit auch Schulen wie die Waldorfschule, die formatio, das Heilpädagogische Zentrum, die Musik- und die Kunstschule.

Zu Art. 31

Für die Beurteilung der Lehrpersonen gelten aufgrund des spezifischen Dienstauftrags besondere Regelungen: Die lohnwirksame Beurteilung erfolgt nicht jährlich, sondern periodisch nach 3, 8, 13, 18, 23, 28 und 33 Dienstjahren (Art. 15 Abs. 1 BesG i.V.m. Art. 17d Bst. a BesV). Die Schulleitungen beurteilen ausserdem jährlich die in Art. 19 Bst. c und d LdG festgelegten Elemente des Dienstauftrags. Falls erforderlich, etwa bei Mängeln, finden ausserordentliche Mitarbeitergespräche bzw. -beurteilungen statt.

Im Rahmen der Mitarbeitergespräche und -beurteilungen werden Mängel in der Leistung und im Verhalten sowie Verletzungen von Dienstpflichten angesprochen. In der Praxis werden solche Mängel mit Zielvereinbarungen und Massnahmenkatalogen aufgearbeitet. Künftig können im Rahmen solcher Gespräche Beanstandungen erfolgen, welche bei bestimmten Sachverhalten Voraussetzung für eine Kündigung sind, analog zur Regelung in Art. 22 Abs. 1a i.V.m. Art. 50 StPG.

Der disziplinarische Verweis wird damit obsolet. An die Stelle der disziplinarischen Entlassung soll neu entweder die ordentliche Kündigung oder die fristlose Auflösung des Dienstverhältnisses treten.

Zu Art. 32 bis 35

Aufgrund der obigen Ausführungen zu Art. 31 Abs. 3 können die Art. 32 bis 35 aufgehoben werden.

Zu Art. 38

Mit dieser Regelung erfolgt ein Generalverweis auf Art. 18 bis 27 StPG. Sofern nichts Abweichendes festgelegt ist, finden die betreffenden Bestimmungen auf die Lehrpersonen sinngemäss Anwendung.

Zu Art. 22 Abs. 1 Einleitungssatz StPG ist anzumerken, dass beim Lehrpersonal anstelle der Probezeit ein sogenanntes Provisorium besteht. Lehrpersonen können nur nach Bestehen eines dreijährigen Provisoriums und bei Erfüllung verschiedener Bedingungen (vgl. Art. 12 und 13 LdG) unbefristet angestellt werden. Während des Provisoriums erfolgt die Anstellung jeweils auf ein Jahr befristet, wobei diese Jahresanstellung nicht unterjährig gekündigt werden kann.

Durch den Verweis in Art. 38 finden insbesondere die Kündigungsgründe des Art. 22 StPG auch auf Lehrpersonen Anwendung. Hierzu ist anzumerken, dass sich die fachliche und persönliche Eignung der Lehrperson gemäss Art. 22 Abs. 1 Bst. c am gesetzlichen Dienstauftrag nach Art. 19 LdG bemisst. Bei Mängeln in der Leistung und im Verhalten erfolgen Abmahnung und Fristsetzung zur Behebung der Mängel im Rahmen der lehrerspezifischen Personalgespräche (Art. 31 f. LdG).

Bei Lehrpersonen sind beim Kündigungsgrund nach Art. 22 Abs. 1 Bst. e (wesentliche betriebliche oder wirtschaftliche Gründe, insbesondere bei Wegfall von finanziellen Mitteln, sofern der betroffenen Person keine zumutbare andere Arbeit angeboten werden kann) der mangelnde Bedarf und der Wegfall von finanziellen Mitteln als mögliche Kündigungsgründe denkbar. Ein Ausweichen auf eine andere zumutbare Tätigkeit ist im Schulwesen aufgrund der lehrerspezifischen

Tätigkeit nicht möglich. Unbefristet angestellte Lehrpersonen werden, falls möglich, nach Art. 36 LdG an eine andere Stelle versetzt.

In Bezug auf Art. 22 Abs. 1 Bst. f StPG (Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsvoraussetzung) sind die Anstellungsbedingungen in Art. 10 LdG lehrerspezifisch geregelt.

