

**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	05.05.2021
2. Lesung	
Schlussabstimmung	

Nr. 52/2024

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	4
Zuständiges Ministerium.....	5
Betroffene Stellen	5
I. STELLUNGNAHME DER REGIERUNG.....	7
1. Allgemeines	7
2. Grundsätzliches	12
2.1 Geltungsbereich und Bezeichnung des Gesetzes	12
2.2 Unbefristete und befristete Dienstverträge	14
2.2.1 Ausgangslage.....	14
2.2.2 Grundsatz: Unbefristete Anstellung	14
2.2.3 Verlängerte Probezeit anstatt dreijähriges Provisorium	17
2.2.4 Anstellungsbehörde und Entlassungsbehörde	18
2.3 Gleichstellung der Lehrpersonen in der Primarschule und im Kindergarten.....	19
2.4 Anstellungsverhältnisse beim Jobsharing	22
2.5 Delegationsnorm betreffend die Kompetenz zur Regelung der Beurteilung des Lehrpersonals und des schulischen Assistenzpersonals	23
2.6 Besoldung der Lehrpersonen für Wirtschaft, Arbeit, Haushalt und Gestalten (seminaristisch ausgebildete Lehrpersonen für Handarbeit und Hauswirtschaft).....	27
3. Bemerkungen zu den einzelnen Artikeln.....	29
II. ANTRAG DER REGIERUNG	34
III. REGIERUNGSVORLAGE	35

ZUSAMMENFASSUNG

Anlässlich der für den Mai-Landtag 2021 vorgesehenen 2. Lesung betreffend die Abänderung des Lehrerdienstgesetzes (Bericht und Antrag Nr. 93/2020 sowie Stellungnahme der Regierung Nr. 25/2021 zuhanden der 2. Lesung) wurde von verschiedenen Abgeordneten der Wunsch geäußert, dass der dannzumal neu gewählte Landtag die Möglichkeit erhalten solle, noch einmal Grundsatzfragen zur geplanten Revision des Lehrerdienstgesetzes (LdG) zu diskutieren, was im Rahmen einer 2. Lesung, aber nicht mehr möglich sei. Nachdem der Landtag in einer ersten Abstimmung zunächst über die Zulässigkeit eines Antrags auf erneute 1. Lesung gestützt auf Art. 31 Abs. 6 der Geschäftsordnung des Landtags (GOLT) abstimmte und diese mit 15 Stimmen bejahte, genehmigte er im Anschluss daran ebenfalls mit 15 Stimmen den entsprechenden Antrag auf erneute 1. Lesung des Lehrerdienstgesetzes. In der Folge führte der neu gewählte Landtag eine Grundsatzdebatte zur vorgelegten Revision des LdG, in welcher verschiedene Abgeordnete auch neue Fragestellungen eingebracht haben.

Im Anschluss an die Debatte stand das Schulamt im Auftrag des Ministeriums in einem intensiven Austausch mit den Stufenvereinen der Lehrpersonen sowie den Schulleiterinnen und Schulleitern. In einem transparenten und partizipativen Prozess wurden alle Interessensgruppen bestmöglich einbezogen und laufend über diverse Kanäle informiert.

Eine wichtige Anpassung im Gesetz ist die Ausweitung des Geltungsbereiches. So kamen in den vergangenen Jahren diverse Angebote hinzu, die einen engen Bezug zur Unterrichtstätigkeit aufweisen, wie etwa Klassenhilfen oder Sprachassistenzen. Mit der Ausweitung des Geltungsbereiches soll neu nicht nur das Lehrpersonal, sondern auch das schulische Assistenzpersonal Eingang ins Gesetz finden.

Eine weitere Anpassung betrifft die unbefristeten und befristeten Dienstverträge. So soll neu das Lehr- und schulische Assistenzpersonal wie das Staatspersonal grundsätzlich unbefristet angestellt werden. Befristete Anstellungen sollen weiterhin in Ausnahmefällen möglich bleiben, sofern es die Umstände rechtfertigen. Dies kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn die erforderlichen Anstellungsbedingungen im Zeitpunkt der Anstellung noch nicht alle erfüllt sind oder wenn es sich bei der zu besetzenden Stelle um eine klar zeitlich definierte befristete Anstellung

handelt, z.B. im Rahmen einer Stellvertretung. Gleichzeitig entfällt das dreijährige Provisorium für Lehrpersonen, stattdessen wird eine Probezeit von sechs Monaten eingeführt. Zudem wird vorgeschlagen, dass die Kündigung eines Dienstverhältnisses neu durch die Anstellungsbehörde mittels Verfügung erfolgt. Damit liegt sowohl die Anstellung wie auch die Kündigung bei der gleichen Behörde, so wie das auch beim Staatspersonal der Fall ist. Des Weiteren wird die Kündigungsfrist innerhalb eines Jobsharingverhältnisses von drei Monaten auf vier Monate verlängert. Damit muss die erstkündigende Partei eine viermonatige Kündigungsfrist einhalten. So bleibt einerseits mehr Zeit für die Arbeitgeberin, um nach einer Lösung für den Fortbestand des Jobsharings oder für eine Anpassung in der jeweiligen Situation zu suchen sowie andererseits für die nicht kündigende Partei, um sich auf die veränderte Situation einzustellen.

Die Gleichstellung der Lehrpersonen in der Primarschule und im Kindergarten soll bezüglich des Lohnes bzw. der Lohnklasse wie auch betreffend der Arbeitszeit geschehen und die Pflichtlektionenanzahl entsprechend angeglichen werden.

Zudem soll die Regierung mittels einer Delegationsnorm die Möglichkeit erhalten, die Beurteilung des Lehr- und Assistenzpersonals vom Schulamt an die Schulleitungen zu delegieren. Sie bildet die Grundlage für eine Weiterentwicklung der öffentlichen Schulen im Bereich der Führung, Autonomie und Flexibilität. Die Schaffung der Norm ermöglicht es, die konzeptionellen Arbeiten weiterzuführen und zum gegebenen Zeitpunkt die Delegationsnorm anzuwenden.

Soweit die Fragen der Abgeordneten vom zuständigen Regierungsmitglied anlässlich der erneuten 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, 14. Mai 2024

LNR 2024-748

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. 25/2021) aufgeworfenen Fragen zu unterbreiten.

I. STELLUNGNAHME DER REGIERUNG

1. ALLGEMEINES

In der Landtagssitzung vom 5. bis 7. Mai 2021 hat der Landtag bezüglich des Berichts und Antrags betreffend die Abänderung des Lehrerdienstgesetzes (BuA Nr. 93/2020 sowie Nr. 25/2021) statt der beantragten 2. Lesung gemäss Art. 31 Abs. 6 GOLT eine erneute 1. Lesung durchgeführt. In der nachfolgenden Grundsatzdebatte im Rahmen der erneuten 1. Lesung wünschten diverse Abgeordnete noch weitergehende Anpassungen beim Gesetzesentwurf. In diesem Zusammenhang gab es auch diverse Fragen, auf welche im Rahmen der vorliegenden Stellungnahme eingegangen werden sollte. Hierzu ist zudem grundsätzlich festzustellen, dass die Regierung den anlässlich der erneuten 1. Lesung vorgebrachten Bedenken und Anregungen von Seiten des Landtags in der nun vorliegenden Gesetzesvorlage Rechnung getragen hat, ja in einigen Punkten sogar über diese Forderungen

hinausgegangen ist. Insbesondere geht die vorliegende Fassung beispielsweise über die Forderungen des Landtags hinaus, dass befristete Dienstverhältnisse maximal über eine Gesamtdauer von fünf Jahren abgeschlossen werden dürfen. Neu gilt, dass grundsätzlich alle Anstellungen, und zwar unabhängig vom Pensum und von Beginn an, unbefristet erfolgen. Weiter wurde etwa das Provisorium nicht nur verkürzt, sondern gänzlich fallengelassen. Auf die einzelnen Diskussionsthemen wird im Folgenden, wenn notwendig, näher eingegangen.

Nach der erneuten 1. Lesung betreffend die Abänderung des Lehrerdienstgesetzes (LdG) durch den Hohen Landtag im Mai 2021 stand das Schulamt im Auftrag des Ministeriums in einem intensiven Austausch mit den Stufenvereinen der Lehrpersonen, welche alle Stufen vom Kindergarten bis zum Gymnasium abdeckten sowie den Schulleiterinnen und Schulleitern.

