

**STELLUNGNAHME
DER REGIERUNG
AN DEN
LANDTAG DES FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN
ZU DEN ANLÄSSLICH DER ERSTEN LESUNG BETREFFEND
DIE ABÄNDERUNG DES STAATSPERSONALGESETZES UND DES E-
GOVERNMENT-GESETZES
AUFGEWORFENEN FRAGEN**

<i>Behandlung im Landtag</i>	
	<i>Datum</i>
1. Lesung	5. Mai 2023
2. Lesung	
Schlussabstimmung	

Nr. 66/2023

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	4
Zuständiges Ministerium.....	4
Betroffene Stellen	4
I. STELLUNGNAHME DER REGIERUNG.....	5
1. Allgemeines	5
2. Grundsätzliche Fragen	6
2.1 Kritik an der Landesverwaltung als Arbeitgeberin und gewissen Bestimmungen des StPG	6
2.2 Arbeitszeugnis	10
2.3 Lohnnebenleistungen - Benefits	12
3. Fragen zu einzelnen Artikeln	13
3.1 Staatspersonalgesetz	13
3.2 E-Government-Gesetz	20
II. ANTRAG DER REGIERUNG	21
III. REGIERUNGSVORLAGEN	23
1.1 Gesetz über die Abänderung des Staatspersonalgesetzes	23
1.2 Gesetz über die Abänderung des E-Government-Gesetzes.....	33

ZUSAMMENFASSUNG

In seiner Sitzung vom 5. Mai 2023 hat der Landtag den Bericht und Antrag Nr. 33/2023 betreffend die Abänderung des Staatspersonalgesetzes und des E-Government-Gesetzes in erster Lesung beraten. Der Landtag hat die Vorlage begrüsst und sprach sich mit einhelliger Zustimmung für das Eintreten aus.

Im Rahmen der ersten Lesung wurden verschiedene Fragen aufgeworfen. Diese Fragen bezogen sich insbesondere auf die Ausschreibung von Stellenleitungen, die Verlängerung der Probezeit, die Nebenbeschäftigung im Rahmen der Ausübung öffentlicher Ämter, das Mitarbeitergespräch sowie einzelne Abänderungen im E-GovG.

Mit der vorliegenden Stellungnahme beantwortet die Regierung die anlässlich der ersten Lesung aufgeworfenen Fragen, soweit sie vom zuständigen Regierungsmitglied im Rahmen der ersten Lesung nicht oder nicht abschliessend beantwortet wurden.

ZUSTÄNDIGES MINISTERIUM

Ministerium für Präsidiales und Finanzen

BETROFFENE STELLEN

Alle Stellen

Parlamentsdienst

Finanzkontrolle

Gerichte

Staatsanwaltschaft

Vaduz, 11. Juli 2023

LNR 2023-1101

P

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,
Sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete

Die Regierung gestattet sich, dem Hohen Landtag nachstehende Stellungnahme zu den anlässlich der ersten Lesung betreffend die Abänderung des Staatspersonalgesetzes und des E-Government-Gesetzes (BuA Nr. 33/2023) aufgeworfenen Fragen zu unterbreiten.

I. STELLUNGNAHME DER REGIERUNG

1. ALLGEMEINES

In seiner Sitzung vom 5. Mai 2023 hat der Landtag die Regierungsvorlage betreffend die Abänderung des Staatspersonalgesetzes und des E-Government-Gesetzes in erster Lesung beraten. Die Vorlage wurde grundsätzlich begrüsst und das Eintreten auf die Gesetzesvorlagen erfolgte mit einhelliger Zustimmung.

Bei dieser ersten Lesung wurden einige grundsätzliche Fragen sowie Fragen zu einzelnen Artikeln der Gesetzesvorlagen aufgeworfen. Die Fragen werden, sofern dies seitens der Regierung nicht schon anlässlich der ersten Lesung geschehen ist, im Folgenden beantwortet.

2. GRUNDSÄTZLICHE FRAGEN

2.1 Kritik an der Landesverwaltung als Arbeitgeberin und gewissen Bestimmungen des StPG

Von einem Abgeordneten wurde die Liechtensteinische Landesverwaltung (LLV) in mehrfacher Hinsicht stark kritisiert. Zunächst führte er aus, dass die Leistungsbeurteilungen nicht konsequent und durchgängig durchgeführt würden. Dies sei im Hinblick auf Kündigungsverfahren kritisch, die auf nicht vorhandenen oder ungenügenden Leistungsbeurteilungen basieren würden. Es stelle sich die Frage, ob hier ein Verfahren geführt werde, in dem sich der Mitarbeitende äussern könne.

Vorgebracht wurde weiters, dass die nur beispielhafte Aufzählung der Kündigungsgründe in Art. 22 Abs. 1 die Gefahr der Willkür beinhalte und daher abzulehnen sei. Es könne vorkommen, dass negative Beurteilungen, die zu Kündigungen führen könnten, manipulativ und aus persönlichen Hintergründen zustande kommen. Es stelle sich die Frage, wie die Regierung sicherstelle, dass nicht eine persönliche Abneigung des Amtsleiters zu Bossing oder Kündigung führe. Er wolle deshalb wissen, wie viele Kündigungen oder einvernehmliche Auflösungen des Arbeitsverhältnisses es in den letzten fünf Jahren gegeben habe und wie viele arbeitsrechtliche Gerichtsverfahren geführt worden seien oder noch laufen würden. Es stelle sich die Frage, wer eine Kündigung begründe, wie die Begründung überprüft werde und ob die Verhältnismässigkeit geprüft werde. Die Regierung solle zudem ausführen, wie hoch die maximale Entschädigung für einen ungerechtfertigt gekündigten Arbeitnehmer ausfalle, wenn er dies vom Gericht bestätigt bekomme.

Zudem wurde unter Verweis auf den Personalverband ausgeführt, dass das Verfahren und die Zuständigkeiten bei Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis totes Recht seien und nicht klar sei, wie die Mitarbeiter ihr Recht einfordern könnten.

Das Schlichtungsverfahren müsse gestärkt werden. Die Regierung solle daher das Schlichtungsverfahren verbessern und prüfen, was eine neutrale Ombudsstelle beitragen könne. Die Regierung solle auch prüfen, ob eine Zwischenlösung für langjährige Mitarbeitende, die gekündigt werden sollen oder die beispielsweise an einem Burn-Out leiden, gefunden werden könne. Heute würden auch langjährige Mitarbeiter gekündigt und für die Rechtfertigung der Kündigung werde ihnen dann ein zum Teil miserables Arbeitszeugnis ausgestellt.

