

**STELLUNGNAHME
DER REGIERUNG
AN DEN
LANDTAG DES FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN
ZU DEN ANLÄSSLICH DER ERSTEN LESUNG BETREFFEND
DIE ABÄNDERUNG DES LEHRERDIENSTGESETZES
AUFGEWORFENEN FRAGEN**

<i>Behandlung im Landtag</i>	
	<i>Datum</i>
1. Lesung	01.10.2020
2. Lesung	
Schlussabstimmung	

Nr. 25/2021

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	4
Zuständiges Ministerium.....	4
Betroffene Stellen	4
I. STELLUNGNAHME DER REGIERUNG.....	5
1. Allgemeines	5
2. Grundsätzliche Fragen	6
2.1 Maximalfrist für befristete Dienstverhältnisse	6
2.1.1 Anrechnung des Provisoriums	6
2.1.2 Schulortswechsel	6
2.1.3 Übersicht über die Anzahl befristeter Dienstverhältnisse.....	8
2.1.4 Befristung von Dienstverträgen mit BG < 40%	9
2.2 Pausenaufsicht bei Kindergärtnerinnen.....	11
2.3 Kündigungsregelung beim Jobsharing	13
2.4 Delegationsnorm betreffend die Kompetenz zur Regelung der Lehrpersonalbeurteilung.....	13
2.5 Besoldung der Lehrpersonen für Wirtschaft, Arbeit, Haushalt und Gestalten	18
2.6 Kindergartenobligatorium und Frühe Förderung	19
3. Fragen zu einzelnen Artikeln	20
II. ANTRAG DER REGIERUNG	21
III. REGIERUNGSVORLAGE	23

ZUSAMMENFASSUNG

Anlässlich der ersten Lesung des Berichts und Antrags betreffend die Abänderung des Lehrerdienstgesetzes (Bericht und Antrag Nr. 93/2020) hat der Landtag die Vorlage beraten und begrüsst. Das Eintreten erfolgte unbestritten mit 25 Ja-Stimmen. Es wurden insbesondere Fragen gestellt zur Maximalfrist bei befristeten Anstellungen, zur Pausenaufsicht bei Kindergärtnerinnen, zur Kündigung von Job-sharings und zu Zuständigkeitsfragen bei der Lehrerbeurteilung.

Soweit diese Fragen vom zuständigen Regierungsmitglied anlässlich der ersten Lesung nicht oder nicht abschliessend beantwortet wurden, nimmt die Regierung nachstehend dazu Stellung.

ZUSTÄNDIGES MINISTERIUM

Ministerium für Äusseres, Bildung und Sport

BETROFFENE STELLEN

Schulamt

Vaduz, 30. März 2021

LNR 2021-232

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 Lehrerdienstgesetzes (BuA Nr. 93/2020) aufgeworfenen Fragen zu unterbreiten.

I. STELLUNGNAHME DER REGIERUNG

1. ALLGEMEINES

In der Landtagssitzung vom 1. Oktober 2020 hat der Landtag den Bericht und Antrag betreffend die Abänderung des Lehrerdienstgesetzes (BuA Nr. 93/2020) in erster Lesung beraten. Das Eintreten erfolgte unbestritten mit 25 Ja-Stimmen.

Anlässlich der Eintretensdebatte sowie im Zuge der ersten Lesung gab es einige Fragen, die im Folgenden in den Kapiteln 2 und 3 beantwortet werden, soweit dies nicht oder nicht abschliessend durch das zuständige Regierungsmitglied bereits mündlich erfolgt ist.

2. GRUNDSÄTZLICHE FRAGEN

2.1 Maximalfrist für befristete Dienstverhältnisse

2.1.1 Anrechnung des Provisoriums

Einige Landtagsabgeordnete hinterfragen die vorgeschlagene Regelung, das Provisorium nicht an die Maximalfrist von fünf Jahren für befristete Anstellungen anzurechnen. Das Provisorium dauere drei Jahre, wodurch sich die Maximalfrist auf acht Jahre verlängere.

Im Sinne der Anregungen soll für das Lehrpersonal künftig dieselbe Maximalfrist wie für das Staatspersonal (Art. 13 StPG) und das privatrechtlich angestellte Personal (§ 1173a, Art. 44a ABGB) gelten, einschliesslich des Provisoriums. Eine derart vereinheitlichte Regelung dient der Rechtssicherheit.

Um die betroffenen Dienstverhältnisse an die neue Regelung anzupassen, ist es allerdings nötig, dem Schulamt und den Schulleitungen eine Übergangsfrist von einem Jahr einzuräumen, innert welcher die für eine unbefristete Übernahme massgeblichen Beschäftigungsgrade bestimmt und ausgehandelt werden können. Alle Beschäftigungsgrade müssen selbstredend einem längerfristigen Bedarf entsprechen, damit später Änderungskündigungen oder Entlassungen mangels Bedarfs möglichst vermieden werden können.

2.1.2 Schulortswechsel

Die vorgeschlagene Regelung sieht Folgendes vor: Wird ein befristet angestellter Lehrer nach Ablauf der Vertragsdauer an eine Schule versetzt, für welche eine andere als die bisherige Schulleitung zuständig ist, soll wiederum ein neues Dienstverhältnis begründet werden; geleistete Dienstjahre sollen aber besoldungsrechtlich vollumfänglich anerkannt bleiben.

