

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2016

Nr. 340

ausgegeben am 3. November 2016

Gesetz

vom 31. August 2016

über die Abänderung des Staatspersonalgesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich
Meine Zustimmung:¹

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. 22 Abs. 1 Einleitungssatz, Bst. b, d und g sowie Abs. 1a

1) Die Regierung kann ein Dienstverhältnis nach Ablauf der Probezeit aus sachlich hinreichenden Gründen kündigen. Solche Gründe sind insbesondere:

- b) Mängel in der Leistung oder im Verhalten;
- d) mangelnde Bereitschaft, die vereinbarte oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten;
- g) Verhinderung an der Erfüllung der Aufgaben wegen Krankheit oder Unfall; vorbehalten bleibt Art. 25.

¹ Bericht und Antrag sowie Stellungnahme der Regierung Nr. 31/2016 und 89/2016

- 1a) Die Kündigung nach Abs. 1 Bst. b und d darf nur erfolgen, wenn:
- a) dem Angestellten die Beanstandung im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs nach Art. 49 und 50 vorgehalten worden ist; und
 - b) es während einer Frist von mindestens drei Monaten nicht zu einer Behebung der Beanstandung gekommen ist.

Art. 23 Abs. 1 Satz 2

1) ... Die Entschädigung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt und beträgt höchstens sechs Monatslöhne.

Überschrift vor Art. 49

V. Mitarbeitergespräch und Mitarbeiterbeurteilung

Art. 49

Grundsatz

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

2) Das Mitarbeitergespräch dient der Personalentwicklung, der Überprüfung der Arbeitssituation und der Zielvereinbarung. Die Angestellten können im Rahmen des Mitarbeitergesprächs den Vorgesetzten eine Rückmeldung zu ihrem Führungsverhalten geben.

3) Die Mitarbeiterbeurteilung beinhaltet die periodische Überprüfung der vereinbarten Ziele.

4) Verantwortlich für die Durchführung des Mitarbeitergesprächs und der Mitarbeiterbeurteilung sind:

- a) bei Angestellten die Amtsstellenleiterinnen und Amtsstellenleiter;
- b) bei Amtsstellenleiterinnen und Amtsstellenleiter sowie den direkt unterstellten Staatsangestellten das jeweils zuständige Regierungsmitglied.

5) In den Amtsstellen mit entsprechender organisatorischer Gliederung werden das Mitarbeitergespräch und die Mitarbeiterbeurteilung an die direkten Vorgesetzten delegiert.

6) Die Regierung kann das Nähere über das Mitarbeitergespräch und die Mitarbeiterbeurteilung mit Verordnung regeln.

Art. 50

Beanstandungen

Beanstandungen sind dem Angestellten im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs schriftlich vorzuhalten und zu begründen; es sind Massnahmen zu deren Behebung innert angemessener Frist festzulegen.

Art. 54 Abs. 1 Bst. c

- 1) Die Regierung kann Angestellte vorläufig freistellen, wenn:
- c) erhebliche öffentliche Interessen dies erfordern.

Art. 58 Abs. 2 Bst. b sowie Abs. 3 Bst. f

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

- b) die Durchführung des Mitarbeitergesprächs und der Mitarbeiterbeurteilung.

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

- f) Aufgehoben

II.

Abänderung von Bezeichnungen

In Art. 22 Bst. f des Gesetz vom 19. September 2012 über die Regierungs- und Verwaltungsorganisation (RVOG), LGBL. 2012 Nr. 348, ist die Bezeichnung "Leistungsbeurteilung" durch die Bezeichnung "Mitarbeiterbeurteilung", in der grammatikalisch richtigen Form, zu ersetzen.

III.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt unter Vorbehalt des ungenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am 1. Januar 2017 in Kraft, andernfalls am Tag nach der Kundmachung.

In Stellvertretung des Landesfürsten:

gez. *Alois*

Erbprinz

gez. *Adrian Hasler*

Fürstlicher Regierungschef