

An die  
Regierung des Fürstentums  
Liechtenstein  
Herrn Regierungschef  
Otmar Hasler  
9490 Vaduz

Vaduz, 12. Juli 2006

**Stellungnahme zum Vernehmlassungsbericht der Regierung betreffend die Schaffung eines Gesetzes über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; STPG)**

Sehr geehrter Herr Regierungschef  
Sehr geehrte Regierungsmitglieder

Mit Schreiben vom 02. Mai 2006 haben Sie uns die Möglichkeit gegeben, zum gegenständlichen Vernehmlassungsbericht Stellung zu nehmen. Gerne nehmen wir diese Möglichkeit wahr und bedanken uns gleichzeitig dafür.

**1. Allgemeine Anmerkungen**

Vorweg möchten wir uns ebenfalls dafür bedanken, dass wir die Möglichkeit hatten, in diversen Gesprächen mit der Regierung unsere Anliegen vor Erarbeitung dieser Vorlage darzulegen. Wie wir feststellen durften, konnten unsere Anliegen auch grösstenteils Einfluss auf diesen Vernehmlassungsentwurf nehmen.

Die Entscheidung, sich weg vom Beamten hin zum Angestellten zu bewegen, wird aufgrund der notwendigen Modernisierung des Gesetzes von uns durchaus begrüsst.

Auch die im Vernehmlassungsbericht geäusserten Absichten,

- das Verfahren betreffend Anstellung und Kündigung ausführlicher zu regeln,
- Rechte und Pflichten der Mitarbeiter und Vorgesetzten zu definieren,

- eine entsprechende Probezeit für beide Vertragsparteien einzuführen, sowie
- die Mitwirkungsrechte der Angestellten und des Personalverbandes festzulegen und auch auszugestalten

finden unsere volle Unterstützung.

Die Zielsetzung, eine umfassende und übersichtliche Neuordnung des öffentlichen Dienstrechts zu schaffen, wurde durchaus erreicht. Der Personalverband möchte der Regierung und der von ihr eingesetzten Arbeitsgruppe dazu gratulieren und auch seinen Dank aussprechen.

Der Antrag der Regierung, der Regierung die Kompetenz zur Verabschiedung des Stellenplanes zuzuschreiben, weist in die richtige Richtung, um eine moderne, flexible und dem Umfeld angepasste Personalpolitik zu ermöglichen. Die Bemühungen der Regierung, dazu sogar eine Verfassungsänderung zu beantragen, werden geschätzt und ebenfalls verdankt.

Trotz der Tatsache, dass viele unserer Anregungen in den vorliegenden Entwurf bereits eingeflossen sind, möchten wir noch einige allgemeine Gedanken an die Regierung herantragen sowie auch zu einigen konkreten Bestimmungen Stellung beziehen.

#### Vergleich mit EWR-Recht

Leider konnten wir in den Ausführungen zur Vernehmlassungsvorlage keine Informationen dazu finden, inwiefern das entsprechende EWR-Recht als Orientierungsgrundlage zur Erstellung der Vorlage herangezogen wurde. Interessant wäre vor allem, um allfällig notwendige Vergleiche überhaupt anstellen zu können, welche EU-Richtlinien in diesem Bereich eine Rolle spielen.

Wir bitten die Regierung, in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle EWR in den Erläuterungen entsprechende Ergänzungen anzubringen. Vorbildlich wurde dies in einem Vergleich zur Schweiz gemacht, welche immer wieder an den wichtigen Stellen als Vergleichsgrösse herangezogen wurde.

Wir bitten um diese Darstellung insbesondere deswegen, um die Konkurrenzfähigkeit des vorliegenden Gesetzesentwurfes auch in dieser für den liechtensteinischen Arbeitsmarkt doch wichtige Komponente der europäischen Gesetzgebung sicherzustellen.