Im Rahmen zweier ganztägiger Workshops sowie von vier Treffen mit Vertretungen der verschiedenen Stufenvereine wurden realistische und mehrheitsfähige Prototypen zu den drei Themenbereichen «Anstellungen», «Schulautonomie stärken» und «Gleichstellung Lehrpersonen Kindergarten-Primarschule» auf Basis der Diskussion im Landtag entwickelt. Die Vertreterinnen und Vertreter hatten ausserdem vor den Workshops den Auftrag, Lehrpersonen ihrer Stufen zu verschiedenen Fragen und Problemstellungen aus dem Alltag zu interviewen und dies gesammelt einzubringen. Die in mehreren Prozessschritten iterativ erarbeiteten Prototypen stellten alsdann Lösungsansätze dar, die einen Sollzustand formulierten. Die Schulleitungen wurden im Rahmen diverser Konferenzen über den aktuellen Stand jeweils informiert.

Im Nachgang zu den Workshops wurden die Prototypen auch in jedem Lehrpersonenteam in Liechtenstein gemeinsam durch einen Vertreter oder eine Vertreterin des Schulamts und eine Stufenvertretung vorgestellt. Das Schulpersonal wurde eingeladen, sich mittels Feedbackbogen zu den Prototypen zu äussern, auf

stufenspezifische Probleme hinzuweisen oder andere Lösungsansätze aufzuzeigen. Davon machten insgesamt 499 Personen Gebrauch.

Die Erarbeitung des Gesetzesentwurfs erfolgte zu jedem Zeitpunkt transparent und partizipativ, um für alle Beteiligten einen guten, flexiblen, langfristigen und zukunftsorientierten Rahmen zu bieten.

Mehrere Informationsveranstaltungen, Rechenschaftsberichte, Beantwortungen von Medienanfragen, Newsletter- und Sharepoint-Beiträge sowie ein speziell zum LdG erstellter Podcast ergänzten die Informationsangebote. So wurden sämtliche Interessensgruppen bestmöglich einbezogen und laufend informiert.

Beim Prototyp «Gleichstellung Lehrpersonen Kindergarten-Primarschule» wurde ein zusätzlicher offener Austausch für alle Interessierten organisiert, da hier die grösste Heterogenität in den Rückmeldungen auszumachen war. Der Austausch diente dazu, die Vorstellungen und Erwartungen bezüglich des Prototyps zu schärfen, Fragen zu klären und auch Missverständnisse auszuräumen. Auch wurde am Austausch deutlich, dass es zwei grundsätzlich konträre Vorstellungen einer künftigen Lösung unter den Betroffenen gab, nämlich die einer zentralen, einheitlichen Lösung oder die einer standortspezifischen Lösung für die Regelung der Pausenaufsicht an den Kindergärten. Nach diesem Austausch erarbeitete das Schulamt einen weiteren Vorschlag, der letztlich auf grosse Akzeptanz stiess. Dieser sieht nun vor, dass es eine einheitliche Lösung für alle Standorte gibt, diese jedoch für alle Schulstufen Gültigkeit hat und nicht eine separate Lösung für den Kindergarten darstellt. Dies stiess sowohl bei den Stufenvertreterinnen und -vertretern als auch bei den Kindergartenlehrpersonen nunmehr auf hohe Akzeptanz. Finanziell zieht dies jedoch Mehrkosten nach sich, da nun jede Lehrperson neu eine Aufsicht pro Schulwoche im Auftrag inkludiert hat und jede weitere entsprechend entlastet wird.

In der folgenden Übersicht sind die wichtigsten Diskussions-, Informations- und Austausch-Meilensteine dargestellt:

LdG-Workshops

- 18. Mai 2022: 1. Workshop Überarbeitung Lehrerdienstgesetz mit Schulstufenvertreterinnen und -vertretern im Technopark
- 14. September 2022: 2. LdG-Workshop mit Schulstufenvertreterinnen und -vertretern im Gemeindesaal Gamprin

LdG-Info-Veranstaltungen

- 16. Februar 2022: Treffen der Lehrpersonenvereine
- 17. Oktober -10. November 2022: LdG-Informationstage an allen Schulen
- Sammlung der Rückmeldungen von Lehrpersonen, Teams, Schulleitungen
- 22. März 2023: Treffen mit Lehrpersonenvereinen
- 28. Juni 2023: Offenes Gespräch zum Thema «Gleichstellung KG-PS im neuen LdG»
- 30. August 2023: Treffen mit Lehrpersonenvereinen
- 19. September 2023: Offenes LdG-Gespräch online per MS Teams

Informationen auf dem Sharepoint – Schulintranet Liechtenstein

- 5. Mai 2022: Ankündigung 1. Workshop Überarbeitung Lehrerdienstgesetz
- 23. Mai 2022: Zusammenfassung 1. Workshop inkl. Videobeitrag

- 30. August 2022: Einladung zum 2. Workshop Überarbeitung Lehrerdienstgesetz
- 16. September 2022: Zusammenfassung zum 2. LdG-Workshop
- 7. September 2023: Information zum Sonderpodcast «LdG»
- 15. September 2023: LdG-Gesetzesentwurf inkl. Audiokommentare
- 20. September 2023: Rückblick LdG-Gespräch

Newsletter «Schule heute plus» (vormals Newsletter Schulamt)

- 7. September 2020: Revision des Lehrerdienstgesetzes im Newsletter Schulamt
- 12. Juni 2021: LdG-Information im Newsletter Schulamt
- 25. Mai 2022: LdG-Information zum 1. Workshop im Newsletter Schulamt
- 3. April 2023: Zwischenstand: Revision Lehrerdienstgesetz (LdG) im Newsletter Schule heute plus

Informationen in SLK

- 23. April 2021: LdG-Schreiben an Lehrpersonenvereine
- 5. Mai 2023: LdG-Information zum Zwischenstand
- 11. Juni 2023: LdG-Revision
- 22. September 2023: LdG-Information inkl. Workshop

Podcast

- 7. September 2023: Sonderpodcast zum LdG

Mediananfragen

- 31. März 2023: Vaterland

Rechenschaftsbericht

- 2020: Abänderung des Lehrerdienstgesetzes
- 2021: Abänderung des Lehrerdienstgesetzes
- 2022: Abänderung des Lehrerdienstgesetzes

2. GRUNDSÄTZLICHES

2.1 Geltungsbereich und Bezeichnung des Gesetzes

Im Rahmen der Landtagsdebatte wurde von mehreren Abgeordneten vorgebracht, dass es ein Anliegen des Hohen Landtags ist, Lehrpersonen wo immer möglich von administrativen, organisatorischen und weiteren Tätigkeiten zu entlasten. Genau zu dieser Entlastung soll auch weiteres schulisches Assistenzpersonal dienen, damit sich Lehrpersonen vornehmlich auf den Unterricht sowie dessen Vor- und Nachbereitung konzentrieren können. Aus diesem Grund soll bei der vorliegenden Überarbeitung der Gesetzesvorlage, das geltende Lehrerdienstgesetz bezüglich seines Geltungsbereichs angepasst werden. Gemäss Art. 1 LdG gilt das