Bezüglich der in Art. 25 StPG vorgesehenen Bestimmungen zur Beendigung bei Invalidität ist festzuhalten, dass die Fortführung des Dienstverhältnisses bei teilweiser Invalidität bei Lehrpersonen nur eingeschränkt möglich ist. Eine Umgestaltung des Dienstverhältnisses, indem andere, weniger belastende Aufgaben zugewiesen werden, ist nicht möglich. Denkbar ist einzig eine Reduzierung des Beschäftigungsgrades, insoweit schulorganisatorisch möglich bzw. schulisch (insbesondere für die Schülerinnen und Schüler) zumutbar.

Zu Art. 39

Bezüglich Kündigungsform, -fristen und -termine gelten folgende Unterschiede zu Art. 21 StPG:

- Kündbar sollen nur überjährige Dienstverhältnisse sein, um im Interesse der Schule sowie der Schülerinnen und Schüler Austritte während des Schuljahres möglichst zu verhindern.
- Einziger Kündigungstermin soll aus diesem Grund jeweils das Schuljahresende sein (31. Juli).
- Die Kündigungsfrist von sechs Monaten liegt im Interesse der Schulorganisation, da bei jeder Kündigung ein valabler Ersatz gefunden werden muss, der ebenfalls an schulorganisatorische Bedingungen an seiner Schule gebunden ist.

Analog zu Art. 21 Abs. 4 StPG kann die Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen verlängert oder verkürzt werden.

Zu Art. 41

Die Regelungen des Art. 54 StPG finden sinngemäss Anwendung. Diese Bestimmung räumt die Möglichkeit ein, Angestellte unter bestimmten Bedingungen freizustellen.

Zu Art. 42

Aufgrund von § 220 StGB besteht die Möglichkeit, ein strafrechtliches Tätigkeitsverbot für Personen zu verhängen, die eine strafbare Handlung gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder ein anderes sexualbezogenes Delikt gegen eine minderjährige Person begangen haben, sofern sie im Tatzeitpunkt eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben, welche die Erziehung, Ausbildung oder Beaufsichtigung minderjähriger Personen einschliesst, und sofern die Gefahr besteht, dass sie sonst im Rahmen dieser Tätigkeit eine weitere derartige strafbare Handlung mit nicht bloss leichten Folgen begehen werden.

Allerdings existiert in Liechtenstein bislang keine rechtliche Grundlage für die Verhängung eines Tätigkeitsverbots ausserhalb des Strafrechts bzw. einer strafrechtlichen Verurteilung. Eine solche soll mit dem neuen Art. 42 geschaffen werden. Es gibt nämlich weitere Gründe, weshalb eine Person als Lehrer nicht mehr tragbar ist. So soll jedes Verhalten einer Lehrperson – je nach Schwere des Vergehens – zu einem befristeten oder unbefristeten Berufsausübungsverbot führen können, wenn es die seelisch-geistige oder körperliche Integrität der Schülerinnen oder Schüler schwerwiegend gefährdet oder verletzt oder wenn die Vertrauenswürdigkeit oder Eignung der Lehrperson in anderer Weise schwer beeinträchtigt ist (Abs. 1).

Aufgrund der staatlichen Schutzpflicht gegenüber Schülerinnen und Schülern kann ein solches Tätigkeitsverbot dabei nicht erst im Verletzungsfall, sondern bereits bei einer schwerwiegenden Gefährdung der seelisch-geistigen oder körperlichen Integrität ausgesprochen werden. Zur Verdeutlichung kann auf das Urteil 100.2015.79U vom 1. Juni 2015 des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern (zu Art. 23a LAG BE) verwiesen werden: „Eine konkrete Gefährdung oder gar Verletzung der seelisch-geistigen oder körperlichen Integrität der Schülerinnen und Schüler ist dabei nicht verlangt; die fehlende Eignung oder Vertrauenswürdigkeit kann sich auch aus Werthaltungen oder gesundheitlichen Störungen ergeben, welche der Eignung als Lehrkraft abträglich oder geeignet sind, das Vertrauen der Schülerinnen und Schüler, Schule, Schulbehörde oder Eltern in Frage zu stellen“ (E. 5.2).

