# VERNEHMLASSUNGSBERICHT

# DER REGIERUNG

# BETREFFEND

# DIE ABÄNDERUNG DES LEHRERDIENSTGESETZES

**Ministerium für Inneres, Bildung und Umwelt**

**Vernehmlassungsfrist: 28. Februar 2020**

# INHALTSVERZEICHNIS

Seite

Zusammenfassung ..... 4

Zuständiges Ministerium..... 4

Betroffene Stellen ..... 4

1. Ausgangslage und Begründung der Vorlage..... 5
   1.1 Befristete Dienstverhältnisse ..... 5
   1.2 Gleichstellung der Lehrkräfte auf Kindergarten – und Primarstufe .... 7
   1.3 Kündigungsregelung..... 9

2. Schwerpunkte der Vorlage ..... 10
   2.1 Befristete Dienstverhältnisse ..... 10
      2.1.1 Gesetzliche Regelung ..... 10
      2.1.2 EWR-Recht ..... 10
      2.1.3 Neuregelung der befristeten Anstellung ..... 14
   2.2 Gleichstellung der Lehrkräfte auf Kindergarten- und Primarstufe .... 15
   2.3 Kündigungsregelung..... 16

3. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln ..... 18

4. Verfassungsmässigkeit/Rechtliches..... 20

5. Regierungsvorlage ..... 21

***ZUSAMMENFASSUNG***

*Das Liechtensteiner Lehrerdienstgesetz (LdG) stellt grundsätzlich eine zeitgemässe Basis für die Beschäftigung von Lehrerinnen und Lehrern an den öffentlichen Schulen dar. In der Praxis hat sich jedoch gezeigt, dass einige punktuelle Anpassungen notwendig sind, weshalb die Regierung eine Teilrevision des LdG vorschlägt. Die Neuregelung bzw. Konkretisierung betrifft den Einsatz befristeter Dienstverträge, die Gleichstellung der Lehrkräfte auf Kindergarten- und Primarstufe, die Vorschriften über die Kündigung sowie die Kompetenz der Regierung, die Lehrpersonalbeurteilung mittels Verordnung an die Schulleitungen übertragen zu können.*

**ZUSTÄNDIGES MINISTERIUM**

Ministerium für Inneres, Bildung und Umwelt

**BETROFFENE STELLEN**

Schulamt

Vaduz, 17. Dezember 2019

LNR 2019-1714

P

## 1. AUSGANGSLAGE UND BEGRÜNDUNG DER VORLAGE

Das Liechtensteiner Lehrerdienstgesetz (LdG) stellt grundsätzlich eine zeitgemässe Basis für die Beschäftigung von Lehrerinnen und Lehrern an den öffentlichen Schulen dar. In der Praxis hat sich jedoch gezeigt, dass einige punktuelle Anpassungen notwendig sind, weshalb die Regierung eine Teilrevision des LdG vorschlägt. Die Neuregelung betrifft den Einsatz befristeter Dienstverträge, die Gleichstellung der Lehrkräfte auf Kindergarten- und Primarstufe sowie die Vorschriften über die Kündigung und die Kompetenz der Regierung, die Lehrpersonalbeurteilung mittels Verordnung an die Schulleitungen übertragen zu können.

### 1.1 Befristete Dienstverhältnisse

Der Verwendung befristeter Dienstverhältnisse kommt im Schuldienst besondere Bedeutung zu. Eine befristete Anstellung erfolgt zunächst für alle neu in den Schuldienst eintretende Lehrpersonen. Aber auch nach Absolvierung der in der Regel auf drei Jahre ausgelegten befristeten Anstellungszeit kommt es nicht immer zu einer unbefristeten Anstellung. Dies kann darin begründet sein, dass ein Lehrer oder eine Lehrerin die geforderte Ausbildungsvoraussetzung nicht oder noch nicht erfüllt oder dass andere gesetzlich statuierte Voraussetzungen einer unbefristeten Anstellung nicht gegeben sind. Ein wichtiger Grund für die Verwendung befristeter Dienstverträge liegt darin, dass die Schulbehörden bei der Organisation des Schuldienstes auf eine gewisse Flexibilität angewiesen sind. Dies hängt mit wechselnden und oft nicht präzise vorhersehbaren Schülerzahlen

und Klassengrössen zusammen. Zum besseren Verständnis soll im Folgenden das Anstellungssystem des Lehrerdienstgesetzes kurz beleuchtet werden.

