

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2004

Nr. 198

ausgegeben am 16. September 2004

Verordnung

vom 7. September 2004

über die Besoldung der Staatsangestellten (Besoldungsverordnung; BesV)

Aufgrund von Art. 11 Abs. 1, Art. 15 Abs. 6 und Art. 40 Abs. 3 des Besoldungsgesetzes vom 22. November 1990, LGBL 1991 Nr. 6, in der Fassung des Gesetzes vom 18. September 2003, LGBL 2003 Nr. 217, verordnet die Regierung:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Geltungsbereich

1) Diese Verordnung gilt für alle Staatsangestellten im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Bst. a des Gesetzes.

2) Die Regierung kann für einzelne Staatsangestellte oder bestimmte Personenkreise vorübergehend abweichende Regelungen treffen, sofern dies aus wichtigen Gründen erforderlich ist.

Art. 2

Begriffe, Bezeichnungen

- 1) Im Sinne dieser Verordnung bedeuten:
 - a) "Leistungsdialog": ein Führungsinstrument, das das System der Leistungsbeurteilung als Ganzes umfasst (Leistungsbeurteilung im weiteren Sinn);
 - b) "Leistungsbewertung": ein Bestandteil des Leistungsdialogs, der die Bewertung der Leistung als solche umfasst (Leistungsbeurteilung im engeren Sinn).
- 2) Unter den in dieser Verordnung verwendeten Funktions- und Personenbezeichnungen sind Angehörige des weiblichen und männlichen Geschlechts zu verstehen.

II. Zuordnung der Stellen im Einreichungsplan

Art. 3

Einreichungsplan

- 1) Der Einreichungsplan im Anhang zeigt die Zuordnung der Richtpositionen zu den Besoldungsklassen auf.
- 2) Der Einreichungsplan gliedert sich in folgende Funktionsbereiche:
 - a) handwerklich-technische Stellen;
 - b) Verwaltungsstellen;
 - c) Führungsstellen.
- 3) Für jede Richtposition wird eine Beschreibung (Richtpositionsbeschreibung) erstellt. Die Richtpositionsbeschreibungen sind Bestandteil der Zuordnungsrichtlinien der Regierung.

Art. 4

Zuordnung der Stellen

- 1) Für die Zuordnung einer ständigen Stelle zu einer Richtposition und Besoldungsklasse sind insbesondere folgende Anforderungs- und Beanspruchungskriterien massgeblich:

- a) die Komplexität der Aufgaben (notwendige geistige Fähigkeiten);
- b) der Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen (Kommunikation);
- c) die für die Stelle erforderliche Fachkompetenz (notwendige Ausbildung, Weiterbildung und Erfahrung);
- d) der Grad der fachlichen und finanziellen Verantwortung;
- e) der Grad der Führungsverantwortung;
- f) der Handlungs- und Entscheidungsspielraum;
- g) körperliche Anforderungen und Belastungen;
- h) erschwerte Arbeitsbedingungen.

2) Die Richtpositionen und deren Beschreibungen bauen auf den in Abs. 1 genannten Kriterien auf.

3) Bei der Zuordnung einer ständigen Stelle zu einer Richtposition und Besoldungsklasse werden zudem berücksichtigt:

- a) der Quervergleich mit anderen Stellen innerhalb der Landesverwaltung;
- b) die Wahrnehmung von Stellvertretungsaufgaben, sofern diese einen wesentlichen Einfluss auf die in Abs. 1 genannten Kriterien haben.

4) Hilfsmittel für die Zuordnung einer ständigen Stelle sind Stellenpläne, Organigramme und Stellenbeschreibungen sowie allfällige weitere organisatorische Hilfsmittel wie zum Beispiel Funktionendiagramme. Der Amtsstellenleiter ist verantwortlich für die Erstellung und Aktualisierung der notwendigen Dokumente.

5) Sofern nichtständige Stellen zugeordnet werden können, finden die Bestimmungen nach Abs. 1 bis 4 Anwendung.

Art. 5

Änderung der Zuordnung

Die Zuordnung einer Stelle zu einer Richtposition und Besoldungsklasse ist zu überprüfen und anzupassen, wenn sich die Anforderungen und Beanspruchungen der Stelle in wesentlichem Umfang geändert haben, namentlich bei:

- a) Übertragung von neuen Aufgaben mit wesentlich höherem oder niedrigerem Anforderungs- oder Beanspruchungsgrad;

- b) Entlastung von Aufgaben mit wesentlich höherem oder niedrigerem Anforderungs- oder Beanspruchungsgrad;
- c) wesentlicher Veränderung des Anforderungs- oder Beanspruchungsgrades bestehender Aufgaben.