Das Tätigkeitsverbot soll über Lehrpersonen aller Kindergärten und Schulen, unabhängig von der Trägerschaft, verhängt werden können. Entsprechend wurde der Geltungsbereich in Art. 1 Abs. 2 erweitert.

Die Entscheidung über das Tätigkeitsverbot hat auch Angaben zur Dauer zu enthalten. Die Dauer des Tätigkeitsverbots hat sich neben der Schwere des Vergehens auch nach dem Verschulden der Lehrperson zu richten. Zu berücksichtigen ist auch das bisherige Verhalten – sei es positiver oder negativer Art.

Die Anfechtbarkeit eines ausgesprochenen Tätigkeitsverbots richtet sich nach den bestehenden Bestimmungen über das Rechtsmittelverfahren gemäss Art. 49 f. LdG.

Abs. 2 regelt, dass das Tätigkeitsverbot sämtliche Tätigkeiten einer Lehrperson umfasst, d. h. neben dem Unterrichten jegliche Aufsichts-, Leitungs- oder Betreuungsfunktionen. Neben Schulen ist dabei an vergleichbare Institutionen und

Betreuungseinrichtungen, wie z. B. Nachmittagsbetreuungseinrichtungen, zu denken, aber auch an außerschulischen Nachhilfeunterricht.

Zu Art. 43

Wird der Schulleitung oder einem Lehrer der begründete Verdacht einer gerichtlich strafbaren Handlung oder eines Sachverhalts bekannt, der zu einem Tätigkeitsverbot nach diesem Gesetz führen kann, so haben sie dies unverzüglich dem Schulamt zu melden.

Diese Meldepflicht lehnt sich an Art. 38a StPG an.

Zu Art. 43a und 43b

Diese Bestimmungen werden aufgrund des Regelungsverweises auf das Staatspersonalgesetz obsolet und daher aufgehoben.

Zu Art. 47

Es erscheint obsolet, in dieser Bestimmung wie bisher die einzelnen Bestimmungen aufzuführen, in denen die Regierung bzw. das Schulamt die zuständigen Organe sind. Analog zum Staatspersonalgesetz erscheint es vielmehr angezeigt, den Grundsatz festzuhalten, dass die Regierung für den Vollzug dieses Gesetzes zuständig ist, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist.

Zu Art. 48a

Diese Bestimmung weist den involvierten Stellen neu die Kompetenz zu, die im Zusammenhang mit der Beurteilung, Anordnung und Meldung eines Tätigkeitsverbots erforderlichen Personendaten zu bearbeiten.

Vorbemerkung zu Art. 48b

Innerstaatlich soll eine Meldepflicht im Hinblick auf nach nationalem Recht mit Tätigkeitsverboten belegte Lehrpersonen geschaffen werden. Zudem soll eine

Grundlage geschaffen werden, um diese Information auch an ausländische Behörden weitergeben zu können.

Da Liechtenstein über keine eigene Lehrerausbildungsinstitution verfügt, erfolgt die Ausbildung von Lehrpersonen für den liechtensteinischen Schuldienst im benachbarten Ausland, v.a. in der Schweiz und in Österreich. Nicht zuletzt aus diesem Grund sind die Arbeitsmärkte für Lehrpersonen Liechtensteins und der benachbarten Staaten sehr stark miteinander verknüpft. Deshalb erscheinen wechselseitige zwischenstaatliche Informationspflichten über Lehrpersonen, die wegen eines schwerwiegenden Fehlverhaltens für die Ausübung ihres Berufs ungeeignet erscheinen, sinnvoll und angezeigt.

Liste der EDK über Lehrpersonen ohne Unterrichtsberechtigung

Da die Bildungspolitik in der Schweiz grundsätzlich eine kantonale Kompetenz darstellt, sorgt die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) für eine gewisse Einheitlichkeit in Bildungsfragen. Die EDK ist unter anderem auch verantwortlich für die Führung der „Liste über Lehrpersonen ohne Unterrichtsberechtigung“.