Demgegenüber vertritt ein Landtagsabgeordneter die Ansicht, ein Schulwechsel dürfe nicht dazu führen, dass der Fristlauf von fünf Jahren wieder von vorne beginne.

Mit der Delegationsnorm in Art. 52 Abs. 2 des Gesetzes vom 20. Oktober 2011 über die Abänderung des Lehrerdienstgesetzes (LGBl. 2011 Nr. 554) räumte der Landtag der Regierung seinerzeit die Kompetenz ein, die Zuständigkeit für die Anstellung des Lehrpersonals mit Verordnung an das Schulamt zu delegieren. Der Landtag schränkte diese Delegationskompetenz jedoch ein: Das Schulamt muss seine Entscheidung im Einvernehmen mit der jeweiligen Schulleitung treffen, andernfalls nach wie vor die Regierung zuständig bleibt. Sinn dieser Einschränkung ist es, die Schulleitungen mit einer Mitentscheidungskompetenz auszustatten, damit die Schulautonomie gestärkt wird¹.

Mit Art. 9 Bst. b der Verordnung vom 19. Juni 2012 über die Abänderung der Lehrerdienstverordnung hat die Regierung von dieser Delegationskompetenz tatsächlich Gebrauch gemacht. Seither stellen Schulamt und Schulleitung Lehrpersonal einvernehmlich an, was bislang reibungslos funktioniert und die Regierung von Geschäften entlastet, die sie früher über Gebühr in Anspruch genommen hat.

Mit einem formalgesetzlich abgesicherten Mitentscheidungsrecht ausgestattet, ist die Schulleitung als eigenständiges Anstellungsorgan anzusehen, dem nicht einfach aufgebürdet werden kann, befristetes Lehrpersonal anderer Schulen unbefristet zu übernehmen. Es soll weiterhin die Wahl haben, eine von einer anderen Schule wechselnde, dort bislang bloss befristet angestellte Lehrperson entweder abzulehnen oder aber befristet oder unbefristet zu übernehmen.

¹ Siehe BuA Nr. 57/2011 betreffend die Revision des Schulgesetzes, des Lehrerdienstgesetzes, des Subventionsgesetzes und des Besoldungsgesetzes.

Eine unbefristete Übernahme ist dann angezeigt, wenn am neuen Schulort längerfristiger Bedarf besteht und die Schulleitung die Lehrperson als ausgewiesene Lehrkraft kennt. Sind diese Voraussetzungen nicht gegeben, soll weiterhin auch eine befristete Übernahme möglich sein, beispielsweise zur Deckung eines vorübergehenden Bedarfs². Gäbe es diese Möglichkeit nicht, verbliebe nur die Kündigung, was offensichtlich nicht im Interesse der Lehrperson liegt, welche weiter beschäftigt werden möchte.

Die im Vorfeld der Landtagsdebatte in Zusammenhang mit der anstehenden Auflassung der Realschule Schaan³ aufgekommene Befürchtung, dass die vorgeschlagene Regel auch die an dieser Schule unbefristet angestellten Lehrpersonen betreffe, ist unbegründet. Ihr Anstellungsverhältnis wird durch eine Versetzung (Art. 36 ff. LdG) bzw. einen Schulortswechsel nicht tangiert. Es bleibt unbefristet. Die vorgeschlagene Regel gilt nur für Lehrpersonen, die noch nicht unbefristet angestellt worden sind; für sie soll gelten, dass eine unbefristete Anstellung am neuen Schulort erst möglich ist, wenn sie sich dort bewährt haben und es dort einen längerfristigen Bedarf gibt.

Aus all diesen Gründen soll die Maximalfrist für befristete Dienstverhältnisse nicht auch auf Schulortswechsel ausgedehnt werden.

2.1.3 Übersicht über die Anzahl befristeter Dienstverhältnisse

Ein Landtagsabgeordneter wünscht eine Übersicht über die Anzahl der Lehrpersonen je Schulstufe mit BG \geq 40%, die seit zehn Jahren immer wieder Jahresverträge erhalten und somit die künftige Maximalgrenze überschreiten.

² Diese Konstellation ergibt sich z.B. bei unbesoldeten Urlauben, Mutterschaftsurlauben, bei Abgängen in Verbindung mit absehbar sinkenden Schülerzahlen usw.

³ Vgl. dazu die Schulbautenstrategie gemäss BuA Nr. 5/2018 sowie B+A Nr. 64/2019 betreffend die Genehmigung eines Verpflichtungskredits für den Ersatzbau für den Trakt G und eine zusätzliche Massnahme beim SZM Vaduz.

Ebenso wird eine Übersicht gewünscht, wie viele Lehrpersonen befristet mit Pensen kleiner BG 40% beschäftigt werden.

