

An das
Amt für Personal und
Organisation (APO)
z.Hd. Thomas Kind
9490 Vaduz

Vaduz, 14. August 2008

**Stellungnahme:
Staatspersonal- und Spesenverordnung**

Sehr geehrter Herr Kind,
lieber Thomas

Wir danken für die Zustellung der Entwürfe der Staatspersonal- und Spesenverordnung und zur Einladung der Stellungnahme bezüglich der beiden Verordnungen. Gerne nehmen wir diese Möglichkeit wahr.

Insgesamt begrüsst der Personalverband Öffentlicher Verwaltungen Liechtensteins die Modernisierung des Personalrechts mit der entsprechenden Anpassung der Staatspersonalverordnung sowie eine entsprechende Anpassung der Spesenverordnung. Dennoch gibt es aus unserer Sicht noch einige anpassungswürdige Punkte zu welchen wir wie folgt Stellung nehmen.

Art. 1 Geltungsbereich

Bei Abs. 2) können wir keinen objektiven Grund erkennen, welcher dafür sprechen würde, dass die Sekretärin bzw. der Sekretär der Kollegialregierung aus dem Geltungsbereich dieser Verordnung zu nehmen sind, denn diese Verordnung dient letztendlich auch dem Arbeitnehmerschutz.

Art. 4 Aufbewahrung von Personendaten

Abs. 1

Gem. Archivgesetz müssen dem Archiv grundsätzlich alle Akten angeboten werden, damit entschieden werden kann ob die angebotenen Daten „Archivwürdig“ sind oder nicht. Wir sehen hier jedoch keine Relevanz, da es sich bei Personendaten in der Regel nicht um historisch relevante Daten handeln kann. Somit darf die „Archivwürdigkeit“ der Personalakten hinterfragt werden.

Abs. 2

In Bezug auf diese hoch sensiblen Daten fehlt aus unserer Sicht eine Präzisierung wo, von wem, in welcher Form etc. diese Daten verwaltet werden. Diese Daten sollten restriktiv verwaltet werden mit klaren Richtlinien wer zu welchen Daten Zugriff hat. Es muss definiert werden, warum diese Daten getrennt werden und wer Zugang zu diesen Daten hat. Auch hat die Einsichtnahme nach bestimmten Kriterien zu erfolgen. Hier könnte allenfalls auch definiert werden in welcher Form der Personalakt geführt werden muss. Es wäre aus unserer Sicht ebenfalls einfacher nur einen Personalakt (der Personalakt) mit sämtlichen relevanten Informationen zu führen, denn wir sind der Meinung, dass sämtliche Daten des Personalaktes sensitiven Charakter haben und entsprechend restriktiv verwaltet werden müssen.

Abs. 3

Um diesen Punkt zu gewährleisten wäre aus unserer Sicht eine entsprechende Löschadministration mit klaren Vorgaben nötig.

Als generelle Anmerkung möchten wir noch darauf hinweisen, dass es aus unserer Sicht von zentraler Bedeutung ist, dass ein ausdrückliches Einsichtsrecht der betroffenen Person in seinen Personalakt aufgenommen wird. Jede/r Angestellte/r hat das Recht auf Einsichtnahme in seine Personaldaten, es wäre jedoch sinnvoll dieses Einsichtsrecht hinsichtlich des Prozesses zu definieren wer in welchem Fall in welcher Form, welche Daten einsehen kann.

Eine Mögliche Form wäre zum Beispiel die Aufnahme folgender Zusätze:

Berechtigung

Alle Staatsbediensteten sind berechtigt, in ihre Personendaten Einsicht zu nehmen. Die Herausgabe von Originalakten ist nicht gestattet. Auf Verlangen werden Fotokopien erstellt.

Die Einsichtnahme wird verweigert, soweit wichtige öffentliche oder schützenswerte private Interessen entgegenstehen. Die Akten sind als vertraulich zu bezeichnen.

Wird die Einsichtnahme in Personendaten verweigert, ist ihr wesentlicher Inhalt bekanntzugeben. Die Staatsbediensteten können unter Angabe der Beweismittel unbeschränkte Einsicht beantragen. Der Entscheid darüber ist schriftlich zu fällen und unter Angabe des Rechtsmittels zu eröffnen.

Gewährte und verweigte Einsichtnahmen sind bei den betreffenden Personendaten zu vermerken.