### Begriffsbestimmungen

Bei der Durchsicht der Vernehmlassungsvorlage haben wir bei verschiedenen Themen Begriffe entdeckt, die einer Definition bedürfen. In vielen Gesetzen hat man die Vorgehensweise gewählt, an den Anfang des Gesetzes Begriffsbestimmungen zu stellen. Wir wollen der Regierung gerne vorschlagen, dies auch für dieses Gesetz in Betracht zu ziehen. Um die auffälligsten Beispiele zu nennen, bei denen eine Definition für alle Beteiligten eine grosse Hilfe wäre, möchten wir nennen:

- Hoheitliche Funktionen (Art. 11 Abs. )
- Führungsfunktion (Art. 22 Abs. 3)
- Längerfristig (Art. 23 Abs. 1 Bst. g)
- Leitende Mitarbeiter (Art. 44)

Wir bitten die Regierung auch sonstige Definitionslücken in diesem Sinne zu schliessen.

### Öffentlich-rechtliche Anstalten

Des Weiteren haben wir uns immer wieder gefragt, wie den nun die Behandlung der öffentlich-rechtlichen Anstalten innerhalb der Landesverwaltung bei der Anwendung dieses Gesetzes gehandhabt wird. Aus dem Gesetzesentwurf ist nicht klar ersichtlich, welche öffentlich-rechtlichen Anstalten diesem unterstehen und oder eben nicht. Sollte eine abschliessende Aufzählung der dem Gesetz unterstehenden Anstalten nicht möglich sein, möchten wir gerne vorschlagen, im Gesetz oder zumindest in den Erläuterungen Kriterien dafür zu definieren, welche ausschlaggebend sind, ob das Gesetz für die entsprechenden Anstalten anzuwenden ist oder nicht.

### Weitere verbindliche Normen

Wir gehen davon aus, dass auch sämtliche verbindliche Texte – z.B. Verordnung zum Staatspersonalgesetz, Abänderungen vom ABGB, im Gesetz genannte Durchführungsverordnungen, Verfahrensbestimmungen – in weiterer Zusammenarbeit mit den interessierten Parteien diskutiert und erarbeitet werden. Viele Bestimmungen, die ihre gesetzliche Grundlage zwar in diesem Entwurf finden, erfahren trotzdem erst in den nachgestellten Verordnung, Richtlinie etc. ihre Ausgestaltung. Zahlreiche Detailregelungen und Ausführungsbestimmungen werden grossen Einfluss auf jedes Anstellungsverhältnis haben und es kommt ihnen somit eine schwerwiegende Bedeutung zu, was ein weiteres gemeinsames Diskutieren und Erarbeiten der entsprechenden Bestimmungen rechtfertigt.

### Hoheitliche Funktionen

Wir haben uns gefragt, wie der klassische Begriff der „hoheitlichen Funktion“ im Zusammenhang mit dieser neuen Gesetzesvorlage zu verstehen ist. Insbesondere bei Sonderfunktionen wie die der Polizei (Gewaltenmonopol mit einschneidenden Rechten und Pflichten auf fundamentale Rechte der Bürger), sollten weiterhin als besondere Funktionen gehandelt werden.

Wir stellen uns hier die Frage, wie bzw. wo dieser besonderen Tatsache Rechnung getragen wird.

## **2. Anmerkungen zu einzelnen Artikeln**

### **Art. 2 Geltungsbereich**

Wie schon oben ausgeführt, ist der Geltungsbereich dieser Vorlage nicht vollkommen klar. Insbesondere die öffentlich-rechtlichen Anstalten sind nicht klar vom Anwendungsbereich ausgenommen oder in diesen eingeschlossen.

Z.B. die FMA wird aus unserer Sicht hier ausgeklammert. Die FMA ist aber administrativ voll in die Landesverwaltung eingegliedert.

Wir stellen uns hier die Frage, ob dies gewollt ist oder nicht. Diese gesamte Frage bitten wir die Regierung entweder in der Vorlage oder den erläuternden Bemerkungen genauer auszuführen.

### **Art. 9 Anstellungsbehörde**

Verwirrend war für uns im Zusammenhang mit der Anstellung die Verwendung verschiedener Begriffe wie "Anstellungsbehörde", ein anderes Mal "Regierung" für dieselbe Funktion oder "Kollegialregierung" und dann wiederum "Amt für Personal und Organisation".

Dies zieht Unklarheiten nach sich. Wir plädieren dafür, dass man den Begriff der Anstellungsbehörde konsequent anwendet, den Gesetzesentwurf hinsichtlich der verschiedenen Begriffe überprüft und Art. 9 entsprechend geändert wird.