Weiters wurde vorgebracht, dass Mobbingverfahren in der LLV nicht immer objektiv geführt würden. Der Schutz der betroffenen Personen sei nicht ausreichend gewährleistet, besonders dann nicht, wenn es sich um Bossing handle. Schliesslich sei es der Chef, der die Beurteilung zu schreiben habe und nicht jeder Chef habe seine Subjektivität im Griff. Es brauche daher eine professionelle, neutrale Anlaufstelle, die vermittelnd eingreife.

Zu diesen Vorbringen ist zunächst generell anzumerken, dass die Pauschalkritik an der LLV als Arbeitgeberin nicht nachvollzogen werden kann und von der Regierung zurückgewiesen wird. Das Dienstrecht des Staatspersonals ist hinreichend deutlich geregelt und wird von den Vorgesetzten laufend überwacht und durchgesetzt. Hinsichtlich der Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten finden auch regelmässige Schulungen statt, deren Intensivierung für die Zukunft geplant ist. Die Durchführung des zumindest einmal pro Jahr stattfindenden Mitarbeitergesprächs ist eine gesetzliche Pflicht, deren Einhaltung zwingend ist. Die Vorgesetzten werden jedes Jahr mehrfach auf diese Verpflichtung hingewiesen und die Einhaltung wird zudem kontrolliert. Vorgesetzte, die sich nicht an diese Vorgabe halten, haben mit dienstrechtlichen Konsequenzen zu rechnen. Deutlich zu widersprechen ist der Aussage, dass fehlende Mitarbeitergespräche zum Nachteil der Angestellten verwendet werden bzw. verwendet werden könnten. Hierzu ist auf die nachfolgenden Ausführungen zu verweisen.

Die derzeit geltenden Kündigungsbestimmungen wurden im Jahr 2016 erlassen und sind seit dem 1. Januar 2017 in Kraft. Diese beinhalten keine Gefahr der Willkür, da in jedem Kündigungsverfahren zwingend ein Kündigungsgrund vorliegen muss, dessen Vorliegen gemäss den rechtlichen Vorgaben geprüft und entschieden wird. Dazu gehört unter anderem die Einräumung des rechtlichen Gehörs, die Begründungspflicht, das Willkürverbot sowie die Überprüfung durch eine unabhängige Beschwerdeinstanz. In diesem Sinne erfolgen keine Kündigungen durch die Regierung wegen Leistungs- oder Verhaltensmängeln, wenn diese nicht hinreichend deutlich festgestellt werden können bzw. nachvollziehbar dokumentiert sind. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass in einem Fall von Leistungs- und Verhaltensmängeln gemäss Art. 22 Abs. 1a StPG eine Kündigung nur erfolgen darf, wenn dem Mitarbeitenden die Mängel im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs vorgehalten wurden und eine Bewährungsfrist von mindestens drei Monaten eingehalten wurde. Da Kündigungen ausschliesslich von der Regierung ausgesprochen werden können, ist sichergestellt, dass solche Beispiele, wie die vorgebrachten subjektiven Kündigungen wegen Abneigung, Platz für Kollegen schaffen, politischer Orientierung oder gar Diskriminierung, in der Praxis nicht vorkommen. Vielmehr wird in der Verwaltungspraxis darauf geachtet, dass Kündigungen nur als ultimo ratio und nur in jenen Fällen verfügt werden, in denen eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr vertretbar ist. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass Dienstverhältnisse mit langjährigen Angestellten grundsätzlich nicht gekündigt werden, wenn diese krank oder teilweise arbeitsunfähig werden. Die vom Abgeordneten angeregte Lösung für solche Fälle gibt es bereits und zwar in Form von sogenannten Ausgleichsstellen. Durchschnittlich sind ungefähr zehn Personen auf Ausgleichsstellen. Wo dies möglich ist, wird das Ziel verfolgt, diese Personen irgendwann wieder auf ordentliche Stellen eingliedern zu können.

Die Zahl der pro Jahr geführten Kündigungsverfahren ist nicht besonders hoch, da Kündigungen nach Möglichkeit vermieden werden. Durchschnittlich kann von ca.

ein bis zwei Kündigungsverfahren pro Jahr ausgegangen werden. Darin sind die Kündigungen während der Probezeit nicht eingerechnet, die ebenfalls nur in geringer Zahl vorkommen. Zu den einvernehmlichen Auflösungen eines Dienstverhältnisses werden keine Aufzeichnungen geführt, da solche aus sehr unterschiedlichen Gründen und in sehr unterschiedlichen Konstellationen vorkommen können. Hinsichtlich der maximalen Entschädigung bei einer ungerechtfertigten oder missbräuchlichen Kündigung kann auf Art. 23 StPG verwiesen werden. Demnach wird die Entschädigung nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt und beträgt höchstens sechs Monatslöhne. Im Übrigen wird darauf hingewiesen, dass es sich bei dienstrechtlichen Verfahren, die das Staatspersonal betreffen, um Verwaltungsverfahren handelt und somit keine arbeitsrechtlichen Gerichtsverfahren geführt werden. Der Rechtsweg ist entgegen dem Vorbringen auch nicht sehr langwierig und kostspielig. Vielmehr sind das erstinstanzliche Verfahren sowie ein allfälliges Rechtsmittelverfahren vor der Regierung gemäss Art. 52 Abs. 2 StPG gebührenfrei.

Hinsichtlich der Ausführungen zu den Schlichtungs- und Mobbingverfahren ist anzumerken, dass den Angestellten bereits heute verschiedene interne und externe Anlaufstellen zur Verfügung stehen. Diese können von den betroffenen Angestellten jederzeit für eine Beratung oder Unterstützung in Anspruch genommen werden, wobei die Kosten der externen Beratung durch die LLV übernommen werden. Diese Information ist allen Angestellten bekannt. Es ist auch nicht zutreffend, dass Mobbingverfahren nicht objektiv geführt werden würden. Vielmehr verfügt die LLV über ein Reglement zum Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Allfällige Verfahren werden sehr wohl objektiv und unter Beachtung der entsprechenden Vorgaben durchgeführt. Zunächst ist es schlichtweg unzutreffend, dass in Fällen von Bossing der «Chef» die Beurteilung schreibe. Vielmehr ist im vorgenannten Reglement vorgesehen, dass immer die nächst höhere Aufsichtsstelle über die Vorwürfe zu entscheiden hat; im Fall einer Stellenleitung somit das

zuständige Ministerium. Zudem ist im Reglement vorgesehen, dass die Ergebnisse einer formellen Untersuchung von der untersuchenden Stelle immer der nächsthöheren Stelle zur Kenntnis zu bringen sind. Gleichzeitig ist diese über die getroffenen Massnahmen zu informieren. Dadurch ist sichergestellt, dass entsprechenden Vorwürfen auf jeden Fall objektiv nachgegangen wird und diese nicht ohne weiteres eingestellt werden können. Dieses Vorgehen hat sich in der Praxis als zielführend und tauglich erwiesen.

