

1.

**Botschaft**

**Ohne die aktuellen, unschätzbar wertvollen Rahmenbedingungen, die von der öffentlichen Verwaltung durch die kompetenten und effizienten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen werden, können die liechtensteinische Wirtschaft und das gute Miteinander nicht funktionieren. Und ohne die unzähligen Dienstleistungen der tollen Mitarbeitenden der Landesverwaltung, Schulen und der öffentlichen Institutionen würden dem Fürstentum Liechtenstein die stabilen Eckpfeiler fehlen, an denen sich die wirtschaftliche und soziale Entwicklung aufbaut und orientiert.**

Bei dieser Gelegenheit sprechen wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter welche ihr positives Wirken im öffentlichen Dienst bei der Verwaltung, bei den Schulen oder in anderen öffentlichen Bereichen zum Wohle des Landes Liechtensteins und zum Wohl der Bürgerinnen und Bürger stellen, unseren herzlichsten Dank und ein grosses Lob aus – ihr habt wirklich einen grossen Beitrag geleistet! **Herzlichen Dank.**

2.

### Vorwort des PVL-Präsidenten

Hoch profitable Geschäftsmodelle der letzten Jahre sind bekanntermassen der internationalen Regulierungswut zum Opfer gefallen. Unsere hoch effiziente und kompetente Öffentliche Verwaltung wird nicht nur stetig stärker gefordert, sondern zu einem immer wichtigeren Wettbewerbs- und Standortvorteil!

Seit nunmehr über fünf Jahren sind wir im Öffentlichen Dienst dem Sparwettbewerb und Spardiktat der Regierung und dem Parlament ausgesetzt. Seit Jahren steht das Staatspersonal unter starkem politischen Beschuss! Auf der anderen Seite führen steigender Zeitdruck und die höheren Flexibilitätsanforderungen bei gleichzeitigem - mittlerweile von grossen Teilen der Politik als salonfähig erachtete - „Beamtenbashing“ bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zwangsläufig zu Stress am Arbeitsplatz, zu Verunsicherung und Demotivation. Auch die öffentlichen Diskussionen um Gerichtsentscheidungen bezüglich staatspersonalrechtlicher Streitigkeiten oder um Ausschreibungen von offenen (Amtsleiter-)Stellen haben spürbar zu Verunsicherung und Resignation beigetragen.

Der wirtschaftlich geprägte Standort Liechtenstein ist auf eine gute, effiziente und motivierte Verwaltung als eines der wichtigsten Elemente innerhalb des gut funktionierenden Standortes Liechtenstein angewiesen. Die Liechtensteinische Landesverwaltung und öffentlichen Institutionen sind deshalb gefordert, gerade auch in schwierigen Zeiten eine attraktive und faire Arbeitgeberin zu sein.

Der Personalverband öffentlicher Verwaltungen Liechtensteins verfolgt die Entwicklung mit grosser Aufmerksamkeit und grosser Sorge. Gerade deshalb setzen wir uns täglich aktiv und engagiert für unsere Mitglieder und letztlich für alle Mitarbeitenden in den öffentlichen Verwaltungen für ein Miteinander ein. Dieses Miteinander wird zu weilen seitens der Regierung stark belastet. Wir werden nicht oder wenn, dann nur informell in die Entscheidungs- und Änderungsprozesse unserer Arbeitsbedingungen eingebunden. Unsere Anliegen und unsere teils konstruktiven und teils innovativen Lösungswege werden nicht oder nur oberflächlich zur Kenntnis genommen.

Ohne die aktuellen, unschätzbar wertvollen Rahmenbedingungen, die von der öffentlichen Verwaltung durch die kompetenten und effizienten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen werden, können die liechtensteinische Wirtschaft und das gute Miteinander nicht funktionieren. Und ohne die unzähligen Dienstleistungen der tollen Mitarbeitenden der Landesverwaltung, Schulen und der öffentlichen Institutionen würden dem Fürstentum Liechtenstein die stabilen Eckpfeiler fehlen, an denen sich die wirtschaftliche und soziale Entwicklung aufbaut und orientiert.