Dazu folgender Vorschlag des PVL:

#### Art. 9 Anstellungsbehörde

*Das Staatspersonal wird von der Regierung angestellt. Als Anstellungsbehörde kann die Regierung mit Verordnung Anstellungen an das Amt für Personal und Organisation delegieren.*

Wir bitten die Regierung für die Beurteilung dieses Vorschlags insbesondere auch Art. 61 vergleichend heranzuziehen.

#### **Art. 11 Anstellungsvoraussetzungen**

Hinsichtlich des Begriffs der hoheitlichen Funktion verweisen wir auf unsere allgemeinen Bemerkungen und bitten die Regierung, eine Begriffsbestimmung in Erwägung zu ziehen.

Insbesondere Art. 11 Abs. 1 Bst. a Ziff. 2 hat die Frage nach konkret vorhandenen Staatsverträgen aufgeworfen. Dem Vorstand des PVL sind diesbezüglich das EWR-Abkommen hinsichtlich der europäischen Länder und die Vaduzer Konvention betreffend die Schweiz bekannt.

Wir denken, dass diese Frage auch in anderen Gremien auftaucht. Aus diesem Grund befürworten wir eine Klarstellung in den Erläuterungen und bitten die Regierung, bei Vorhandensein anderer vertraglicher Werke, auch diese noch entsprechend auszuführen.

#### **Art. 15 Probezeit**

Die Einführung einer Probezeit auch in einem Anstellungsverhältnis mit der Landesverwaltung ist seit langem wünschenswert und wird vom PVL begrüsst. Die erläuternden Bemerkungen halten zwar ausdrücklich fest, dass eine Kündigung ohne Gründe während des Laufs der Probezeit möglich ist, wir regen jedoch an, dies auch ausdrücklich im Gesetz festzuhalten.

Aus diesem Grund schlagen wir einen Art. 15 Abs. 5 mit folgendem Wortlaut vor:

*5) Während der Probezeit ist für beide Parteien eine Kündigung ohne Angabe von Gründen möglich.*

Dies vor allem aus dem Grund, da Art. 23 die Kündigungsgründe nur für die Zeit „nach Ablaufe der Probezeit“ nennt.

### **Art. 16 Zuweisung neuer Aufgaben**

Art. 16 Abs. 2 legt fest, dass vor der Zuweisung anderer oder zusätzlicher Aufgaben die betroffenen Angestellten und Vorgesetzten zu hören sind.

In den Erläuterungen wurde leider nichts dazu gesagt, welche Folgen eine solche Anhörung für den Mitarbeiter/Vorgesetzten haben kann, inwieweit sie die Zuweisung neuer Aufgaben beeinflussen kann und von wem diese Anhörung wo und unter welchen Voraussetzungen vorzunehmen ist. Es wäre der Sache sehr dienlich, wenn eine neutrale und objektive Stelle für solche Anhörungen zur Verfügung stehen würde.

Unseres Erachtens hat diese Anhörung etwas mit dem oft verwendeten Begriff der Zumutbarkeit zu tun. Ein Element zur Abgrenzung der Zumutbarkeit müsste die Anhörung und Auswertung der Betroffenen sein.

Auch zu diesem Absatz bitten wir die Regierung, ihre Vorstellung zu den oben aufgeworfenen Fragen zu beantworten. Für die Mitarbeiter ist eine solche Anhörung ein wichtiges Instrument, seine Anliegen und Wünsche durchsetzen zu können. Es wäre begrüssenswert, wenn es hier für den Mitarbeiter eine grössere Rechtssicherheit geben würde.

### **Art. 17 Versetzung**

Hinsichtlich Abs. 2 verweisen wir auf die Bemerkungen zu Art. 16

### **Art. 22 a) Form, Fristen und Termine** (betr. Kündigungen)

In Abs. 2 Bst. a wird von einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gesprochen. Unserer Ansicht nach ist es per se nicht klar, von welchen Tagen hier gesprochen wird. Handelt es sich um Arbeits-, Werk- oder Wochentage?

Da dies auf die Dauer der effektiven Kündigungsfrist beträchtliche Folgen haben kann (bei Dazwischenliegen eines Wochenendes zum Beispiel), bitten wir die Regierung entweder den Gesetzestext entsprechend zu ergänzen, oder in den Erläuterungen entsprechende Ausführungen zu machen.