In Anbetracht der engen Zusammenarbeit zwischen Liechtenstein und der Schweiz im Bildungsbereich ist es angebracht, sich an der Liste der EDK über Lehrpersonen ohne Unterrichtsberechtigung zu beteiligen.

In dieser Liste werden Lehrpersonen geführt, denen im Rahmen eines kantonalen rechtskräftigen Entscheids die Unterrichtsberechtigung entzogen wurde. Die Gründe für den Entzug können strafrechtliche Tatbestände sein, aber auch andere (z.B. Sucht- oder andere Krankheiten).

Die Liste wird bereits seit dem 1. Januar 2004 geführt und seither von anstellenden Behörden genutzt. Seit dem 1. Januar 2008 sind die kantonalen Erziehungsdepartemente zur Meldung verpflichtet.

Die Erfassung von Personendaten in Zusammenhang mit dem Entzug der Unterrichtsbefugnis dient der öffentlichen Hand für die Erfüllung der ihr obliegenden gesetzlichen Aufgabe. Das öffentliche Interesse besteht im Schutz der Institution Schule und der ihr anvertrauten Kinder und Jugendlichen. Die Datenerfassung und die Auskunftserteilung erfolgen unter Respektierung der datenschutzrechtlichen Auflagen.

Erfasst werden Name der Lehrperson, Bezeichnung und Datum des Diploms, Datum der Entzugsverfügung, Dauer des Entzugs sowie die Entzugsbehörde. Nicht erfasst wird der Grund für den Entzug. Die Wiedererteilung einer Unterrichtsbefugnis ist ebenso zu melden. Ein Eintrag wird nach Ablauf der Entzugsdauer, bei Wiedererteilung der Unterrichtsbefugnis und nach Vollendung des 70. Altersjahres gelöscht.

Einsicht in die Liste hat ausser der Rechtsabteilung des Generalsekretariats der EDK niemand. Der Rechtsdienst erteilt auf schriftliche Anfrage gezielt Auskunft an kantonale und kommunale (Anstellungs-)Behörden im Bildungsbereich, unter der Voraussetzung, dass ein berechtigtes Interesse besteht und dass sich die Anfrage auf eine bestimmte Person bezieht. Gegenüber der Öffentlichkeit oder Dritten beschränken sich die Informationen auf die Existenz der Liste sowie Grundinformationen zur rechtlichen Grundlage und Funktionsweise der Liste.

Die Administration der Liste obliegt dem Generalsekretariat der EDK. Somit werden Meldungen aus Liechtenstein an dieses ergehen und wird das Generalsekretariat der EDK Auskünfte gegenüber dem Schulamt erteilen.

Zusammenarbeit mit EWR-Staaten

In diesem Zusammenhang ist die Richtlinie 2013/55/EU des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 20. November 2013 zu beachten. Sie ändert und ergänzt die Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsanerkennungsrichtlinie) sowie die Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2012.

Mit der Richtlinie 2013/55/EU wird die Berufsqualifikationsanerkennungsrichtlinie mit dem neu eingefügten Art. 56a um einen sogenannten Vorwarnmechanismus für bestimmte reglementierte Berufsgruppen, insbesondere für Lehrpersonen, ergänzt. Danach hat die zuständige Behörde eines Mitgliedstaates die zuständigen Behörden aller anderen Mitgliedstaaten über Berufsangehörige zu unterrichten, denen von nationalen Behörden oder Gerichten die Ausübung ihrer Tätigkeiten im Hoheitsgebiet dieses Mitgliedstaates ganz oder teilweise, dauerhaft oder vorübergehend untersagt wurde.

Durch den Vorwarnmechanismus sollen die Mitgliedstaaten in Zukunft nicht mehr bloss auf Informationsgesuche reagieren. Vielmehr sollen die zuständigen Behörden auch die Befugnis erhalten, die zuständigen Behörden anderer Mitgliedstaaten proaktiv vor Berufsangehörigen zu warnen, die nicht mehr berechtigt sind, ihren Beruf auszuüben.