2.2 Arbeitszeugnis

Von einem Abgeordneten wurde vorgebracht, dass eine gesetzliche Frist für die Ausfertigung eines Arbeitszeugnisses vorzusehen sei. Zudem gelte es zu vermeiden, dass sich der Vorgesetzte und das Amt für Personal und Organisation gegenseitig die Zuständigkeit für die Ausstellung des Arbeitszeugnisses zuschieben würden. Dies habe für den Mitarbeiter zur Folge, dass er nicht mehr wisse, wo er die Ausfertigung des Arbeitszeugnisses einfordern könne. Von der LLV werde ein professionelles Vorgehen erwartet, wozu auch die Pflicht zur objektiven, widerspruchsfreien Darstellung der Leistungen gehöre. Es stelle sich die Frage, wie die Regierung sicherstelle, dass hier keine Subjektivität im Spiel sei.

Weiters wurde die Frage gestellt, wie die Regierung sicherstelle, dass auch Bewertungen der ausgeschiedenen Vorgesetzten in genügender Weise abgebildet werden. Wie werde sichergestellt, dass die gesamte Arbeitszeit im Arbeitszeugnis abgebildet werde? Dies vor allem dann, wenn ein neuer Amtsstellenleiter einen langjährigen Mitarbeiter schlecht bewerte, der ausgeschiedene Amtsstellenleiter dies anders gesehen, aber ungenügend dokumentiert habe.

Dazu ist zunächst anzumerken, dass diese Ausführungen suggerieren, dass die LLV unprofessionell und gegen die Interessen der Angestellten handelt. Diesem Vorbringen ist klar zu widersprechen. Die gesetzlichen Regelungen für die Ausstellung

eines Arbeitszeugnisses sind klar und entsprechen den Vorgaben, die vom Landtag anlässlich der Schaffung des Staatspersonalgesetzes formuliert wurden. Demnach liegt die Zuständigkeit für den Inhalt des Arbeitszeugnisses bei den Vorgesetzten. Die Zuständigkeit für die Einheitlichkeit der Arbeitszeugnisse liegt beim Amt für Personal und Organisation (APO), welches zudem für den Versand zuständig ist. Was den Inhalt betrifft, sind die rechtlichen Vorgaben klar und werden auch in Übereinstimmung mit der geltenden Rechtsprechung eingehalten. Demnach muss ein Zeugnis wahrheitsgemäss sein und dazu geeignet, das Fortkommen des Angestellten zu fördern, wobei im Zweifel der Wahrheit ein grösseres Gewicht zukommt. Um die Einheitlichkeit der Arbeitszeugnisse sicherzustellen und dem Verdacht von versteckten Botschaften zu entgehen, hat die LLV ein Software-Tool im Einsatz, welches Formulierungen enthält, die rechtlich geprüft und abgesichert sind.

In der herrschenden Lehre zu den Arbeitszeugnissen hat sich weitgehend durchgesetzt, dass während einer Frist von zehn Jahren nach Ende des Dienstverhältnisses ein Arbeitszeugnis eingefordert werden kann. Die vom Abgeordneten vorgebrachte Konstellation, wonach es während dieser Zeitspanne zu einem Vorgesetztenwechsel gekommen sein kann, kommt entsprechend immer wieder vor. Da im Arbeitszeugnis grundsätzlich die gesamte Anstellungsdauer zu beurteilen ist, ist in solchen Konstellationen auf die dokumentierten Mitarbeitergespräche zurückzugreifen. Sofern solche nicht oder nicht umfassend vorhanden sind, müssen die Erkenntnisse aus anderen Quellen bezogen werden, wie beispielsweise aus dem Zwischenzeugnis, welches den Mitarbeitenden bei einem Vorgesetztenwechsel (auf ihren Wunsch hin) ausgestellt wird. Zu bedenken ist jedoch auch, dass die Leistung und das Verhalten in der letzten Zeit der Anstellungsdauer für einen neuen Arbeitgeber von grösserer Bedeutung sind, was bei der Ausstellung eines Arbeitszeugnisses ebenfalls zu beachten ist.

Im Zuge der gegenständlichen Gesetzesvorlage ist geplant, Klarstellungen zum Arbeitszeugnis in die Staatspersonalverordnung aufzunehmen, insbesondere um die Abläufe und Zuständigkeiten noch klarer zu regeln. Zudem ist geplant, wie im Vorbringen angeregt wurde, Fristen für die Ausstellung des Arbeitszeugnisses und der Arbeitsbestätigung festzulegen.

2.3 Lohnnebenleistungen - Benefits

Von einem Abgeordneten wurde die Frage gestellt, ob die Angebote der Landesverwaltung an ihre Mitarbeiter noch zeitgemäss seien. Beispielsweise könne man bei der Landesbank nach Absprache mit den Vorgesetzten bis zu zehn Ferientage kaufen. Werde das bei der Landesverwaltung auch möglich sein? Interessant wäre eine Gegenüberstellung, was bei der Landesbank und der FMA passiere und ob das auch in der LLV möglich wäre, damit die Attraktivität der LLV als Arbeitgeberin erhalten oder gesteigert werde.

Die Regierung verfolgt stets das Ziel, die Arbeitgeberattraktivität der LLV zu steigern. Dazu werden die aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt genau beobachtet und zudem eigene Überlegungen angestellt, wie die Arbeitgeberattraktivität gesteigert werden kann. In diversen Bereichen ist die LLV als Arbeitgeberin bereits sehr gut aufgestellt, beispielsweise im Bereich Weiterbildungsangebote und -möglichkeiten, Work-Life-Balance, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheitsmanagement, flexible Arbeitszeitmodelle, Remote-Work, usw. Zudem ist es bereits heute in der Landesverwaltung möglich, zusätzlich zum bestehenden Ferienanspruch bis zu 20 Arbeitstage unbezahlten Urlaub pro Jahr zu beziehen.