Weiters bitten wir, die gesamte Vorlage diesbezüglich zu überprüfen und allenfalls notwendige Ergänzungen vorzunehmen.

Hinsichtlich Definition von Führungsfunktionen in Abs. 3 verweisen wir auf unsere allgemeinen Bemerkungen.

## **Art. 23 b) Kündigungsgründe und -schutz**

### **Abs. 1 Bst c)**

Wir stellen uns die Frage, ob auf diesen Buchstaben nicht verzichtet werden kann, da die Aussage eigentlich schon in Bst. b) enthalten ist.

Der Unterschied zwischen Bst. c) und b) ist für uns nicht klar ersichtlich. Sollte sich die Regierung entscheiden, beide Buchstaben in der Vorlage zu belassen, bitten wir um eine Klarstellung des Unterschieds der Ursache und der Auswirkungen in den Erläuterungen. Insbesondere stellen die Begriffe Eignung und Tauglichkeit für uns dasselbe dar.

### **Abs. 1 Bst. d)**

Hinsichtlich dieses Kündigungsgrundes sind wir klar der Meinung, dass ein schriftlicher Verweis des Vorgesetzten vor Anwendung des Kündigungsgrundes notwendig ist.

Es muss eine klare und nachvollziehbare „gesetzliche Vorgeschichte“ in der Personalakte vorhanden sein.

Der Mitarbeiter muss die Möglichkeit gehabt haben, diesen Mangel auszubessern.

Um allfällige Nachweisprobleme zu verhindern, fordern wir die Schriftlichkeit des Verweises betreffend diesen Kündigungsgrund.

Aus unserer Sicht ist der sachliche Grund, welcher stark im Vordergrund stehen muss, für diesen Kündigungsgrund schwer „greifbar“. Eine Kündigung muss auf jeden Fall stichhaltig, begründbar und überprüfbar sein. Ist ein solcher Grund nicht erkennbar, wäre eine Kündigung sofort aufzuheben.

### **Abs. 1 Bst. e)**

Die Nennung eines wirtschaftlichen Grundes, auch wenn dieser wesentlich sein muss, ist uns für den Arbeitgeber Landesverwaltung nicht einsichtig. Ein Arbeitgeber wie die Landesverwaltung ist eindeutig nicht auf Gewinn ausgerichtet. Der Staatsbetrieb hat nichts mit Wirtschaftlichkeit im engeren Sinn zu tun. Die Landesverwaltung ist ein reines Dienstleistungsunternehmen, welches über Gebühren und Steuern finanziert wird. Es gibt nur sehr wenige Ämter, die wirtschaftlich orientiert sind. Somit kann die Wirtschaftlichkeit nicht generell ein Kündigungsgrund sein.

Der Kündigungsgrund „wirtschaftlich“ sollte gelöscht werden, da eigentlich keine wirtschaftlichen Gründe vorliegen können, welche eine Kündigung rechtfertigen. Ergänzend gibt es die Möglichkeit, über die Aufhebung der Stelle zu entscheiden aufgrund von fehlender gesetzlicher Grundlagen etc. Der Kündigungsgrund ist als solcher nicht notwendig.

Sollte sich die Regierung entscheiden, diesen Kündigungsgrund beizubehalten, bitten wir im Sinne der Rechtssicherheit für die Angestellten der Landesverwaltung um entsprechende Ausführungen, wie dies zu verstehen ist.

### **Abs. 1 Bst. g)**

Auch der Begriff „längerfristig“ ist ein zu definierender Begriff, welcher entweder in die Begriffsbestimmungen einfließen sollte oder für den ein zeitlicher Rahmen gesteckt werden muss.

### **Art. 24 c) Folgen bei ungerechtfertigter oder missbräuchlicher Kündigung**

Grundsätzlich sollten keine ungerechtfertigten bzw. missbräuchlichen Kündigungen erfolgen, da ein Verfahren angestrebt werden muss, welches im Vorfeld solche Missstände klar verhindert.