Jede Lehrperson wird von Gesetzes wegen beim Eintritt in den Schuldienst zunächst für drei Jahre provisorisch beschäftigt (Art. 12 Abs. 1 LdG). Das Provisorium dauert in der Regel drei Jahre (Art. 12 Abs. 2). Für die Dauer des Provisoriums erfolgt die Anstellung jeweils auf höchstens ein Jahr befristet (Art. 12 Abs. 3). Am Ende des Provisoriums hat die Lehrperson das Erfüllen bestimmter Voraussetzungen nachzuweisen, namentlich die zufriedenstellende Erfüllung des Dienstauftrages (Art. 13 Abs. 1 Bst. a), ausreichende Kenntnisse der Landeskunde (Bst. b) und die vollständige Erfüllung der Anstellungsbedingungen (Bst. c), womit auf die Anstellungsbedingungen des Art. 10 verwiesen wird, die somit ebenfalls zu erfüllen sind.

Kann eine Lehrperson die in Art. 13 genannten Nachweise liefern (zufriedenstellende Leistung, Kenntnisse der Landeskunde, vollständige Erfüllung der Anstellungsbedingungen gemäss Art. 10 Abs. 1), wird sie unbefristet angestellt, wenn zwei weitere Voraussetzungen erfüllt sind: Es muss eine ständige Stelle frei sein, und es muss Bedarf bestehen (Art. 14 Abs. 1).

Art. 14 Abs. 2 sieht zudem ausdrücklich vor, dass alle Lehrpersonen weiter befristet angestellt werden können, die alle Anstellungsvoraussetzungen erfüllen, wenn keine ständige Stelle frei ist.

Diese gesetzliche Regelung bedeutet, dass Lehrpersonen theoretisch «für immer» von einer unbefristeten Anstellung ausgeschlossen sind, wenn keine ständige Stelle vorhanden ist. Das EWR- Recht (auf das in Ziffer 2 Punkt 1 noch ausführlich einzugehen ist) verlangt, dass für eine befristete Anstellung ein «sachlicher Grund» gegeben sein muss und die Staaten verpflichtet sind, den Schuldienst entsprechend zu organisieren. Die Regierung schlägt deshalb vor, Art. 14

Abs. 2 LdG dahingehend umzuformulieren bzw. zu konkretisieren, dass eine befristete Anstellung so lange weitergeführt werden kann, als ein sachlicher Grund dafür gegeben ist. Ein solcher Grund ist insbesondere dann als gegeben zu betrachten, wenn nur ein zeitweiliger Bedarf nach Erfüllung der in Frage stehenden Funktion besteht. Im Zuge der Neuregelung der Vorschriften über die befristete Anstellung soll zudem ausdrücklich in Art. 1 Abs. 3 LdG festgehalten werden, dass der die befristeten Arbeitsverträge betreffende EWR-Rechtsakt (Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEGP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge) umgesetzt werden soll.

### 1.2 Gleichstellung der Lehrkräfte auf Kindergarten – und Primarstufe

Seit Längerem ist es aufgrund der Entwicklung des Arbeitsplatzes und aufgrund des Vergleichs mit schweizerischen Kantonen ein Anliegen der Lehrkräfte auf der Kindergartenstufe, dass sie dienst- und besoldungsrechtlich den Lehrkräften auf der Primarstufe gleichgestellt werden.

Die Schulentwicklung über die letzten Jahre zeigt eine zunehmende Annäherung von Kindergarten und Primarschule auf. Ausdruck dafür sind zum Beispiel schulartenübergreifende Klassen, sogenannte Basisstufen. Auch die intensiven Bemühungen im Bereich der frühen Förderung zeigen deutlich auf, dass dem vorschulischen Bereich eine deutlich höhere Aufmerksamkeit zukommt. Kindergartenlehrpersonen erfüllen im Bereich der sprachlichen Frühförderung eine zentrale Aufgabe, die in den letzten Jahren zudem weiter angewachsen ist. Waren es früher nur vereinzelte Kinder im Kindergarten, welche sprachliche Defizite aufwiesen, so sind dies heute teilweise mehr als die Hälfte der Kindergartenkinder. Ferner ist die formale Qualifikation der Kindergartenlehrpersonen seit vielen Jahren schon auf derselben Stufe angesiedelt wie jene der Primarlehrpersonen. Beide Ausbildungen werden mit einem Bachelor abgeschlossen. Eine weitere Annäherung ergibt sich dadurch, dass sich der neue Liechtensteinische Lehrplan (LiLe)