Diese Übersicht kann der nachstehenden Tabelle entnommen werden:

Schule	Anzahl befristete Dienstverhältnisse	
	BG \geq 40%	BG < 40%
Kindergarten	9	0
Primarschule	24	4
Oberschule	3	0
Realschule	4	3
Gymnasium	4	2
Berufsmittelschule	3	0
Total	47	9

Tabelle 1. Anzahl Lehrpersonen, die seit mindestens 10 Jahren ununterbrochen befristet angestellt sind

2.1.4 Befristung von Dienstverträgen mit BG < 40%

Ein Landtagsabgeordneter vertritt die Ansicht, dass die Kategorie der Lehrpersonen mit geringfügigen Pensen gering geschätzt werde, weil von Gesetzes wegen immer nur befristete Verträge eingegangen werden könnten. Er fragt sich, warum nicht auch diese Pensen einer unbefristeten Anstellung zugänglich gemacht werden.

Da die Stellen- und Einsatzplanung komplex ist, ergibt sich immer wieder Bedarf, welcher nur durch kleine Pensen gedeckt werden kann. Solche Pensen sind beliebt, erlauben sie doch, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Dass Pensen < BG 40% nur im Rahmen von befristeten Jahresverträgen (Art. 5 LdG) erteilt werden können, ist nicht mangelnder Wertschätzung geschuldet, sondern der Komplexität der Stellenplanung und des Schulbetriebs.

Im Bericht und Antrag betreffend die Neufassung des Lehrerdienstgesetzes (2002/41) wurde diese Regelung seinerzeit wie folgt begründet:

- *Es ist nicht mit vernünftigem Aufwand möglich, Teilzeitpensen mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 40% für eine unbestimmte Zeit zu vereinbaren und zu garantieren.*
- *Bei kleinen Pensen nimmt der Verwaltungs- und Koordinationsaufwand auf allen Ebenen des Bildungswesens überproportional zu, während die tatsächlichen Einsatzmöglichkeiten für Team- und Elternarbeit sowie für andere Zwecke (z.B. Übernahme von Ämtern) überproportional abnehmen.*
- *All dies sind sachliche Gründe, welche Einschränkungen im Vergleich zur Vollzeitarbeit zulassen, ohne europäisches Recht zu verletzen⁴.*

Die Regierung erachtet diese Begründung weiterhin als sachgerecht. Ausserdem möchte sie auch aus folgenden Gründen an der bestehenden Regelung festhalten.

- *Zu Recht wird in pädagogischer Hinsicht gefordert, dass Schulklassen (vor allem auch im Kindergarten- und Pflichtschulbereich) nicht zu viele Lehrpersonen aufweisen. Unbefristet eingebundene geringfügig Beschäftigte erhöhen aber den Zwang, Pensen langfristig auf viele Lehrpersonen aufzuteilen.*
- *Die Arbeitszeit von Lehrpersonen ist nicht bloss durch die Anzahl Unterrichtslektionen definiert. Zum Pflichtlektionensoll addiert sich auch die Arbeitszeit für Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, für die Weiterbildung und für gemeinschaftliche Arbeit im Schulhausteam.*

⁴ Richtlinie 97/81 des Rates vom 15.12.1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit - Anhang: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, LGBl. 1999 Nr. 76

Geringfügig Beschäftigte haben dafür nur kleine und oftmals wenig flexibel einsetzbare Zeitgefässe zur Verfügung, was sich auf die Schulqualität negativ auswirkt. Teamwork, Teilnahme an gemeinschaftlichen Aufgaben sowie Weiterbildung kommen zu kurz. Durch die unbefristete Anstellung von geringfügig Beschäftigten würde diese Problematik auf der Zeitachse geradezu zementiert.

- *Die öffentliche Schule kann ihre Aufgabe am besten erfüllen, wenn der Personalbedarf mit möglichst wenig Beschäftigten gedeckt ist. Dies erlaubt, dass Klassen nicht von zu vielen Lehrkräften unterrichtet werden (was pädagogisch sinnvoll ist), vermindert Reibungsverluste (durch Koordinationsaufwand) und erhöht die Wirtschaftlichkeit (geringerer Personalaufwand).*

Aus all diesen Gründen erachtet es die Regierung als weiterhin wichtig, an der bestehenden bewährten Regelung festzuhalten, gemäss welcher Dienstverträge mit BG < 40% befristet abgeschlossen werden.

2.2 Pausenaufsicht bei Kindergärtnerinnen

Einige Landtagsabgeordnete möchten wissen, wie künftig die Pausenaufsicht der Kindergärtnerinnen geregelt werde.

Im Lehrerdienstgesetz ist grundsätzlich nur das Pflichtlektionensoll festgelegt. Dieses soll bei den Kindergärtnerinnen 29 Lektionen betragen, genauso wie bei den Primarlehrpersonen. Nach Art. 21 LdG kann die Regierung mit Verordnung weitere Tätigkeiten bezeichnen, welche im Interesse der Schule an das Pflichtlektionensoll angerechnet werden.

Eine Gleichbehandlung von Kindergärtnerinnen mit Primarlehrpersonen bedeutet im Grundsatz, dass auch hinsichtlich der Arbeitszeit und der Entlastungstunden (= Anrechnung weiterer Tätigkeiten) dieselben Regeln gelten. Dies heisst, dass

Schulleitungen eine Pausenaufsicht zu organisieren haben, welche es auch den Kindergärtnerinnen erlaubt, eine Pause ohne Aufsichtsverpflichtung einzulegen. Durch eine Einteilung des Personals ist zu gewährleisten, dass einzelne Lehrpersonen die Aufsicht über die Kinder wahrnehmen, während ihre Kolleginnen und Kollegen pausieren.