geltende Gesetz lediglich für das Dienstverhältnis von Lehrpersonen (an öffentlichen Schulen). Diese Einschränkung des Geltungsbereichs allein auf Lehrpersonen befriedigt in der Praxis jedoch nicht. So ist nebst dem Lehrpersonal zur Entlastung und Unterstützung weiteres schulisches Assistenzpersonal tätig, welches bislang jedoch auf Basis des Staatspersonalgesetzes angestellt wurde. Bei selbigem handelt es sich um schulisches Assistenzpersonal, welches einen engeren Bezug zur Unterrichtstätigkeit aufweist und deswegen notwendigerweise und weitestgehend wie das Lehrpersonal unter die Geltung des vorliegenden Gesetzes, anstatt ausschliesslich unter das Staatspersonalgesetz fallen sollte. Es wird daher neu vorgeschlagen, dass der Geltungsbereich des Gesetzes auf dasjenige Assistenzpersonal auszudehnen ist, bei dem dessen Tätigkeit einen engeren Bezug zur Unterrichtstätigkeit aufweist, wie etwa bei Klassenassistenten und Sprachassistenten. Anders etwa als beim im Schulgesetz erwähnten (administrativen bzw. betreuenden) Schulpersonal (Art. 91 bis 94 SchulG) ist die Tätigkeit der genannten beiden Berufsgruppen essentiell mit dem Unterricht und dem Schuljahresverlauf verbunden, denn diese üben ihre Funktion wie das Lehrpersonal im Rahmen der einzelnen Unterrichtslektionen aus. Eine Unterstellung dieser Berufsgruppen unter das Gesetz ist daher angezeigt. Zur Abgrenzung, welche Bestimmungen sowohl das Lehr- wie auch das schulische Assistenzpersonal oder nur die eine oder andere Berufsgruppe betreffen, wurde das geltende Gesetz neu so angepasst, dass aus einem separaten Kapitel hervorgeht, welche Regelungen auch für das Assistenzpersonal gelten. Mit der Ausweitung des Geltungsbereichs des Gesetzes wurde es notwendig, das aktuell als «Lehrerdienstgesetz» bezeichnete Gesetz in «Lehr- und Assistenzpersonalgesetz (LPersG)» umzubenennen, da es neu nicht nur das Lehr- sondern auch besagtes schulisches Assistenzpersonal betrifft. Gleichzeitig trägt die Bezeichnung «Lehrpersonal» dem Umstand Rechnung, dass die geschlechtsneutrale und in der Praxis tatsächlich ausschliesslich verwendete Bezeichnung «Lehrpersonal» auch Eingang ins Gesetz findet. Das Lehr- und

Assistenzpersonalgesetz orientiert sich damit auch am anderen Personalgesetz des Staates, dem Staatspersonalgesetz, welches keine männlichen, sondern entweder ausschliesslich geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet (Staatspersonal, Personal, Angestellte) oder aber beide Geschlechter erwähnt (z. B. Amtsstellenleiterin und Amtsstellenleiter). Stehen geschlechtsneutrale Formulierungen wie beim Lehrpersonal zur Verfügung, so sind gemäss Beschluss der Regierung diese zu verwenden (vgl. Beschluss der Regierung vom 13. Dezember 2022).

2.2 Unbefristete und befristete Dienstverträge

2.2.1 Ausgangslage

Bereits im Rahmen der Vernehmlassung, während der 1. Lesung im Oktober 2020 sowie auch anlässlich der erneuten 1. Lesung im Mai 2021 wurden verschiedentlich die vorgeschlagenen Regelungen betreffend der Maximalfrist der Dauer befristeter Dienstverhältnisse, der fehlenden Anrechnung des Provisoriums an diese Maximalfrist sowie die Neubegründung eines Dienstverhältnisses bei einer Versetzung an einen anderen Schulort kritisiert. Angeregt wurde weiter, das Provisorium auf zwei Jahre zu verkürzen. Wie die nachfolgenden Ausführungen zeigen, wurde die diesbezügliche gesetzliche Regelung grundlegend mit den Lehrpersonenvereinen und den Schulleitungen diskutiert. In der Folge wurde ein gemeinsamer Vorschlag erarbeitet, welcher auf breite Akzeptanz stiess und die in der ersten Lesung vorgebrachten speziellen Punkte bezüglich der Dauer der Befristung von Dienstverhältnissen und dem Provisorium mit der nun vorgelegten Fassung hinfällig machte.

2.2.2 Grundsatz: Unbefristete Anstellung

Das Thema befristete Dienstverträge und die damit im Zusammenhang stehende Problematik der Aneinanderreihung von befristeten Verträgen (sog. Kettenverträgen) sowie die Frage der möglichen Maximaldauer von befristeten Anstellungen

waren nicht nur einer der Anlassfälle für die vorliegende Revision des Lehrerdienstgesetzes, sondern führten bereits seit der Vernehmlassung und auch nachfolgend in den beiden Lesungen im Landtag zu regen Diskussionen und Kritik. Verschiedentlich wurde insbesondere vorgebracht, dass befristete Dienstverhältnisse analog den Regelungen im Staatspersonalgesetz sowie im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch nur bis zu einer maximalen Gesamtdauer von fünf Jahren zulässig sein sollten. Im vorliegenden und angepassten Gesetzesentwurf wird diesem Anliegen Rechnung getragen. Das Gesetz setzt somit die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vollständig um. Eine diesbezügliche Erwähnung der Umsetzung, wie im ursprünglichen Entwurf in Art. 1 Abs. 3 vorgesehen, wäre unüblich und kann daher unterbleiben. In einem wesentlichen Punkt führt die Vorlage somit neu zu einer Angleichung des Lehrpersonals an das Staatspersonal, und zwar nicht nur bezüglich der Maximaldauer für befristete Anstellungen, sondern darüber hinaus auch betreffend des Grundsatzes der unbefristeten Anstellung. Das unbefristete Beschäftigungsverhältnis stellt neu somit die übliche Form einer Anstellung dar. Hauptargument für die bisherige Argumentation der Regierung bzw. des Schulamts für die Beibehaltung der bisherigen Praxis mit befristeten Verträgen war die Notwendigkeit einer gewissen Flexibilität sowie die schwierige Stellenplanbarkeit im Schulbereich aufgrund von jährlich unterschiedlich anfallenden Schülerzahlen sowie der Kündigungsfrist von sechs Monaten bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Wie auch die Diskussionen im Landtag gezeigt haben, steht die Frage der unbefristeten Anstellung arbeitsrechtlich in einem engen Zusammenhang mit der Frage der Kündbarkeit eines Dienstvertrags. Mit anderen Worten: Je schwieriger ein eingegangenes Arbeitsverhältnis wieder kündbar ist – und dies gilt im öffentlichen Dienstrecht (anders als im privaten Arbeitsrecht) ganz besonders – desto zurückhaltender werden unbefristete Arbeitsverhältnisse eingegangen. Das Bildungsministerium hat im Nachgang an die erneute erste Lesung

im Mai 2021 die Frage der Kündbarkeit von Verträgen bei Lehrpersonen vertieft juristisch abklären lassen und ist gestützt auf die darauffolgende Analyse zur Schlussfolgerung gelangt, dass analog dem Staatspersonal auch beim Lehrpersonal gilt, dass diesem aufgrund von fehlendem Bedarf gekündigt werden kann. Betreffend die Gründe für die Beendigung eines Dienstverhältnisses verweist das geltende Lehrerdienstgesetz (Art. 38 LdG) denn auch auf das Staatspersonalgesetz. Dieses sieht vor, dass wesentliche betriebliche oder wirtschaftliche Gründe, insbesondere der Wegfall von finanziellen Mitteln, einen Kündigungsgrund darstellen (Art. 22 Abs. 1 lit. e StPG). Demnach wird in der vorliegend angepassten Gesetzesvorlage neu vorgeschlagen, dass das Lehr- und Assistenzpersonal wie das Staatspersonal grundsätzlich unbefristet angestellt werden soll. Doch nach wie vor können wie beim Staatspersonal auch beim Lehr- und Assistenzpersonal Umstände vorliegen, die eine befristete Anstellung rechtfertigen oder notwendig machen. Ein Grund für eine befristete Anstellung liegt namentlich dann vor, wenn die erforderlichen Anstellungsbedingungen im Zeitpunkt der Anstellung noch nicht alle erfüllt sind oder wenn es sich bei der zu besetzenden Stelle um eine klar zeitlich definierte befristete Anstellung handelt (z. B. eine Stellvertretung oder eine zeitlich limitierte Anstellung aufgrund von vorübergehendem Bedarf). Analog dem Staatspersonalgesetz sollen befristete Dienstverhältnisse für eine Dauer von längstens drei Jahren begründet werden können mit einer Verlängerungsmöglichkeit um höchstens zwei weitere Jahre.

Da neu alle Dienstverhältnisse unabhängig vom Beschäftigungsgrad grundsätzlich unbefristet abgeschlossen werden, erübrigt sich eine diesbezügliche Stellungnahme zu den Dienstverhältnissen mit einem Beschäftigungsgrad von unter 40%. Dasselbe gilt für die an der letzten Landtagssitzung intensiv diskutierte Frage der Begründung eines neuen Dienstverhältnisses bei einer Versetzung. Auch dieser Diskussionspunkt ist mit der neuen Vorlage hinfällig geworden.

2.2.3 Verlängerte Probezeit anstatt dreijähriges Provisorium

Bislang müssen neu angestellte Lehrpersonen ein dreijähriges Provisorium durchlaufen, an dessen Ende sie diverse Nachweise erbringen müssen, damit sie definitiv bzw. unbefristet angestellt werden können. Für die Dauer des Provisoriums erfolgt eine Anstellung jeweils auf höchstens ein Jahr befristet. Da Lehrpersonen neu grundsätzlich unbefristet angestellt werden, entfällt das bisherige Provisorium. Dasselbe soll aber auch für befristet angestelltes Personal gelten. Sind im Zeitpunkt der Anstellung noch nicht alle erforderlichen Anstellungsbedingungen erfüllt oder handelt es sich um eine im Vornherein zeitlich befristete Anstellung, so erfolgt die Anstellung zwar befristet, aber nicht im Sinne des bisherigen dreijährigen Provisoriums. Das bisherige Provisorium ist denn auch keine Probezeit im eigentlichen arbeitsrechtlichen Sinn. Eine Probezeit besteht unabhängig davon, ob ein Dienstverhältnis unbefristet oder befristet abgeschlossen wurde. Für eine Probezeit wäre denn auch eine dreijährige Dauer ausserordentlich lange und aufgrund der vereinfachten Auflösungs Voraussetzungen nicht haltbar. Eine Probezeitregelung im eigentlichen Sinn, wo die beiden Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis kurzfristig und ohne Angabe von Gründen beenden können, findet sich im aktuellen Lehrerdienstgesetz nicht. Es gelten mangels eigener Regelung die diesbezüglichen Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes. Eine lediglich dreimonatige Probezeit, wie es das Staatspersonalgesetz bei Staatsangestellten vorsieht, wäre für den Schulbereich jedoch nicht zweckmässig und zu kurz. So fällt schon circa ein Monat der aktuell geltenden Probezeit beim Lehr- und unterrichtsnahen Assistenzpersonal in die Schulferienzeit. Da das bisherige Provisorium aber zudem entfällt, ist eine für das schulische Umfeld angepasste Probezeitregelung notwendig. Die neu vorgeschlagene Regelung trägt den besonderen Bedürfnissen im Schulbereich Rechnung und hält fest, dass die ersten sechs Monate als Probezeit gelten. Eine schulspezifische Regelung ist jedoch auch betreffend den (erleichterten) Kündigungsmöglichkeiten während der Probezeit notwendig. Anders als beim

Staatspersonal wäre eine siebentägige Kündigungsfrist jeweils auf das Ende einer Woche im Schulbereich mit grossen Schwierigkeiten verbunden, müsste doch innert sieben Tagen eine Nachfolge für eine während der Probezeit ausgeschiedene Lehrperson gefunden werden. Deshalb sieht die neue Regelung vor, dass eine Kündigung während der Probezeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens 14 Tagen auf den letzten Schultag vor den nachfolgenden Schulferien erfolgen muss. Das heisst, es bestehen insgesamt drei mögliche Kündigungstermine: auf den letzten Schultag vor den Herbstferien, auf den letzten Schultag vor den Weihnachtsferien und auf den letzten Schultag vor den Sportferien, immer jedoch mindestens mit einer Frist von 14 Tagen. Bei einer unterjährigen Einstellung (zum Beispiel von Aushilfslehrpersonal) verschieben sich die Kündigungstermine jeweils auf die folgenden Ferien wie Sportferien und Frühlingsferien.

2.2.4 Anstellungsbehörde und Entlassungsbehörde

Wie vorstehend erwähnt, stellt sich im Zusammenhang mit dem Abschluss von unbefristeten Dienstverträgen auch die Frage der möglichen Kündbarkeit derselben. Je schwieriger kündbar ein (unbefristeter) Dienstvertrag ist, desto zurückhaltender und umso bedachter wird ein solcher abgeschlossen. Wichtig ist diesbezüglich zudem, dass die Anstellung und die Kündigung durch dieselbe Instanz bzw. Behörde erfolgen sollte. Ein Auseinanderfallen von Anstellungs- und Kündigungsbehörde, wie im Falle des geltenden Lehrpersonalrechts, ist ungünstig und in der übrigen Arbeitswelt daher auch unüblich. Die diesbezüglichen Regelungen im Lehrpersonalrecht sollten daher angepasst bzw. – was die Definition der Anstellungsbehörde betrifft – lediglich die bereits geltende Rechtslage im Gesetz nachgeführt werden. Bereits unter dem geltenden Recht ist es so, dass beim Lehrpersonal nicht (mehr) die Regierung Anstellungsbehörde ist. Der Gesetzgeber hat im Lehrerdienstgesetz mit Art. 52 LdG eine Delegationsnorm geschaffen, mit welcher diese ursprüngliche Regierungsaufgabe mittels Verordnung an das Schulamt

übertragen werden kann, welches sodann seine Entscheidungen im Einvernehmen mit den Schulleitungen trifft. Von dieser Möglichkeit hat die Regierung Gebrauch gemacht. Diese relativ umständliche Regelung ist im geltenden Recht so jedoch nicht auf den ersten Blick erkennbar. Der neu vorgeschlagene Art. 16 LPersG führt diese bereits geltende und bewährte Regelung im Gesetz nach und macht den Erlass gesamthaft dadurch nachvollziehbarer und verständlicher. Er führt neu aus, dass als Anstellungsbehörde das Schulamt im Einvernehmen mit der jeweiligen Schulleitung fungiert. Damit die heutige und unbefriedigende Situation des Auseinanderfallens von Anstellungs- und Kündigungsbehörde beseitigt wird, ist Art. 39 Abs. 1 anzupassen. Es wird vorgeschlagen, dass die Kündigung eines Dienstverhältnisses neu durch die Anstellungsbehörde mittels Verfügung erfolgt. Damit liegt sowohl die Anstellung wie auch die Kündigung bei der gleichen Behörde, so wie das auch beim Staatspersonal der Fall ist. Im Übrigen gilt dieses Prinzip auch in der Privatwirtschaft. Die Regierung bleibt jedoch weiterhin involviert, einerseits, wenn betreffend einer Kündigung eine Uneinigkeit zwischen Schulamt und Schulleitung besteht. In diesem Fall entscheidet die Regierung auf Antrag des Schulamtes. Andererseits wird die Regierung bei einer Kündigung durch die Anstellungsbehörde neu als Rechtsmittelinstanz fungieren. Es erfolgt somit kein Abbau des Rechtsschutzes im Rahmen einer Kündigung, sondern es besteht neu eine weitere Möglichkeit, eine Kündigungsverfügung durch die Regierung als zusätzliche Instanz überprüfen zu lassen.

2.3 Gleichstellung der Lehrpersonen in der Primarschule und im Kindergarten

Das Anliegen der Regierung, dass Lehrpersonen in der Primarschule den Lehrpersonen im Kindergarten gleichgestellt werden sollen, war im Landtag unbestritten. Die Gleichstellung sollte gemäss Vorschlag der Regierung sowohl bezüglich des Lohnes bzw. der Lohnklasse wie auch betreffend die Arbeitszeit geschehen. Die Gleichstellung im Bereich des Lohnes wurde bereits im Jahr 2021 weitestgehend

umgesetzt, indem die Kindergartenlehrpersonen auf das Lohnniveau der Primarlehrpersonen angehoben wurden, mit dem Vorbehalt der Angleichung der Pflichtlektionenzahl. Für den Bereich der Arbeitszeitangleichung wurde nämlich vorgeschlagen, dass auch die Pflichtlektionenzahl der beiden Berufsgruppen auf 29 Lektionen für ein 100%-Pensum angeglichen werden soll. Dies würde bei den Kindergartenlehrpersonen zu einer Reduktion der Lektionenzahl von 30 auf 29 Lektionen pro Woche führen. Auch dieses Vorhaben war allseits grundsätzlich unbestritten. Damit verbunden war jedoch auch der Vorschlag, dass sowohl hinsichtlich der Arbeitszeit wie auch der Entlastungsstunden (= Anrechnung weiterer Tätigkeiten) für beide Berufsgruppen dieselben Regeln gelten sollten. Das hätte zur Folge gehabt, dass die in der Lehrerdienstverordnung geregelten anrechenbaren Tätigkeiten im Bereich der Pausenaufsicht bei den Kindergartenlehrpersonen eine Änderung erfahren hätten und der Regelung bei den übrigen Lehrpersonen, wo keine Anrechnung stattfindet, angeglichen worden wären. Während den Landtagsdebatten wurde diesbezüglich verschiedentlich vorgebracht, dass für diesen Bereich eine andere Lösung gesucht werden solle. So solle im Bereich der Pausenaufsicht bei den Kindergartenlehrpersonen auch weiterhin eine Anrechnung bzw. eine Bezahlung derselben erfolgen.

Wie die Regierung diesbezüglich mehrmals ausgeführt hat, ist der Bereich der Anrechnung von Tätigkeiten Verordnungsmaterie und nicht Gegenstand dieser Gesetzesrevision. Gleichwohl haben die zuständigen Stellen nach einer Lösung gesucht, um die beiden Anliegen, nämlich die Gleichstellung der beiden Berufsgruppen Primarlehrpersonen und Kindergartenlehrpersonen in den relevanten Bereichen sowie einen gerechten Umgang mit der Tätigkeit der Pausenaufsicht miteinander in Einklang zu bringen. Dabei wurde eine Lösung gefunden, die in der internen Vernehmlassung sowohl bei den betroffenen Berufsgruppen wie auch bei den Schulleitungen auf grosse Zustimmung gestossen ist: Es wird neu vorgeschlagen, dass bei der Entschädigung der Pausenaufsicht die verschiedenen

Berufsgruppen von Lehrpersonen alle gleich behandelt werden sollten. Somit wird dem Gleichbehandlungsgrundsatz umfassend Rechnung getragen. Die vorgesehene Pausenregelung gilt somit sowohl für die Kindergartenlehrpersonen wie auch für alle anderen Lehrpersonen und beinhaltet die Regelung, dass alle Lehrpersonen, welche Pausenaufsicht leisten müssen, dies während einer Pause pro Woche im Rahmen ihres Dienstauftrags zu leisten haben. Die Pausenaufsicht gehört zur Schulzeit und damit zur Arbeitszeit aller Lehrpersonen (Kindergarten, Primarschule, Sek I, Gymnasium). Das heisst, diese eine Pausenaufsicht wird im Rahmen der besoldeten Gesamtarbeitszeit entschädigt. Bei Lehrpersonen, welche aufgrund der örtlichen und/oder personellen Verhältnisse an ihrer Schule mehr als eine Aufsicht pro Woche leisten müssen, soll diese Tätigkeit zusätzlich angerechnet bzw. entschädigt werden, da eine Pausenaufsicht im grösseren Umfang nicht mehr unter den normalen Berufsauftrag subsumiert werden kann. Dies aus dem Grund, weil Lehrpersonen, welche im Vergleich zu ihren Kolleginnen und Kollegen, die keine oder nur eine Pausenaufsicht leisten müssen, dadurch mehr Arbeitszeit für die Pausenaufsicht aufwenden müssen, während Lehrpersonen, welche keine oder nur eine Aufsicht leisten müssen, während derselben Zeit innerhalb ihrer Gesamtarbeitszeit mehr Zeit zur Erledigung von anderen Aufgaben zur Verfügung steht. Die Aufgabenfelder einer Lehrperson umfassen nicht nur die Unterrichtszeit, sondern auch die unterrichtsfreie (Arbeits-)Zeit. Übernimmt eine Lehrperson zwei oder mehr Pausenaufsichten, so wendet diese Person einen nicht unerheblichen Teil ihrer Arbeitszeit auf, wo andere dies nicht tun müssen. Dies stellt eine Ungleichbehandlung dar, welche unabhängig von der jeweiligen Berufsgruppe bzw. sogar innerhalb derselben Berufsgruppe stattfinden kann und für welche sich keine hinreichende Rechtfertigung findet. Im Rahmen der vorliegenden Gesetzesrevision bleibt es darum bei der unbestrittenen Angleichung der Pflichtlektionenzahl von Lehrpersonen der Primarschule und des Kindergartens. Die ausgeführte Regelung zur Beseitigung von Ungleichbehandlungen jedwelcher Stufe, indem

eine Anrechnung ab der zweiten Pause pro Woche erfolgt, würde mit Inkrafttreten der vorliegenden Gesetzesrevision von den betroffenen Schulen auf Weisung des Schulamtes umgesetzt. Gemäss Art. 23 Abs. 2 des Lehrerdienstgesetzes liegt die Kompetenz zur Organisation der Pausenaufsicht bei den Schulleitungen.

2.4 Anstellungsverhältnisse beim Jobsharing

Die in der letzten Vorlage vorgeschlagene Regelung, wonach die Kündigung durch eine Partei in einem Jobsharingverhältnis die Arbeitgeberin berechtigen soll, der verbliebenen Vertragspartei ebenfalls zu kündigen, führte zu Diskussionen und Fragen im Rahmen der letzten Behandlung im Landtag. Die besagte Regelung wäre an sich eine Besserstellung der Lehrpersonen im Jobsharing gewesen. Heute ist es so, dass Jobsharingverhältnisse vertraglich geregelt werden. Ein Jobsharingverhältnis ist also die vertragliche Regelung zwischen zwei (bestimmten) Parteien als Arbeitnehmende auf der einen Seite, mit dem Arbeitgeber auf der anderen Seite. Ein Jobsharing wird speziell zwischen diesen drei Parteien (Arbeitgeberin und zwei Arbeitnehmende) vereinbart. Die heutige vertragliche Regelung sieht vor, dass die Anstellung nur solange dauert, wie auch das Jobsharing besteht. Das heisst, die Kündigung durch eine Vertragspartei führt zur Auflösung des Jobsharings und damit auch des Vertrags. Diese Regelung ist unbefriedigend. Eine Neuregelung des Jobsharings soll jedoch wie bereits bisher nicht auf gesetzlicher, sondern auf vertraglicher Ebene erfolgen. Das Fürstentum Liechtenstein kennt wie seine beiden Nachbarländer Schweiz und Österreich bisher keine gesetzliche Regelung des Jobsharings. Weder das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch noch das Staatspersonalgesetz regeln dieses Vertragsverhältnis speziell. Es gelten die üblichen Normen des Arbeitsvertragsrechts. Es ist daher nicht sinnvoll, einzig im Bereich des Lehr- und Assistenzpersonals eine diesbezügliche gesetzliche Regelung zu schaffen. Schon allein deshalb, da spezielle auf die konkrete Konstellation zugeschnittene Vereinbarungen weiterhin einer gewissen vertraglichen Gestaltungsfreiheit den Parteien

überlassen werden sollten. Aus diesem Grund wird auf die ursprünglich in Art. 40a vorgesehene Regelung verzichtet.

So gilt mit Erlass der vorliegenden Gesetzesrevision, dass auch Jobsharingverträge wie die übrigen Dienstverträge sowie unabhängig vom Beschäftigungsgrad grundsätzlich unbefristet abgeschlossen werden. Es erfolgt diesbezüglich eine Gleichbehandlung. Ferner wird es bei künftigen bzw. bei der Umwandlung der noch bestehenden befristeten Dienstverhältnisse zu weiteren vertraglichen Besserstellungen kommen. So soll die Kündigung einer Vertragspartei nicht wie heute automatisch zu einer Auflösung des Jobsharingvertrags führen. Dieses Anliegen verfolgte bereits der vorgeschlagene Art. 40a. Diese Regelung kann jedoch wie bereits heute in der Praxis vertraglich festgehalten werden. Schliesslich soll ein verstärkter Schutz der verbliebenen arbeitnehmenden Partei erfolgen, indem die Kündigungsfrist innerhalb eines Jobsharingverhältnisses von drei Monaten auf vier Monate verlängert wird. Das heisst, die erstkündigende Partei muss eine viermonatige Kündigungsfrist einhalten. So bleibt einerseits mehr Zeit für die Arbeitgeberin um nach einer Lösung für den Fortbestand des Jobsharings oder für eine Anpassung in der jeweiligen Situation zu suchen sowie andererseits für die nicht kündigende Partei, um sich auf die veränderte Situation einzustellen. Alle diese Verbesserungen werden von der Anstellungsbehörde, somit vom Schulamt, im Einvernehmen mit der jeweiligen Schulleitung, vertraglich umgesetzt.

2.5 Delegationsnorm betreffend die Kompetenz zur Regelung der Beurteilung des Lehrpersonals und des schulischen Assistenzpersonals

In den ersten beiden Landtagsdebatten wurden trotz breiter Zustimmung zur Personalführung durch die direkt vorgesetzte Schulleitung auch verschiedene Themen und Fragen bezüglich einer künftigen Delegation zur Beurteilung des Lehr- und Schulpersonals aufgeworfen. Insbesondere persönliche Meldungen einzelner Lehrpersonen an Landtagsabgeordnete mit der Befürchtung, der Schulleitung

alsdann «ausgeliefert» zu sein, wurden thematisiert. Unbestritten schien die Meinung, dass die Schulen auch ein entsprechendes Mass an Autonomie (Gestaltungsspielraum) benötigen, um den gesellschaftlichen Anforderungen und sich ändernden Bedürfnissen möglichst optimal entsprechen und flexibel reagieren zu können. Ebenso klar war, dass eine gute Schulleitung ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Schulqualität ist. In den letzten Jahren wurden diesbezüglich bereits diverse Bestrebungen eingeleitet und Massnahmen umgesetzt. So entschieden die Schulleitungen beispielsweise autonom über die Einführungsplanung des Liechtensteiner Lehrplans LiLe oder sie setzen neu die eigenen Entwicklungsschwerpunkte am Standort. Ausserdem wurde mit der Kontingentierung der Besonderen Schulischen Massnahmen (BSM) ein grosser Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum in Bezug auf die schulische Förderung den Schulen übergeben.

Die Aufgabe der Schulleitung ist heute nicht mehr darauf begrenzt, die Schule und das Personal lediglich zu verwalten, sondern kontinuierlich und gezielt Schul- und Unterrichtsentwicklung aktiv zu gestalten. Insbesondere bei der Initiierung und Implementierung von Innovationen wie z. B. des neuen Liechtensteiner Lehrplans LiLe gilt die Schulleitung als entscheidender Faktor.

Veränderungen an und in der Schule können jedoch nicht allein durch die Schulleitung erreicht werden, sondern müssen zusammen mit dem Kollegium innerhalb eines übergeordneten, geschützten Rahmens angegangen werden. Im Zuge von Veränderungsprozessen nimmt die Schulleitung eine zentrale Schlüsselrolle ein: Sie muss gezielt leiten und führen und dabei auch auf Widerstand und Ängste eingehen. Der geschützte Rahmen soll dabei genügend Stabilität bei gleichzeitig möglichst sinnvollem Gestaltungsspielraum geben, was als sogenannte «Teilautonomie» bezeichnet wird. Ein weiterer Ausbau der Autonomie soll dann geprüft und gefördert werden, wenn damit eine effizientere und effektivere Aufgabenerfüllung erwartet werden kann. Denselben Prozess haben viele Kantone in der

Schweiz durchlaufen¹; er hat sich bewährt und entspricht dem, was auch in wissenschaftlicher Hinsicht gut belegt ist². Auch der Blick in andere erfolgreiche Bildungsländer Europas zeigt, dass teilautonome Schulleitungen dort einen wesentlichen Erfolgsfaktor darstellen. Die kürzlich erschienene Studie «Bildung Liechtenstein - Innovation durch Schulautonomie und Wettbewerb»³ im Auftrag der Stiftung Zukunft.li führt ebenfalls aus, dass Schulleitungen sich mehr Handlungsspielraum auf Ebene der Einzelschule wünschen, beispielsweise hinsichtlich der Unterrichtsentwicklung oder der Beurteilung von Lehrpersonen. Dort ist ab Seite 75 nachzulesen: «Die folgenden Reformstufen beschreiben deshalb aus unserer Sicht realistisch umsetzbare Schritte zur Weiterentwicklung des liechtensteinischen Bildungswesens. [...] Als zentrales Entwicklungsziel für Liechtenstein erachten wir den Ausbau der Autonomie auf der Ebene Einzelschule und damit verbunden die Stärkung der Rolle der Schulleitung. Mit diesem Schritt wird die Grundlage dafür gelegt, dass sich Schulen eigenständiger entwickeln und als agile Einheiten eigene Lösungen für die Herausforderungen im schulischen Kontext finden, insbesondere auch im Hinblick auf die [...] Herausforderungen für die Bildung der Zukunft».

In den Workshops mit den Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Stufen als auch bei den Schulleitungen wurde der oben beschriebene Grundsatz Richtung mehr Autonomie und die grundsätzliche Verlagerung der Personalführung an die Schulleitung begrüsst. Der gemeinsam erarbeitete Prototyp sieht vor, dass im Anschluss an die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage die Thematik der Erweiterung der Autonomie in einem separaten, extern geleiteten Projekt mit

¹ 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.

² 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.

³ Stiftung Zukunft.li 2024: https://www.stiftungzukunft.li/application/files/1617/0919/5500/Studie_Bildung_Liechtenstein.pdf [Abgerufen am 30. April 2024]

Vertreterinnen und Vertreter aller Betroffenen aufgenommen werden soll. Dabei ist es zentral, die Führung und Steuerung der Schulen ganzheitlich zu betrachten und neben der Personalbeurteilung auch die Berufseinführung, die Meilensteine und Eskalationsstufen sowie Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen der Schulführung auf der Basis der neuen Gesetzesgrundlage weiter auszugestalten. Die wichtigsten Eckwerte, welche diesbezüglich bereits im Vorfeld aufgenommen wurden, sind die folgenden:

1. Mehr Autonomie für die einzelne Schule bei grundlegend veränderter Schulaufsicht.
2. Aufbau von kompetenten und in personalbelangen ausgebildeten Schulleitungen.
3. Entwicklung neuer Instrumente zur externen und internen Schulevaluation unter der Nutzung von Ergebnissen von standardisierten Erhebungen.
4. Zentrale Erarbeitung von zukunftsgerichteten Konzepten und breitere Unterstützungsmassnahmen bei grossen Schulentwicklungsthemen.
5. Überprüfung der Aufwände und Ressourcen im Hinblick auf Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen.

Vorliegend geht es um eine Delegationsnorm. Diese gibt der Regierung die Möglichkeit, die Beurteilung des Lehr- und Assistenzpersonals vom Schulamt an die Schulleitungen zu delegieren. In den Workshops mit den Stufenvertreterinnen und -vertretern wurde ein Ausbau der Autonomie und die damit verbundene Stärkung der Schulleitungen begrüsst. Auf die vom Landtag geäusserten Bedenken wurde insbesondere vorgebracht, dass im heutigen System nicht einfach die Aufgabe der Beurteilung ohne weitere Begleitmassnahmen, wie beispielsweise Weiterbildungen und ein Eskalationsmodell, an die Schulleitungen übergeben werden darf.

Auch bei den Vernehmlassungen an allen Schulstandorten sowie der schriftlichen Rückmeldungen war klar zu erkennen, dass die Grundrichtung, weg von einer zentralisierten Steuerung durch behördliche Führung und Vorgaben und hin zu einer teilautonomen Schule, sehr begrüsst wird. Dies insbesondere in Zusammenhang mit einem im Anschluss an die verabschiedete Delegationsnorm in Aussicht gestellten eigenständigen Projekt, das von der Berufseinführung, über die Meilensteine, bis hin zu Eskalationsstufen und Weiterbildungsmaßnahmen ein ganzheitliches, neues Schulführungskonzept darstellt. Dieses Konzept soll in einem sogenannten Co-Kreation-Prozess⁴ alsdann erarbeitet werden. Somit bildet die hier aufgenommene Delegationsnorm erst die Grundlage für eine Weiterentwicklung unserer öffentlichen Schulen im Bereich der Führung, Autonomie und Flexibilität. Die konzeptionellen Arbeiten werden mit der Schaffung dieser Grundlage erst gestartet. Hierzu gab es weder in den Workshops noch in den Stellungnahmen kritische Äusserungen seitens der Lehrpersonen oder der Schulleitungen.

2.6 Besoldung der Lehrpersonen für Wirtschaft, Arbeit, Haushalt und Gestalten (seminaristisch ausgebildete Lehrpersonen für Handarbeit und Hauswirtschaft)

Auch in der erneuten ersten Lesung wurde die Frage aufgeworfen, warum das Lehrerdienstgesetz nicht die Frage der Besoldung bei den Lehrpersonen für Wirtschaft, Arbeit, Haushalt und Gestalten regle bzw. ob und wie die Regierung gedanke, die derzeitige lohnmassige Ungleichbehandlung in der Besoldung zwischen

⁴ Co-Kreation ist ein Prozess der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Kunden oder anderen Interessengruppen, um gemeinsam innovative Produkte, Dienstleistungen oder Lösungen zu entwickeln. Co-Kreation basiert auf den Prinzipien der Offenheit, Zusammenarbeit und Einbeziehung der Kundenperspektive, um eine gemeinsam erarbeitete Wertschöpfung zu erreichen.

altrechtlich seminaristisch und neurechtlich, durch pädagogische Hochschulen ausgebildeten Lehrpersonen, zu beseitigen.

Die lohnmassige Einreihung von Lehrpersonen ist nicht Gegenstand des Lehrerdienstgesetzes und damit auch nicht der vorliegenden Gesetzesrevision, sondern beschlägt das Thema der Besoldung, welche im Besoldungsgesetz geregelt ist. Gemäss diesem fällt die Einreihung des Lehrpersonals gleich wie beim Staatspersonal in die Kompetenz der Regierung (Art. 11 BesG). Dieses Thema kann – wie bereits früher ausgeführt – somit gesetzssystematisch nicht Gegenstand einer Revision des Lehrerdienstgesetzes sein.

Gleichwohl wurde dieses Thema sowohl im BuA 93/2020 wie auch in der erneuten 1. Lesung (25/2021) aufgegriffen und diskutiert. Es ist daher angebracht und sinnvoll auch im vorliegenden BuA hierzu Stellung zu nehmen. Dies auch vor dem erfreulichen Hintergrund, dass die diskutierte Problematik einer einvernehmlichen Lösung zugeführt werden konnte. Das Schulamt hat in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Ministerium mit den betreffenden Lehrpersonen im Februar 2024 eine Vereinbarung abgeschlossen. Gemäss dieser Vereinbarung erfolgt bei altrechtlich (seminaristisch) ausgebildeten Fachlehrpersonen für Handarbeit und Hauswirtschaft, welche auf der Stufe Sek I unterrichten, ab Schuljahresbeginn 2023/2024, d. h. ab 1. August 2023 eine Lohnklassenanhebung von der Lohnklasse 11 in die Lohnklasse 12. Dies unter der Bedingung, dass die betreffenden Lehrpersonen die notwendige Nachqualifikation im Rahmen des LiLe absolvieren, gemäss welcher diese die Unterrichtsberechtigung in allen drei Teilbereichen des Fachbereichs «Gestalten» (bildnerisches, technisches und textiles Gestalten) erlangen. Mit der genannten Vereinbarung erfolgte eine umfassende gegenseitige Auseinandersetzung betreffend aller geltend gemachten Ansprüche. Es bestehen diesbezüglich somit keine offenen Fragen mehr.

3. BEMERKUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN

Zu Art. 1 Abs. 1 und 1a und 1b

Aufgrund der Ausweitung des Geltungsbereichs des Gesetzes auf dasjenige schulische Assistenzpersonal, welches einen engeren Bezug zum Unterricht aufweist, ist nicht nur der Gesetzestitel, sondern auch Art. 1 umzuformulieren. Beim Privatunterricht bzw. bei der Musik- sowie der Kunstschule existiert jedoch kein Assistenzpersonal im erwähnten Sinne, weshalb die Verweise der Geltung des Berufsausübungsverbots und der diesbezüglichen Meldepflichten in Abs. 2 bei dieser Unterrichtsform bzw. diesen Institutionen nur das Lehrpersonal betreffen.

Zu Art. 2

In Art. 2 wird neu definiert, was als schulisches Assistenzpersonal im Sinne des Gesetzes gilt.

Zu Art. 5

Neu hält Art. 5 analog dem Staatspersonalgesetz fest, dass ein Dienstverhältnis in der Regel unbefristet begründet wird. Dies betrifft sowohl das Lehr- wie auch das schulische Assistenzpersonal. Es gibt jedoch wie auch beim Staatspersonal weiterhin Gründe, wonach eine befristete Anstellung für maximal drei Jahre (mit zweijähriger Verlängerungsmöglichkeit) notwendig bzw. möglich ist. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn im Anstellungszeitpunkt noch nicht alle Anstellungsbedingungen erfüllt sind oder es sich um eine befristete Stelle handelt. Neu werden diese Gründe für eine Befristung des Dienstverhältnisses explizit im Gesetz genannt.

Zu Art. 5a

Für das Lehr- und Assistenzpersonal ist eine der besonderen Situation in der Schule angepasste längere sechsmonatige Probezeitregelung erforderlich. Eine wie beim übrigen Staatspersonal geltende dreimonatige Probezeit würde für den

geregelten Unterrichtsablauf eine Schwierigkeit darstellen. Die verlängerte Probezeit sowie eine Kündigung der Probezeit jeweils auf die folgenden Schulferien geben den nötigen Rahmen, um die Fortführung des Unterrichts zu gewährleisten.

Zu Art. 8

Aufgrund des Grundsatzes der unbefristeten Anstellung ist Abs. 2 zu streichen. Aus dem verbliebenen Abs. 1 werden neu zwei Absätze gemacht.

Zu Art. 9

In dieser Norm wird die heute geltende Rechtslage nachgeführt, wonach nicht (mehr) die Regierung, sondern das Schulamt im Einvernehmen mit der jeweiligen Schulleitung als Anstellungsbehörde fungiert.

Zu Art. 10

Im neu gefassten Art. 10 werden die Anstellungsbedingungen der bisherigen Art. 10 und 11 neu kürzer, zeitgemässer und weniger einschränkend zusammengefasst. Die Regelung orientiert sich dabei an der Regelung im Staatspersonalgesetz (Art. 10), welche die persönliche und fachliche Eignung als Anstellungsvoraussetzungen festhält. Da das Lehr- und das Assistenzpersonal unterschiedliche Anstellungsvoraussetzungen haben, wird dies gesondert festgehalten.

Die Praxis hat gezeigt, dass eine detaillierte Regelung der Anstellungsbedingungen für pädagogisches Personal auf Gesetzesstufe nicht sinnvoll ist. Da Liechtenstein über keine eigene Lehrpersonenausbildung verfügt, wird diese jeweils im nahen Ausland absolviert. Die (EDK-anerkannten) Abschlüsse der verschiedenen Pädagogischen Hochschulen variieren jedoch und mit den raschen Entwicklungen in der Gesellschaft werden sowohl die Ausbildungsgänge als eben damit auch die Voraussetzungen regelmässig angepasst. Daher kann eine entsprechende Regelung auf Gesetzesebene weder auf dem aktuellen Stand gehalten werden noch kann diese alle möglichen Stellen des Lehrpersonals regeln. Daher werden die

detaillierteren Bestimmungen zu den Ausbildungs- und damit Anstellungserfordernissen sinnvollerweise auf Verordnungsebene festgehalten. In Abs. 3 soll die Regierung die diesbezügliche Kompetenz erhalten.

Zu Art. 13

Nachdem das Provisorium und damit der bisherige Art. 12 aufgehoben wird, müssen die «Nachweise am Ende des Provisoriums», das heisst die Aneignung von liechtensteinspezifischen Kenntnissen, welche neu angestellte Lehrpersonen bisher am Ende des Provisoriums erbringen müssen, neu geregelt werden. An diesen zu absolvierenden Kursen in liechtensteinischer Landeskunde, insbesondere in Geschichte und Staatskunde sowie im liechtensteinischen Schulrecht wird festgehalten, wenn auch neu losgekoppelt von einem dreijährigen Provisorium. Daher wird vorgeschlagen, die Prüfung aus dem Gesetzestext herauszunehmen und die entsprechende Frage in der zugehörigen Lehrerdienstverordnung zu regeln, welche schon heute die diesbezüglichen Details regelt. Damit aber auch weiterhin eine Verbindlichkeit, diese Kurse zu besuchen, bestehen bleibt, wird ausgeführt, dass der Nichtbesuch der Kurse innert einer bestimmten Frist (in der Regel wie bisher drei Jahre) neu einen Kündigungsgrund darstellt.