Wie vom Abgeordneten anlässlich der ersten Lesung angemerkt wurde, wird die LLV ihre Angebote prüfen und allfällige zusätzliche Angebote im Rahmen der Anpassung der Staatspersonalverordnung umsetzen. Dabei wird auch das Thema Ferienkauf genau geprüft werden.

3. FRAGEN ZU EINZELNEN ARTIKELN

3.1 Staatspersonalgesetz

Zu Art. 9

Von einzelnen Abgeordneten wurde die Anpassung von Art. 9 Abs. 3 bemängelt, womit die Regierung eine Erweiterung der Ausnahme vom Grundsatz, dass Amtsstellenleiter-Stellen zwingend öffentlich ausgeschrieben werden müssen, vorschlägt. Es wurde ausgeführt, dass Kaderpositionen immer öffentlich ausgeschrieben werden müssten. Vorgebracht wurde auch, dass fraglich sei, ob der Ausschluss von interessierten, externen Bewerbern mit dem in der Verfassung verankerten Gleichstellungsgrundsatz vereinbar sei. Es sei auch nicht geregelt, wer die Qualifikation bzw. Eignung für die Stelle beurteile und schliesslich habe die Bestimmung protektionistische Züge, die dem Ziel einer modernen Verwaltung widersprechen würden.

Von einer Abgeordneten wurde die Neuregelung ausdrücklich begrüsst. Es wurde die Frage gestellt, ob alle Stellen innerhalb der Landesverwaltung ausgeschrieben würden. Unklar sei, was genau bei Amtsleitungsstellen intern ausgeschrieben würde.

Die Möglichkeit, in bestimmten Konstellationen auf eine zwingende Ausschreibung von Amtsleitungsstellen zu verzichten, wurde im Rahmen der ersten Lesung der Vorlage ausführlich diskutiert und entsprechende Fragen von der Regierung auch beantwortet. Wie bereits in BuA Nr. 33/2023 sowie anlässlich der ersten Lesung ausgeführt wurde, sollen durch die vorgeschlagene Gesetzesanpassung Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten aufgezeigt und geöffnet werden, sodass gut qualifizierte Angestellte in der LLV gehalten werden können. Dies insbesondere in Zeiten von Arbeitskräfte- bzw. Fachkräftemangel. Es ist davon auszugehen, dass auch in Zukunft Amtsleitungsstellen in der Regel ausgeschrieben werden. Mit der

vorgeschlagenen Gesetzesanpassung soll jedoch für jene Fälle eine abweichende Möglichkeit geschaffen werden, in denen interne Kandidaten vorhanden sind, die für die zu besetzende Position geeignet sind. Wie bereits erwähnt wurde, kommt es in der Praxis häufiger vor, dass öffentliche Stellen mehrfach ausgeschrieben werden müssen, was nicht nur einen grossen finanziellen Mehraufwand bedeutet, sondern auch in zeitlicher Hinsicht dazu führen kann, dass eine Amtsstellenleitung über mehrere Monate hin vakant ist und interimistisch geführt werden muss. Insgesamt hält es die Regierung daher für zielführend, eine Erweiterung der Ausnahme für die zwingende Ausschreibung von Amtsleitungsstellen vorzunehmen.

Zu Art. 14

Zu Art. 14 wurde von einer Abgeordneten vorgebracht, dass sich die Aussage, dass auch ein Mitarbeiter eine Verlängerung der Probezeit verlangen könne, nicht im Gesetzesartikel widerspiegle. Auch stelle sich die Frage, ob bei einem solchen Antrag die Anstellungsbehörde auch nicht zustimmen müsse, wie das ja auch umgekehrt der Fall sei. Der Mehrwert sei nicht erkennbar, wenn die Verlängerung der Probezeit einseitig durch die Anstellungsbehörde erzwungen werden könne. Wenn nicht beide Seiten einverstanden seien, dann habe die Verlängerung auch keinen Mehrwert.

Hinsichtlich dieses Vorbringens kann auf die Ausführungen der Regierung anlässlich der ersten Lesung der Vorlage im Landtag verwiesen werden. Wie ausgeführt wurde, liegt die Entscheidung über die Verlängerung der Probezeit immer bei der Anstellungsbehörde. Der betroffene Angestellte kann zwar von sich aus einen Antrag auf Verlängerung der Probezeit einbringen, er hat aber keinen Anspruch darauf, dass diesem entsprochen wird. In der Regel wird einem solchen Antrag jedoch stattgegeben werden, da andernfalls die Gefahr besteht, dass der Angestellte das Dienstverhältnis auf Ende der Probezeit kündigt. Dies wäre wohl nur dann im Interesse des Arbeitgebers, wenn dieser mit den Leistungen des Angestellten ohnehin

nicht zufrieden ist. In einem solchen Fall wird von Arbeitgeberseite in der Praxis wohl ebenfalls eine Verlängerung der Probezeit und somit eine längere Bewährungsfrist angestrebt werden, um die Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit des Angestellten weiter beobachten zu können.

Von einem Abgeordneten wurde die Frage gestellt, ob bei einer Verlängerung der Probezeit auch eine Anpassung der Kündigungsfrist angedacht ist, so wie dies in einigen Schweizer Kantonen der Fall ist.

Dieses Vorbringen zielt offensichtlich auf die teilweise gestaffelten Kündigungsfristen während der Probezeit in bestimmten Schweizer Kantonen ab. Im Personalgesetz des Kantons Bern ist beispielsweise vorgesehen, dass während der Probezeit das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten auf das Ende eines Monats gekündigt werden kann, wobei die Kündigungsfrist während des ersten Monats sieben Tage, während der weiteren Probezeit einen Monat beträgt. Das Dienstreglement des Kantons Freiburg sieht vor, dass das Dienstverhältnis in den ersten zwei Monaten der Probezeit von jeder Partei mit einer Kündigungsfrist von einer Woche auf das Ende einer Woche gekündigt werden kann. Ab dem dritten Monat der Probezeit kann das Dienstverhältnis mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

Im Zuge der Ausarbeitung dieser Gesetzesvorlage wurde geprüft, ob eine analoge Regelung in das Staatspersonalgesetz aufgenommen werden soll, wobei sich die Regierung schliesslich dagegen entschieden hat. Dies deshalb, da sich die bisherige Regelung in der Praxis bewährt und bisher zu keinen Diskussionen geführt hat. Zudem kommt es nur in Ausnahmefällen vor, dass die Probezeit verlängert werden muss. In diesen Fällen kann es aufgrund der festgestellten Mängel für beide Vertragsparteien durchaus zielführend sein, wenn eine kurze Kündigungsfrist besteht. Schliesslich sprechen auch die Regelungen im Schweizer Bundespersonalgesetz bzw. der Bundespersonalverordnung, welche als Rezeptionsvorlagen für das

Staatspersonalgesetz fungiert haben, für die Beibehaltung der bisherigen Regelung. Auch diese sehen für die gesamte Probezeit, auch wenn diese auf sechs Monate verlängert wird, eine Kündigungsfrist von sieben Tagen vor.