Wo Kindergärten und Schulen am selben Ort zusammengelegt sind, ist eine derartige Organisation ohne weiteres möglich. Wo dies nicht der Fall ist, oder wo pädagogische Gründe dafür sprechen, soll Pausenaufsicht ausnahmsweise als weitere Tätigkeit an die Pflichtlektionenzahl angerechnet werden können. Als pädagogische Begründung für die Gewährung einer an die Pflichtlektionenzahl anrechenbaren Pausenentlastung kann angeführt werden, dass Kinder im ersten Kindergartenjahr zu Beginn des Schuljahres durch eine Bezugsperson beaufsichtigt werden müssen.

Zu erwähnen ist, dass die Pausen des gesamten Lehrpersonals grundsätzlich besoldet erfolgen, auch wenn sie nicht an das Pflichtlektionensoll angerechnet werden. Dieses Soll widerspiegelt nur die Anzahl Unterrichts- und Entlastungslektionen, nicht jedoch die Gesamtarbeitszeit, worunter die Zeit für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie für weitere Aufgaben (Weiterbildung, Beteiligung an gemeinschaftlichen Aufgaben usw.) fällt. Auch die Pausen sind in der besoldeten Gesamtarbeitszeit von rund 2000 Jahresstunden brutto (= Bruttoarbeitszeit des Staatspersonals)⁵ grundsätzlich enthalten.

⁵ Vgl. die Erläuterungen zu Art. 21a LDG im BuA Nr. 2011/57 betreffend die Revision des Schulgesetzes, des Lehrerdienstgesetzes, des Subventionsgesetzes und des Besoldungsgesetzes: „Für die Regierung gibt es keinen Zweifel daran, dass die auf ein Jahr bezogenen Arbeitszeiten von Staats- und Lehrpersonal ungefähr das gleiche Ausmass haben müssen. Im Unterschied zum Staatspersonal, dessen Arbeitszeit als Präsenzzeit gemessen wird, gibt es beim Lehrpersonal einen kleineren Anteil an dieser Arbeitszeit, der durch ein kompliziertes System von Pflicht- und Entlastungslektionen präzise festgelegt ist, und einen grösseren Anteil ohne solche Festlegung, die sogenannte "unterrichtsfreie" Arbeitszeit. Diese Arbeitszeit dient der Erfüllung des weiteren Dienstauftrages gemäss Art. 19 LDG: a) Planung, Vorbereitung und Auswertung des Unterrichts; b) Beratung der Schüler und Zusammenarbeit mit deren Eltern, erforderli-

2.3 Kündigungsregelung beim Jobsharing

Ein Landtagsabgeordneter möchte wissen, wie viele Lehrpersonen sich aktuell im Jobsharing befänden und demzufolge mit einer Kündigung rechnen müssten, sollte ihr Jobsharing-Partner kündigen oder gekündigt werden. Ein weiterer Landtagsabgeordneter findet den Regelungsvorschlag nicht familienfreundlich, da er vor allem Frauen treffe.

Aktuell sind an den Gemeindeschulen 24 Lehrpersonen im Jobsharing tätig. Diese Lehrpersonen befinden sich in einem gegenseitigen Abhängigkeitsverhältnis, nicht nur was die Dauer des Anstellungsverhältnisses betrifft, sondern insbesondere hinsichtlich der Zusammenarbeit. Es braucht eine Verbindlichkeit, welche durchaus im Interesse beider im Jobsharing tätigen Lehrpersonen liegt. Steigt eine Lehrperson nämlich aus, kann der Arbeitgeber keinen Ersatz garantieren, damit das Jobsharing fortgeführt werden kann. Endet das Jobsharing, muss eine Klassenlehrperson mit BG 100% gefunden werden. Im Idealfall ist die verbleibende Lehrperson bereit, entsprechend aufzustocken. Dies kann aber nur mit Abschluss eines neuen Dienstvertrags erfolgen. Stockt die verbleibende Lehrperson nicht auf, so muss ihr gekündigt werden können. Das familienfreundliche Arbeitsmodell des Jobsharings stösst hier, abhängig vom Bedarf, an eine Grenze. .

2.4 Delegationsnorm betreffend die Kompetenz zur Regelung der Lehrpersonalbeurteilung

Ob die Lehrpersonalbeurteilung an die Schulleitungen verlagert werden soll, ist umstritten. Für einige Landtagsabgeordnete ist eine solche Verschiebung durchaus nachvollziehbar. Ein Landtagsabgeordneter fragt sich allerdings, warum das

chenfalls unter Beizug von Fachleuten; c) Zusammenarbeit mit anderen Lehrern und mit den Schulbehörden sowie Beteiligung an gemeinschaftlichen Aufgaben in der Schule und im Schulwesen; d) berufliche und persönliche Weiterbildung.“ Zu den gemeinschaftlichen Aufgaben in der Schule gehört grundsätzlich auch die Wahrnehmung der Pausenaufsicht.

Schulamt auch nach einer solchen Verschiebung in der Verantwortung verbleibe. Einige Landtagsabgeordnete sind mit der Begründung gegen eine solche Verlagerung, dass die Beurteilung nicht ausschliesslich in die Hand von einzelnen Personen gelegt werden dürfe.

Entweder werde die bisherige Regelung weitergeführt, oder es werde eine Lösung wie beim Gymnasium gefunden. Dort würden die Lehrpersonen von einer Kommission beurteilt. Mehrere Landtagsabgeordnete befürworteten den Einsatz von Unterrichtskommissionen auch an der Pflichtschule. Ein Landtagsabgeordneter verlangt ausführlichere Informationen zum Thema, insbesondere hinsichtlich Zeitaufwand und Personalressourcen.

Hinsichtlich der Feststellung auf Seite 28 des Berichts und Antrags, dass Ressourcen des Schulamtes vermehrt in den Bereich des Bildungscontrollings verlagert würden, wird gefragt, ob dazu ein Konzept vorläge. Ein Landtagsabgeordneter befürchtet, dass mit dem Ausbau des Bildungscontrollings der administrative Aufwand für das Personal zunehmen werde.

Um den Anforderungen und Bedürfnissen möglichst optimal entsprechen und flexibel reagieren zu können, benötigen die Bildungsinstitutionen und Schulen auch ein entsprechendes Mass an Autonomie (Gestaltungsspielraum). In den letzten Jahren wurden diesbezüglich diverse Bestrebungen eingeleitet und Massnahmen umgesetzt.

In einem nächsten Schritt soll ein weiterer Ausbau der Autonomie geprüft und gefördert werden, wenn damit eine effizientere und effektivere Aufgabenerfüllung erwartet werden kann. Dazu gehört auch, dass Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Bildungsinstitutionen den zukünftigen Herausforderungen angepasst werden. Dabei muss eine optimale Balance zwischen zentraler Steue-

rung und Aufgabenerfüllung und dezentraler, lokaler Autonomie gefunden werden.

Derzeit wird das Lehrpersonal im Rahmen von sogenannten Leistungsmeilensteinen beurteilt, welche in Zeitabständen durchgeführt werden, die im Besoldungsrecht festgelegt sind, nämlich im 3., 8., 13., 18., 23., 28. und 33. Dienstjahr. Bei diesen Meilensteinen wirken Schulamt und Schulleitung eng zusammen. Gemeinsam führen sie Personalgespräche und teils auch Unterrichtsbesuche durch. Zusätzlich zu diesen Leistungsmeilensteinen gibt es das Mitarbeitergespräch, welches die Schulleitung mindestens einmal jährlich führt.

Das derzeitige System, in welchem Schulleitungen schon heute stark in der Personalführung engagiert sind⁶, hat sich im Wesentlichen bewährt.

Zum früheren System ungeleiteter Schulen, in welchem eine aus der Mitte des Kollegiums bestimmte Lehrperson für eine befristete Zeit die Geschicke der Schule in die Hand nimmt, ohne dabei Personalverantwortung zu übernehmen, zurückzukehren wäre in keiner Weise zielführend. Im Gegenteil soll der vor Jahren in Gang gesetzte Prozess⁷, welcher geleiteten Schulen Autonomie und den Schullei-

⁶ Art. 91 Abs. 1: Der Schulleiter ist im Zusammenwirken mit den zuständigen Behörden für die administrative, personelle, finanzielle und pädagogische Führung und Entwicklung der Schule verantwortlich. Abs. 2: Der Schulleiter hat insbesondere folgende Aufgaben: a) Führung des ihm zugeordneten Personals; b) Organisation des Schulhausbetriebs; c) Leitung von Schulentwicklungsprozessen; d) Leitung der Lehrerkonferenz; e) Elternarbeit; f) Öffentlichkeitsarbeit; g) Rechenschaft gegenüber den zuständigen Behörden und Berichterstattung gegenüber der Öffentlichkeit.

⁷ Vgl. Ziff. 1.3 von BuA 2011/Nr. 94 (Stellungnahme der Regierung an den Landtag des Fürstentums Liechtenstein zu den anlässlich der ersten Lesung betreffend die Revision des Schulgesetzes, des Lehrerdienstgesetzes, des Subventionsgesetzes und des Besoldungsgesetzes aufgeworfenen Fragen), Ziff. 3.3 von BuA 2011/57 (Bericht und Antrag der Regierung an den Landtag des Fürstentums Liechtenstein betreffend die Revision des Schulgesetzes, des Lehrerdienstgesetzes, des Subventionsgesetzes und des Besoldungsgesetzes), Ziff. 4.2.2 von BuA 2007/145 (Bericht und Antrag der Regierung an den Landtag des Fürstentums Liechtenstein betreffend die Abänderung des Besoldungsgesetzes, Lehrerbesoldungsreform) sowie Ziff. 2.1 von BuA 2008/16 (Stellungnahme der Regierung an den Landtag des Fürstentums Liechtenstein zu den anlässlich der ersten Lesung betreffend die Abänderung des Besoldungsgesetzes (Lehrerbesoldungsreform) aufgeworfenen Fragen) zur Genese des bestehenden Systems, welches sich durch folgende Merkmale auszeichnet: Teilautonomie als Ergebnis einer Stärkung der Autonomie der Schulen, Schulleitung beinhaltet eine formale Leitungsfunktion (nicht bloss „primus inter pares“), damit

tungen Personalverantwortung⁸ zugesteht, entsprechend der von der Regierung beschlossenen Bildungsstrategie (strategisches Ziel 7.2 – Mehr Autonomie)⁹ fortgeführt werden. Denselben Prozess haben viele Kantone durchlaufen¹⁰; er hat sich bewährt und entspricht dem, was auch in wissenschaftlicher Hinsicht gut belegt ist¹¹.

Sich in diesem Prozess auch an staatlichen und privaten Betrieben und Unternehmen zu orientieren, macht weiterhin Sinn. Ganz selbstverständlich tragen dort die Linienverantwortlichen die Verantwortung über das ihnen unterstellte Personal, wozu auch die Beurteilung gehört. Da die Schulleitungsfunktionen mittlerweile professionalisiert sind¹², kann auch auf unsere Schulen übertragen werden, was wissenschaftlich belegt und sowohl in privaten als auch staatlichen Betrieben und Unternehmen längst üblich ist.

verbunden ist die Übernahme von Personalverantwortung sowie der Einbezug in die lohnrelevante Leistungsbeurteilung.

⁸ Ziff. 3.3 von BuA 2011/57 (Bericht und Antrag betreffend die Revision des Schulgesetzes, des Lehrerdienstgesetzes, des Subventionsgesetzes und des Besoldungsgesetzes): „Es sollen den einzelnen Schulteams mit ihren Schulleitungen im Rahmen der Autonomiebestrebungen mehr Freiheiten in der organisatorischen, pädagogischen und inhaltlichen Gestaltung zugestanden werden, was die Verlagerung von weiteren Kompetenzen hin zu den Einzelschulen bedingt. Alle Ebenen der Bildungssteuerung sind in diese Entwicklung mit einzubeziehen. Die Schulleitungen sollen in diesem Prozess weiter gestärkt werden. (...) Vom Prinzip des Schulleiters als "primus inter pares" soll Abschied genommen werden. Wie in privaten und staatlichen Betrieben üblich, sollen auch staatliche Schulen mit adäquaten Führungsstrukturen ausgestattet werden. Schulleiter und Schulleiterinnen sollen künftig nicht mehr bloss "entlastete" Lehrpersonen sein, sondern Kaderleute, welche nach den Vorschriften des Staatspersonalgesetzes bestellt und entsprechend besoldet werden.“

⁹ www.bildungsstrategie.li

¹⁰ Z.B.: Gesamtkonzept „Schulaufsicht und Schulqualität Kanton St.Gallen“, erlassen vom Erziehungsrat am 18.11.2015, Amt für Volksschule; Rahmenkonzept für das Qualitätsmanagement an den Schulen des Kantons Basel-Stadt, Erziehungsdepartement des Kantons Basel-Stadt, Dezember 2013.

¹¹ Dubs Rolf, Die Führung einer Schule, Leadership und Management, Zürich SKV 2005, Herbert Buchen/Hans-Günter Rolff (Hrsg.), Professionswissen Schulleitung, Beltz Verlag, Basel und Weinheim 2006.

¹² Art. 29 der Schulorganisationsverordnung umschreibt die Anforderungen an die Schulleitungen wie folgt:
 1) Als Schulleiter sind Lehrer zu bestellen, welche die Fähigkeit besitzen: a) ein Lehrerteam zu führen; b) Konflikte zu bewältigen; c) Schulentwicklungsprozesse zu leiten; und d) die Schulorganisation und -administration zu führen. 2) Die Bereitschaft zur entsprechenden Aus- und Weiterbildung wird vorausgesetzt. Mittlerweile haben alle Schulleitung entsprechende Aus- und Weiterbildungen absolviert.

Die Anregung einiger Landtagsabgeordneter, nach dem Vorbild des Gymnasiums zusätzliche Unterrichtskommissionen einzurichten, ist aus folgenden Gründen abzulehnen:

- *Unterrichtskommissionen (welche es auch an der Berufsmaturitätsschule und an der Musikschule gibt) haben grundsätzlich bloss beratende Funktion, vor allem in fachlicher und fachdidaktischer Hinsicht. Derartige Beratung ist im Bereich der Pflichtschule und des Kindergartens überflüssig, da fachliche und fachdidaktische Qualifikationen sowohl bei der Schulleitung als auch im Schulamt in genügendem Ausmass vorhanden sind.*
- *Auch am Gymnasium und an der Berufsmaturitätsschule ist letztlich die Beurteilung des Rektorates und des Schulamtes massgeblich, wenn personalrechtliche Schritte in Betracht gezogen werden müssen. Mangels Linienfunktion haben die Mitglieder der Unterrichtskommissionen keinerlei personalrechtliche Kompetenzen.*
- *Wenn es um personalrechtliche Schritte geht, so sind Schulleitungen auch künftig nicht autonom. In solchen Fällen ist immer das Schulamt beizuziehen, wofür weiterhin Personalressourcen zur Verfügung stehen müssen. Falls eine Kündigung erwogen wird, ist die Regierung zuständig. So ist sichergestellt, dass niemals nur eine einzige Person einschneidende personalrechtliche Schritte veranlassen kann.*