Liechtenstein wird diesen Vorwarnmechanismus im Zuge der Implementierung der Richtlinie 2013/55/EU im Gesetz über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (BAG) regeln. Eine Arbeitsgruppe unter der Leitung der Stabsstelle EWR ist derzeit dabei, eine entsprechende Gesetzesvorlage auszuarbeiten.

Zu Art. 48b

Abs. 1 legt die allgemeine Verpflichtung zur Amtshilfe fest. Damit wird gewährleistet, dass ein Tätigkeitsverbot dem Schulamt gemeldet werden muss.

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

Abs. 3 sieht den Austausch von Informationen mit den für Lehrpersonen zuständigen Behörden anderer Vertragsstaaten des EWRA oder der Schweiz vor. Selbstverständlich ist die Vertraulichkeit der ausgetauschten Informationen sicherzustellen.

Abs. 4 normiert die unverzügliche Information der betroffenen Lehrperson über eine Meldung. Nur so kann die betroffene Person auch ihre Rechte (Recht auf Auskunft, Korrektur, Löschung etc.) nach Datenschutzgesetzgebung geltend machen.

Zu Art. 50 Abs. 2

Der Lehrer ist vor Erlass einer ihn belastenden Verfügung anzuhören. Art. 53 StPG findet sinngemäss Anwendung.

Zu Art. 52 Abs. 2

Ergänzend wird aufgeführt, dass Versetzungen gemäss Art. 36 mittels Verordnung an das Schulamt delegiert werden können. Dies erscheint sinnvoll, zumal die Versetzungen in der Regel auf Wunsch der betroffenen Lehrperson erfolgen.

6. VERFASSUNGSMÄSSIGKEIT / RECHTLICHES

Hinsichtlich der gegenständlichen Vorlage bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken.

7. **PERSONELLE, FINANZIELLE, ORGANISATORISCHE UND RÄUMLICHE AUSWIRKUNGEN**

Die gegenständliche Vorlage hat keine personellen, finanziellen, organisatorischen oder räumlichen Auswirkungen.

II. **ANTRAG DER REGIERUNG**

Aufgrund der vorstehenden Ausführungen unterbreitet die Regierung dem Landtag den

Antrag,

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

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

**REGIERUNG DES
FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN**

III. REGIERUNGSVORLAGEN

1. STAATSPERSONALGESETZ

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. 22 Abs. 1 Bst. b, d und g sowie 1a

1) Die Regierung kann ein Dienstverhältnis nach Ablauf der Probezeit aus sachlich hinreichenden Gründen kündigen, insbesondere:

b) Mängel in der Leistung oder im Verhalten;

- d) mangelnde Bereitschaft, die vereinbarte oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten;
- g) Verhinderung an der Erfüllung der Aufgaben wegen Krankheit oder Unfall; vorbehalten bleibt Art. 25.

1a) Die Kündigung nach Abs. 1 Bst. b und d setzt voraus, dass dem Angestellten die Beanstandung im Rahmen des Leistungsdialogs nach Art. 49 und 50 vorgehalten worden und es während einer Bewährungsfrist von mindestens drei Monaten nicht zu einer Behebung der Beanstandung gekommen ist.

Sachüberschrift vor Kapitel V.

V. Leistungsdialog

Art. 49

Leistungsbeurteilung und Leistungsvereinbarung

1) Der Leistungsdialog beinhaltet die periodische Überprüfung der vereinbarten Ziele (Leistungsbeurteilung) sowie die Festlegung der künftigen Ziele (Leistungsvereinbarung). Zu diesem Zweck erfolgt mindestens einmal im Jahr ein Mitarbeitergespräch.

2) Verantwortlich für die Durchführung des Leistungsdialogs sind:

- a) bei Angestellten die Amtsstellenleiterinnen und Amtsstellenleiter,
- b) bei Amtsstellenleiterinnen und Amtsstellenleiter sowie den direkt unterstellten Staatsangestellten das jeweils zuständige Regierungsmitglied

3) In den Stellen mit entsprechender organisatorischer Gliederung wird der Leistungsdialog an die direkten Vorgesetzten delegiert.

4) Die Regierung erlässt Richtlinien über die Gestaltung des Leistungsdialogs.