Zu Art. 41 Abs. 2

Von einer Abgeordneten wurde zu Art. 41 Abs. 2 die Frage gestellt, weshalb aus dieser Kann-Bestimmung eine zwingende Vorschrift gemacht werde. Sie erkundigte sich, ob es entsprechende Anlassfälle gegeben habe oder aus welchem Grund die Regierung den freien Ermessensspielraum einschränken wolle.

Wie von der Regierung anlässlich der ersten Lesung der Vorlage ausgeführt, erfolgt der Wechsel von einer «Kann»- zu einer «Muss»-Bestimmung, da in jenen Fällen, in denen das öffentliche Amt mit der dienstlichen Aufgabenerfüllung oder der dienstlichen Stellung nicht vereinbar ist, das Amt zu untersagen ist. In diesen Fällen gibt es kein Ermessen. Die Beurteilung, ob eine Unvereinbarkeit vorliegt, muss jeweils im Einzelfall und nach sorgfältiger Abwägung aller Umstände entschieden werden. Gewisse Unvereinbarkeiten ergeben sich aufgrund spezialgesetzlicher Vorschriften, wie Art. 41 StAG oder Art. 16 PolG. Im Bericht und Antrag 2007 Nr. 8 wurde von der Regierung zu Art. 41 wie folgt ausgeführt:

«Im Zusammenhang mit dieser Bestimmung wurde im Rahmen der Vernehmlassung die Frage aufgeworfen, welche öffentlichen Ämter mit dieser Bestimmung gemeint sind; ob damit ausschliesslich politische Ämter gemeint sind oder allenfalls auch richterliche Ämter. Dies sollte näher definiert werden. Grundsätzlich ist hier anzumerken, dass in diesem Zusammenhang sämtliche öffentlichen Ämter (politische Ämter, Richterämter, Mandate in Verwaltungsräten von öffentlich-rechtlichen Anstalten und Stiftungen etc.) in Frage kommen. Allerdings kann die Regierung die Ausübung eines öffentlichen Amtes nur untersagen, wenn dieses die dienstliche Aufgabenerfüllung beeinträchtigt (z.B. ein zeitintensives öffentliches Amt) oder mit der dienstlichen Stellung unvereinbar ist (wenn z.B. wenn ein

Mitarbeiter des Hochbauamtes, welcher mit den Baubewilligungen befasst ist, in eine Gemeindebaukommission gewählt wird). Es ist wie bei den Nebenbeschäftigungen nicht möglich, hier sämtliche Unvereinbarkeiten aufzuzeigen. Die Regierung wird von ihrem Recht, die Ausübung eines öffentlichen Amtes zu untersagen, allerdings nur sehr zurückhaltend Gebrauch machen, im Wissen, dass es sich hierbei um demokratische Rechte handelt, welche nur im Ausnahmefall beschnitten werden sollen.»

Von einem Abgeordneten wurde die Frage gestellt, ob man hier eventuell andere Lösungen finden könnte. Beispielsweise einen Angestellten zu versetzen, wenn er ein öffentliches Amt ausübt, das mit der dienstlichen Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

Dieser Vorschlag wird als nicht zielführend angesehen. Konkret sieht Art. 41 Abs. 1 StPG vor, dass Angestellten, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, dies der Amtsstellenleitung sowie dem zuständigen Regierungsmitglied melden, welches die Regierung darüber in Kenntnis setzt. Diese Bestimmung geht also von einer vorgängigen Meldung aus. Wenn der betroffene Angestellte die Meldung erhält, dass das angestrebte öffentliche Amt untersagt ist, muss er sich entscheiden. Entweder er bewirbt sich für das öffentliche Amt und scheidet – bei einer entsprechenden Wahl oder Ernennung – aus seiner bisherigen Tätigkeit aus, oder er verzichtet auf die Bewerbung um das öffentliche Amt. Ob im Anlassfall eine weitere Möglichkeit, wie beispielsweise eine Versetzung, möglich ist, muss im Anlassfall untersucht und beurteilt werden.

Zu Art. 42a

Eine Abgeordnete stellte zum neuen Art. 42a, mit welchem das Thema «Arbeitsplatz», und insbesondere Remote Work, geregelt werden soll, die Frage, ob nicht die Gefahr von amtsinternen Diskussionen bestehe, wenn die Amtsleitung

entscheiden könne, wer ortsunabhängig arbeiten könne und wer nicht. Zudem erkundigte sie sich, ob hierzu in der Verordnung noch Näheres festgehalten werde.

Hierzu ist anzumerken, dass die Organisation eines Amtes dem jeweiligen Amtsleiter obliegt. Dieser muss darüber befinden, ob eine Tätigkeit für Remote Work Arbeiten geeignet ist. In BuA Nr. 33/2023 wurde beispielsweise aufgeführt, dass die Arbeit an einem Kundenschalter nicht für Remote Work geeignet ist. Dies kann auch für weitere Arbeiten gelten, bei denen beispielsweise die Infrastruktur der LLV genutzt werden muss (z.B. bestimmte Geräte oder Maschinen), die eine enge physische Zusammenarbeit mit den Arbeitskollegen voraussetzen, die sensible Daten betreffen usw. Die Entscheidung darüber, welche Arbeiten für Remote Work geeignet sind, kann somit nur die Amtsstellenleitung, welche die jeweiligen Aufgaben des Amtes am besten kennt, treffen.

In diesem Zusammenhang ist nochmals darauf hinzuweisen, dass die Regierung am 13. Juli 2021 ein entsprechendes Remote Work Reglement erlassen hat. Dieses regelt die Grundsätze des Remote Work, insbesondere die Voraussetzungen, das Genehmigungsverfahren und weitere wesentliche Punkte. Daneben enthält die StPV bereits bisher in Art. 32a grundsätzliche Regelungen zu Remote-Work, gestützt darauf wurde das Remote Work Reglement erlassen. Diese Bestimmung wird im Zuge der gegenständlichen Gesetzesanpassung allenfalls zu adaptieren sein.

Zu Art. 49 Abs. 1 und 3a

Von mehreren Abgeordneten wurde darauf hingewiesen, dass es klar sein sollte, dass das Mitarbeitergespräch mindestens einmal im Jahr stattfinden muss und die Ergebnisse auch schriftlich zu dokumentieren sind. Insofern sei diese Klarstellung in Art. 49 in jedem Fall zu begrüßen. Von einem Abgeordneten wurde vorgebracht, dass Art. 49 hinsichtlich der Vorgaben für die Durchführung des Mitarbeitergesprächs recht unklar und schwammig sei. Es stelle sich die Frage, ob in der Verordnung Konkretisierungen vorgesehen seien.

Wie der Regierungschef bereits anlässlich der ersten Lesung ausgeführt hat, ist die Verpflichtung zur Führung zumindest eines Mitarbeitergesprächs pro Jahr bereits heute eine gesetzliche Vorgabe. Neu ist lediglich die Klarstellung, wonach die entsprechenden Ergebnisse schriftlich festzuhalten sind. Aus Sicht der Regierung sind die Vorgaben für die Durchführung des Mitarbeitergesprächs auch durchaus klar und die Zielsetzung und der Nutzen nachvollziehbar. Darüber hinaus erscheint es nicht zielführend, die Vorgaben für die Durchführung des Mitarbeitergesprächs zu eng zu formulieren. Es wird als durchaus sinnvoll erachtet, wenn sich die Vorgesetzten konkrete Gedanken zum Mitarbeitergespräch machen und sich damit auseinandersetzen müssen. Insoweit sollten nur Leitlinien für den Mindestinhalt vorgegeben werden, wie sie bereits heute in Art. 33a ff. StPV enthalten sind.

Zu Art. 59a

Von einem Abgeordneten wurde vorgebracht, dass die Bestimmung grundsätzlich zu begrüßen sei, sich jedoch die Frage stelle, wie mit dieser Information umgegangen werde und ob die Handlungen, die daraus resultieren, verhältnismässig seien. Es stelle sich die Frage, ab welchem Schweregrad eines angedrohten oder laufenden Strafverfahrens als Konsequenz eine Freistellung oder Kündigung erfolgen könne oder müsse. Es stelle ich auch die Frage, was bei einem Freispruch passiere.

Diese Frage kann nicht generell beantwortet werden, da für eine Beurteilung immer die Umstände des Einzelfalles massgeblich sind. Wesentlich ist, dass die LLV respektive das APO davon in Kenntnis gesetzt wird, wenn ein Strafverfahren gegen einen Angestellten der LLV eingeleitet wird. Durch die Vorgabe, dass die Meldung an den Amtsleiter des APO zu erfolgen hat, wird eine grösstmögliche Diskretion erreicht. Dieser hat in der Folge abzuschätzen und zu entscheiden, ob das Strafverfahren für das Dienstverhältnis relevant ist und hat entsprechend die zuständige Stellenleitung bzw. das zuständige Ministerium einzuschalten. Dabei ist jeder

Sachverhalt individuell zu beleuchten und zwar hinsichtlich der Schwere der Anschuldigungen, dem bereits vorliegenden Sachverhalt und der Auswirkung auf die Funktion, die je nach Tätigkeit durchaus unterschiedlich sein kann.

3.2 E-Government-Gesetz

Art. 6

Von einem Abgeordneten wurde zu Art. 6 die Frage gestellt, was unter «begründeten Fällen», in denen keine Veröffentlichung zu erfolgen hat, zu verstehen sei.

Anlässlich der ersten Lesung der Vorlage im Landtag wurde vom Regierungschef darauf hingewiesen, dass die Landesverwaltung bereits heute äusserst transparent ist und die Ausnahme nur als Auffangtatbestand für bestimmte, begründete Ausnahmen gelten soll. Dies kann beispielsweise bei Behörden der Fall sein, die mit sensiblen Untersuchungen und entsprechenden Meldepflichten ausgestattet sind, beispielsweise die Stabsstelle Financial Intelligence Unit, die Steuerverwaltung oder die Landespolizei. Hier soll zum Schutz der entsprechenden Mitarbeitenden vor persönlicher Verfolgung von der Veröffentlichung der Kontaktdaten abgesehen werden können.

Zu Art. 12a

Von einem Abgeordneten wurde die Frage gestellt, ob es sinnvoll wäre, wenn ein öffentliches Register eingeführt werden würde, wo sich die Besitzer der eID vergewissern könnten, dass ein privater Dateninhaber die Berechtigung zur Datenbearbeitung hat. Damit könnte man sich besser vor Missbrauch schützen. Dabei gehe es auch um den Schutz vor Identitätsraub.

Aus Sicht der Regierung ist ein solches Register nicht notwendig. Die Nutzung der eID in Datenanwendungen von privaten Dateninhabern wird nur möglich sein, wenn dem privaten Dateninhaber die Verwendung durch das Amt für Informatik (AI) bewilligt wurde. Diese Bewilligung setzt voraus, dass der private Dateninhaber,

nebst weiteren Voraussetzungen, u.a. die vom AI vorgeschriebenen technischen Voraussetzungen erfüllt. Wurde die Bewilligung erteilt, erfolgt anschliessend die technische Anbindung an das eID-System. Die Anbindung kann nur dann erfolgen, wenn der private Dienstanbieter und das AI gegenseitig die technische Anerkennung vornehmen. Eine Verwendung der eID durch private Dienstanbieter ist somit ohne das Bewilligungsverfahren und ohne die technische Integration durch das AI nicht möglich. Die Inhaber einer eID können bei jeder Anmeldung davon ausgehen, dass eine Verwendung der eID nur bei privaten Dateninhabern mit einer entsprechenden Bewilligung möglich ist, da in der eID-App selbst keine Daten hinterlegt werden. Die Daten werden bei jedem Anmeldevorgang direkt von den zentralen Systemen der LLV bezogen, weshalb eine Anbindung technisch gegeben sein muss.

II. ANTRAG DER REGIERUNG

Aufgrund der vorstehenden Ausführungen unterbreitet die Regierung dem Landtag den

Antrag,

der Hohe Landtag wolle diese Stellungnahme 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**

gez. Daniel Risch

III. REGIERUNGSVORLAGEN

Abänderungen in der überarbeiteten Vorlage mit Unterstreichungen versehen.

1.1 Gesetz über die Abänderung des Staatspersonalgesetzes

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. 1 Abs. 3

3) Es gilt nicht für:

- a) die im Ausland rekrutierten und eingesetzten Angestellten;

- b) Personen, die in einem Auftragsverhältnis zum Staat stehen und dabei öffentlich-rechtliche Aufgaben wahrnehmen.

