

Vaduz, 26.2.2020

## **Stellungnahme**

Zum Vernehmlassungsbericht der Regierung

betreffend

**die Abänderung des Lehrerdienstgesetzes**

Ressort: Ministerium für Inneres, Bildung und Umwelt

Abgabefrist: 28. Februar 2020

Geschätzte Frau Regierungsrätin Dominique Hasler,  
Geschätzte Damen und Herren,

Die Liechtensteiner Lehrervereine haben sich mit der vorgeschlagenen Abänderung des Lehrerdienstgesetzes befasst und mit der Kanzlei Schatzmann Heeb & Partner Rechtsanwälte Rücksprache gehalten. Gerne nehmen wir die Gelegenheit wahr, unsere Sichtweise darzulegen.

Die vom Ministerium für Inneres, Bildung und Umwelt vorgelegten Änderungen des Lehrerdienstgesetzes verschlechtern die Situation der Lehrpersonen an den liechtensteinischen Schulen, senken die Attraktivität eines Anstellungsverhältnisses und machen den Lehrerberuf unattraktiver.

Im Folgenden legen wir unsere detaillierte Sicht zu den vorgeschlagenen Änderungen vor.

1. Art. 36

Der Artikel besagt, dass ein Schulstandortwechsel ein neues Dienstverhältnis begründet und somit ein unbefristetes Dienstverhältnis in ein befristetes Dienstverhältnis verändert werden kann. Dies lehnen wir vehement ab. Im Hinblick auf die Schulbautenstrategie gibt es zwei neue Schulstandorte mit dem SZM2 und dem SZU2. Mit dieser Gesetzesartikeländerung könnten somit alle Lehrpersonen aus dem liechtensteinischen Schuldienst, die zu diesen neuen Standorten wechseln, ihr unbefristetes Dienstverhältnis verlieren.

Dieser Artikel macht freiwillige Standortwechsel unattraktiv und unbefristet angestellte Lehrpersonen sind quasi "gezwungen" an ihrem Standort zu bleiben. Dies würde der vom Ministerium angestrebten Flexibilität diametral entgegenwirken.

2. Art. 36, Abs. 2

Die Formulierung "*Die besoldungsrechtliche Anerkennung geleisteter Dienstjahre bleibt vorbehalten.*" ist nicht eindeutig zu verstehen. Dies kann für uns bedeuten, dass die Anzahl geleisteter Dienstjahre erhalten bleiben oder auch komplett verloren gehen.

3. Art. 52

Wir fordern, dass die Unterrichtsbeurteilung von Lehrpersonen nicht alleine in die Hand der Schulleitungen bzw. einer einzelnen Person gegeben wird. Im Idealfall sollte bei der Beurteilung von Lehrpersonen eine Unterrichtskommission nach dem Vorbild des Gymnasiums in angepasster Form zu trage kommen. Der Unterrichtsbesuch wird hierbei pro Fach von je einer externen Fachperson (z.B. einer pädagogischen Hochschule) durchgeführt. Somit wären sowohl professionelle Beurteilung, neutrale Distanz als auch die Sichtweise von zwei Personen gewährleistet.

Bisher hat das Schulamt das Recht, eine externe Person, deren Urteil bewertungsrelevant ist, im Streitfall hinzuzuziehen. Wir fordern diesen Anspruch auch auf Seiten der Lehrpersonen.

Wir sehen in diesem Punkt Konfliktpotential in der förderorientierten Beziehung Schulleitung – Lehrperson. Die Lehrperson ist gehemmter in der Beziehung, also wird sie sich nicht mehr so oft einen Ratschlag bei Problemen im Unterricht bzw. mit den Lernenden bei der Schulleitung holen. Die Schulleitung könnte diese Situation für den Meilenstein nutzen, sprich den Sachverhalt als Schwäche der Lehrperson notieren.

#### 4. Art. 14

Wir lehnen die Praxis der Kettenarbeitsverträge ab und fordern in diesem Punkt die Gleichstellung zu den anderen Staatsangestellten in Bezug auf befristete Arbeitsverhältnisse. Von dieser Thematik sind vor allem die Teilzeitlehrpersonen, die oftmals auch eine Familienbetreuungsaufgabe wahrnehmen, betroffen. Wir sehen hier eine klare Benachteiligung und einen Widerspruch zu den Aussagen über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Siehe Broschüre: Familienförderung Liechtenstein. Nützliche Tipps und Informationen, Amt für soziale Dienste FL). Wir sind ebenfalls gegen die bereits gängige Praxis, dass Dienstverträge von Jobsharing-Stellen nur noch befristet abgeschlossen werden, da auch dies eine Benachteiligung von Teilzeitlehrpersonen ist.