Art. 50

Beanstandungen

Beanstandungen sind dem Angestellten im Rahmen des Leistungsdialogs vorzuhalten und es sind Vorgaben zu deren Behebung festzulegen. Es kann eine Bewährungsfrist festgesetzt werden.

Art. 54 Abs. 1 Bst. c

- 1) Die Regierung kann Angestellte vorläufig freistellen, wenn:
- c) sonstige erhebliche öffentliche Interessen dies erfordern.

Art. 58 Abs. 2 Bst. b und Abs. 3 Bst. f

2) Die Stellenleiterinnen und Stellenleiter besorgen die ihnen nach Massgabe dieses Gesetzes übertragenen Aufgaben, insbesondere:

- b) die Führung des Leistungsdialogs.

3) Die Stellenleiterinnen und Stellenleiter werden von der Regierung in allen sie betreffenden Personalfragen angehört, insbesondere bei:

- f) Aufgehoben;

II.

Abänderung von Bezeichnungen

In nachfolgenden Gesetzen ist die Bezeichnung „Leistungsbeurteilung“ durch die Bezeichnung „Leistungsdialog“, in der jeweils grammatikalisch richtigen Form, zu ersetzen:

- a) Gesetz vom 19. September 2012 über die Regierungs- und Verwaltungsorganisation (RVOG), LGBl 2012 Nr. 348;
- b) Besoldungsgesetz (BesG) vom 22. November 1990, LGBl. 1991 Nr. 6.

III.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Kundmachung in Kraft.

2. **BESOLDUNGSGESETZ**

Gesetz

vom

über die Abänderung des Besoldungsgesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Besoldungsgesetz vom 22. November 1990 (BesG), LGBl. 1991 Nr. 6, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert.

Art. 15 Abs. 1

1) Grundlage für die Anpassung des individuellen Besoldungsanteils bildet der Leistungsdialog.

Art. 16
Aufgehoben

II.

Inkrafttreten

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

3. **LEHRERDIENSTGESETZ**

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.

Art. 1

Geltungsbereich

1) Dieses Gesetz gilt vorbehaltlich Abs. 2 für das Dienstverhältnis der Lehrer an öffentlichen Schulen (Art. 3 des Schulgesetzes).

2) Die Art. 42 und 43 gelten auch für Lehrer an privaten Kindergärten und Schulen sowie für Lehrer an der Liechtensteinischen Musikschule und der Kunstschule Liechtenstein.

Sachüberschrift vor Art. 31
Beurteilung des Lehrers (Leistungsdialog)

Art. 31 Abs. 3

3) Beanstandungen sind dem Lehrer im Rahmen der Beurteilung nach Abs. 1 vorzuhalten und es sind Vorgaben zu deren Behebung festzulegen. Es kann eine Bewährungsfrist festgesetzt werden.

Sachüberschrift vor Kapitel V.

V. Aufgehoben

Art. 32 bis 35

Aufgehoben

Sachüberschriften zu den Abschnitten A bis F in Kapitel VII.

Aufgehoben

Art. 38

Grundsatz

Auf die Beendigung des Dienstverhältnisses von Lehrern finden die Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes (Art. 18 bis 27) sinngemäss Anwendung. Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen in diesem Kapitel.

Art. 39

Kündigungsform, -fristen und -termine

1) Dienstverhältnisse, die unbefristet oder für länger als ein Jahr befristet sind, können von jeder Vertragspartei schriftlich auf das Ende eines Schuljahres gekündigt werden. Die Kündigung durch die Regierung erfolgt in Form einer Verfügung.

2) Die Kündigung hat unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zu erfolgen.

3) Art. 21 Abs. 4 des Staatspersonalgesetzes findet sinngemäss Anwendung.

Sachüberschrift vor Kapitel VIII.

VIIa. Vorsorgliche Massnahmen

Art. 41

Vorsorgliche Massnahmen

Art. 54 des Staatspersonalgesetzes findet sinngemäss Anwendung.

