

Regierung des Fürstentums Liechtenstein
Ministerium für Präsidiales und Finanzen
Regierungsgebäude
Peter-Kaiser-Platz 1
Postfach 684
9490 Vaduz

Vaduz, 26. November 2024

Stellungnahme zum Vernehmlassungsbericht der Regierung betreffend die Abänderung des Besoldungsgesetzes

Sehr geehrter Herr Regierungschef Dr. Risch

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit der Stellungnahme zur Vernehmlassung betreffend die Abänderung des Besoldungsgesetzes. Dieses regelt die Entlohnung und Lohngestaltung der Mitarbeitenden der Landesverwaltung und seit 2009 fallen die Lehrpersonen auch unter dieses Gesetz. Somit sind die an den liechtensteinischen Schulen angestellten Lehrpersonen auch von den geplanten Änderungen des Besoldungsgesetzes betroffen, weshalb wir uns erlauben, eine Rückmeldung zu den geplanten Gesetzesanpassungen zu geben.

Als übergeordnete Ziele werden im Vernehmlassungsbericht die Positionierung der Landesverwaltung als attraktive Arbeitgeberin sowie die Schaffung eines zeitgemässen Arbeitsumfeldes genannt. Dass hierfür auch das Themenfeld Besoldung analysiert und mit der Schweiz verglichen wurde, können wir nachvollziehen und unterstützen. Von Seite der Lehrerschaft wäre es interessant gewesen, wenn bei der Analyse die über 650 Lehrpersonen berücksichtigt worden wären. Für die Anpassung des Lohnsystems für über 650 Lehrpersonen ist es wünschenswert, Vergleichswerte aus den benachbarten und somit konkurrierenden Kantonen zu erheben und zu vergleichen. Dabei ist es wichtig, dass die Löhne auf Basis von Fakten untersucht werden und nicht aufgrund von möglichen Löhnen laut Lohnband.

Im Vernehmlassungsbericht (S. 10) wird der Vergleich der LLV mit grossen Unternehmen der Privatwirtschaft gezogen und das ist für den Arbeitsort Schule ein gänzlich falscher Ansatz. Schule und Privatwirtschaft haben unterschiedliche Ziele und Strukturen, weshalb ein direkter Vergleich nicht sinnvoll ist. Das individuelle Lohnsystem hat sich nicht bewährt und wird seit Jahren von Lehrpersonen bemängelt. Dies wird auch durch die Ergebnisse der aktuellen Berufszufriedenheitsstudie bestätigt.

Konkret möchten wir auf die folgenden Punkte eingehen:

a) Im Gesetz vorgesehener fixer Prozentsatz

Wir unterstützen den vorgesehenen fixen Prozentsatz, der jedes Jahr vom Landtag gesprochen werden muss. Gerade bei den Lehrpersonen ist dieser Prozentsatz sehr wichtig, da keine Möglichkeit besteht in der Karriereleiter zu steigen. Somit fordern wir dieses 1%, um die Attraktivität des Lehrerberufes zu steigern.

Allerdings ist die Umsetzung einer leistungsabhängigen Verteilung unserer Meinung nach wiederum nur für die Landesverwaltung und nicht für den Bildungsapparat machbar. Es liegt auf der Hand, dass es ein grosser Unterschied ist, ob jemand ein kleines Amt mit 10 bis 15

Mitarbeitern/innen führt oder ob jemand das Schulamt mit über 650 Lehrpersonen führt. Allein aufgrund dieser Grössenverhältnisse ist es gar nicht möglich, dass die Amtsleitung die Leistung jeder einzelnen Lehrperson individuell beurteilen und somit fair über eine Lohnerhöhung entscheiden kann. Zum aktuellen Zeitpunkt ein leistungsabhängiges Lohnsystem einzuführen, bevor die Kriterien geregelt sind, ist unserer Meinung nach der falsche Weg.

Ein Blick über die Landesgrenzen zeigt zudem, dass nur 9 von 26 Kantonen eine lohnrelevante Leistungsbeurteilung (siehe EDK Besoldungsrelevanz 2023/2024) haben, weshalb die Sinnhaftigkeit einer Umsetzung des vorgesehenen Besoldungsgesetzes für den Bildungsbereich unbedingt nochmals überdacht werden sollte.

b) Schwerpunkt Leistung

Wie soll Leistung im Schulkontext beurteilt werden? Lehrpersonen haben gänzlich andere Arbeitsbedingungen bezüglich der Zeiterfassung (Präsenzzeiten, Vor- und Nachbereitung des Unterrichts) und sind innerhalb der jeweiligen Schulgemeinschaft auf der Ausbildungsebene eine homogene Gruppe. Alle Lehrpersonen haben einen klaren Bildungsauftrag und müssen sich an die Vorgaben des Lehrplans halten. Zudem ist die Teamarbeit und der damit verbundene Wissens- und Materialaustausch gelebte Praxis an den Schulen, was durch das geplante Leistungs- und Konkurrenzdenken verloren gehen würde. Aus den genannten Gründen sind wir der Meinung, dass dieser gewichtige Punkt des neuen Besoldungsgesetzes für den Bereich Schule nicht durchdacht ist und bestenfalls für Unmut unter den Lehrpersonen sorgen wird.