**"Wir Angestellten im öffentlichen Dienst stehen unter grossem politischen Druck  
Wir müssen füreinander eintreten. Mit einem PVL-Beitritt können wir uns gegenseitig  
unterstützen"**

### 3.

#### Aus aktuellem Anlass zum Staatspersonalgesetz

#### Kündigungsfreiheit bei Lehrern und Staatsangestellten?!

Wer vertritt eigentlich die Interessen der Landesbediensteten und somit indirekt die Interessen der liechtensteinischen Bürgerinnen und Bürger?

Am 12. April 2016 hat die Regierung den Bericht und Antrag bezüglich der Änderung im Staatspersonalgesetz (StPG) und Lehrerdienstgesetz (LDG) verabschiedet. Obwohl wir ein offenes Vernehmlassungsverfahren gefordert hatten, wurde dies von der Regierung abgelehnt, da die Regierung rechtlich nicht verpflichtet sei. Auch die Mitwirkung wurde dem PVL lediglich dahingehend gewährt, als dass wir schriftlich Stellung nehmen konnten – unsere Vorstellung von echter Sozialpartnerschaft sieht jedenfalls anders aus!

Im Bericht und Antrag wird ausgeführt, dass

- Staatsangestellte eine **besondere Treuepflicht** gegenüber ihrem Arbeitgeber treffe. Sie repräsentieren den Staat nach aussen und innen. Sie nähmen überwiegend hoheitliche Tätigkeiten wahr und **müssten daher unabhängig gegenüber Einflussnahme sein**. Sie hätten das Legalitätsprinzip bei der Ausübung ihres Amtes strikte einzuhalten und sie träfen zunehmend höhere Verantwortlichkeiten als in der Privatwirtschaft.
- Zudem unterscheide sich das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis **massgeblich** vom privaten Arbeitsrecht, weshalb auch eine Unterstellung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses unter insbesondere privatrechtliche Kündigungsregeln verfassungsrechtlich problematisch und nicht möglich sei.
- Trotzdem soll dem Anliegen der Motionäre auf Optimierung des Kündigungsrechtes entsprochen werden, wobei eine Aufhebung der bestehenden Kündigungsregeln aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht angezeigt erscheine.
- Die gültigen Kündigungsregeln im geltenden StPG seien grundsätzlich richtig konzipiert und praktikabel, was bisherige Entscheidungen des Verwaltungsgerichtshofes auch gezeigt hätten.

**Trotz** dieser Ausführungen, **die klar für die Beibehaltung** des bisherigen Rechtes sprechen, beabsichtigt die Regierung, das StPG und LDG in **wesentlichen Bereichen** abzuändern und die Rechte der Staatsangestellten im Kündigungsverfahren zu schmälern. Die Vorlage vereinfacht zwar einerseits das Verfahren bei einer Kündigung bzw. Entlassung, schmälert aber andererseits die Rechte des Staatsangestellten und setzt diese der **Gefahr der willkürlichen Handhabung des Gesetzes** aus!

1. Die Regierung führt selbst aus, dass eine Aufhebung der bestehenden Kündigungsregelungen nicht angezeigt sei! Trotzdem ist vorgesehen, die in Art. 22 StPG abschliessend aufgezählten sachlichen Kündigungsgründe durch eine nicht abschliessende Regelung, durch das Wort **„insbesondere“** zu ersetzen. Mithin wird dadurch eine **Generalklausel** eingeführt, was die Einführung anderer Gründe ermöglicht. Es ist **nicht klar, an was dabei gedacht wurde**. Auf jeden Fall kann dies zu **„Willkürakten“** führen und wird mehr Anlass zu Rechtsstreitigkeiten geben – **was nicht im Interesse der Regierung und des Hohen Landtages sein kann**.
2. In Art. 22 Abs. 1 lt. b) und d) wurde die Voraussetzung eines schriftlichen Verweises für eine Kündigung gestrichen.