am Schweizerischen Lehrplan 21 orientiert, welcher auch für den Kindergarten gilt. Spätestens mit der Umsetzung des LiLe müssen die Arbeitsplätze der Kindergarten- und Primarschulstufe als gleichwertig behandelt werden. Dies bedeutet, dass die derzeit noch bestehenden besoldungs- und dienstrechtlichen Unterschiede nicht länger aufrechterhalten werden können.

Für die Gleichstellung sprechen demnach folgende Argumente:

- Bildungspolitisch muss dem Umstand Rechnung getragen werden, dass sich Kindergartenlehrpersonen und Primarlehrpersonen bereits in den letzten Jahren angenähert haben (insbesondere durch die Zusammenlegung der Schulleitungen, Bildung von altersdurchmischten Klassen in einigen Gemeinden etc.) und mit dem neuen Lehrplan noch weiter zusammenwachsen und zusammengehören. Es haben sich über die letzten Jahrzehnte grössere Verschiebungen im Arbeitsauftrag der Kindergartenlehrpersonen ergeben, insbesondere im Bereich der sprachlichen Frühförderung und des Bildungsauftrags gemäss Lehrplan.
- Schulorganisatorisch werden durch eine Gleichstellung die Einsatzmöglichkeiten verbessert. Wer für den Zyklus 1 (Kindergarten und 1.-3. Primarstufe) ausgebildet worden ist, kann flexibler eingesetzt werden. Das erleichtert die Organisation der Schule.

In besoldungsmässiger Hinsicht wurde eine erste Angleichung durch Verordnung beschlossen: Per 1. Januar 2020 gilt für Kindergärtnerinnen und Primarlehrpersonen gleichermassen die Lohnklasse 11. Damit verbunden ist eine Lohnerhöhung für die Kindergärtnerinnen von 5% als erster Schritt zur Angleichung. Die

lohnmässige Angleichung innerhalb der Richtposition soll bis spätestens 1. August 2023 erfolgen[1].

In dienstrechtlicher Hinsicht ist die Gleichstellung vollzogen, sobald für Kindergärtnerinnen und Primarlehrkräfte dieselben Arbeitszeitvorschriften gelten. Dies ist derzeit noch nicht der Fall.

### 1.3 Kündigungsregelung

Gemäss Art. 39 LdG können Dienstverhältnisse von Lehrerinnen und Lehrern grundsätzlich nur auf Ende eines Schuljahres und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten gekündigt werden. Diese Regelung hat sich in der Praxis nicht bewährt. Die Kombination von Kündigungstermin (nur einmal im Jahr auf Ende Schuljahr) mit der langen Kündigungsfrist (6 Monate) kann dazu führen, dass eine vom Land ausgehende Kündigung eine Vorlaufzeit in der Grössenordnung von bis zu eineinhalb Jahren haben kann. Aufgrund des Verweises in Art. 38 LdG auf das subsidiär anwendbare Staatspersonalgesetz (StPG) ist nämlich das Beanstandungsverfahren gemäss Art. 21 Abs. 1a i.V.m. Art. 50 StPG anzuwenden, wenn das Land eine Kündigung aus Gründen aussprechen will, die mit der Person oder Leistung der betroffenen Person zu tun haben. Dies ist mit Fristsetzungen und entsprechendem Zeitbedarf verbunden. Das Beanstandungsverfahren gemäss StPG ist sachgerecht, es führt aber in Kombination mit der Regelung des LdG über Kündigungstermin und –frist zu einer für den Schuldienst nicht praktikablen Lösung.

Die Regierung schlägt deshalb vor, die Kündigungsregelung etwas flexibler auszugestalten, wobei ein angemessener Kündigungsschutz erhalten bleiben soll.

---

[1] Auch bei den Schulischen Heilpädagoginnen auf Kindergartenstufe erfolgt eine entsprechende Anpassung, nämlich von Lohnklasse 11 zu Lohnklasse 12.

Neu soll zweimal im Jahr, nämlich jeweils auf Ende eines Semesters, gekündigt werden können. Die Kündigungsfrist soll dabei 3 statt 6 Monate betragen.

## 2. SCHWERPUNKTE DER VORLAGE

### 2.1 Befristete Dienstverhältnisse

#### 2.1.1 Gesetzliche Regelung

Art. 14 LdG trifft folgende Regelung über die Anstellung nach Ablauf des Provisoriums:

> Art. 14
>
> *a) Erfüllung sämtlicher Anstellungsbedingungen und Nachweiserfordernisse*
>
> 1) Lehrer mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 40 %, die am Ende des Provisoriums die Anstellungsbedingungen vollständig erfüllen und sämtliche Nachweise gemäss Art. 13 erbracht haben, werden nach Ablegung des Diensteides unbefristet angestellt, sofern eine ständige Stelle frei ist und Bedarf besteht.
>
> 2) Besteht Bedarf, ist aber keine ständige Stelle frei, können alle Lehrer, welche die Voraussetzungen gemäss Abs. 1 erfüllen, weiter befristet angestellt werden.

Diese gesetzliche Bestimmung würde es theoretisch erlauben, befristete Dienstverträge beliebig oft zu verlängern. In der Praxis ist es zwar so, dass alle verwendeten befristeten Dienstverhältnisse von einem sachlichen Grund getragen werden, die zitierte gesetzliche Regelung sollte aber dennoch besser und ausdrücklich mit dem massgeblichen EWR-Recht abgestimmt werden, weshalb dieses nachfolgend kurz zu beleuchten ist.

#### 2.1.2 EWR-Recht

Mit der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEGP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge soll nach ihrem Arti-

kel 1 „die zwischen den allgemeinen Branchen übergreifenden Organisationen (EGB, UMICE und CEEP) geschlossene Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang enthalten ist, durchgeführt werden“. Zweck der Rahmenvereinbarung ist es, Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu verhindern (Par. 1 Bst. b der Rahmenvereinbarung).

Par. 5 der Rahmenvereinbarung bestimmt:

> 1. Um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, ergreifen die Mitgliedstaaten nach der gesetzlich oder tarifvertraglich vorgeschriebenen oder in dem Mitgliedstaat üblichen Anhörung der Sozialpartner und/oder die Sozialpartner, wenn keine gleichwertigen gesetzlichen Massnahmen zur Missbrauchsverhinderung bestehen, unter Berücksichtigung der Aufforderungen bestimmter Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien eine oder mehrere der folgenden Massnahmen:
>
> a) sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Verträge oder Verhältnisse rechtfertigen;
>
> b) die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse;
>
> c) die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Verhältnisse.
>
> 2. Die Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner, und/oder die Sozialpartner legen gegebenenfalls fest, unter welchen Bedingungen befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse:
>
> a) als ‚aufeinanderfolgend‘ zu betrachten sind;
>
> b) als unbefristete Verträge oder Verhältnisse zu gelten haben.

Par. 5 Ziff. 1 der Rahmenvereinbarung verpflichtet somit die Mitgliedstaaten zur Vermeidung des missbräuchlichen Einsatzes von Kettenarbeitsverträgen mindestens eine der in Bst. a bis c der zitierten Bestimmung angeführten Massnahmen zu ergreifen, sofern das innerstaatliche Recht keine gleichwertigen gesetzlichen Massnahmen enthält. Die Mitgliedstaaten verfügen somit über ein Ermessen, das ihnen erlaubt, auf eine oder mehrere der in der zitierten Bestimmung ge-

nannten Massnahmen oder auf bestehende gleichwertige gesetzliche Massnahmen zurückzugreifen, um missbräuchliche Kettenarbeitsverträge zu vermeiden.

Eine EWR-rechtliche allgemeine Verpflichtung, die Umwandlung befristeter in unbefristete Arbeitsverträge vorzusehen, besteht nicht. Der Begriff des sachlichen Grundes, wie er in Par. 5 Ziff. 1 Bst. a der Rahmenvereinbarung verwendet wird, ist «dahin zu verstehen, dass er genau bezeichnete, konkrete Umstände meint, die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen und daher in diesem speziellen Zusammenhang den Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen können. Diese Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung die Verträge geschlossen worden sind, und deren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat ergeben.»[2]

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat sich bereits mehrfach mit der Frage befasst, wie weit Kettenarbeitsverträge im öffentlichen Schuldienst zulässig sind. Im Urteil Masculo[3] hat der Gerichtshof festgestellt, dass der Staat verpflichtet ist, den Schuldienst so einzurichten, dass zwischen der Zahl der Lehrkräfte und der Zahl der Schüler ein stets angemessenes Verhältnis besteht. Dieses Verhältnis hänge jedoch von einer Vielzahl von Faktoren ab, von denen einige im gewissen Umfang schwer zu kontrollieren oder vorherzusehen sind, wie etwa externe und interne Migrationsströme oder die Wahl von Fachrichtungen durch die Schüler. Der EuGH hat dabei eingeräumt, dass gewisse Faktoren eine besondere Flexibilität verlangen, die den Rückgriff auf Kettenarbeitsverträge in der Schulbranche als objektiv gerechtfertigt erscheinen lassen können. Es ist legitim zu verhindern, dass der Staat als Arbeitgeber dem Risiko ausgesetzt wird, erheblich mehr feste

---

[2] So der Europäische Gerichtshof im Fall Kücük, C-586-10, Ziff. 27, mit Verweisen auf weitere Urteile, namentlich Angelidaki, C-378/07, sowie Masculo, C-22/13

[3] EuGH C-22/13

Lehrkräfte anstellen zu müssen, als es zur Erfüllung der Verpflichtungen im Bereich des Schuldienstes tatsächlich notwendig wäre.[4] Der Gerichtshof weist jedoch auch darauf hin, dass die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge zur Deckung eines Bedarfs, der in Wirklichkeit kein zeitweiliger, sondern ein ständiger und dauerhafter ist, nicht im Sinne der Rahmenvereinbarung liegt. Der unbefristete Arbeitsvertrag soll die übliche Form der Beschäftigung sein. Es braucht also für den Einsatz befristeter Arbeitsverträge einen sachlichen Grund.

Durchaus bemerkenswert ist auch der bereits zitierte Fall Kücük. Frau Kücük war auf der Grundlage von insgesamt 13 befristeten Arbeitsverträgen über einen Zeitraum von gut 11 Jahren als Justizangestellte beschäftigt worden. Der EuGH hat diese Aneinanderreihung von Arbeitsverträgen *nich*t beanstandet. Das Bedürfnis nach vorübergehendem Bedarf an Vertretungskräften stelle grundsätzlich einen sachlichen Grund im Sinne der Rahmenvereinbarung dar, mit dem Kettenarbeitsverträge gerechtfertigt werden können. Automatisch den Abschluss unbefristeter Verträge zu verlangen, wenn die Grösse des betroffenen Unternehmens oder der betroffenen Einrichtung und die Zusammensetzung des Personals darauf schliessen lassen, dass der Arbeitgeber mit einem wiederholten oder ständigen Bedarf an Vertretungskräften konfrontiert sei, ginge nach Ansicht des EuGH über die Ziele hinaus, die mit der Rahmenvereinbarung verfolgt werden.[5] Das Anknüpfen an einen vorübergehenden Bedarf an Vertretungskräften wurde als sachlicher Grund für die Aneinanderreihung von Arbeitsverträgen betrachtet, selbst wenn daraus – wie im konkreten Fall – 13 Kettenarbeitsverträge resultieren.

---

[4] A.a.O.

[5] Urteil Kücük, C-586-10, RZ 54

Als Ergebnis ist festzuhalten, dass der EuGH den Mitgliedsländern erheblichen Beurteilungsspielraum zubilligt, wenn es darum geht, sachliche Gründe für die Notwendigkeit befristeter Arbeitsverträge darzulegen.

### 2.1.3 Neuregelung der befristeten Anstellung

Das EWR-Recht macht sachgerechte Vorgaben für die Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen. Die Vorschriften zur Vermeidung des missbräuchlichen Einsatzes von Kettenarbeitsverträgen sind praxisorientiert und geben den Arbeitgebern (in unserem Fall den Schulbehörden) ausreichend Flexibilität. Die Regierung schlägt vor, die zitierte EWR-Richtlinie ausdrücklich im Lehrerdienstgesetz umzusetzen. Dies soll zum einen ausdrücklich in Art. 1 Abs. 3 LdG erwähnt werden, zum anderen soll Art. 14 Abs. 2 entsprechend angepasst werden.

Die EWR-Richtlinie soll in inhaltlicher Hinsicht so umgesetzt werden, dass ein sachlicher Grund für die Aneinanderreihung befristeter Anstellungen verlangt wird. Ein solcher ist insbesondere dann gegeben, wenn kein ständiger, sondern nur ein zeitweiliger Bedarf gegeben ist. Wesentlich ist, dass auf eine maximale Befristung in Jahren verzichtet wird.

Die Neuregelung erlaubt die Weiterführung der bisherigen Praxis des Einsatzes von befristeten Dienstverträgen im Schuldienst, die weiterhin - und künftig auf eindeutiger gesetzlicher Grundlage - nur dann stattfinden soll, wenn sachliche Gründe eine Befristung rechtfertigen. Die neue Regelung beseitigt rechtliche Unklarheiten, die in diesem Bereich bestehen, und legt eindeutig fest, was die Voraussetzungen für den Einsatz befristeter Dienstverträge sind. Diese Rechtsklarheit liegt auch im Interesse der betroffenen Lehrpersonen, die davon ausgehen können, dass die Befristung eine sachliche Begründung aufweist.

Befristete Dienstverträge kommen insbesondere dann zum Einsatz, wenn Lehrerinnen und Lehrer mit schwankendem Pensum beschäftigt werden. Dabei wer-

den die Schuldbehörden darauf achten, dass für jenen Teil des Dienstauftrages, für welchen ständiger Bedarf gegeben ist, eine unbefristete Anstellung erfolgen kann. Nur für den dieses Sockelpensum übersteigenden Teil des Dienstauftrags soll eine befristete Anstellung erfolgen. Auf diese Weise ist eine sachgerechte und faire Regelung gegeben.

Hinzuweisen ist zudem auf die Präzisierung, die in Art. 36 vorgenommen wird. Dort wird klargestellt, dass die Versetzung von einer Schule an eine andere die Begründung eines neuen Dienstverhältnisses darstellen kann. Dies ist dann der Fall, wenn eine andere als die bisherige Schulleitung für die betreffende Lehrperson zuständig ist. Die Schulleitung ist zusammen mit dem Schulamt zuständig, die Anstellung vorzunehmen. Kommt es zu einem Wechsel bei der Anstellungsbehörde, ist es nach Ansicht der Regierung bereits nach geltendem Recht so, dass von der Begründung eines neuen Dienstverhältnisses auszugehen ist. Anlässlich der vorliegenden Revision soll dies jedoch im Gesetz ausdrücklich geregelt werden. Wird eine befristet angestellte Lehrperson auf diese Weise an einer anderen Schule wiederum befristet angestellt, so kann, wenn ein neues Dienstverhältnis begründet wird, nicht von der Aneinanderreihung befristeter Dienstverhältnisse gesprochen werden.

### 2.2 Gleichstellung der Lehrkräfte auf Kindergarten- und Primarstufe

Wie in Ziff. 1.2 ausgeführt, ist in dienstrechtlicher Hinsicht die Gleichstellung von Lehrkräften der Kindergarten- und Primarstufe erst dann vollzogen, wenn für beide Anstellungskategorien dieselben Arbeitszeitvorschriften gelten. Dies ist derzeit nicht der Fall.

In Liechtenstein ergibt sich der Beschäftigungsgrad aus dem in Art. 20 Abs. 1 LdG-festgelegten Pflichtlektionensoll. Primarlehrkräfte haben ein Pflichtlektionensoll von 29, Kindergartenlehrpersonen von 30 Lektionen pro Woche. Zu berücksichti-

gen ist ausserdem, dass bei den Kindergartenlehrpersonen die Pausenaufsicht im Umfang von 1.35 Wochenlektionen an das Pflichtlektionensoll angerechnet wird (halbe Anrechnung der Morgenpause von 25 Minuten, Art. 22 Abs. 1 Bst. k Lehrerdienstverordnung; LdV), nicht aber bei den Primarlehrkräften.

Eine Gleichstellung zwischen den Lehrpersonen der Primar- und Kindergartenstufe im Bereich der Arbeitszeit wird erreicht, wenn

- das Pflichtlektionensoll der Kindergartenlehrpersonen auf 29 Lektionen herabgesetzt und
- die Anrechnung der Pausenaufsicht im Ausmass von 1.35 Lektionen gestrichen bzw. wie bei den Primarlehrpersonen in die unterrichtsfreie Arbeitszeit ohne Lektionenanrechnung verlegt wird.

Die erstgenannte Bedingung erfordert eine Änderung von Art. 20 Abs. 1 LdG, die letztgenannte eine Änderung von Art. 22 Abs. 1 Bst. k LdV.

In allen anderen dienstrechtlichen Belangen besteht schon heute Gleichbehandlung, weshalb kein weiterer Revisionsbedarf besteht.

### 2.3 Kündigungsregelung

Art. 39 LdG trifft folgende Regelung zur Kündigung:

Art. 39

*Kündigungsform, -fristen und -termine*

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

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

3) Im gegenseitigen Einvernehmen kann die Kündigungsfrist nach Abs. 2 verkürzt oder verlängert werden.

Wie bereits dargelegt, erscheint diese Regelung als zu unflexibel. Gibt das Verhalten einer Lehrperson Anlass zu Beanstandungen und können die Mängel nicht behoben werden, muss das Land die Möglichkeit haben, ein Dienstverhältnis innert vernünftiger Frist aufzulösen. Die heutige Regelung kann dazu führen, dass trotz belegter Beanstandungen die betreffende Person noch Monate lang im Schuldienst verbleiben kann, weil der Kündigungstermin Ende Schuljahr abzuwarten und eine 6-monatige Kündigungsfrist einzuhalten ist.

Die vorgeschlagene Neuregelung setzt bei Kündigungstermin und Kündigungsfrist an: Eine Kündigung soll nicht nur Ende Schuljahr, sondern auch Ende des ersten Semesters möglich sein. Zudem soll die Kündigungsfrist in Anlehnung an die Regelung des Staatspersonalgesetzes auf 3 Monate verkürzt werden. Es ist nach Ansicht der Regierung sachgerecht, für die Lehrerinnen und Lehrer dieselbe Kündigungsfrist vorzusehen, wie sie für das übrige Staatspersonal gilt. Den Besonderheiten des Lehrbetriebs wird dadurch entsprochen, dass – anders als beim Personal der Landesverwaltung – nicht auf Ende jeden Monats, sondern nur auf Ende eines Semesters gekündigt werden kann, was sowohl im Interesse der Schulbehörden als auch der von einer Kündigung betroffenen Lehrperson liegt.

Die Regierung ist überzeugt, mit dieser Regelung eine sachgerechte, den Bedürfnissen der Praxis besser entsprechende und faire Kündigungsregelung treffen zu können.

## 3. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN

**Zu Art. 1**

Die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEGP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge soll ausdrücklich im LdG umgesetzt werden. Zu diesem Zweck wird in Art. 1 Abs. 3 LdG darauf hingewiesen, dass eine Umsetzung der Richtlinie erfolgt. Damit wird deutlich gemacht, dass die Anwendung der Richtlinie für den Schulbereich nach Massgabe des LdG erfolgt und es einer subsidiären Anwendung des privaten Arbeitsvertragsrechts nicht bedarf.

**Zu Art. 14**

Die EWR-Richtlinie wird so umgesetzt, dass ein sachlicher Grund für die Aneinanderreihung befristeter Anstellungen verlangt wird. Ein solcher ist insbesondere gegeben, wenn kein ständiger, sondern nur ein zeitweiliger Bedarf gegeben ist. Auf eine maximale Befristung in Jahren wird im Einklang mit dem EWR-Recht verzichtet.

**Zu Art. 15**

In der Praxis wird bei der befristeten Anstellung nicht zwischen den Fällen von Art. 10 Abs. 1 Bst. e und f und andern Fällen unterschieden. Art. 15 Abs. 2, der auf eine solche Unterscheidung Bezug nimmt, soll deshalb aufgehoben werden.

**Zu Art. 20**

Die Gleichstellung der Lehrkräfte auf Kindergarten- und Primarstufe erfordert auch eine Gleichstellung bei der Zahl der Pflichtlektionen. Diese soll auf beiden Schulstufen 29 betragen.

**Zu Art. 36**

Es wird klargestellt, dass die Anstellung einer Lehrerperson an einer anderen Schule als jener, an welcher sie bis anhin tätig war, die Begründung eines neuen Dienstverhältnisses darstellt, wenn eine andere Anstellungsbehörde zuständig ist. Bestand an der bisherigen Stelle ein befristeter Dienstvertrag und ist dies auch an der neuen Stelle der Fall, handelt es sich nicht um eine Aneinanderreihung befristeter Anstellungsverhältnisse.