c) Lohnnebenleistungen bzw. Benefits

Wir begrüssen die vorgeschlagene Stossrichtung und möchten betonen, dass attraktive Rahmenbedingungen für Lehrpersonen genauso wie für die restlichen Angestellten der Landesverwaltung gelten müssen. Auch im Bildungsbereich wird der Fachkräftemangel in Zukunft immer deutlicher zu spüren sein und durch ein gutes Angebot an Benefits kann die Verwaltung diesem entgegensteuern.

d) Übergangsbestimmungen für Lehrpersonen an öffentlichen Schulen

Die Regierung schlägt vor, dass das Schulpersonal für den Zeitraum von drei Jahren von der Umsetzung der Abänderung des Besoldungsgesetzes ausgenommen wird. Wir begrüssen die Anpassung der Besoldungstabelle und Erhöhung der Lohnklassen. Allerdings könnten manche Lehrpersonen unter das Minimum (LK11, LK12 und LK13) fallen. Wir hoffen, dass diese Lehrpersonen nicht bis 2028 auf die Heranführung an das Minimum der Lohnklasse warten müssten. Auch die Ergebnisse der «Machergruppe» oder des Projektes «Neue Schulführung» werden unserer Meinung nach keinen Einfluss auf das Besoldungsgesetz haben. Wir gehen davon aus, dass die vorgeschlagene dreijährige Übergangsbestimmung nur die Leistungsbeurteilung betrifft und es zu keiner unnötigen Ungleichbehandlung von Lehrpersonen im Vergleich mit den restlichen Verwaltungsangestellten führen wird.

Allgemeine Feststellungen:

- a) Als besondere Stärken des Besoldungssystems der Landesverwaltung werden seine Transparenz, die Einfachheit sowie die Nachvollziehbarkeit genannt. Wir stellen fest, da die Schwierigkeiten bei der Umsetzung an den Schulen nicht berücksichtigt wurden, dass weder die Transparenz noch die Nachvollziehbarkeit erreicht werden. Dieses wird von den Lehrpersonen schon seit Jahren bemängelt. Auch in der Berufszufriedenheitsstudie über den LCH wurde das von den liechtensteinischen Lehrpersonen bestätigt.
- b) Transparenz bedeutet für unser Verständnis auch, dass eine realistische Lohnperspektive mit einem erreichbaren Maximallohn vorhanden sein muss. Dies ist leider aktuell für viele Angestellte nicht der Fall. Entweder, weil sie schon seit geraumer Zeit anstehen, oder weil aufgrund der Null-Runden ein zu grosser «Rückstand» vorliegt. Für die erstgenannte Personengruppe ist gemäss des Vernehmlassungsberichtes eine Anpassung der Lohnbänder – vor allem in den oberen Klassen – vorgesehen. Die zweite Personengruppe, also all jene Mitarbeitenden, die seit vielen Jahren in der Verwaltung und an den Schulen arbeiten, die die mehrere Jahre andauernden Null-Runden sowie den Solidaritätsbeitrag der Pensionskasse getragen haben, wurden bis anhin allerdings in keiner Weise berücksichtigt. Hier wäre es längst überfällig, seitens der Politik ein Zeichen zu setzen und den treuen Angestellten zumindest einen Teil dieses «Rückstandes» auszufinanzieren bzw. über leistungsunabhängige Lohnerhöhungen eine Perspektive zu schaffen, damit der Maximallohn in greifbare Nähe rückt.
- e) Damit in Zukunft verhindert werden kann, dass dieses Problem der Null-Runden die Angestellten derart abstrahlt, ist unserer Meinung nach ein Automatismus, wie er mit dem 1 % vorgesehen ist, künftig beizubehalten. Wie schon erwähnt, trifft dies im Speziellen auf die Schule zu, da es keine Karrieremöglichkeit mit einer daraus resultierende Lohnentwicklung gibt. Dies soll den Arbeitsplatz Schule für Fachkräfte attraktiv machen.

Mit freundlichen Grüssen

die Lehrervereine

Präsidentin des Gymnasiallehrer:innenvereins, Rahel Schönenberger

Präsidium LRSV, Ajla Delalic und Nicolas Biedermann

Präsidium Liechtensteiner Oberschullehrpersonenverein, Nicole Winter und Andrea Klein

Präsident Gemeindeschulen Lehrpersonenverein, Rolf Marxer