Wir interpretieren Art. 24 c) dahingehend, dass wenn ein Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, die betroffene Person die Möglichkeit hat, die Auflösungsverfügung mit der Begründung anzufechten. Wird von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, hat eine Rechtsmittelinstanz zu entscheiden, ob die Auflösung begründet ist. Gelangt diese zum Schluss (rechtskräftiger Entscheid), die Auflösung sei nicht begründet, muss die betroffene Person grundsätzlich weiterbeschäftigt werden. Es sei denn, es kann glaubhaft gemacht werden, dass eine Unmöglichkeit der Weiterbeschäftigung (z.B. wegen Belastung des Arbeitsklimas, welche die Weiterführung als unzumutbar erscheinen lässt, oder wenn die betroffene Person unter gleichwertigen Bedingungen wie Arbeitsinhalte, Gehalt etc. auch anderswo in der Landesverwaltung nicht beschäftigt werden kann) besteht.

Wir bitten die Regierung, in den Erläuterungen diese Bestimmung näher auszuführen.

### **Art. 29 Schutz der Persönlichkeit**

Wir begrüßen den nun ausdrücklich geschaffenen Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmer der Landesverwaltung ausserordentlich.

Zusätzlich bitten wir die Regierung, sich die Einführung eines Rechtsschutzes zugunsten der Mitarbeiter zu überlegen. Auch der Personalverband hat diese Überlegungen schon angestellt und die Aufnahme einer Rechtsschutzmöglichkeit in die Statuten als gut beurteilt. Leider scheiterte diese Idee an den finanziellen Mitteln. Der Versicherungsbeitrag für damals knapp 400 Mitglieder wäre zu teuer gewesen.

Ein Rechtsschutz gegen Angriffe Aussen könnte die Stabilität sowie die Objektivität der hoheitlichen Entscheidungen der Landesverwaltung sichern. Jegliche negative Einflüsse aufgrund von Macht, Hierarchie, Politik und Ähnliches könnten damit noch besser vermieden werden.

Wir möchten der Regierung vorschlagen den Art. 29 noch zu ergänzen und schlagen folgende zusätzliche Absätze vor:

- 3) *Er schützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Angriffen, die im Zusammenhang mit deren Aufgabenerfüllung stehen.*
- 4) *Der Staat gewährt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rechtsschutz, wenn gegen sie von Dritten im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit ein gerichtliches Verfahren angehoben wird. Die Regierung entscheidet über Art und Umfang des Rechtsschutzes.*
- 5) *Die Regierung regelt insbesondere Massnahmen gegen Mobbing und sexuelle Belästigung mit Verordnung.*

### **Art. 35 Mitwirkungsrechte**

Abs. 3 regelt die Mitwirkungsrechte der Angestellten der Landesverwaltung bei der Gestaltung von Dienstverhältnissen persönlich und durch den Personalverband.

Wir möchten gerne daraufhin weisen, dass nicht alle Angestellten der Landesverwaltung Mitglieder im Personalverband sind. Derzeit weisen wir eine Anzahl von 330 Mitgliedern auf. Da diese einen jährlichen Mitgliedsbeitrag leisten, können wir auch nur die direkte Wahrnehmung ihrer Interessen gewährleisten.

Wir bitten die Regierung, den Abs. 3 entsprechend unserer Statuten zu ergänzen, so dass das Vorrecht der Mitglieder gewährleistet bleibt:

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

Wie schon in Gesprächen vor und bei der Erarbeitung dieser Vorlage fordert der Personalverband, dass Personen, die im Auftrag des Personalverbandes Aufgaben wahrnehmen, dies in ihrer regulären Dienstzeit machen können. Es gibt dazu ein Schreiben des Vorstandes des Personalverbandes an die Regierung vom 03. Juni 2005, auf welches wir diesbezüglich gerne verweisen möchten. In diesem Schreiben sind zahlreiche Gründe angeführt, warum es uns unerlässlich scheint, diese Zusage an die Mitarbeiter des Personalverbandes zu machen. Wir bitten die Regierung dringend, sich diese Forderung zu überlegen und im vorliegenden Gesetzesentwurf zu berücksichtigen.

### **Art. 43 Weiterbildung**

Wir danken der Regierung für die ausdrückliche Erwähnung der Weiterbildung der Angestellten der Landesverwaltung.

Allerdings bitten wir darauf Rücksicht zu nehmen, dass es nicht jedem in gleichem Ausmass möglich ist, einer Aus- und Weiterbildung nachzugehen. Aus diesem Grund empfinden wir das Wort „verpflichtet“ als zu hart in diesem Zusammenhang und bitten, das Wort „verpflichtet“ durch „angehalten“ zu ersetzen.