Art. 2 Abs. 1 Bst. b Ziff. 5

1) Im Sinne dieses Gesetzes gelten als:

b) „Amtsstellenleiterin und Amtsstellenleiter“:

- 5. die Präsidentinnen und Präsidenten des Verwaltungsgerichtshofes und des Staatsgerichtshofes in Bezug auf das nicht-richterliche Personal des Verwaltungsgerichtshofes und des Staatsgerichtshofes.

Art. 9 Abs. 2 Bst. g und Abs. 3

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

- g) Stellen im Rahmen der beruflichen Wiedereingliederung von erkrankten und verunfallten Angestellten und der Integration von Menschen mit Behinderungen besetzt werden.

3) Bei Amtsstellenleiterinnen- und Amtsstellenleiterstellen im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Bst. b Ziff. 1 kann in den Fällen nach Abs. 2 Bst. a und b auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet werden.

Art. 11 Abs. 2

2) Der Diensteid ist binnen drei Monaten nach Beginn des Dienstverhältnisses zu leisten.

Art. 14 Abs. 3

3) Die Anstellungsbehörde kann in begründeten Fällen eine längere Probezeit festlegen bzw. die Probezeit verlängern. Die Probezeit darf höchstens sechs Monate betragen.

Art. 20 Abs. 2

2) Die Regierung regelt das Nähere über die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses mit Verordnung.

Art. 28 Abs. 1

1) Der Staat hat die Persönlichkeit der Angestellten zu achten und zu schützen, auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Angestellte nicht belästigt oder sexuell belästigt werden und dass den Opfern von Belästigungen oder sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

Art. 41 Abs. 2 und 3

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

3) Die Regierung kann das Nähere über die Ausübung öffentlicher Ämter mit Verordnung regeln.

Art. 42a

Arbeitsplatz

1) Die Angestellten haben ihre dienstliche Tätigkeit vorbehaltlich Abs. 2 an dem ihnen von der Amtsstellenleiterin oder dem Amtsstellenleiter zugewiesenen Arbeitsplatz zu verrichten.

2) Die Amtsstellenleiterin oder der Amtsstellenleiter kann die Ausübung der dienstlichen Tätigkeit ausserhalb des zugewiesenen Arbeitsplatzes (Remote Work) genehmigen, wenn dies die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Remote Work.

3) Die Regierung regelt das Nähere über die Ausübung der dienstlichen Tätigkeit ausserhalb des zugewiesenen Arbeitsplatzes, insbesondere die Voraussetzungen und den Umfang, mit Verordnung.

Überschriften vor Art. 44a

IV. Führung von Personalakten und Datenschutz

A. Führung von Personalakten

Art. 44a

Grundsatz

1) Das Amt für Personal und Organisation führt während der Dauer des Dienstverhältnisses für jede angestellte Person einen Personalakt; vorbehalten bleibt die Aufbewahrungspflicht nach Art. 47 Abs. 2.

2) Der Personalakt enthält sämtliche in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis der angestellten Person stehenden personenbezogenen Daten nach Art. 45 Abs. 1.

3) Die Angestellten und Vorgesetzten haben dem Amt für Personal und Organisation sämtliche für die Führung der Personalakten erforderlichen Daten nach Abs. 2 zu übermitteln.

4) Der Personalakt ist durch technische und organisatorische Massnahmen, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten nach Art. 5 Abs. 1 Bst. f der Verordnung (EU) 2016/679¹ gewährleisten, zu schützen.

5) Zugang zu den im Personalakt enthaltenen Daten erhalten nur:

- a) Personen, die im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten betraut sind, und nur soweit dies zu diesen Zwecken erforderlich ist;
- b) die betroffene angestellte Person.

6) Die Regierung regelt das Nähere über die Führung des Personalakts mit Verordnung, insbesondere:

- a) den Inhalt des Personalakts;
- b) die Gliederung des Personalakts;
- c) welche Aktenteile getrennt vom übrigen Personalakt aufzubewahren sind;
- d) die Zugriffsberechtigungen.

¹ Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1)

Überschrift vor Art. 45

B. Datenschutz

Art. 45 Abs. 1 und 4

1) Das Amt für Personal und Organisation sowie die Vorgesetzten dürfen vorbehaltlich Abs. 2 personenbezogene Daten von Angestellten, einschliesslich besonderer Kategorien von personenbezogenen Daten und personenbezogene Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten, verarbeiten oder verarbeiten lassen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach diesem Gesetz erforderlich ist.

4) Daten nach Abs. 1 und 2 dürfen im Hinblick auf die Besetzung einer Stelle erhoben werden, soweit sie für die Beurteilung der Erfüllung der Ausschreibungsvoraussetzungen, der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Dienstverhältnis erforderlich und geeignet sind. Diese Daten sind bei einer Nichtanstellung binnen drei Monaten zurückzugeben oder zu löschen, wenn die betroffene Person der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmt.

Art. 47

Umgang mit Daten nach dem Ausscheiden aus dem Staatsdienst

1) Daten nach Art. 45 Abs. 1 und 2, die von den Vorgesetzten geführt werden, sind nach dem Ausscheiden der angestellten Person aus dem Staatsdienst dem Amt für Personal und Organisation zu übermitteln.

2) Das Amt für Personal und Organisation bewahrt den Personalakt nach dem Ausscheiden der angestellten Person aus dem Staatsdienst weiterhin auf. Der Personalakt ist nach Ablauf von fünf Jahren nach dem ordentlichen Altersrücktritt

der angestellten Person dem Amt für Kultur zu Archivzwecken anzubieten; vorbehalten bleibt Abs. 3.

3) Die Regierung regelt mit Verordnung:

- a) für welche Daten eine von Abs. 2 abweichende Aufbewahrungsfrist gilt;
- b) welche Daten nicht der Ablieferungspflicht an das Amt für Kultur unterliegen und nach einem bestimmten Zeitraum gelöscht werden.

Art. 48

Rechte der Angestellten

Die Angestellten haben nach Massgabe der Datenschutzgesetzgebung das Recht:

- a) auf Auskunft, Berichtigung, Vervollständigung, Übertragbarkeit, Widerspruch oder Löschung ihrer personenbezogenen Daten oder Einschränkung der Datenverarbeitung;
- b) bei der Datenschutzstelle Beschwerde gegen die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu erheben.