Sachüberschrift vor Art. 42

VIIb. Tätigkeitsverbot

Art. 42

Tätigkeitsverbot

1) Die Regierung kann gegenüber einem Lehrer ein befristetes oder unbefristetes Verbot der Berufsausübung anordnen, wenn dessen Verhalten die seelisch-geistige oder körperliche Integrität der Schüler schwerwiegend gefährdet oder verletzt oder wenn die Vertrauenswürdigkeit oder Eignung des Lehrers in anderer Weise schwer beeinträchtigt ist.

2) Ein Lehrer, gegen den ein Verbot der Berufsausübung angeordnet wurde, ist nicht berechtigt, in Schulen oder vergleichbaren Institutionen

- a) Unterricht zu erteilen, anzuleiten oder zu überwachen; oder
- b) Leitungs- oder Betreuungsaufgaben wahrzunehmen.

Art. 43

Meldepflicht

1) Wird Lehrern in Ausübung ihrer Tätigkeit der begründete Verdacht einer gerichtlich strafbaren Handlung oder eines Sachverhalts bekannt, die zu einem Berufsausübungsverbot nach diesem Gesetz führen können, so haben sie dies unverzüglich dem Schulamt zu melden.

2) Wer gutgläubig eine Meldung nach Abs. 1 erstattet oder wer als Zeugin oder Zeuge aussagt, darf deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden.

Art. 43a und 43b

Aufgehoben

Art. 47

Regierung und Schulamt

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

2) Das Schulamt ist die zuständige Fachstelle für das Personal der öffentlichen Schulen. Ihm obliegt die Vorbereitung der Personalgeschäfte für die Regierung.

3) Dem Schulamt obliegt die Anordnung vorsorglicher Massnahmen nach Art. 54 Abs. 2 des Staatspersonalgesetzes.

Überschrift vor Art. 48a

IXa. Amtshilfe und Datenschutz

Art. 48a

Datenbearbeitung und -bekanntgabe

1) Die mit der Durchführung sowie der Kontrolle oder der Beaufsichtigung der Durchführung dieses Gesetzes betrauten Organe sind befugt, die Personen-

daten, einschliesslich besonders schützenswerter Daten und Persönlichkeitsprofile, zu bearbeiten oder bearbeiten zu lassen, die sie benötigen, um die nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben zu erfüllen.

2) Sofern kein überwiegendes Privatinteresse entgegensteht, dürfen Organe, die mit der Durchführung sowie der Kontrolle oder der Beaufsichtigung der Durchführung dieses Gesetzes betraut sind, Daten bekannt geben:

- a) anderen mit der Durchführung dieses Gesetzes sowie der Kontrolle oder der Beaufsichtigung der Durchführung dieses Gesetzes betrauten Organe, wenn die Daten für die Erfüllung der ihnen nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben erforderlich sind;
- b) anderen Organen, wenn die Daten für die Erfüllung einer ihnen durch Gesetz übertragenen Aufgabe erforderlich sind.

Art. 48b

Amtshilfe

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

2) Wird ein Lehrer wegen eines Verbrechens oder Vergehens, das seine Vertrauenswürdigkeit beeinträchtigen kann, strafrechtlich verfolgt, erstatten die Strafbehörden dem Schulamt wie folgt Meldung:

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

3) Die für Tätigkeitsverbote zuständigen inländischen Behörden leisten den hierfür zuständigen Behörden anderer EWRA-Vertragsstaaten oder der Schweiz unter Wahrung der Vertraulichkeit im erforderlichen Umfang Amtshilfe. Sie unterrichten von sich aus die zuständigen Behörden des EWRA-Vertragsstaaten oder der Schweiz unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen über das Vorliegen eines Tätigkeitsverbotes.

4) Dem betroffenen Lehrer ist von Meldungen nach Abs. 3 unverzüglich schriftlich Kenntnis zu geben.

Art. 50 Abs. 2

2) Der Lehrer ist vor Erlass einer ihn belastenden Verfügung anzuhören. Art. 53 des Staatspersonalgesetzes findet sinngemäss Anwendung.

Art. 52 Abs. 2 erster Satz

2) Die Regierung kann mit Verordnung die ihr in Art. 12 Abs. 2, 16 Abs. 1 und Art. 36 zugewiesenen Aufgaben an das Schulamt übertragen.

II.

Inkrafttreten

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