Ansonsten könnte diese gesetzliche Verpflichtung durchaus zu einem Kündigungsgrund erwachsen (Art. 23 Abs. 1 Bst. a Verletzung wichtiger gesetzlicher und dienstrechtlicher Verpflichtungen), was unseres Erachtens nicht wünschenswert ist.

#### **Art. 44 Arbeitszeit**

Abs. 3 hält fest, dass Überzeit ausbezahlt werden kann, sofern ein Zeitausgleich nicht möglich ist. Die bestehende Arbeitszeitverordnung weist dazu eine andere Formulierung auf, welche wir auch im Zusammenhang mit dem STPG bevorzugen würden.

Die Arbeitszeitverordnung sieht in Art. 15 Abs. 5 vor, dass Überzeit ausbezahlt wird, sofern die Zeitkompensation nicht möglich ist. Wir bitten die Regierung, die Formulierungen aneinander anzugleichen

#### **Art. 49 Massnahmen / 51 Vorsorgliche Massnahmen**

Der jeweilige Abs. 1 dieser Bestimmungen lässt keinen konkreten Unterschied in deren Formulierung erkennen.

Nach unserer Meinung stellt Art. 51 Abs. 1 quasi eine „Notbremse“ dar, welche in der Formulierung mehr herausgearbeitet werden müsste. Wir schlagen dazu folgende Formulierung für Art. 51 vor:

- 1) Die Anstellungsbehörde kann Angestellte jederzeit freistellen, wenn gewichtige öffentliche Interessen oder ein Verfahren gemäss Art. 49 (Administrativuntersuchung) dies erfordern.*
- 2) Die Anstellungsbehörde entscheidet über die Weiterausrichtung, die Kürzung oder den Entzug der Besoldung.*
- 3) Erweisen sich vorsorgliche Massnahmen gemäss Abs. 1 und 2 als ungerechtfertigt, so wird die betroffene Person wieder in ihre Rechte eingesetzt. Zurückbehaltene Beträge werden ausbezahlt.*

### **Art. 56 Aufschiebende Wirkung**

Diese Bestimmung ist nach unserer Meinung die einzige für die Angestellten der Landesverwaltung wirklich untragbare Bestimmung dieser Vorlage.

Wir sind der Meinung, dass eine solche Beschwerde unbedingt grundsätzlich eine aufschiebende Wirkung haben muss, da sie ansonsten im entsprechenden Zeitpunkt für den Angestellten keine Wirkung hat. Ist ein Angestellter erst einmal aus dem Arbeitsverhältnis entlassen worden (was ohne aufschiebende Wirkung immer so wäre), ist es fast unmöglich und wohl oft auch unzumutbar, nach Behandlung der Beschwerde wieder in diese alte Stelle zurückzukehren.

Angelehnt an das Landesverwaltungspflegegesetz (Art. 116 LVG) bevorzugen wir die dort geltende Lösung. Sollte es notwendig sein, kann man einem Rechtsmittel mit entsprechender Begründung jederzeit die aufschiebende Wirkung aberkennen. Die Regierung könnte damit dieselbe Wirkung in wirklich notwendigen Fällen erzielen und der Angestellte wäre in vielen Fällen weniger aus seinem Arbeitsfeld herausgerissen.

### **Art. 57 Verfahren vor der Personalkommission**

Hinsichtlich dieser Bestimmung haben wir einige Vorbehalte, Verbesserungsvorschläge als auch neue Inhalte, welche wir der Regierung gerne näher bringen möchten.

Abs. 1 sieht ein gemeinsames Gesuch von Angestelltem und Vorgesetztem vor. Wir sind der Meinung, dass mit dieser Voraussetzung ein Verfahren vor der Personalkommission nie zustande kommen wird. Es ist wohl als Grundsatz zu sehen, dass wenn sich zwei streiten, der sich in der stärkeren Position Befindliche, sich einem solchen Verfahren widersetzen wird.

Die Wortwahl würde zwar die Personalkommission vor vielen Fällen bewahren, dies kann jedoch auf keinen Fall Ziel einer Personalkommission sein. Angestellter wie auch Vorgesetzter sollen auf jeden Fall die Möglichkeit haben, sich auch ohne Zustimmung des anderen dieser Institution zu bedienen.