Art. 6

Entscheidung über die Zuordnung

1) Über die Zuordnung einer Stelle zu einer Richtposition und Besoldungsklasse auf der Grundlage der Richtpositionsbeschreibungen entscheidet:

- a) bei Staatsangestellten das Amt für Personal und Organisation im Einvernehmen mit dem zuständigen Amtsstellenleiter;
- b) bei Amtsstellenleitern die Regierung;
- c) beim Landtagssekretär und dem übrigen Personal des Landtagssekretariats die Regierung im Einvernehmen mit dem Landtagspräsidenten.

2) Kann in den Fällen nach Abs. 1 Bst. a kein Einvernehmen erzielt werden, entscheidet die Regierung.

III. Besoldung

A. Im Allgemeinen

Art. 7

Anfangsbesoldung

1) Die Anfangsbesoldung ergibt sich aus der Zuordnung der Stelle zu einer Richtposition und entspricht vorbehaltlich Abs. 2 und 3 der Summe aus der massgebenden Grundbesoldung und dem Erfahrungsanteil.

2) Die Anfangsbesoldung kann über der Summe aus der massgebenden Grundbesoldung und dem Erfahrungsanteil liegen, sofern dies aufgrund der individuellen Situation des neuen Mitarbeiters bzw. des Quervergleichs gerechtfertigt ist.

3) Die Anfangsbesoldung kann unter der Summe aus der massgebenden Grundbesoldung und dem Erfahrungsanteil liegen (Anlaufzone), sofern dies aufgrund der individuellen Situation des Mitarbeiters gerechtfertigt ist. Dies ist dann der Fall, wenn ein Mitarbeiter noch nicht über die der Stelle zu Grunde gelegte Erfahrung oder ein anderes Anforderungskriterium verfügt. Die Anlaufzone wird in der Besoldungsberechnung aus administrativen Gründen mit einem negativen Leistungsanteil ausgewiesen.

Art. 8

Anpassung der Grundbesoldung

1) Eine Änderung der Zuordnung nach Art. 5 zieht eine Änderung der Grundbesoldung und somit der Bandbreite der möglichen Besoldungsentwicklung nach sich.

2) Eine Anpassung der bestehenden Besoldung im Rahmen der neu zur Verfügung stehenden Bandbreite kann in mehreren Schritten erfolgen.

3) Über eine Anpassung der bestehenden Besoldung entscheidet:

- a) bei Staatsangestellten das Amt für Personal und Organisation im Einvernehmen mit dem zuständigen Amtsstellenleiter;
- b) bei Amtsstellenleitern die Regierung;
- c) beim Landtagssekretär und dem übrigen Personal des Landtagssekretariats die Regierung im Einvernehmen mit dem Landtagspräsidenten.

4) Kann in den Fällen nach Abs. 3 Bst. a kein Einvernehmen erzielt werden, entscheidet die Regierung.

Art. 9

Erhöhung des Erfahrungsanteils

1) Die ordentliche Besoldung wird nach Art. 15 Abs. 3 des Besoldungsgesetzes jeweils nach Vollendung des 25., 30., 35. und 45. Altersjahres auf Beginn des folgenden Kalenderjahres um den Erfahrungsanteil von 3 % der Grundbesoldung erhöht. Eine Erhöhung erfolgt jedoch höchstens bis zum Maximum der fixen Besoldung.

2) Bei Personen, deren Besoldung aufgrund der Besitzstandswahrung über dem Maximum der fixen Besoldung liegt, führt die Erhöhung des Erfahrungsanteils zu keiner Erhöhung der bestehenden Besoldung.

Art. 10

Marktausgleich

1) Der Marktausgleich dient dazu, Differenzen zwischen den Marktlöhnen und der Besoldung nach dem System der Landesverwaltung auszugleichen.

2) Die Regierung entscheidet über die Gewährung und Einstellung eines Marktausgleichs auf Antrag des Amtes für Personal und Organisation.

B. Leistungsdialog

Art. 11

Grundsatz

1) Der Leistungsdialog ist eine wesentliche Grundlage für die Planung, Führung, Mitarbeiterentwicklung und Besoldung.