Berichtigung

Die Staatsangestellten können jederzeit verlangen, dass unrichtige Personendaten berichtigt oder entfernt werden.

Zugang

Zugang zu den Personendaten der Staatsangestellten haben innerhalb der Verwaltung nur die direkt zuständigen Stellen innerhalb des Amtes für Personal und Organisation.

Art. 5 Anstellung

Abs. 1

Bei diesem Artikel kann der Vorstand des PVL's nicht nachvollziehen, welches die objektiven Kriterien sind, welche hier die Lohnklasse 11 als Schranke für die Anstellungsbehörde begründen. Wir bitten das APO um entsprechende Klärung oder allenfalls um eine Korrektur.

Art. 7 Hoheitliche Funktionen

Abs 2

Es ist zunächst einmal festzustellen, dass der Begriff des hoheitlichen Handelns vor allem zur Abgrenzung von der privatrechtlichen Tätigkeit des Gemeinwesens verwendet wird. Dass ein öffentliches Amt im öffentlichen Recht begründet sein muss, ist selbstverständlich. Hoheitliches Handeln oder hoheitliche Funktion sind immer dann gegeben, wenn das Gemeinwesen durch seine Amtsträger dem Privaten als übergeordnetes Rechtssubjekt gegenübertritt und ihn zu einem Tun, Dulden oder Unterlassen verpflichtet (Hoheitlichkeit im engeren Sinn). Die Ausübung der Zwangsgewalt durch das Gemeinwesen ist aber nur ein Aspekt der hoheitlichen Tätigkeit. Der Begriff der Hoheitlichkeit geht weiter und umfasst alle Aufgaben, die das Gemeinwesen kraft Gesetz wahrzunehmen hat und die von Privaten nicht ausgeübt werden können, da sie Teil des dem Staat eigenen Wirkungskreises sind (Hoheitlichkeit im weiteren Sinn).

Neben den bereits namentlich erwähnten Stellen, möchten wir empfehlen, auch die Ämter in die Auflistung aufzunehmen, welche „Register des öffentlichen Glaubens“ führen.

Art. 8 Kündigung auf eigenes Begehren und Altersrücktritt

Abs. 3

Der Informationsfluss innerhalb der jeweiligen Amtsstelle ist ebenfalls sicherzustellen.

Art. 10 Abfindung

Abs. 1

Wir gehen davon aus, dass Kündigungsfrist und Abfindung zwei absolut getrennte Sachverhalte sind, umso mehr überrascht es uns, dass der Vorschlag in Art. 10 vorsieht, auch die Kündigungsfrist zu berücksichtigen. Wir bitten das APO hier um eine Erklärung.

Art. 17 Ferialbeschäftigungen

Abs. 2

Die Befristung sollte von sechs auf acht Wochen verlängert werden, um bei der Beschäftigung noch etwas flexibler zu sein. Gerade StudentInnen verfügen während der Sommermonate über eine mehrmonatige Semesterpause.

Art. 19 Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten

Die Eingrenzung auf „ungerechtfertigte“ Angriffe und Ansprüche ist als unzweckmässig zu entfernen. Zum einen ist es zu Beginn eines Rechtsstreits nicht klar, ob ein Angriff bzw. Anspruch berechtigt ist oder nicht. Zum anderen ergibt sich aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers grundsätzlich die Verpflichtung zur rechtlichen Begleitung eines betroffenen Mitarbeiters. Gerade bei exponierten Amtsstellen schafft das Wissen um den möglichen rechtlichen Beistand die entsprechende notwendige Sicherheit.

Art. 21 Arbeitszeugnis

Abs. 3

Für Aussenstehende ist die Entwurfsregelung nicht nachvollziehbar, da die eigentliche Amtsleitung im Zeugnis nicht aufscheint. An die Stelle des direkten Vorgesetzten sollte die Amtsleitung treten.

Art. 22 Arbeitsbestätigung

Die vorgeschlagene Regelung lässt offen, wer für die Ausstellung und Unterzeichnung zuständig ist. Wir könnten uns gut vorstellen, dass die einfache Arbeitsbestätigung vom jeweiligen Amt ausgestellt werden kann, jedoch müsste dies hier der guten Ordnung halber vermerkt werden.

