



Ministerium für Äusseres, Bildung und Kultur  
Regierungsgebäude  
Peter-Kaiser-Platz 1  
Postfach 684  
9490 Vaduz

Eschen, 10. März 2016

## **Stellungnahme Bericht und Antrag betreffend Änderung des Staatspersonal-, Lehrerdienst- und Besoldungsgesetz**

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Liechtensteinische Oberschullehrer/innen Verein (LOLV) bedankt sich für die Einladung zur Erstellung einer Stellungnahme zur Änderung der oben genannten Gesetzesvorlagen und den Informationsaustausch, der am 24. Februar stattfand.

Mit Bedauern müssen wir aber feststellen, dass die sehr weitreichende Gesetzesänderung aufgrund eines Geheimhaltungsgebots (nur die involvierten Stellen und der Vorstand der Lehrpersonen wurden informiert) alle übrigen Lehrpersonen nicht vorgesehen hat. Der ehrgeizige Zeitplan vom 08. Februar (Versand des Entwurfs) bis zum 11. März lässt den Anschein erwecken, dass die Vorlagen geschwind „durchgepeitscht“ werden sollen. Ausserdem ist eine Vernehmlassung nicht mehr vorgesehen, was bei diesen Einschnitten äusserst fraglich ist.

Die Privatwirtschaft als Massstab für Änderung des bisherigen Gesetzes ist äusserst bedenklich. Der Staat sollte vorbildliche Arbeitsbedingungen schaffen, um weiterhin attraktiv als Arbeitgeber zu bleiben und als Leuchtturm für die eigene Wirtschaft zu wirken.

Das StPG dem LdG anzugleichen scheitert schon bei den spezifischen Rahmenbedingungen und Erfordernissen des Lehrerberufes.

Der Vereinsvorstand hat sich deshalb entschieden die Stellungnahme inklusive des Entwurfs an die Mitglieder zu verschicken, damit klar wird, unter welchem Druck diese Stellungnahme entstand und damit die Mitglieder aus erster Hand informiert werden. Wir möchten aber darauf hinweisen, dass das nur vom LOLV und nicht von den anderen Lehrverbänden so gehandhabt wird.

### **Präambel**

Die Lehrpersonen der öffentlichen Schulen verrichten täglich eine gute Arbeit (vgl. PISA 2012, Berichten aus Tageszeitungen etc.) und das unter immer schlechter werdenden Bedingungen. Viele von ihnen verfügen über eine EDK anerkannte Ausbildung, die es ihnen ermöglicht im Kanton St. Gallen einen deutlich höheren Lohn zu verdienen. Der Stopp des Anstiegs des Lehrpersonenlohns verursacht, dass es vor allem bei den Berufsanfängern Lohnunterschiede bis zu 20'000 Franken pro Jahr gibt, weil Liechtenstein über einen sehr



niedrigen Einstiegslohn verfügt. Dieser sollte nach erfolgreichem Abschluss der Prüfungen und der Überprüfung der Unterrichtsqualität, der Elternarbeit und Teamfähigkeit mit einem Lohnanstieg belohnt werden. Dieser steigt aber nicht an aufgrund des Stopps des Lohnniveaus. Die Schule steht im Zentrum der Gesellschaft und wird nicht selten von ihr kritisiert und die Politik steht nur allzu selten auf der Seite der guten Bildung, die Liechtenstein vom Kindergarten an bis in die Weiterführenden Schulen zu bieten hat.

Eine Lehrperson kann schon mit dem jetzigen LdG (2004) bei Nichterfüllen der Dienstpflicht einem Disziplinarverfahren ausgesetzt werden. Dabei ist es wichtig, dass der Gesetzgeber und die Vorgesetzten sich an Regeln halten, die der Rechtsstaatlichkeit dienen, damit niemand der Willkür ausgesetzt wird. Es fällt dem LOLV deshalb etwas schwer nachvollziehen zu können, weshalb eine Revision zwingend nötig ist. Anscheinend scheitern solche Vorfahren an einer mangelnden Dokumentationsgrundlage, ausser in kapitalen Fällen, wo es zu sexueller oder physischen Gewalt kam. Konsequenterweise ist in der vorliegenden Änderung die Erhebung solcher Daten ins Zentrum gerückt.