Um dennoch das rechtliche Gehör des Angestellten zu wahren, wurde neu bei Art. 22 ein Abs. 1a) eingefügt, wonach Kündigungen nach Abs. 1 Bst. b und d voraussetzen, dass Beanstandungen im Leistungsdialog vorgehalten wurden und es während einer „Bewährungsfrist“ von mindestens drei Monaten nicht zu einer Behebung der Beanstandung gekommen ist. Durch diese Massnahme möchte die Regierung wohl das Kündigungsverfahren vereinfachen, indem sie den schriftlichen Verweis (Disziplinar-massnahme) durch Beanstandungen im Leistungsdialog (Mitarbeitergespräch) ersetzt.

3. Gleichzeitig mit der Einführung des Leistungsdialogs im StPG, der bislang nur im Rahmen des Besoldungsgesetzes gesetzlich verankert war, möchte die Regierung die bisherigen personalrechtlichen Massnahmen in Art. 49 Abs. 2 Bst. a) bis d) StPG ersatzlos abschaffen. Nach dem Willen der Regierung soll es danach also nicht mehr die Möglichkeit geben, zunächst eine Ermahnung oder einen schriftlichen Verweis auszusprechen; die Kürzung der Besoldung von höchstens 30 % während längstens drei Jahren soll neu ebenso wenig möglich sein wie die Zuweisung anderer Aufgaben, die Versetzung oder die Rückversetzung. Neu wird es nur noch den Leistungsdialog, gegebenenfalls eine Bewährungsfrist und in Folge eine Kündigung oder Nicht-Kündigung geben. Alternativen, insbesondere mildere Massnahmen bei geringfügigen Anlässen sind nicht mehr vorgesehen.

Der **Leistungsdialog stellt ein Führungsmittel** dar, mit welchem die Vorgesetzten den Mitarbeiter beurteilen, seine Arbeitsleistung verbessern, ihn motivieren und auch seinen Fürsorgepflichten nachkommen soll. Er soll auch der Selbstreflexion der Führungsarbeit dienen und ist im Wesentlichen ein Instrument der **optimalen Gestaltung des Arbeitsverhältnisses**. Sofern dieser „Leistungsdialog“ auch den früheren Verweis ersetzen soll, besteht die **Gefahr**, dass diese „Leistungsdialoge“ zu einem formalen **„Disziplinierungsmittel“** verkommen und nicht der Verbesserung der Arbeitsleistung und des Betriebsklimas dienen. Für die Angestellten erhält **dieses Gespräch somit** einen ganz **anderen Charakter**, da es mit Sanktionen (Beanstandungen mit Fristsetzung) verbunden werden kann und **muss**. Hier wird **kein** eigentliches **Mitarbeitergespräch mehr** geführt, **sondern** die Schaffung einer **„Angstatmosphäre“** gefördert. Wie soll der Angestellte **berechtigte Kritik an seiner Führung äussern**, was eigentlich gewünscht wäre, **wenn Sanktion droht?** Leistungsdialoge (Mitarbeitergespräche) und Sanktionsmittel müssen streng getrennt bleiben. Hier wird offensichtlich versucht, auf Umwegen das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis dem Privatrecht anzupassen und quasi durch Abwertung des Mitarbeitergespräches eine weitere Möglichkeit von Willkürhandlungen von Vorgesetzten einzuführen.

Die von der Regierung angestrebten Gesetzesänderungen werden so zu vermehrten Rechtsstreitigkeiten bzw. Anfechtungen von Kündigungen führen, was vermieden werden sollte – war es doch das erklärte Ziel der Regierung eben solche zu vermeiden.

**Diese Gesetzesrevision ist sachlich völlig unnötig.**

**Es ist zudem gefährlich, das aktuell gültige Staatspersonalgesetz einer vom Verwaltungsgericht mehrmals bestätigten „willkürlichen Praxis“ anzupassen.**

Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit.