

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2008

Nr. 144

ausgegeben am 18. Juni 2008

Gesetz

vom 24. April 2008

über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG)

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Gegenstand und Geltungsbereich

1) Dieses Gesetz regelt das Dienstverhältnis der Angestellten des Staates (Staatspersonal) und legt die Grundsätze der staatlichen Personalpolitik fest.

2) Es gilt für:¹

- a) das Personal der Amtsstellen nach dem Gesetz über die Regierungs- und Verwaltungsorganisation, einschliesslich - soweit spezialgesetzlich nichts anderes bestimmt ist - des diplomatischen Personals und der Lehrlinge;²
- b) die nicht-richterlichen Angestellten der ordentlichen Gerichte und die nicht-staatsanwaltlichen Angestellten der Staatsanwaltschaft, soweit spezialgesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

3) Es gilt nicht für Personen, die in einem Auftragsverhältnis zum Staat stehen und dabei öffentlich-rechtliche Aufgaben wahrnehmen.

Art. 2

Begriffe

1) Im Sinne dieses Gesetzes gelten als:

- a) "Amtsstellen": alle Verwaltungseinheiten im Sinne von Art. 1 Abs. 2;
- b) "Amtsstellenleiterin und Amtsstellenleiter":
1. die Leiterinnen und Leiter von Ämtern und Stabsstellen nach dem Gesetz über die Regierungs- und Verwaltungsorganisation in Bezug auf das übrige Personal solcher Verwaltungseinheiten;³
 2. die jeweils zuständige Leiterin oder der jeweils zuständige Leiter der diplomatischen Vertretung im Ausland in Bezug auf das übrige diplomatische Personal solcher Vertretungen;
 3. die nach Massgabe der Bestimmungen des Gerichtsorganisationsgesetzes zuständigen Vorgesetzten in Bezug auf das nichtrichterliche Personal;
 4. der Leiter der Staatsanwaltschaft in Bezug auf die nicht-staatsanwaltlichen Angestellten.⁴

2) Die jeweils zuständigen Regierungsmitglieder nehmen in Bezug auf die Amtsstellenleiterinnen und Amtsstellenleiter sowie auf die Leiterinnen und Leiter der diplomatischen Vertretungen im Ausland dieselben Führungsfunktionen wie die Amtsstellenleiterinnen und Amtsstellenleiter für das diesen unterstellte Personal wahr.⁵

Art. 3

Anwendbares Recht

Soweit dieses Gesetz nichts Abweichendes bestimmt, gelten für das Dienstverhältnis des Staatspersonals sinngemäss die Bestimmungen des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) und des Arbeitsgesetzes.

Art. 4

Personalpolitische Zielsetzungen

1) Die Personalpolitik orientiert sich am gesetzlichen Leistungsauftrag der Verwaltung, am Qualifikationsprinzip und an den Kundenbedürfnissen. Die Interessen des Staatspersonals sind angemessen zu berücksichtigen. Die Personalpolitik strebt sozialpartnerschaftliche Lösungen an.

2) Die Personalpolitik hat insbesondere folgende Zielsetzungen:

- a) Gewinnung und Erhaltung von qualifiziertem und verantwortungsbewusstem Personal;
- b) effiziente und kundenorientierte Erfüllung der Staatsaufgaben im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen;
- c) Entwicklung und Realisierung von teamorientierten Führungsmodellen und flexiblen Arbeitszeitregelungen;
- d) Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen;
- e) Förderung der Weiterbildung der Angestellten, insbesondere der Führungskräfte;
- f) Gewährleistung der Chancengleichheit von Frau und Mann;
- g) Förderung eines umweltbewussten Verhaltens am Arbeitsplatz;
- h) Arbeitsbedingungen, die es den Angestellten erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen;
- i) Unterstützung der Eingliederung und Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung;
- k) Klima der Offenheit, des Vertrauens und der Fairness;
- l) Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit sowie der Sicherheit der Angestellten am Arbeitsplatz;
- m) Gewährleistung einer umfassenden Information der Angestellten.

Art. 5

Stellenplan

1) Die Regierung führt einen Stellenplan, der Angaben über die Gesamtzahl der Stellen der Verwaltungseinheiten nach Art. 1 Abs. 2 Bst. a und b sowie deren prozentuale Besetzung enthält.

2) Der Stellenplan hat sich nach der im Rahmen des Landesvoranschlags festgelegten und vom Landtag genehmigten massgeblichen Lohnsumme zu richten.

3) Die Regierung unterbreitet dem Landtag im Rahmen des Landesvoranschlags jährlich einen Bericht über die Entwicklung des Personalbestandes zur Kenntnisnahme.

4) Sie regelt das Nähere, insbesondere über die massgebliche Lohnsumme, die Kreditüberwachung und die Berichterstattung an den Landtag, mit Verordnung.

II. Begründung, Umgestaltung und Beendigung des Dienstverhältnisses

A. Begründung des Dienstverhältnisses

1. Allgemeines

Art. 6

Rechtsnatur

Die Angestellten stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.

Art. 7

Begründung

Das Dienstverhältnis wird mit dem Abschluss eines schriftlichen Dienstvertrages begründet.

2. Anstellung

Art. 8

Anstellungsbehörde

Das Staatspersonal wird von der Regierung angestellt.

Art. 9

Ausschreibung

1) Offene Stellen sind von der Anstellungsbehörde im Amtsblatt zur freien Bewerbung auszuschreiben. Die Ausschreibung erfolgt in der Regel in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form.⁶

2) Auf eine öffentliche Ausschreibung kann verzichtet werden, wenn:

- a) Angestellte aufgrund ihrer Qualifikation für die offene Stelle grundsätzlich in Frage kommen; in diesem Fall hat jedoch eine interne Ausschreibung zu erfolgen, es sei denn, es handle sich um eine Versetzung nach Art. 16;
- b) Angestellte innerhalb der Amtsstelle aufgrund ihrer Qualifikation und Erfahrung für die offene Stelle besonders geeignet sind;

- c) befristete Dienstverhältnisse begründet werden;
- d) Stellen bei diplomatischen Vertretungen im Ausland zu besetzen sind;
- e) Praktikastellen zu besetzen sind;
- f) Lehrlinge oder andere im Anschluss an eine öffentliche Ausschreibung für eine Ausbildung innerhalb der Landesverwaltung befristet angestellte Personen nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung unbefristet angestellt werden.

3) Bei Stellenleiterinnen- und Stellenleiterstellen im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Bst. b Ziff. 1 kann auf eine öffentliche Ausschreibung nur verzichtet werden, wenn Stellen zusammengelegt werden und eine Stellenleiterin oder ein Stellenleiter der betreffenden Stellen aufgrund der Qualifikationen für die entsprechende Stelle in Frage kommt.

4) Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, so kann die entsprechende Stelle von der Anstellungsbehörde durch Berufung einer für diese Stelle geeigneten Person besetzt werden.

5) Die Regierung regelt das Nähere über die öffentliche und interne Ausschreibung mit Verordnung.

Art. 10

Anstellungsvoraussetzungen

- 1) Anstellungsvoraussetzungen sind:
- a) die fachliche und persönliche Eignung;
 - b) das liechtensteinische Staatsbürgerrecht, soweit hoheitliche Funktionen ausgeübt werden; die Regierung bestimmt die Funktionen mit Verordnung.
- 2) Von der Anstellungsvoraussetzung nach Abs. 1 Bst. b kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn eine Stelle sonst nicht besetzt werden kann.
- 3) Weiter gehende Bestimmungen nach der besonderen Gesetzgebung bleiben vorbehalten.

Art. 11

Diensteid

Angestellte haben den Diensteid nach Art. 108 der Verfassung abzulegen.

3. Dauer

Art. 12

Unbefristete Anstellung

Ein Dienstverhältnis wird in der Regel unbefristet begründet.

Art. 13

Befristete Anstellung

Ein befristetes Dienstverhältnis wird für eine Dauer von längstens drei Jahren begründet. Die Regierung kann in begründeten Fällen ein befristetes Dienstverhältnis um höchstens zwei weitere Jahre verlängern.

Art. 14

Probezeit

- 1) Die ersten drei Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.
- 2) Die Probezeit verlängert sich bei Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht entsprechend.
- 3) Die Anstellungsbehörde kann in begründeten Fällen im Einvernehmen mit der betroffenen Person eine längere Probezeit vereinbaren. Die Probezeit darf höchstens sechs Monate betragen.
- 4) Bei einem internen Stellenwechsel entfällt die Probezeit.

B. Umgestaltung des Dienstverhältnisses

Art. 15

Zuweisung wesentlicher neuer Aufgaben

- 1) Angestellten kann von der Stellenleiterin oder vom Stellenleiter über den in der Stellenbeschreibung festgehaltenen Aufgabenbereich hinaus eine zusätzliche Aufgabe oder eine andere zumutbare Tätigkeit innerhalb einer Amtsstelle zugewiesen werden, wenn insbesondere:
- a) der Amtsstelle neue Aufgaben übertragen werden;
 - b) die Amtsstelle von bisherigen Aufgaben entlastet wird;
 - c) eine effiziente Arbeitsgestaltung dies notwendig macht; oder
 - d) eine zweckmässige Beschäftigung der Angestellten dies erfordert.

2) Vor der Zuweisung wesentlicher anderer oder zusätzlicher Aufgaben sind die betroffenen Angestellten und Vorgesetzten anzuhören.

Art. 16

Versetzung

1) Die Regierung kann Angestellte an eine andere Amtsstelle versetzen, wenn:

- a) eine Amtsstelle die Aufgaben mit einem geringeren Personalbestand erfüllen kann;
- b) Aufgaben zwischen Amtsstellen neu aufgeteilt werden oder Amtsstellen grundlegend neu geordnet werden;
- c) ein Stellenwechsel sowohl im Interesse der Amtsstellen als auch der Angestellten liegt; oder
- d) ein Stellenwechsel aus gesundheitlichen Gründen angezeigt ist.

2) Die persönlichen Verhältnisse der Angestellten sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten angemessen zu berücksichtigen. Die Angestellten sowie die Vorgesetzten in den betroffenen Amtsstellen sind vor der Versetzung anzuhören.

3) Auf eigenes Begehren können Angestellte auch aus anderen Gründen versetzt werden. Es besteht kein Anspruch auf Versetzung.

Art. 17

Änderung des Beschäftigungsgrades

Der Beschäftigungsgrad kann von der Regierung im Einvernehmen mit der Stellenleiterin oder dem Stellenleiter sowie den betroffenen Angestellten erhöht oder herabgesetzt werden, sofern dies die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt.

C. Beendigung des Dienstverhältnisses

Art. 18

Beendigungsgründe

Das Dienstverhältnis endet durch:

- a) Ablauf der Vertragsdauer;
- b) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen;

- c) Kündigung;
- d) fristlose Auflösung;
- e) Invaliderität;
- f) Altersrücktritt;
- g) Tod.

Art. 19

Ablauf der Vertragsdauer

Befristete Dienstverhältnisse enden ohne Kündigung mit Ablauf der im Dienstvertrag festgelegten Dauer.

Art. 20

Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen

Das Dienstverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen jederzeit beendet werden.

Kündigung

Art. 21

a) Form, Fristen und Termine

1) Befristete und unbefristete Dienstverhältnisse können von jeder Vertragspartei schriftlich gekündigt werden. Die Kündigung durch die Regierung erfolgt in Form einer Verfügung.

2) Das Dienstverhältnis kann gekündigt werden:

- a) während der Probezeit ohne Angabe von Gründen auf das Ende einer Woche unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen;
- b) nach Ablauf der Probezeit auf das Ende eines Monats unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von:
 - 1. zwei Monaten im ersten Dienstjahr;
 - 2. drei Monaten ab dem zweiten Dienstjahr.

3) Für Angestellte mit Führungsfunktionen beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit sechs Monate. Die Regierung bezeichnet die Führungsfunktionen mit Verordnung.

4) Im gegenseitigen Einvernehmen können die Kündigungsfristen nach Abs. 2 Bst. b und Abs. 3 verkürzt oder verlängert werden.

Art. 22

b) Kündigungsgründe und -schutz

1) Die Regierung kann ein Dienstverhältnis nach Ablauf der Probezeit nur aus folgenden Gründen kündigen:

- a) Verletzung wichtiger gesetzlicher oder dienstrechtlicher Pflichten;
- b) Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlichem Verweis anhalten oder sich wiederholen;
- c) mangelnde persönliche oder fachliche Eignung, die vereinbarte oder zugewiesene Arbeit zu verrichten;
- d) mangelnde Bereitschaft, die vereinbarte oder eine zumutbare andere Arbeit trotz schriftlichem Verweis zu verrichten;
- e) wesentliche betriebliche oder wirtschaftliche Gründe, insbesondere bei Wegfall von finanziellen Mitteln, sofern der betroffenen Person keine zumutbare andere Arbeit angeboten werden kann;
- f) Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsvoraussetzung;
- g) längerfristige Verhinderung an der Erfüllung der Aufgaben wegen Krankheit oder Unfall; vorbehalten bleibt Art. 25.

2) Die Kündigung darf im Sinne des ABGB weder missbräuchlich sein noch zur Unzeit erfolgen.

3) Der Kündigungsschutz richtet sich bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder einer Behinderung nach dem Gleichstellungs- beziehungsweise Behindertengleichstellungsgesetz.

Art. 23

c) Folgen bei ungerechtfertigter oder missbräuchlicher Kündigung

1) Erweist sich die Kündigung durch die Regierung als missbräuchlich oder als unbegründet und erfolgt keine Wiedereinstellung, so ist eine Entschädigung auszurichten. Die Entschädigung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt und beträgt höchstens zwölf Monatslöhne.

2) Die Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des ABGB, diejenigen der Kündigung aufgrund des Geschlechts oder einer Behinderung nach dem Gleichstellungs- beziehungsweise Behindertengleichstellungsgesetz.

Art. 24

Fristlose Auflösung

1) Das Dienstverhältnis kann jederzeit von beiden Vertragsparteien aus wichtigen Gründen schriftlich unter Angabe der Gründe fristlos aufgelöst werden. Die Auflösung durch die Regierung erfolgt in Form einer Verfügung.

2) Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann.

3) Erweist sich die fristlose Auflösung als missbräuchlich oder als unbegründet, so hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätte, wenn das Dienstverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre. Erfolgt keine Wiedereinstellung, so ist eine Entschädigung nach Massgabe von Art. 23 Abs. 1 auszurichten.⁷

4) Tritt eine Angestellte oder ein Angestellter ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder wird diese fristlos von einer Angestellten oder einem Angestellten verlassen, so hat der Staat als Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat der Staat Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

Art. 25

Beendigung bei Invalidität

1) Das Dienstverhältnis endet ohne Kündigung, wenn die Invalidenversicherung mit Verfügung eine invaliditätsbedingte Einschränkung im erwerblichen Bereich von 100 % feststellt.

2) Bei teilweiser Invalidität wird das bisherige Dienstverhältnis fortgeführt oder umgestaltet. Ist eine Fortführung oder Umgestaltung nicht möglich oder nicht zumutbar, so ist das Dienstverhältnis von der Regierung unter Einhaltung der Fristen und Termine nach Art. 21 zu kündigen.

Art. 26

Beendigung aufgrund des Altersrücktritts

1) Das Dienstverhältnis endet am Monatsende nach Vollendung des 64. Altersjahres oder aufgrund des vorzeitigen Altersrücktritts.

2) Eine Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze von 64 Jahren hinaus ist in begründeten Fällen für eine begrenzte Dauer zulässig.

Art. 27

Abfindung

1) Angestellte, deren Dienstverhältnis aufgrund von Art. 22 Abs. 1 Bst. e aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern das Dienstverhältnis vor dessen Auflösung ununterbrochen mindestens fünf Jahre gedauert hat. Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor Ablauf dieser Frist ausbezahlt werden.

2) Bei einer Auflösung des Dienstverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen kann ebenfalls eine Abfindung ausgerichtet werden.

3) Kein Anspruch auf eine Abfindung besteht, wenn Teile der Landesverwaltung ausgelagert werden und die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom neuen Arbeitgeber zu gleichwertigen Bedingungen übernommen werden.

4) Die Abfindung wird von der Regierung nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt und beträgt höchstens zwölf Monatslöhne.

5) Die Regierung regelt das Nähere mit Verordnung.

III. Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis

A. Rechte

Art. 28

Schutz der Persönlichkeit

1) Der Staat achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie.

2) Er trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität seiner Angestellten erforderlichen Massnahmen.

Art. 29

Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen

1) Der Staat schützt seine Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit stehen.

2) Die Regierung regelt mit Verordnung die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten.

Art. 30

Besoldung

Die Angestellten haben Anspruch auf Besoldung nach Massgabe der Bestimmungen des Besoldungsgesetzes.

Art. 31

Ferien

- 1) Angestellte haben Anspruch auf Ferien.
- 2) Ferien sind derart anzusetzen, dass der Dienstbetrieb nicht beeinträchtigt wird.
- 3) Die Regierung regelt das Nähere, insbesondere die Dauer der Ferien, mit Verordnung.

Urlaub

Art. 32

a) Grundsatz

- 1) Angestellten kann bezahlter und unbezahlter Urlaub gewährt werden.
- 2) Die Regierung bezeichnet mit Verordnung die Fälle, in denen Urlaub gewährt wird, und regelt das Nähere über die Voraussetzungen und den Umfang des Urlaubs.

Art. 33

b) Einsätze in internationalen Organisationen

- 1) Angestellten kann für einen Einsatz in internationalen Organisationen ein Urlaub von längstens drei Jahren gewährt werden, wenn dieser Einsatz den Interessen des Staates dient.
- 2) In begründeten Fällen kann der Urlaub verlängert werden. Die Gesamtdauer der Beurlaubung darf sechs Jahre nicht überschreiten.
- 3) Die Regierung regelt das Nähere mit Verordnung.

Art. 34

Dienstfreie Tage

1) Als dienstfreie Tage gelten Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage. Die Regierung kann aus besonderen Gründen weitere Tage dienstfrei erklären und bestimmen, ob dadurch die monatliche Sollarbeitszeit verkürzt wird oder unverändert bleibt.

2) Vorbehalten bleiben besondere Vorschriften für Angestellte, die den Dienst auch ausserhalb der üblichen Arbeitszeiten aufrecht erhalten müssen.

Art. 35

Mitwirkungsrechte

1) Die Regierung informiert die Angestellten und den Personalverband umfassend und rechtzeitig über alle wichtigen Personalangelegenheiten.

2) Sie konsultiert den Personalverband insbesondere:

- a) vor dem Erlass und der Änderung von Gesetzen, die für das Staatspersonal von besonderer Bedeutung sind;
- b) vor dem Erlass und der Änderung von Ausführungsbestimmungen zu diesen Gesetzen;
- c) vor der Schaffung und Änderung von Systemen zur Bearbeitung von Daten, die das Personal betreffen;
- d) vor einer beabsichtigten Übertragung von Teilen der Verwaltung an einen Dritten;
- e) im Zusammenhang mit Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge.

3) Den Angestellten ist das Mitwirkungsrecht in allgemeinen Fragen der Gestaltung von Dienstverhältnissen zu gewährleisten. Sie nehmen dieses Recht durch den Personalverband und persönlich wahr.

4) Die Vertreterinnen und Vertreter des Personalverbandes dürfen während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

Art. 36

Arbeitszeugnis

1) Die Angestellten können von ihren Vorgesetzten jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Dienstverhältnisses, über ihr Aufgabengebiet sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.

2) Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Dienstverhältnisses zu beschränken.

3) Die Regierung regelt das Nähere, insbesondere den Inhalt und die Form der Arbeitszeugnisse, mit Verordnung.

B. Pflichten

Art. 37

Allgemeine Dienstpflichten

1) Die Angestellten haben die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, gewissenhaft, sorgfältig, wirtschaftlich, kundenfreundlich und unparteiisch auszuführen. Sie haben die berechtigten Interessen des Staates zu wahren.

2) Die Angestellten unterstützen und vertreten einander bei der Ausübung der dienstlichen Tätigkeit und haben, wenn es die Umstände erfordern, zeitweise auch andere als die zu ihrem ordentlichen Aufgabengebiet gehörenden Arbeiten zu verrichten.

3) Die Angestellten sind insbesondere verpflichtet:

- a) die Verfassung, Gesetze, Verordnungen und Dienstvorschriften einzuhalten sowie die Anweisungen der Vorgesetzten gewissenhaft und verpflüchtig zu befolgen;
- b) die Arbeitszeit für die dienstlichen Aufgaben zu verwenden;
- c) sich im dienstlichen Verkehr höflich, respektvoll, hilfsbereit und diskriminierungsfrei zu verhalten;
- d) die anvertrauten Werte, Geräte und Materialien sorgfältig und kostensparend zu verwalten und zu verwenden.

Art. 38

Amtsgeheimnis

1) Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die nach ihrer Natur oder gemäss besonderer Vor-

schrift geheim zu halten sind. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen.

2) Von der Schweigepflicht ausgenommen sind unter Vorbehalt anderer gesetzlicher Bestimmungen der amtliche Verkehr innerhalb der Verwaltung sowie die Auskunftserteilung an Vorgesetzte und Kontrollorgane.

3) Angestellte dürfen sich als Parteien, Zeuginnen oder Zeugen und gerichtliche Sachverständige zu dienstlichen Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, nur äussern, wenn sie dazu von der Amtsstellenleiterin oder vom Amtsstellenleiter schriftlich ermächtigt werden.⁸

4) Die Ermächtigung wird erteilt, wenn die Aussage dem Wohl des Landes keine erheblichen Nachteile bereiten und die Erfüllung öffentlicher Aufgaben nicht ernstlich gefährden oder erheblich erschweren würde.⁹

5) Beabsichtigt die Amtsstellenleiterin oder der Amtsstellenleiter die Ermächtigung zu verweigern, so ist vorgängig die Zustimmung der Regierung einzuholen.¹⁰

6) Das Amtsgeheimnis steht der Meldepflicht nach Art. 38a und der Anzeigepflicht nach § 53 StPO nicht entgegen.¹¹

7) Die Regierung regelt das Nähere, insbesondere über die Verweigerungsgründe nach Abs. 4, mit Verordnung.¹²

Art. 38a¹³

Meldung gerichtlich strafbarer Handlungen

1) Wird Angestellten in Ausübung ihres Dienstes der begründete Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, die den gesetzlichen Wirkungsbereich der Amtsstelle betrifft, der sie angehören, so haben sie dies unverzüglich der Amtsstellenleiterin oder dem Amtsstellenleiter 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. 39

Geschenke und sonstige Vorteile

1) Den Angestellten ist es untersagt, im Zusammenhang mit dienstlichen Angelegenheiten für sich oder einen Dritten Geschenke oder sonstige Vorteile zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

2) Nicht als Geschenke oder sonstige Vorteile gelten geringfügige, übliche Höflichkeitsgeschenke. Die Regierung regelt das Nähere mit Verordnung.

Art. 39a¹⁴

Unabhängigkeit

1) Die Anstellungsbehörde kann mit Angestellten von Amtsstellen, die Aufsichts-, Veranlagungs-, Vergabeentscheide oder Entscheide von vergleichbarer Tragweite treffen oder vorbereiten, vereinbaren, dass diese Angestellten während höchstens zwei Jahren nach Beendigung ihres Dienstverhältnisses nicht bei einem Arbeitgeber oder für einen Auftraggeber tätig sein dürfen, der in den letzten zwei Jahren vor Beendigung des Dienstverhältnisses massgeblich von einem der erwähnten Entscheide betroffen war.

2) Für den Fall des Verstosses gegen das Verbot nach Abs. 1 können Konventionalstrafen in der Höhe bis zu einem Bruttojahresgehalt vereinbart werden.

3) Die Regierung regelt das Nähere mit Verordnung.

Art. 40¹⁵

Nebenbeschäftigung

1) Angestellte, die eine Nebenbeschäftigung ausüben wollen, melden dies der Amtsstellenleiterin oder dem Amtsstellenleiter.

2) Die Amtsstellenleiterin oder der Amtsstellenleiter hat die Ausübung einer Nebenbeschäftigung zu untersagen, wenn sie die dienstliche Aufgabenerfüllung beeinträchtigt oder mit der dienstlichen Stellung unvereinbar ist.

3) Die Regierung kann mit Verordnung festlegen, dass die Ausübung bestimmter Nebenbeschäftigungen ihrer vorgängigen Zustimmung bedarf.

Art. 41

Öffentliche Ämter

1) Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Amtsstellenleiterin oder dem Amtsstellenleiter sowie dem zuständigen Regierungsmitglied, welches die Regierung darüber in Kenntnis setzt.

2) Die Regierung kann die Ausübung eines öffentlichen Amtes untersagen, wenn es die dienstliche Aufgabenerfüllung beeinträchtigt oder mit der dienstlichen Stellung unvereinbar ist.

Art. 42

Wohnsitz

Die Regierung kann Angestellte verpflichten, in Liechtenstein Wohnsitz zu nehmen, sofern ihre Funktion dies erfordert.

Art. 43

Weiterbildung

Die Angestellten sind zu einer angemessenen beruflichen Weiterbildung verpflichtet. Die Regierung regelt das Nähere mit Verordnung.

Art. 44

Arbeitszeit

1) Die Regierung bestimmt die wöchentliche Sollarbeitszeit und deren Einteilung. Sie kann dabei für einzelne Personalkategorien unterschiedliche Regelungen vorsehen.

2) Die Angestellten sind verpflichtet, vorübergehend auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit Arbeit zu leisten, wenn es der Dienst erfordert und es zumutbar ist.

3) Länger dauernde, von einem Vorgesetzten angeordnete Überzeitarbeit ist nach Möglichkeit zu kompensieren. Wenn ein Zeitausgleich nicht möglich ist, kann die Überzeit entschädigt werden.

4) Die Regierung regelt das Nähere mit Verordnung.

IV. Datenschutz

Art. 45

Bearbeitung von Personendaten

1) Das Amt für Personal und Organisation sowie die Vorgesetzten bearbeiten von Angestellten nur Personendaten, einschliesslich besonders schüt-

zenswerter Personendaten und Persönlichkeitsprofile, die für die Personal- und Lohnbewirtschaftung notwendig und geeignet sind. Zu einem anderen Zweck dürfen Personendaten ohne Zustimmung der betroffenen Person nicht bearbeitet werden.

2) Die Personendaten müssen richtig und, soweit es der Zweck des Bearbeitens verlangt, vollständig sein. Sie sind nach Möglichkeit bei der betroffenen Person zu beschaffen.

3) Personendaten dürfen im Hinblick auf die Besetzung einer Stelle beschafft werden, soweit sie für die Beurteilung der Erfüllung der Ausschreibungsvoraussetzungen, der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Dienstverhältnis notwendig und geeignet sind. Diese Daten sind bei einer Nichtanstellung zurückzugeben oder zu vernichten, wenn die betroffene Person der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmt.

Art. 46

Bekanntgabe von Personendaten

Personendaten der Angestellten dürfen bekannt gegeben werden:

- a) wenn eine gesetzliche Grundlage es erlaubt, oder es im Einzelfall zur Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe der Empfänger notwendig ist;
- b) wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat;
- c) zur Sicherstellung von versicherungsrechtlichen Ansprüchen der Angestellten;
- d) für Staatskalender, Behördenverzeichnisse und ähnliche Nachschlagewerke; sowie
- e) für verwaltungsinterne Informationszwecke.

Art. 47

Aufbewahrung nach Austritt aus dem Staatsdienst

1) Nach dem Austritt aus dem Staatsdienst bewahren die zuständigen Stellen die Personalakten weiterhin auf.

2) Die Regierung legt mit Verordnung fest, welche Personendaten aufbewahrt werden und welche Personendaten nach einem bestimmten Zeitraum zu vernichten sind.

3) Die der Aufbewahrung unterliegenden Personalakten sind nach Ablauf von fünf Jahren nach dem ordentlichen Altersrücktritt dem Landesarchiv zu übergeben.

Art. 48

Rechte der Angestellten

- 1) Die Angestellten haben das Recht auf:
- a) Auskunft über die sie betreffenden Personendaten;
 - b) Berichtigung oder Vernichtung von Personendaten, die unrichtig oder unvollständig sind oder unzulässigerweise bearbeitet wurden;
 - c) Anbringung eines Vermerks, wenn weder die Richtigkeit noch die Unrichtigkeit von Personendaten bewiesen werden kann;
 - d) Sperrung der Bekanntgabe von bestimmten Personendaten, soweit ein schutzwürdiges Interesse glaubhaft gemacht wird.

2) Die Auskunft über Personendaten kann zur Wahrung überwiegender öffentlicher oder schützenswerter privater Interessen verweigert oder eingeschränkt werden. Eine Verweigerung oder Einschränkung ist zu begründen. In diesen Fällen ist den betroffenen Angestellten der wesentliche Inhalt bekannt zu geben.

V. Massnahmen zur Sicherung der Aufgabenerfüllung

Art. 49

Massnahmen

1) Genügen Leistung oder Verhalten von Angestellten den Anforderungen nicht oder werden gesetzliche oder dienstrechtliche Pflichten verletzt, so sind die zur Sicherung einer ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung erforderlichen Massnahmen zu treffen.

2) Als Massnahmen kommen in Betracht:

- a) die Ermahnung;
- b) der schriftliche Verweis;
- c) die Kürzung der Besoldung von höchstens 30 % während längstens drei Jahren;
- d) die Zuweisung anderer Aufgaben, die Versetzung oder die Rückversetzung;
- e) die Beendigung des Dienstverhältnisses nach Art. 21 iVm 22 oder nach Art. 24.

3) Die Massnahmen können miteinander verbunden werden.

Art. 50

Zuständigkeit und Verfahren

1) Eine Ermahnung oder ein schriftlicher Verweis nach Art. 49 Abs. 2 Bst. a und b werden von den Vorgesetzten oder den zuständigen Regierungsmitgliedern ausgesprochen. Ein schriftlicher Verweis darf erst nach Anhörung der Angestellten erfolgen; er ist zusammen mit einer allfälligen Stellungnahme der Angestellten in den Personalakt aufzunehmen.

2) Die Massnahmen nach Art. 49 Abs. 2 Bst. c bis e werden von der Regierung nach Anhörung der Vorgesetzten und der Angestellten durch Verfügung angeordnet; eine Ermahnung oder die Erteilung eines schriftlichen Verweises bleibt vorbehalten.

VI. Verfahren und Rechtsschutz

Art. 51

Grundsatz

Soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, richtet sich das Verfahren nach den Bestimmungen des Gesetzes über die allgemeine Landesverwaltungspflege.

Art. 52

Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis

1) Wenn bei Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis keine Einigung zu Stande kommt, erlässt die zuständige Stelle eine Verfügung.

2) Das erstinstanzliche Verfahren sowie das Rechtsmittelverfahren vor der Regierung sind, ausser bei Mutwilligkeit, gebührenfrei.

3) Vor Erlass einer Verfügung gemäss Abs. 1 kann die zuständige Stelle im Einvernehmen mit den am Verfahren Beteiligten die Streitigkeit aus dem Dienstverhältnis der Personalkommission vorlegen. Diese setzt sich paritätisch aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern beiderlei Geschlechts zusammen.

4) Die Personalkommission versucht, zwischen den am Verfahren Beteiligten eine Einigung zu erzielen. Gelingt dies nicht, stellt sie dies schriftlich fest und kann zu Handen der zuständigen Stelle eine Empfehlung abgeben.

5) Die Regierung regelt das Nähere mit Verordnung.

Art. 53

Anhörungsrecht

1) Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. Ist eine sofortige Entscheidung im öffentlichen Interesse notwendig, muss die Anhörung sobald als möglich nachgeholt werden.

2) Die Anhörung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Bei einer mündlichen Anhörung können Angestellte eine Vertrauensperson beiziehen.

Art. 54

Vorsorgliche Massnahmen

1) Die Regierung kann Angestellte vorläufig freistellen, wenn:

- a) genügende Hinweise für das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen;
- b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist; oder
- c) erhebliche öffentliche Interessen oder ein Verfahren zur Verhängung von Massnahmen nach Art. 49 dies erfordern.

2) Zur Anordnung unaufschiebbarer vorsorglicher Massnahmen sind die Vorgesetzten zuständig. Die Anordnung ist unverzüglich der Regierung zur Genehmigung zu unterbreiten.

3) Die Regierung entscheidet über die Weiterausrichtung, die Kürzung oder die Einstellung der Besoldung.

4) Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung oder die Kündigung des Dienstverhältnisses entschieden.

Art. 55

Rechtsmittel

1) Gegen Entscheidungen und Verfügungen der zuständigen Stelle kann binnen 14 Tagen ab Zustellung Beschwerde bei der Regierung erhoben werden.

2) Gegen Entscheidungen und Verfügungen der Regierung kann binnen 14 Tagen ab Zustellung Vorstellung bei der Regierung oder Beschwerde beim Verwaltungsgerichtshof erhoben werden.

3) Die Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof kann sich nur gegen rechtswidriges Vorgehen und Erledigen oder gegen aktenwidrige oder unvollständige Sachverhaltsfeststellungen richten.

Art. 56

Aufschiebende Wirkung

Beschwerden gegen Verfügungen über vorsorgliche Massnahmen oder die Beendigung des Dienstverhältnisses haben keine aufschiebende Wirkung.

VII. Organisation und Durchführung

Art. 57

Regierung

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

Art. 58

Amtsstellenleiterinnen und Amtsstellenleiter

1) Den Amtsstellenleiterinnen und Amtsstellenleitern obliegt die Führung der ihnen unterstellten Angestellten; sie erteilen die erforderlichen Weisungen.

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

- a) die Zuweisung neuer wesentlicher Aufgaben;
- b) die Anordnung von Massnahmen nach Art. 49 Abs. 2 Bst. a und b.

3) Die Amtsstellenleiterinnen und Amtsstellenleiter werden von der zuständigen Stelle in allen sie betreffenden Personalfragen angehört, insbesondere bei:¹⁶

- a) der Ausschreibung von Stellen;
- b) der Anstellung;

- c) Versetzungen;
- d) der Änderung des Beschäftigungsgrades;
- e) Kündigungen;
- f) Massnahmen zur Sicherung der Aufgabenerfüllung;
- g) der Gewährung von Urlaub; und
- h) Aufgehoben.¹⁷

4) Die Regierung informiert die Stellenleiterinnen und Stellenleiter regelmässig über die wesentlichen Personalfragen. Sie kann dies mittels Rundschreiben oder mündlich anlässlich von Stellenleiterkonferenzen machen.

Art. 59

Amt für Personal und Organisation

1) Das Amt für Personal und Organisation ist die zuständige Fachstelle für Personalfragen.

2) Dem Amt für Personal und Organisation obliegt die Vorbereitung der Personalgeschäfte. Es arbeitet mit den für das Personal nach Art. 2 zuständigen Stellen zusammen und unterstützt diese in Personalfragen. Es sorgt insbesondere für eine einheitliche Anwendung des Personalrechts.

3) Im Rahmen seines Aufgabengebietes kann das Amt für Personal und Organisation Vorgaben in Bezug auf die einheitliche Handhabung von Personalführungssystemen machen. Diese sind vorgängig der Regierung zur Kenntnis zu bringen.

VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 60

Durchführungsverordnungen

Die Regierung erlässt die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Verordnungen, insbesondere über:

- a) die massgebliche Lohnsumme sowie die Kreditüberwachung und Berichterstattung in Bezug auf das Personalbudget (Art. 5);
- b) die Voraussetzungen in Bezug auf die öffentliche und interne Ausschreibung (Art. 9);

- c) die Bestimmung der hoheitlichen Funktionen (Art. 10);
- d) die Bezeichnung der Führungsfunktionen (Art. 21);
- e) die Abfindung bei der Auflösung des Dienstverhältnisses (Art. 27);
- f) die Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten (Art. 29);
- g) die Dauer der Ferien (Art. 31);
- h) die Voraussetzungen und den Umfang von Urlaub (Art. 32);
- i) die Gewährung von Urlaub für Einsätze in internationalen Organisationen (Art. 33);
- k) das Arbeitszeugnis (Art. 36);
- l) die Entbindung vom Amtsgeheimnis (Art. 38);
- m) die Ausnahmen vom Verbot der Annahme von Geschenken und sonstigen Vorteilen (Art. 39);
- n) die zustimmungsbedürftigen Nebenbeschäftigungen (Art. 40);¹⁸
- o) die berufliche Weiterbildung (Art. 43);
- p) die Arbeitszeit (Art. 44);
- q) die Aufbewahrung und Vernichtung von Personendaten nach dem Austritt aus dem Staatsdienst (Art. 47);
- r) die Personalkommission (Art. 52);
- s) die Delegation von Geschäften (Art. 61).

Art. 61¹⁹

Delegation von Geschäften

- 1) Die Regierung kann mit Verordnung bestimmte Personalgeschäfte unter Vorbehalt des Rechtszugs an die Regierung an das Amt für Personal und Organisation oder an die Stellenleiterinnen und Stellenleiter zur alleinigen oder einvernehmlichen Erledigung übertragen, insbesondere:
- a) die Anstellung von Personal bestimmter Personalkategorien; die Regierung legt die Personalkategorien mit Verordnung fest;
 - b) die Anstellung von Aushilfen oder Praktikantinnen und Praktikanten für die Dauer von höchstens einem Jahr;
 - c) die Erhöhung oder Herabsetzung des Beschäftigungsgrades von Angestellten;
 - d) die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

2) Ist eine einvernehmliche Erledigung durch das Amt für Personal und Organisation mit den Stellenleiterinnen und Stellenleitern vorgesehen und kann ein solches Einvernehmen nicht erzielt werden, sind die Geschäfte der Regierung zur Beschlussfassung vorzulegen.

Art. 62

Übergangsbestimmungen

1) Für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Dienstverhältnisse gilt vorbehaltlich Abs. 2 und 3 das neue Recht.

2) Auf Dienstverhältnisse, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, findet das bisherige Recht Anwendung.

3) Für im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes hängige Verfahren gilt das bisherige Recht.

Art. 63

Aufhebung bisherigen Rechts

Es werden aufgehoben:

- a) Beamtenengesetz vom 10. Februar 1938, LGBl. 1938 Nr. 6;
- b) Gesetz vom 28. Dezember 1962 über die Abänderung des Gesetzes betreffend das Dienstverhältnis und die Besoldung der Staatsbeamten, Staatsangestellten und Lehrpersonen vom 10. Februar 1938, LGBl. 1963 Nr. 6;
- c) Gesetz vom 16. Dezember 1994 über die Abänderung des Gesetzes betreffend das Dienstverhältnis und die Besoldung der Staatsbeamten, Staatsangestellten und Lehrpersonen, LGBl. 1995 Nr. 29;
- d) Gesetz vom 22. Oktober 1998 über die Abänderung des Gesetzes betreffend das Dienstverhältnis und die Besoldung der Staatsbeamten, Staatsangestellten und Lehrpersonen, LGBl. 1998 Nr. 217;
- e) Gesetz vom 27. November 2003 über die Abänderung des Beamtengesetzes, LGBl. 2004 Nr. 43;
- f) Art. 13a bis 13e des Gesetzes vom 17. Juli 1973 über die Verwaltungsorganisation des Staates, LGBl. 1973 Nr. 41, in der Fassung des Gesetzes vom 21. März 1996, LGBl. 1996 Nr. 62.

Art. 64

Terminologie und Änderung von Bezeichnungen

1) Wird in anderen Gesetzen oder in Verordnungen der Begriff "Beamte" verwendet, so sind darunter - soweit nicht etwas anderes bestimmt ist - Staatsangestellte im Sinne dieses Gesetzes zu verstehen.

2) In Art. 15 des Polizeigesetzes, Art. 4 Abs. 2 des Gesetzes über das Grundbuch- und Öffentlichkeitsregisteramt und Art. 4 Abs. 2 des Rechtspflegergesetzes ist die Bezeichnung "Beamtengesetz" durch die Bezeichnung "Staatspersonalgesetz", in der jeweils grammatikalisch richtigen Form, zu ersetzen.

Art. 65

Inkrafttreten

1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich Abs. 2 und 3 am 1. Juli 2008 in Kraft.

2) Art. 5 tritt am 1. Januar 2011 in Kraft und findet erstmals auf das Rechnungsjahr 2012 Anwendung.²⁰

3) Die Aufhebung von Art. 13a des Gesetzes über die Verwaltungsorganisation des Staates tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

In Stellvertretung des Landesfürsten:

gez. *Alois*

Erbprinz

gez. *Otmar Hasler*

Fürstlicher Regierungschef

-
- [1](#) Art. 1 Abs. 2 abgeändert durch LGBL 2011 Nr. 52.
-
- [2](#) Art. 1 Abs. 2 Bst. a abgeändert durch LGBL 2012 Nr. 350.
-
- [3](#) Art. 2 Abs. 1 Bst. b Ziff. 1 abgeändert durch LGBL 2012 Nr. 350.
-
- [4](#) Art. 2 Abs. 1 Bst. b Ziff. 4 abgeändert durch LGBL 2011 Nr. 52.
-
- [5](#) Art. 2 Abs. 2 abgeändert durch LGBL 2012 Nr. 350.
-
- [6](#) Art. 9 Abs. 1 abgeändert durch LGBL 2015 Nr. 160.
-
- [7](#) Art. 24 Abs. 3 abgeändert durch LGBL 2015 Nr. 160.
-
- [8](#) Art. 38 Abs. 3 abgeändert durch LGBL 2015 Nr. 160.
-
- [9](#) Art. 38 Abs. 4 eingefügt durch LGBL 2015 Nr. 160.
-
- [10](#) Art. 38 Abs. 5 eingefügt durch LGBL 2015 Nr. 160.
-
- [11](#) Art. 38 Abs. 6 eingefügt durch LGBL 2015 Nr. 160.
-
- [12](#) Art. 38 Abs. 7 eingefügt durch LGBL 2015 Nr. 160.
-
- [13](#) Art. 38a eingefügt durch LGBL 2015 Nr. 160.
-
- [14](#) Art. 39a eingefügt durch LGBL 2015 Nr. 160.
-
- [15](#) Art. 40 abgeändert durch LGBL 2015 Nr. 160.
-
- [16](#) Art. 58 Abs. 3 Einleitungssatz abgeändert durch LGBL 2015 Nr. 160.
-
- [17](#) Art. 58 Abs. 3 Bst. h aufgehoben durch LGBL 2015 Nr. 160.
-
- [18](#) Art. 60 Bst. n abgeändert durch LGBL 2015 Nr. 160.
-
- [19](#) Art. 61 abgeändert durch LGBL 2015 Nr. 160.
-
- [20](#) Art. 65 Abs. 2 abgeändert durch LGBL 2009 Nr. 270.