Weiteres plädieren wir dafür, dass das Anhörungsrecht vor der Personalkommission (Verfahren, Organisation etc.) in der Verordnung aufgezeigt werden, um Rechtssicherheit diesbezüglich zu erreichen.

Der momentan vorliegende Gesetzesvorschlag lässt Fragen offen, welche wir der Regierung gerne im Rahmen der Vernehmlassung zur Beantwortung überlassen würden:

- Wie ist die Formulierung "Personalkommission nach Art. 42 Besoldungsgesetz" zu verstehen? Bedeutet das, es gibt nur eine Personalkommission, welche sowohl für die ihr zugewiesenen Aufgaben nach Besoldungsgesetz und Staatspersonalgesetz zuständig ist?
- Ist daraus zu schliessen, dass die Personalkommission sich paritätisch zusammengesetzt (Abs. 1 Art. 42 BesG).
- Impliziert das auch einen Verweis auf die Besoldungsverordnung?
- Die Formulierung „Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis“ findet sich sowohl in Art. 53 als auch in Art. 57. Behandelt die Personalkommission nur Agenden, die durch eine Verfügung abgeschlossen wurden? Oder geht der Aufgabenbereich der Personalkommission weiter und umfasst auch Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis, bei denen keine Verfügung erwirkt werden kann, so z.B. Weisungen hinsichtlich der Aufgabenerledigung?
- Zu welchem Zeitpunkt kann die Personalkommission angerufen werden und wann entscheidet sie?
- Wie ist der Verfahrensablauf? In welchem Zeitpunkt des Verfahrens erfüllt die Regierung Ihre Aufgaben?
- Ist die notwendige Objektivität aller Involvierten gesichert?
- Ist auch ein objektiver Rechtsmittelweg gesichert?
- Ist es klar, dass immer die Regierung über Empfehlungen der Personalkommission entscheidet?

Für eine allfällige Überarbeitung des Art. 57 wollen wir zusätzlich folgende Massnahmen vorschlagen:

- Das APO, als allgemeine Anlaufstelle für Personalfragen, sollte die erste Anlaufstelle sein.
- Die Personalkommission sollte nur für einen bestimmten Katalog von Streitigkeiten angerufen werden können (Beispielsweise nicht betreffend Spesenabrechnungen oder Sinnhaftigkeit einer Ausbildung).
- Das APO wäre damit ein neutraler Filter für die Personalkommission.
- Es könnte zusätzlich als eine Art. Ombudsstelle im Gespräch mit den betroffenen Angestellten agieren und evt. schon Lösungen finden und damit die Anrufung der Personalkommission verhindern.

### 3. Schlussbemerkung

Wir sind insgesamt der Meinung, dass der vorliegende Entwurf ein ausgewogenes und modernes Regelwerk für die Landesverwaltungsangestellten darstellt.

Im Rahmen unserer Aufgabe als Personalverband möchten wir es allerdings nicht versäumen, entsprechende Hinweise zu geben, wo unserer Meinung nach noch Verbesserungen möglich sind und auch die wenigen Artikel aufzugreifen, welche unbedingt noch einer Abänderung bedürfen.

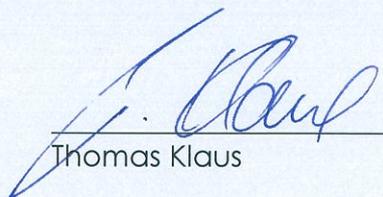
Wir haben in der vorliegenden Stellungnahme versucht, uns wesentlich erscheinende Punkte aufzuzeigen.

An dieser Stelle wollen wir auch Fr. lic.iur. Ursula Batliner-Oehry unseren grossen Dank für ihre wertvolle Mitarbeit in der Arbeitsgruppe zu diesem Gesetz aussprechen. Sie hat den Vorstand des Personalverbandes in bester Weise vertreten und wir hoffen, auch weiterhin auf ihre Mitarbeit zählen zu können.

Wir hoffen, Ihnen mit diesen Ausführungen geholfen zu haben und stehen für Rückfragen selbstverständlich jederzeit zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen, Ihre Mitglieder des Vorstandes des PVL.

Stellvertretend für den Vorstand, der Präsident:

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'T. Klaus', is written over a horizontal line. Below the line, the name 'Thomas Klaus' is printed in a standard black font.