2) Gegenstand des Leistungsdialogs bilden die Zielvereinbarung und die Leistungsbewertung.

3) Die Vorgesetzten sind verpflichtet, dieses Führungsinstrument mit der nötigen Sorgfalt einzusetzen.

Art. 12

Leistungsbewertung

1) Die Leistungsbewertung beinhaltet die periodische Bewertung der Leistung auf der Grundlage der Zielvereinbarung.

2) Im Rahmen der Zielvereinbarung werden am Anfang der Bewertungsperiode Hauptaufgaben (Kernaufgaben) und allenfalls zusätzliche Jahresziele sowie die Verhaltensziele festgelegt.

3) Im Rahmen der Leistungsbewertung, die am Ende der Bewertungsperiode stattfindet, wird die Erfüllung der festgelegten Kernaufgaben, Jahresziele und Verhaltensziele anhand einer mehrstufigen Skala bewertet. Die sich daraus ergebende Gesamtbewertung bildet eine wesentliche Grundlage für den computerunterstützten Berechnungsvorschlag des fixen und variablen Leistungsanteils.

Art. 13

Mitarbeitergespräch

1) Im Mitarbeitergespräch werden die Ergebnisse der abgelaufenen Bewertungsperiode sowie die Ziele für die neue Bewertungsperiode besprochen.

2) Das Mitarbeitergespräch dient auch dazu, die allgemeine Arbeitssituation und die Anliegen der Mitarbeiter und Vorgesetzten zu besprechen.

C. Jährliche Besoldungsanpassungen

1. Anpassung des fixen und variablen Leistungsanteils

Art. 14

Grundsatz

1) Die durch den Landtag für Anpassungen des individuellen Besoldungsanteils bewilligten Mittel werden vom Amt für Personal und Organisation auf Grund der Verteilungsrichtlinien der Regierung auf die einzelnen Amtsstellen aufgeteilt.

2) Die Mittel für Anpassungen des fixen und des variablen Leistungsanteils werden für jede Amtsstelle gesondert ausgewiesen.

Art. 15

Erhöhung des fixen Leistungsanteils

1) Der fixe Leistungsanteil beträgt höchstens 30 % der Grundbesoldung. Voraussetzung für eine Erhöhung des fixen Leistungsanteils bildet eine positive Leistungsbewertung.

2) Die Erhöhung des fixen Leistungsanteils erfolgt in der Regel auf den 1. Januar.

3) Der Stellenleiter entscheidet über die Erhöhung des fixen Leistungsanteils unter Einbezug des direkten Vorgesetzten des Mitarbeiters auf der Grundlage der Verteilungsrichtlinien. Ein computerunterstützter Berechnungsvorschlag dient dabei als Orientierungshilfe.

- 4) Abs. 3 findet sinngemäss Anwendung auf:
- a) die Regierungsmitglieder und die ihnen direkt unterstellten Amtsstellenleiter und Mitarbeiter;
 - b) den Landtagspräsidenten und den ihm direkt unterstellten Landtagssekretär.

Art. 16

Herabsetzung des fixen Leistungsanteils

- 1) Fällt die Leistungsbewertung in zwei aufeinander folgenden Jahren negativ aus, kann der fixe Leistungsanteil herabgesetzt werden.
- 2) In begründeten Fällen kann eine Herabsetzung auch vor Ablauf der in Abs. 1 genannten Zeitspanne erfolgen.

Art. 17

Variabler Leistungsanteil

- 1) Besondere Leistungen können mit einem variablen Leistungsanteil (Leistungsbonus) in Höhe von höchstens 8 % der Grundbesoldung honoriert werden. Voraussetzung für die Auszahlung des Leistungsbonus bildet eine positive Leistungsbewertung.
- 2) Neben der besonderen Leistung können auch zusätzliche Elemente berücksichtigt werden. Die Regierung kann im Rahmen der Verteilungsrichtlinien neben der Gesamtbewertung der Leistung einzelne Leistungsaspekte oder andere Faktoren als Grundlage für die Verteilung des Leistungsbonus besonders hervorheben.
- 3) Der Leistungsbonus wird in Form eines einmaligen Betrages bis spätestens Ende Februar des Folgejahres ausbezahlt. Voraussetzung dafür ist ein ungekündigtes Dienstverhältnis per 31. Dezember des laufenden Jahres.
- 4) Im Übrigen findet Art. 15 Abs. 3 und 4 sinngemäss Anwendung.