Das Argument, dass die benötigte Anzahl von Lehrpersonen wegen Migrationsströmen von Schülerinnen und Schülern und wegen der Wahl von Fachrichtungen auf Jahre hinaus schwer abzuschätzen sei, kann unserer Meinung nach nicht ausreichend sein, um befristete Verträge über mehrere Jahre hinweg aneinander zu reihen. Insbesondere an den Primarschulen und an den Sekundarschulen ist die Wahlmöglichkeit der Fächer überschaubar und gleichzeitig auch eine grosse Flexibilität bei den Lehrpersonen gegeben, was die zu unterrichtenden Fächer betrifft. Besonders an den Primar- und Oberschulen wird es ja begrüsst, wenn möglichst wenige Lehrpersonen in einer Klasse stehen. Auch zu einem Schulhauswechsel sind Lehrpersonen bereit, wenn sie dadurch ihre unbefristeten Verträge und Dienstjahre nicht verlieren, falls dies durch eine Veränderung des Bedarfs notwendig wäre.

In der Verordnung zum Lehrerdienstgesetz (Fassung 1.8.2018) wird festgehalten, dass bis zu 40% der Stellen an einer öffentlichen Schule befristet sein dürfen (Art. 5). An den Kindergärten und Primarschulen wird dieser Prozentsatz sogar überschritten (siehe Beantwortung Frage 2 der kleinen Anfrage von Thomas Lageder, 10.5.2019). Wir erachten es als nicht notwendig, diesen Prozentsatz zu erhöhen. Im Gesetz ist ohnehin festgelegt, dass sachliche Gründe, nämlich das Ende eines zeitweiligen Bedarfs, zur Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses führen. Bei Vertretungsstellen ist dies ja offensichtlich, anderer veränderter Bedarf muss eben genau erklärt werden und kann nicht mit der prozentuellen Festlegung

begründet werden. Weiter gilt für Lehrpersonen bezüglich Kündigung das Staatspersonalgesetz (Art. 22), welches als Kündigungsgrund wirtschaftliche Gründe aufführt.

Die Regierung führt im Vernehmlassungsbericht aus, dass die heute geltende gesetzliche Regelung aufgrund ihres Wortlauts erlaube, Lehrpersonen theoretisch „für immer“ befristet anzustellen, wenn keine ständige Stelle frei ist. Das EWR-Recht verlange jedoch, dass für eine befristete Anstellung ein sachlicher Grund gegeben sein müsse, weshalb die entsprechenden Bestimmungen dahingehend umzuformulieren bzw. zu konkretisieren seien, dass eine befristete Anstellung solange weitergeführt werden kann, als ein sachlicher Grund dafür gegeben ist.

Zunächst ist dazu zu bemerken, dass „sachlicher Grund“ ein sehr offener und schwammiger Begriff ist und bringt damit grosse Rechtsunsicherheit mit sich. Es ist unklar, was alles als sachlicher Grund gelten kann bzw. welche Umstände darunter zu subsumieren sind. Für die Lehrpersonen ist es eine unbefriedigende Situation, wenn nicht klar ist, wann aufgrund eines „sachlichen Grundes“ mit einer Weiterführung der befristeten Anstellung gerechnet werden muss und wann mit einer Festanstellung gerechnet werden kann. Hier wäre eine Mitteilungspflicht seitens des Arbeitsgebers im Sinne der Kündigungsfrist wünschenswert, sodass die Lehrperson sich frühzeitig um eine neue Anstellung kümmern kann.

Ein Blick auf das Privatrecht zeigt, dass Kettenarbeitsverträge nicht ganz unproblematisch sind. Das Liechtensteinische Arbeitsrecht hat seine Rezeptionsgrundlage im Schweizerischen Obligationenrecht, sodass für die Beurteilung einzelner Fragen und Sachverhalte auf die Schweizerische Lehre und Rechtsprechung zurückgegriffen wird. Gemäss dieser sind Kettenarbeitsverträge (also sich ablösende, aneinandergereihte befristete Arbeitsverträge) zulässig, soweit sie nicht zu einer Gesetzesumgehung führen, wobei eine Umgehung immer zu prüfen sei, jedoch erst bzw. bereits bei mehr als zweimaliger Verlängerung vermutet wird. Jedenfalls liegt eine Gesetzesumgehung vor, wenn Kettenverträge ohne sachlich gerechtfertigten Grund den gesetzlichen Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses durch die Regeln über den Kündigungsschutz oder die soziale Sicherheit im Arbeitsverhältnis durch die gesetzlichen Sozialleistungen des Arbeitgebers verhindern. An die Zulässigkeit der Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverträge sind daher insgesamt strenge Voraussetzungen geknüpft. Wenn immer möglich, ist ein unbefristeter Vertrag zu bevorzugen.