In den nachfolgenden Abschnitten sollen die Erläuterungen der einzelnen Bestimmungen kritisch kommentiert werden.

### **Staatspersonalgesetz (StPG)**

#### **Zu Art. 22**

Die Aufzählung der sachlich hinreichenden Gründen zur Kündigung dürfen nicht nur beispielhaft sein, sie müssen klar aufgeführt werden, damit keine Willkür entstehen kann. Das „Insbesondere“ hat deshalb in einem solch zentralen Artikel nichts zu suchen. Ein Kündigungsgrund muss schwerwiegend und klar formuliert sein. Das schafft Transparenz und Klarheit und „verführt“ Vorgesetzte nicht dazu, bei „unliebsamen“ Untergebenen neue Gründe geltend zu machen, die vielleicht sowieso vor dem Gericht scheitern werden. So kann auch verhindert werden, dass jedes Verfahren zwingend den gerichtlichen Weg gehen muss.

#### **Zu Art. 49**

Der Leistungsdialog in der Oberschule setzt sich aus dem sogenannten Mitarbeitergespräch (MAG), dem jährlich wiederkehrenden Gespräch zwischen Schulleitung und Lehrperson und dem Meilenstein (MS), dem periodisch wiederkehrenden Unterrichtsbesuch des Schulinspektors, zusammen. Weitere Ausführungen sind im LdG unter Art. 31 zu finden.

#### **Zu Art. 50**

Die Einräumung einer Frist von drei Monaten bei einer Beanstandung ist in der Schule nicht anwendbar. Eine Anhebung der Frist um zwölf Monate ist sinnvoller oder bis zum Abschluss einer Weiterbildung, die vom Schulamt oder der Schulleitung angeordnet wurde.

### **Besoldungsgesetz (BesG)**

Die Änderungen im BesG ist für uns Lehrpersonen nicht relevant, da für uns die Regelungen im LdG Art. 31 festgelegt wurden.



## Lehrerdienstgesetz (LdG)

### Zu Art. 31

Beim MAG werden Themen wie Teamarbeit und Elternarbeit besprochen und beim MS geht es um unterrichtsrelevante Themen. Beide Gespräche werden schriftlich dokumentiert. Es muss den Lehrpersonen klar sein, dass diese Protokolle als Grundlage für ein Kündigungsverfahren dienen können. Deshalb muss bei den Auswertungen zwingend eine Rechtsbelehrung stattfinden, auf der klar ersichtlich ist, dass diese Unterlagen im Falle eines Verfahrens eingesetzt werden können und dass die Lehrperson bei Uneinigkeit das Recht zum Rekurs bei einer höheren Instanz hat. Diese soll schriftlich auf den Protokollen aufgeführt sein. Insgesamt wird der ursprüngliche Gedanke des MAG und des MS, nämlich die Anhebung der Qualität der Schule, nicht verbessern. Es darf aber auch nicht sein, dass die Lehrperson in diesem Datensammelverfahren an zweiter Stelle kommt. Zudem klingt die Erwähnung einer Lohnerhöhung, ohne diese zu gewähren, eher zynisch.

Ein ausserordentlicher Leistungsdialog sollte dann aber auch auf Ansuchen der Lehrperson durchzuführen zu sein, nicht zuletzt um etwa sicherzustellen, dass sich auch ausserordentliche Leistungen gebührend und zeitnah in der Personalakte niederschlagen können.

### Zu Art. 32 bis 35

Auf die Ausführung der Massnahmen wie auch die Verfahrensweise wird zugunsten der Gewichtung des MAG sowie des MS verzichtet. Umso wichtiger ist es, dass die Lehrpersonen über das Gewicht der beiden Instrumente informiert werden. Somit macht es Sinn, auch eine Rechtsbelehrung und das Recht auf Rekurs bei den MS Gesprächen aufzuführen. Da das MAG von der Schulleitung und das MS Gespräch mit dem Schulinspektorat stattfindet, wird durch den LOLV nahegelegt, ob im Sinne der Objektivität nicht eine dritte Person, namentlich eine Lehrpersonenvertretung, eingeführt werden soll. Wenn alle anderen Strafmassnahmen ausser der Kündigung abgeschafft werden, kann das unerwünschte Verhalten einer Lehrperson nicht mehr durch niederschwellige Massnahmen verändert werden. Bagatelvergehen werden also schweren Delikten gleichgestellt, was wir nicht gutheissen können.