Vorliegend geht es um eine Delegationsnorm. In welchem Rahmen Kompetenzverlagerungen konkret stattfinden, wird auf der Grundlage eines noch zu erarbeitenden Detailkonzepts per Verordnung näher zu bestimmen sein. In diesem Zusammenhang wird auch zu bestimmen sein, welche Ressourcen dafür zur Verfügung stehen. Selbstredend müssen Schulleitungen auch künftig nach Vorgaben des Schulamtes sowohl bei der Sicherung der Unterrichtsqualität (Art. 30 Abs. 1) als auch bei der Vorbereitung von Personalgeschäften für die Regierung (Art. 47

Abs. 2) mitwirken. Eine entsprechende Präzisierung ist in die vorgeschlagene Delegationsnorm neu eingefügt worden.

2.5 Besoldung der Lehrpersonen für Wirtschaft, Arbeit, Haushalt und Gestalten

Einige Landtagsabgeordnete stellen die Frage, warum im Bericht und Antrag nicht auf die Stellungnahme der Lehrpersonen für Wirtschaft, Arbeit, Haushalt und Gestalten zum Vernehmlassungsbericht eingegangen worden sei und wann die derzeitige Ungleichbehandlung in der Besoldung beseitigt werde.

Die Besoldung des Lehrpersonals ist im Besoldungsgesetz geregelt. Gemäss Besoldungsgesetz fällt die Einreihung des Lehrpersonals in die Kompetenz der Regierung (Art. 11 BesG).

Aus folgenden Gründen ist es nach wie vor richtig, Lehrpersonen für Wirtschaft, Arbeit, Haushalt und Gestalten auf der Sekundarstufe I wie Primarlehrpersonen und nicht wie Lehrpersonen der Sekundarstufe I zu besolden:

- *Die erwähnten Lehrkräfte verfügen über seminaristische Ausbildungen, genauso wie die (früher) an Seminaren ausgebildeten Primarlehrpersonen.*
- *Die gewünschte Lohnerhöhung hätte zur Folge, dass Primarlehrpersonen mit Bachelor-Abschluss überholt würden.*
- *Es ergäbe sich eine Gleichstellung mit Lehrkräften, welche eine Masterausbildung absolviert haben¹³.*
- *Alle Einreihungen stützen sich auf Arbeitsplatzbewertungen (Art. 12 BesG). Eine Gleichstellung widerspräche diesen Bewertungen, in denen formalen Qualifikationen erhebliches Gewicht zukommt.*

¹³ Im Unterschied zur seminaristischen Ausbildung, welche rund 14 Schuljahre umfasst, dauert eine Masterausbildung 12 Schuljahre plus 5 Studienjahre an einer Hochschule.

2.6 Kindergartenobligatorium und Frühe Förderung

Eine Landtagsabgeordnete fragt mit Bezug auf die Aussage zur sprachlichen Frühförderung auf Seite 9 im Bericht und Antrag, ob die betreffenden Angebote ausgebaut würden.

Es ist geplant, diese Angebote nach Massgabe des Bedarfs schrittweise auszubauen. So soll die frühe Förderung künftig verstärkt als Basis für ein gelingendes lebenslanges Lernen betrachtet werden. Sie soll allen Kindern bestmögliche individuelle Chancen eröffnen.

Gemäss der von der Regierung beschlossenen Bildungsstrategie¹⁴ soll künftig an folgenden Handlungsfeldern gearbeitet werden.

- *Intensivieren der Zusammenarbeit der verschiedenen Stellen und Fachpersonen und Überprüfen der behördlichen Zuständigkeiten, welche sich derzeit auf verschiedene Ämter und die Gemeinden verteilen*
- *Definieren von Anforderungen und Gelingensbedingungen der frühkindlichen Bildung sowie Schaffen von Standards zur Verbindung der frühkindlichen Förderung mit der Schulbildung*
- *Ausbauen der Elternbildung sowie Ausweiten des Angebots an Eltern-Kind-Kursen*
- *Fördern und unterstützen von Angeboten im Bereich der Frühen Förderung*
- *Den Kindergarten formell in den Pflichtschulbereich aufnehmen.*

¹⁴ www.bildungsstrategie.li

3. FRAGEN ZU EINZELNEN ARTIKELN

Zu Art. 5 Abs. 3

Im Sinne einer Präzisierung wird darauf hingewiesen, dass der Automatismus der stillschweigenden Fortsetzung eines befristeten Dienstverhältnisses um die abgelaufene Frist nur noch bis zum Erreichen der in Art. 14 Abs. 2 festgelegten Maximalfrist von fünf Jahren funktioniert. Danach ist das Dienstverhältnis entweder zu beenden oder unbefristet weiterzuführen.

Zu Art. 14 Abs. 2

Eine Landtagsabgeordnete fragt, worauf sich „ununterbrochen“ beziehe.