Die Regierung führt den Fall Kücük als Beispiel dafür an, dass auch lange Kettenarbeitsverträge zulässig sind. Verschwiegen wird dabei, dass dies der EuGH zwar im Grundsatz so entschieden hat, das Bundesarbeitsgericht Deutschland dann anschliessend Frau Kücük aber dennoch recht gab, indem es feststellte, dass Befristungen nach sehr langer Beschäftigung trotz eines Sachgrundes wegen Rechtsmissbrauchs unwirksam sein können (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18.07.2012).

5. Wir befürworten die Gleichstellung der Kindergartenlehrpersonen mit den Primarlehrpersonen wie auch die damit verbundene Reduzierung der Pflichtlektionenzahl auf 29 Lektionen. Wir lehnen aber die Streichung der Pausenaufsicht im Ausmass von 1.35 Wochenlektionen ab.

Im Unterschied zu anderen Schulstufen ist im Kindergarten die Pause mit einem klaren Betreuungsauftrag versehen. Die Kindergartenlehrperson hat während dieser Zeit keine Pause, weil Kinder in diesem Alter (4 – 6 Jahre) mehr Betreuung und Zuwendung brauchen und fordern. Es ist vergleichbar mit anderen Betreuungsaufgaben wie Eingangszeiten Plus oder Hausaufgabenbetreuung auf der Primarstufe, welche ebenfalls entlohnt werden.

Mit der Streichung wird es für Kindergartenlehrpersonen auch schwer ein 100% Pensum zu erreichen. In den Kindergärten ist es schwierig Zusatzaufgaben zu übernehmen, um das Pensum aufzustocken.

Grundsätzlich wäre es wünschenswert, wenn Lehrpersonen, die alle möglichen Lektionen in der eigenen Klasse übernehmen, zusammen mit der Teamstunde und den Besprechungen auf ein 100% Pensum kommen, ohne weitere Aufgaben übernehmen zu müssen.

6. Wünschenswert wäre zusätzlich die Prüfung der Anstellungsverhältnisse von Lehrpersonen Gestalten Textil (Handarbeit) und WAH (Wirtschaft, Arbeit, Haushalt), da sich ihre Aufgaben im Zuge des LiLe verändert haben und somit eine Arbeitsplatzneubeurteilung angebracht wäre. Seit einigen Jahren sind Gestalten und Hauswirtschaft als Teil des Masterstudiums zur Sekundarstufen 1 Lehrperson zu wählen. Lehrpersonen Gestalten Textil und WAH mit der neuen Ausbildung werden somit in der Lohnstufe 12 eingestuft und nicht wie bis anhin in der Lohnstufe 11. Konkret werden zurzeit im neuen Fach WAH Lehrpersonen mit seminaristischer Ausbildung in der Lohnstufe 11 eingestuft, diejenigen mit Hochschulabschluss in der Lohnstufe 12. Dies stellt eine Ungerechtigkeit dar. Wir fordern eine Angleichung an die Lohnstufe 12.
7. Grundsätzlich stellen wir uns nicht gegen die Änderung bezüglich Kündigungsfrist und Kündigungstermine. In Verbindung mit den angedachten Veränderungen in Art. 36, finden wir sie jedoch problematisch. Zudem gilt es zu bedenken, dass es schwierig werden kann geeignete Lehrpersonen zu finden, wenn per Ende 1. Semester Lehrpersonen ihre Stelle kündigen. Die Schulen werden vor organisatorische Herausforderungen gestellt, auch was Stundenplanung und Stellenplanung betrifft. Des Weiteren wehren wir uns gegen eine Kündigung per Ende Juni, da das Schuljahr auf Ende Juli endet und auch in der Schweiz die Kündigungen per Ende Juli vollzogen werden.

Wir bedanken uns nochmals herzlich für die Möglichkeit der Stellungnahme.

Für die Lehrervereine



Rolf Marxer  
Präsident Gemeindeschulen Lehrpersonenverein



Caroline Büchel und Susanne Vogt  
Präsidium Liechtensteinischer Oberschullehrer/innen Verein



Tamara Pirker  
Präsidentin Liechtensteinischer Real- und Sekundarlehrerverein



Gregor Vogt  
Präsident des Gymnasiallehrerinnen und -lehrervereins