Die Regelung ist sachlich begründet, da es zu einem Wechsel der Anstellungsbehörde kommt. Bei einem Schulwechsel ist die Schulleitung der neuen Schule zuständig, zusammen mit dem Schulamt die Anstellung vorzunehmen. Auch wenn bei fehlendem Einvernehmen zwischen Schulamt und Schulleitung die Regierung entscheidet (Art. 52 Abs. 2 Satz 2 LDG), ist nicht von einer Verlängerung des bestehenden, sondern von der Begründung eines neuen Dienstverhältnisses auszugehen.

Die Neuregelung tangiert die besoldungsrechtlichen Ansprüche der Lehrpersonen wie gehaltliche Vorrückung oder Dienstaltersgeschenke nicht, die weiterhin vom Besoldungsrecht geregelt werden. Mit der Neuregelung ist somit keine finanzielle Schlechterstellung der Lehrpersonen verbunden.

**Zu Art. 39**

Neu soll es zwei Kündigungstermine geben, und zwar jeweils am Semesterende. Da als Kündigungstermin ein Monatsende dienen soll, werden in Abs. 2 Ende Januar und Ende Juni als Termin vorgesehen.

In Anlehnung an das Staatspersonalgesetz wird in Abs. 3 die Kündigungsfrist auf drei Monate reduziert.

**Zu Art. 52**

Die Regierung soll die Kompetenz erhalten, mit Verordnung zu regeln, in welche Zuständigkeit die Lehrpersonalbeurteilung künftig fällt. Es macht aus mehreren Gründen Sinn, die Beurteilung des Lehrpersonals vermehrt und verstärkt in die Hände der Schulleitungen zu geben, insbesondere auch zur Stärkung der Schulautonomie. Die örtliche Schulleitung ist am besten mit den Gegebenheiten und den in Frage stehenden Personen vertraut, so dass es sachgerecht ist, sie stärker als bis anhin mit der Lehrpersonalbeurteilung zu betrauen. Dies verbessert auch die Effizienz des Beurteilungsverfahrens. Die Aufsicht und Verantwortung des Schulamtes bleiben davon unberührt.

**Zur Übergangsbestimmung**

Die Übergangsbestimmung sieht ausdrücklich vor, dass das neue Recht auch auf laufende Anstellungsverhältnisse anwendbar ist.

**Inkrafttreten**

Die Abänderungen sollen zu Beginn des Schuljahres 2021 in Kraft treten.

## 4. VERFASSUNGSMÄSSIGKEIT/RECHTLICHES

Dieser Vorlage stehen keine verfassungsrechtlichen Bestimmungen entgegen.

## 5. REGIERUNGSVORLAGE

# 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, wird wie folgt abgeändert:

Art. 1 Abs. 3

3) Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge.

Art. 14 Abs. 2

2) Lehrer, welche die Voraussetzungen gemäss Abs. 1 erfüllen, können solange weiter befristet angestellt werden, als schulorganisatorische oder andere

sachliche Gründe für die Verlängerung der befristeten Anstellung gegeben sind. Solche Gründe sind insbesondere dann gegeben, wenn nur ein zeitweiliger Bedarf nach Erfüllung der in Frage stehenden Funktion besteht.

Art. 15 Abs. 2

Aufgehoben

Art. 20 Abs. 1 Bst. a

a) Kindergarten: 29 Lektionen

Art. 36 Abs. 2

2) Die Versetzung auf eine Stelle an einer Schule, für welche eine andere als die bisherige Schulleitung zuständig ist, stellt in jedem Fall die Begründung eines neuen Dienstverhältnisses dar. Die besoldungsrechtliche Anerkennung geleisteter Dienstjahre bleibt vorbehalten.

Art. 39 Abs. 1 und 2

1) Dienstverhältnisse, die unbefristet oder für länger als ein Jahr befristet sind, können von jeder Vertragspartei schriftlich auf 31. Januar oder 30. Juni 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. 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. Die Schulleitungen informieren das Schulamt über die von ihnen getroffenen Entscheidungen und Beurteilungen.

**II.**

**Übergangsbestimmung**

Das vorliegende Gesetz findet auf bestehende Anstellungsverhältnisse Anwendung.

**III.**

**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am 1. August 2021 in Kraft.