2. Systembedingte Besoldungsanpassungen

Art. 18

Grundsatz

1) Der für systembedingte Besoldungsanpassungen jährlich zur Verfügung stehende Betrag wird insbesondere verwendet für:

- a) die Anpassung der Besoldung bei Änderung der Zuordnung der Stelle;
- b) die Anpassung der Besoldung bei Mitarbeitern, deren Besoldung sich in der Anlaufzone nach Art. 7 Abs. 3 befindet.

2) Systembedingte Besoldungsanpassungen werden ausserhalb der Besoldungsanpassungen nach Art. 14 bis 17 durchgeführt.

3) Über systembedingte Besoldungsanpassungen entscheidet:

- a) bei Staatsangestellten das Amt für Personal und Organisation im Einvernehmen mit dem zuständigen Amtsstellenleiter;
- b) bei Amtsstellenleitern das Amt für Personal und Organisation im Einvernehmen mit dem zuständigen Regierungsmitglied;
- c) beim Landtagssekretär und dem übrigen Personal des Landtagssekretariats die Regierung im Einvernehmen mit dem Landtagspräsidenten.

4) Kann in den Fällen nach Abs. 3 Bst. a und b kein Einvernehmen erzielt werden, entscheidet die Regierung.

3. Informationspflichten

Art. 19

Grundsatz

Vorgesetzte haben Mitarbeiter nach einer entsprechenden Mitteilung durch das Amt für Personal und Organisation über die neu festgelegte Besoldung, einschliesslich eines allfälligen Leistungsbonus, zu informieren.

D. Versicherte Besoldung

Art. 20

Grundsatz

Als Jahresgrundbesoldung im Sinne von Art. 21 des Gesetzes über die Pensionsversicherung für das Staatspersonal gilt der fixe Teil der ordentlichen Besoldung nach Art. 5 Abs. 2 des Besoldungsgesetzes ohne Gratifikation.

IV. Organisation und Durchführung

A. Amt für Personal und Organisation

Art. 21

Vollzug und Aufsicht

1) Soweit nichts anderes bestimmt ist, obliegt der Vollzug dieser Verordnung dem Amt für Personal und Organisation.

2) Erscheinen dem Amt für Personal und Organisation Entscheidungen in Zusammenhang mit dem Leistungsdialog (Art. 11 bis 13) oder mit den Besoldungsanpassungen (Art. 14 bis 17) nicht plausibel, hat es das Recht, beim Amtsstellenleiter zu intervenieren. Können sich der Amtsstellenleiter und das Amt für Personal und Organisation nicht einigen, entscheidet die Regierung, im Falle des Landtagssekretärs die Regierung im Einvernehmen mit dem Landtagspräsidenten.

B. Personalkommission

Art. 22

Zusammensetzung und Amtsdauer

1) Die Personalkommission besteht aus vier Mitgliedern. Sie ist paritätisch aus gleichviel Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern beiderlei Geschlechts zusammengesetzt.

2) Die Mitglieder der Personalkommission werden für eine Amtsdauer von vier Jahren ernannt. Im Übrigen konstituiert sich die Personalkommission selbst.

3) Ein Vertreter des Amtes für Personal und Organisation nimmt mit beratender Stimme an den Sitzungen teil.

Art. 23

Antrag auf Schlichtung

1) Die Personalkommission schlichtet auf Antrag eines Mitarbeiters bei allen Streitigkeiten, die in Zusammenhang mit der Zuordnung seiner Stelle, der Festlegung seiner Besoldung oder der Bewertung seiner Leistung stehen.

2) Die Schlichtung durch die Personalkommission kann vorbehaltlich Abs. 3 erst beantragt werden, wenn:

- a) im Fall der Zuordnung der Stelle mit dem Vorgesetzten und dem Amt für Personal und Organisation keine Einigung erzielt werden konnte;
- b) in allen übrigen Fällen zunächst mit den Vorgesetzten und anschließend mit dem Amt für Personal und Organisation keine Einigung erzielt werden konnte.

3) Der Antrag ist schriftlich innerhalb einer Frist von sechs Monaten seit Bekanntgabe der Zuordnung der Stelle, der neu festgelegten Besoldung oder der Bewertung der Leistung unter Angabe der Gründe bei der Personalkommission einzureichen.

Art. 24

Schlichtungsverfahren

1) Die Personalkommission überprüft nach Anhörung der betroffenen Parteien die Entscheidungsgrundlagen und unterbreitet der Regierung eine Empfehlung.

2) Kommt keine Mehrheit für eine Empfehlung nach Abs. 1 zustande, werden der Regierung die unterschiedlichen Meinungen der Kommissionsmitglieder mitgeteilt.

3) Die Regierung entscheidet abschliessend.

V. Schlussbestimmungen

Art. 25

Aufhebung bisherigen Rechts

Die Verordnung vom 16. August 1994 über die Besoldung der Beamten und Angestellten, LGBl. 1994 Nr. 79, wird aufgehoben.

Art. 26

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage der Kundmachung in Kraft.

Fürstliche Regierung:
gez. *Otmar Hasler*
Fürstlicher Regierungschef

Anhang (Art. 3)

Einreichungsplan

Besol- dungs-/ Lohn- klassen (LK)	Richtpositionen		
	Handwerklich- technische Stellen	Verwaltungsstellen	Führungsstellen (Abteilungsleiter und Amtsstellenleiter)
1	Technischer Mitarbeiter (LK 1)	Verwaltungs- mitarbeiter (LK 1)	
2	Technischer Mitarbeiter (LK 2) Betriebsmitarbeiter (LK 2)	Verwaltungs- mitarbeiter (LK 2)	
3	Technischer Assistent (LK 3) Betriebsmitarbeiter (LK 3)	Verwaltungsassistent (LK 3)	
4	Technischer Assistent (LK 4) Betriebsmitarbeiter (LK 4)	Verwaltungsassistent (LK 4)	
5	Technischer Assistent (LK 5) Betriebsangestellter (LK 5)	Verwaltungsassistent (LK 5)	
6	Technischer Sachbearbeiter (LK 6) Betriebsangestellter (LK 6)	Verwaltungs- sachbearbeiter (LK 6)	

Besol- dungs-/ Lohn- klassen (LK)	Richtpositionen		
	Handwerklich- technische Stellen	Verwaltungsstellen	Führungsstellen (Abteilungsleiter und Amtsstellenleiter)
7	Technischer Sachbearbeiter (LK 7) Betriebsangestellter (LK 7)	Verwaltungs- sachbearbeiter (LK 7)	
8	Technischer Sachbearbeiter (LK 8) Betriebsfachverant- wortlicher (LK 8)	Verwaltungs- sachbearbeiter (LK 8)	Fachgebietsleiter (LK 8)
9	Technischer Fachgebietsverant- wortlicher (LK 9) Betriebsfachverant- wortlicher (LK 9)	Fachgebietsverant- wortlicher (LK 9)	Fachgebietsleiter (LK 9)
10	Technischer Fachgebietsverant- wortlicher (LK 10) Betriebsfachverant- wortlicher (LK 10)	Fachgebietsverant- wortlicher (LK 10)	Fachgebietsleiter (LK 10)
11	Technischer Fachgebietsverant- wortlicher (LK 11)	Fachgebietsverant- wortlicher (LK 11)	Fachgebietsleiter (LK 11)
12	Technischer Fachexperte (LK 12)	Fachexperte (LK 12)	Spartenleiter (LK 12) Amtsvorstand (LK 12) Stabsstellenleiter (LK 12)
13	Technischer Fachexperte (LK 13)	Fachexperte (LK 13)	Spartenleiter (LK 13) Amtsvorstand (LK 13) Stabsstellenleiter (LK 13)

Besol- dungs-/ Lohn- klassen (LK)	Richtpositionen		
	Handwerklich- technische Stellen	Verwaltungsstellen	Führungsstellen (Abteilungsleiter und Amtsstellenleiter)
14	Technischer Fachexperte (LK 14)	Fachexperte (LK 14)	Spartenleiter (LK 14) Amtsvorstand (LK 14) Stabsstellenleiter (LK 14)
15			Spartenleiter (LK 15) Amtsvorstand (LK 15) Stabsstellenleiter (LK 15)
16			Amtsvorstand (LK 16) Stabsstellenleiter (LK 16)
17			Amtsvorstand (LK 17) Stabsstellenleiter (LK 17)
18			Amtsvorstand mit besonderen Funk- tionen (LK 18) Stabsstellenleiter mit besonderen Funk- tionen (LK 18)
19			Amtsvorstand mit besonderen Funk- tionen (LK 19) Stabsstellenleiter mit besonderen Funk- tionen (LK 19)
20			Amtsvorstand mit besonderen Funk- tionen (LK 20)