### Zu Art. 42

Eine so tiefgreifende Massnahme wie ein Tätigkeitsverbot Schweiz- und gar Europaweit muss grundsätzlich mit der Zielgruppe besprochen werden. Eine Einführung über diesen Weg ist grundsätzlich abzulehnen. Wie bereits erwähnt, ist das Tätigkeitsverbot eine weitreichende und schwerwiegende Massnahme, die selten zur Anwendung kommen muss und deshalb von einem Gericht, nach Vorlegung der Beweislage, ausgesprochen wird, um das Gewicht der Massnahme zu unterstreichen. Es darf nicht der Willkür der Verwaltung unterstellt sein.

Die Versetzung bzw. die Betrauung mit anderen Aufgabenstellungen sollte grundsätzlich zwischen Beanstandung und Kündigung stehen. Schliesslich hat der Staat und damit der Steuerzahler auch Interesse daran, Folgekosten der Arbeitslosigkeit zu vermeiden! Der Einsatz eines professionellen Case-Managements hat sich diesbezüglich auch in der Privatwirtschaft in vielen Fällen bereits bewährt. Zu prüfen ist auch die Möglichkeit der



Pensenreduktion, insbes. wenn die Behebung der schweren Beanstandungen zwar gewollt, aus eigener Kraft und eigenem Vermögen jedoch nicht möglich ist – z.B. aus gesundheitlichen Gründen.

#### **Zu Art. 43**

Dieser „Whistleblower“ Artikel sollte auf die gesamte Landesverwaltung, einschliesslich des Schulamtes, ausgeweitet werden. Begründeter Verdacht für gerichtlich strafbare Handlungen schadet nicht nur der Schule, sondern auch der Bildung, ja sogar dem Staat selber.

#### **Zu Art. 43a und 43b**

Bei ungerechtfertigten Entlassungen muss weiterhin ein griffiger „Opferschutz“ bestehen bleiben. Und dieser muss genau aufgeführt sein. Eine Lehrperson muss einen tadellosen Ruf haben, der mit einer Kündigung Schaden nimmt. Die Lohnfortzahlung ist somit auch ein Mittel, das präventiv wirkt (der Arbeitgeber prüft sorgfältig, ob eine solche gerechtfertigt ist). Ausserdem muss die Streichung eines ungerechtfertigten Tätigkeitsverbots möglich sein.

#### **Fazit**

Die Vorlage bietet keinerlei Verbesserung für die Lehrpersonen im Berufsalltag, im Gegenteil die Lehrperson, die ihre Arbeit tadellos und vorbildlich verrichtet, findet nur Verschlechterungen vor. Es soll ein Kulturwandel in der Schule stattfinden, damit beispielsweise die bewährten Mittel des Mitarbeitergesprächs und des Meilensteins dem Leistungsdialog angepasst werden. Diese wurden bisher mit den tadellosen Lehrpersonen (übrigens die Mehrheit der Lehrpersonen) förderorientiert und erwachsenengerecht geführt. Neu wird daraus ein Sanktionierungsmittel realisiert, was die beiden Schulentwicklungsinstrumente als solche obsolet macht, da diese nur noch der Bestrafung dient. Die vorgesehenen „Massnahmen zur Sicherung der Aufgabenerfüllung“ erfüllen den Tatbestand der Optimierung jedoch nur bedingt und schiessen aus unserer Sicht klar über das Ziel hinaus!

Das gewählte Verfahren zur Einführung dieses Gesetzes wird bei vielen Lehrkräften das Gefühl der Fremdsteuerung bestärken.

Freundliche Grüsse  
im Namen des Vereinsvorstands



Jürgen Breuss-Höfliger

Kopie an: Ivana Ritter, Ministerium für Äusseres, Bildung und Kultur; Arnold Kind, Amtsleiter Schulamt und Mitglieder des LOLV