Die Maximalfrist von fünf Jahren gilt für maximal drei aufeinander folgende befristete Dienstverhältnisse am selben Dienstort. Die Maximalfrist gilt nicht, wenn es zwischen den befristeten Dienstverträgen Unterbrüche, d.h. Zeiten ohne Anstellung, gibt, und bei Schulortswechseln (Art. 36 Abs. 2).

Auch wenn bei Dienstunterbrüchen oder Schulortswechseln die Maximalfrist nicht greift, können Wiederanstellungen immer auch unbefristet erfolgen, sofern das Provisorium erfolgreich absolviert wurde und ständiger Bedarf besteht (Art. 14 Abs. 1 LdG). Bei einer Wiederanstellung muss das Provisorium nicht wiederholt werden.

Neu wird das Provisorium an die Maximalfrist angerechnet.

Zu Art. 52 Abs. 3

Neu wird in der Delegationsnorm festgehalten, dass die Schulleitungen in jedem Fall verpflichtet sind, nach Richtlinien des Schulamtes sowohl bei der Sicherung der Unterrichtsqualität (Art. 30 Abs. 1) als auch bei der Vorbereitung von Personalgeschäften (Art. 47 Abs. 2) mitzuwirken.

Zu Abs. 2 der Übergangsbestimmung

Aus den unter Ziff. 2.1.1 angeführten Gründen ist es notwendig, eine Übergangsfrist für die Überführung von befristeten Dienstverhältnissen in unbefristete Dienstverhältnisse nach Art. 14 Abs. 2 bis spätestens am 1. August 2022 zu gewähren.

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 beiliegende Gesetzesvorlage 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. Dr. Daniel Risch

III. REGIERUNGSVORLAGE

Abänderungen in der überarbeiteten Vorlage mit Unterstreichungen versehen.

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Lehrerdienstgesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 26. November 2003 über das Dienstverhältnis der Lehrer (Lehrerdienstgesetz, LdG), LGBl. 2004 Nr. 4, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 1 Sachüberschrift sowie Abs. 3 und 4

Geltungsbereich und Zweck

3) Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge.¹

4) Die gültige Fassung der in Abs. 3 genannten EWR-Rechtsvorschrift ergibt sich aus der Kundmachung der Beschlüsse des Gemeinsamen EWR-Ausschusses im Liechtensteinischen Landesgesetzblatt nach Art. 3 Bst. k des Kundmachungsgesetzes.

Art. 5 Abs. 3

3) Wird ein befristetes Dienstverhältnis nach Ablauf der Frist stillschweigend fortgesetzt, gilt es als um die abgelaufene Frist verlängert. Vorbehalten bleibt Art. 14 Abs. 2.

Art. 14 Abs. 2

2) Befristete Dienstverhältnisse von Lehrern, welche die Voraussetzungen nach Abs. 1 erfüllen, können höchstens dreimal bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren ununterbrochen verlängert werden.

Art. 15 Abs. 2

Aufgehoben

¹ Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175 vom 10.7.1999, S. 43)

Art. 20 Abs. 1 Bst. a

1) Der Umfang der Tätigkeiten gemäss Art. 19 Abs. 1 Bst. a richtet sich nach den folgenden Pflichtlektionenzahlen pro Woche:

- a) Kindergarten: 29 Lektionen;

Art. 36 Abs. 2

2) Wird ein befristet angestellter Lehrer nach Ablauf der Vertragsdauer an eine Schule versetzt, für welche eine andere als die bisherige Schulleitung zuständig ist, wird ein neues Dienstverhältnis begründet. Geleistete Dienstjahre bleiben besoldungsrechtlich vollumfänglich anerkannt.

Art. 39 Abs. 1 und 2

1) Dienstverhältnisse, die unbefristet oder für länger als ein Jahr befristet sind, können von jeder Vertragspartei schriftlich auf den 31. Januar oder 31. Juli eines Jahres gekündigt werden. Die Kündigung durch die Regierung erfolgt in Form einer Verfügung.

2) Die Kündigung hat unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zu erfolgen.

Art. 40a

Auflösung des Jobsharings

Die Auflösung eines Jobsharings nach Art. 24 Abs. 2 und Art. 29 Abs. 4 des Schulgesetzes gilt als Kündigungsgrund im Sinne von Art. 22 Abs. 1 Bst. e des Staatspersonalgesetzes.

Art. 52 Abs. 3

3) Die Regierung kann mit Verordnung die in Art. 16 Abs. 2 und Art. 31 Abs. 1 dem Schulamt zugewiesenen Aufgaben an die Schulleitungen übertragen; das Schulamt erlässt Richtlinien für die Beurteilung von Lehrern durch die Schulleitung.

II.

Übergangsbestimmungen

1) Auf die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Dienstverhältnisse findet das neue Recht Anwendung.

2) Befristete Dienstverhältnisse von Lehrern, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes ununterbrochen bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren verlängert wurden, werden bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Art. 14 Abs. 1 spätestens bis zum 1. August 2022 in unbefristete Dienstverhältnisse umgewandelt.

III.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des ungenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am 1. August 2021 in Kraft, andernfalls am Tag nach der Kundmachung.