Art. 49 Abs. 1 und 3a

1) Die Vorgesetzten nach Abs. 4 und 5 haben mindestens einmal im Jahr mit den ihnen unterstellten Angestellten ein Mitarbeitergespräch und eine Mitarbeiterbeurteilung durchzuführen.

3a) Das Mitarbeitergespräch und die Mitarbeiterbeurteilung sind mündlich durchzuführen, wobei die Ergebnisse schriftlich festzuhalten sind; die Angestellten

sind berechtigt, hierzu eine Stellungnahme abzugeben. Die Ergebnisse sind zusammen mit einer allfälligen Stellungnahme in den Personalakt aufzunehmen.

Art. 54 Abs. 1 Bst. a^{bis}

- 1) Die Regierung kann Angestellte vorläufig freistellen, wenn:
- a^{bis}) ein sachlich hinreichender Grund für eine Kündigung des Dienstverhältnisses vorliegt und eine korrekte Aufgabenerfüllung gefährdet ist;

Art. 54a

Freistellung nach einer Kündigung

1) Wird das Dienstverhältnis nach Art. 22 gekündigt, kann die Regierung Angestellte während der Kündigungsfrist vom Dienst freistellen, sofern das notwendige Vertrauen nicht mehr gegeben ist.

2) Kündigt die angestellte Person das Dienstverhältnis nach Art. 21, kann sie vom Dienst freigestellt werden, wenn das notwendige Vertrauen nicht mehr gegeben ist und der Anschein eines Interessenkonflikts besteht.

3) Die Freistellung erfolgt unter Beibehaltung des bisherigen Besoldungsanspruchs; Ferienansprüche und Zeitguthaben sind jedoch in Abzug zu bringen.

Art. 56

Aufschiebende Wirkung

Beschwerden gegen Verfügungen über vorsorgliche Massnahmen, die Freistellung nach einer Kündigung oder die Beendigung des Dienstverhältnisses haben keine aufschiebende Wirkung.

Art. 59a

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 eine angestellte Person wegen eines Verbrechens oder Vergehens, das ihre Vertrauenswürdigkeit oder Eignung beeinträchtigen kann, strafrechtlich verfolgt, erstatten die Strafbehörden an die Leiterin oder den Leiter des Amtes für Personal und Organisation wie folgt Meldung:

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

Art. 60 Bst. c^{bis}, n^{bis}, n^{ter}, p^{bis} und q

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

- c^{bis}) die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses (Art. 20);
- n^{bis}) die Ausübung öffentlicher Ämter (Art. 41);
- n^{ter}) die Ausübung der dienstlichen Tätigkeit ausserhalb des zugewiesenen Arbeitsplatzes (Art. 42a);
- p^{bis}) die Führung des Personalakts (Art. 44a);
- q) den Umgang mit Daten nach dem Ausscheiden aus dem Staatsdienst (Art. 47);

Art. 61 Abs. 1 Bst. b und e bis g

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 Amtsstellenleiterinnen und Amtsstellenleiter zur alleinigen oder einvernehmlichen Erledigung übertragen, insbesondere:

- b) die Anstellung von Aushilfen oder Praktikantinnen und Praktikanten;
- e) die Verlängerung der Probezeit (Art. 14 Abs. 3);
- f) die einvernehmliche Auflösung von Dienstverhältnissen (Art. 20);
- g) die Freistellung nach einer Kündigung (Art. 54a Abs. 2).

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt unter Vorbehalt des ungenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am 1. Januar 2024 in Kraft, andernfalls am Tag nach der Kundmachung.

1.2 Gesetz über die Abänderung des E-Government-Gesetzes

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des E-Government-Gesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 21. September 2011 über den elektronischen Geschäftsverkehr mit Behörden (E-Government-Gesetz; E-GovG), LGBl. 2011 Nr. 575, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 6c Abs. 1a

1a) Um die Erreichbarkeit für Kunden und die Feststellung der amtsinternen Zuständigkeiten zu erleichtern, können die dienstlichen Kontaktdaten der Staatsangestellten (Vor- und Nachname, E-Mail-Adresse, Telefonnummer) auf den Serviceportalen der Liechtensteinischen Landesverwaltung veröffentlicht werden.

Art. 12 Abs. 3

Aufgehoben

Art. 12a

Verwendung der eID in Datenanwendungen von privaten Dateninhabern

1) Die Verwendung der eID zur eindeutigen elektronischen Identifikation von natürlichen Personen in Datenanwendungen von privaten Dateninhabern ist nur zulässig, wenn:

- a) die Verwendung der eID durch den privaten Dateninhaber vom Amt für Informatik bewilligt wurde; und
- b) der Inhaber der eID in diese Nutzung eingewilligt hat.

2) Bei der Erteilung der Bewilligung nach Abs. 1 Bst. a berücksichtigt das Amt für Informatik, ob der betroffene Dateninhaber Gewähr für einen sicheren Umgang mit der eID bietet. Die Bewilligung kann mit Bedingungen und Auflagen verbunden werden.

3) Das Amt für Informatik entscheidet formlos über die Erteilung der Bewilligung nach Abs. 1 Bst. a; der betroffene Dateninhaber kann jedoch binnen 14 Tagen ab Zustellung der formlosen Entscheidung den Erlass einer beschwerdefähigen Verfügung verlangen.

4) Die Regierung regelt das Nähere über die Verwendung der eID in Datenanwendungen von privaten Dateninhabern mit Verordnung, insbesondere über:

- a) die Voraussetzungen nach Abs. 2;
- b) allfällige Bewilligungs- und Nutzungsgebühren.

Art. 18 Abs. 1 Einleitungssatz und Abs. 1a

1) Die eID wird gesperrt, wenn:

1a) Die Sperrung der eID nach Abs. 1 erfolgt durch das Ausländer- und Passamt. Ausserhalb der Amtsstunden kann in den Fällen nach Abs. 1 Bst. c, d und f die Landespolizei die Sperrung vornehmen.

Art. 27 Abs. 1

1) Gegen Entscheidungen und Verfügungen des Ausländer- und Passamtes, der Landespolizei oder des Amtes für Informatik kann binnen 14 Tagen ab Zustellung Beschwerde an die Regierung erhoben werden.

Art. 29 Bst. e^{bis}

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

e^{bis}) die Verwendung der eID in Datenanwendungen von privaten Dateninhabern (Art. 12a Abs. 4);

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt unter Vorbehalt des ungenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am 1. Dezember 2023 in Kraft, andernfalls am Tag nach der Kundmachung.