Art. 32 Schalterstunden

Die Verwaltung investiert jährlich erhebliche Mittel in das eGovernment. Ein Schalterbetrieb über sechs Stunden ist daher nicht mehr zeitgemäss. Wir könnten uns mit einer neuen Regelung anfreunden, wonach die Schalter der Ämter auch an 2 Tagen über die Mittagszeit geöffnet bleiben könnten (siehe Beispiel Banken und andere Geschäfte) und somit eine durchgehende Gesamtöffnungszeit von 09.00 bis 16.00 Uhr festgelegt.

Art. 37

Regelungen für Urlaub / Krankheit etc. sind vorzusehen, nachdem Abs. 3 die nachträgliche Korrektur nicht erlaubt.

Art. 37 Ausgleich eines positiven Gleitzeitkontos

Die Sinnhaftigkeit der Regelung „Ferienbezug vor Kompensationsbezug“ ist nicht nachvollziehbar und daher abzulehnen. Die bisherige Regelung mittels max. 2 Gleitzeittagen pro Monat erlaubt einer Amtsleitung, aber auch den Angestellten flexibel auf die Arbeitsbelastung zu reagieren. Die Anordnung von „Zwangs“-Ferientagen als mögliche Reaktion auf eine verminderte Arbeitsbelastung ist wohl nicht durchführbar und sollte vermieden werden.

Art. 47 Abwesenheiten

Abs. 5

Wie genau ist Abs. 5 zu verstehen? Kann die Tätigkeit für den Personalverband noch nicht als Arbeitszeit angerechnet werden, oder hat der Vorstand des Personalverbandes wie bereits von der Regierung zugesichert neu Anrecht auf bezahlte Arbeitszeit im Rahmen eines Kontingentes (z.Bsp. Analog Ausübung öffentliches Amt)? Wir würden es sehr begrüßen, wenn hier nun endlich eine zeitgemässe und zufriedenstellende Lösung bewirkt werden könnte. Unser Vorschlag wird unter Art. 60 erwähnt.

Idealerweise wäre es so, dass der Vorstand bei Bedarf die entsprechende Zeit für die Ausübung der anfallenden Tätigkeit für den Personalverband als Arbeitszeit anrechnen kann. Die Bestätigung über die von PVL Vorstandsmitgliedern für den PVL geleisteten Arbeiten erfolgt durch den Präsidenten.

Art. 60 Bezahlter Urlaub

Abs. 1

Dem PVL wurde seitens der Regierung zugesichert, dass in der neuen Staatspersonalverordnung ebenfalls die Arbeitszeit des Personalverbandes geregelt wird. Wir sind davon ausgegangen, dass die Arbeitszeit des PVL-Vorstandes als bezahlte Arbeitszeit gilt. Wir schlagen deshalb ergänzend folgenden Zusatz vor:

l) für die Ausübung der Funktion als Vorstand des Personalverbandes öffentlicher Verwaltungen Liechtensteins, Vaduz (PVL): jährlich bis zu 12 Arbeitstage.

Abs. 2

Die Zustimmung durch den Amtsleiter steht im Widerspruch zur Formulierung in Art. 59 Abs. 1, wonach das APO entscheidet.

Art. 62 Intensivweiterbildung (Sabbatical)

Abs. 1

Wir begrüßen die Möglichkeit einer Intensivweiterbildung für Angestellte sehr. Jedoch sehen wir keinen Grund, diese Möglichkeit nur jenen Angestellten ab der Lohnklasse 12 zu gewähren. Wir würden hier auch im Rahmen der Gleichbehandlung die Lohnklassen als Relevanz streichen, damit diese Möglichkeit unabhängig der Lohnklasse erfolgen kann. Bezüglich der Altersbegrenzung von 55 Jahren sehen wir wohl den wirtschaftlichen Nutzen können jedoch die Altersbegrenzung trotzdem nicht objektiv nachvollziehen.

Schlussbemerkung

Wir sind insgesamt der Meinung, dass der vorliegende Entwurf grundsätzlich 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 allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unseren grossen Dank für ihre wertvolle Mitarbeit in der Arbeitsgruppe zu diesen Verordnungen aussprechen. 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 gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen, Ihre Mitglieder des Vorstandes des PVL.

Stellvertretend für den Vorstand, der Präsident:



Thomas Klaus

Kopie:

- Regierungschef Otmar Hasler