Zu Art. 16

In Art. 16 wird neu nachgeführt, was bereits heute gilt: Als Anstellungsbehörde fungiert das Schulamt im Einvernehmen mit der jeweiligen Schulleitung. Dies hat zudem den Vorteil, dass in anderen Normen korrekterweise der Begriff Anstellungsbehörde bleiben kann und keine komplizierten Delegationsnormen am Schluss des Gesetzes formuliert werden müssen (vgl. Bemerkung zu Art. 39 und 52).

Zu Art. 17

Es erfolgt eine begriffliche Umformulierung, da neu einheitlich von «Anstellungen» und nicht mehr von «Bestellungen» gesprochen wird.

Zu Art. 17a

Statt des bisherigen Verweises führt das LPersG neu die entsprechende Bestimmung des Staatspersonalgesetzes (Art. 28) in ihrem Wortlaut auf. Dies macht das Gesetz lesbarer und verständlicher.

Zu Art. 18

Es erfolgt eine marginale Umformulierung aufgrund des Einbezugs des schulischen Assistenzpersonals.

Zu Art. 19

Auch Art. 19 erfährt eine Umformulierung, da der Dienstauftrag nur das Lehrpersonal und nicht das schulische Assistenzpersonal betrifft.

Zu Art. 22

Aufgrund des Einbezugs des schulischen Assistenzpersonals erfolgt eine Umformulierung.

Zu Art. 25

Im neu gefassten Art. 25 wird die Regelung des Staatspersonalgesetzes (Art. 35) analog ausgeführt. Es ist kein Grund ersichtlich, warum dem Lehr- und Assistenzpersonal nicht die gleichen Mitwirkungsrechte in wichtigen Personalangelegenheiten zustehen sollte.

Zu Art. 26

In Art. 26 wird der Bereich der Nebenbeschäftigung neu gleich geregelt wie in Art. 40 des Staatspersonalgesetzes. Jene Bestimmung normiert die Genehmigung bzw. Nichtgenehmigung einer Nebenbeschäftigung unbürokratischer und sinnvoller. Es ist auch hier kein Grund ersichtlich, dies im Rahmen dieses Gesetzes anders zu handhaben.

Zu Art. 30 Abs. 2

Es erfolgt eine teilweise Umformulierung aufgrund des Einbezugs des schulischen Assistenzpersonals.

Zu Art. 31

Es erfolgt eine teilweise Umformulierung aufgrund des Einbezugs des schulischen Assistenzpersonals.

Zu Art. 37

Aufgrund des Grundsatzes der unbefristeten Anstellung – auch bei einem Pensum von weniger als 40 % - ist Art. 37, welcher das Recht zur Stellungnahme der Gemeinden bei einer Versetzung regelt, umzuformulieren.

Zu Art. 39

Art. 39 regelt wie bis anhin die Form, die Fristen und die Termine bei Kündigungen. Unbestritten waren die bereits in der früheren Vorlage neu geplanten zwei Kündigungstermine am 31. Januar und am 31. Juli. Neu soll das Schulamt im Einvernehmen mit der jeweiligen Schulleitung nicht nur Anstellungs-, sondern auch Kündigungsbehörde sein. Die Regierung bleibt aber weiterhin zuständig, wenn betreffend eine Kündigung keine Einigkeit vorliegt. Zudem ist die Regierung neu als Rechtsmittelinstanz bei einer Kündigung durch die Anstellungsbehörde vorgesehen, womit eine gekündigte Person die Kündigung im Rahmen des Rechtswegs zusätzlich noch von der Regierung überprüfen lassen kann. Im Weiteren wird die Kündigungsfrist auf drei Monate verkürzt. Spezielle Kündigungsmodalitäten müssen für den Schul- bzw. Unterrichtsbereich aufgrund der dort vorliegenden besonderen Umstände für die Kündigung während der Probezeit festgehalten werden. Die Kündigung während der Probezeit muss unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens 14 Tagen auf den letzten Schultag vor den nachfolgenden Schulferien erfolgen.

Zu Art. 48 Abs. 2

Da das Gesetz neu einheitlich von «Anstellung» anstatt von «Bestellung» spricht, erfolgt eine entsprechende Umformulierung. Es erfolgt eine teilweise Umformulierung aufgrund des Einbezugs des schulischen Assistenzpersonals. Im Weiteren werden Verweise auf nicht mehr existierende Gesetzesbestimmungen gestrichen.

Zu Art. 52

Aufgrund des umfassenden Neuentwurfs sind die bisherigen Delegationsbestimmungen gegenstandslos geworden. Es bleibt - wie schon im letzten Entwurf vorgesehen - die (neue) Delegationsnorm, wonach die Regierung mit Verordnung die in Art. 31 Abs. 1 dem Schulamt zugewiesene Aufgabe der Personalbeurteilung an die Schulleitungen übertragen kann.

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

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:

Titel

Gesetz über das Dienstverhältnis des Lehr- und schulischen Assistenzpersonals
(Lehrpersonalgesetz; LPersG)

Art. 1 Abs. 1 bis 1b

1) Dieses Gesetz gilt vorbehaltlich der nachfolgenden Absätze für das Dienstverhältnis des Lehrpersonals an öffentlichen Schulen (Art. 3 des Schulgesetzes).

1a) Das Dienstverhältnis des schulischen Assistenzpersonals richtet sich nach Kapitel VIIa.

1b) Das Dienstverhältnis des Führungspersonals und des übrigen Personals nach Art. 91, 93 und 94 des Schulgesetzes richtet sich nach der Staatspersonalgesetzgebung.

Art. 2

Schulisches Assistenzpersonal

Als schulisches Assistenzpersonal im Sinne dieses Gesetzes gelten Angestellte, deren Tätigkeit einen engeren Bezug zur Unterrichtstätigkeit aufweist, wie etwa Klassenassistenten oder Sprachassistenten.

Art. 5

Anstellungsdauer

1) Das Dienstverhältnis wird in der Regel unbefristet begründet.

2) Ein befristetes Dienstverhältnis kann für eine Dauer von längstens drei Jahren begründet werden. Die Anstellungsbehörde kann in begründeten Fällen ein befristetes Dienstverhältnis um höchstens zwei weitere Jahre verlängern.

3) Ein Dienstverhältnis kann insbesondere dann befristet begründet werden, wenn:

- a) im Zeitpunkt der Anstellung noch nicht sämtliche erforderlichen Anstellungsbedingungen erfüllt sind; oder
- b) es sich bei der zu besetzenden Stelle um eine befristete Stelle handelt.

Art. 5a

Probezeit

- 1) Die ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.
- 2) Verkürzt sich die Beurteilungszeit infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz, kann die Anstellungsbehörde die Probezeit entsprechend verlängern.
- 3) Die Anstellungsbehörde kann in begründeten Fällen im Einvernehmen mit der betroffenen Person eine kürzere Probezeit vereinbaren.

Art. 8

Nichtständige Stelle

- 1) Ausserhalb des Stellenplanes kann bei Bedarf ein Dienstverhältnis begründet werden, wenn die dafür erforderlichen Mittel im Voranschlag enthalten sind.
- 2) Bei öffentlichen Schulen, die von den Gemeinden getragen werden, hat die Anstellungsbehörde vor Begründung eines Dienstverhältnisses die Zustimmung des Gemeinderates einzuholen.

Art. 9

Ausschreibung

1) Neu geschaffene Stellen und bestehende Stellen, die neu zu besetzen sind, werden von der Anstellungsbehörde in den amtlichen Publikationsorganen unter Angabe der Anstellungsbedingungen zur freien Bewerbung ausgeschrieben.

2) Auf eine öffentliche Ausschreibung kann verzichtet werden, wenn das Dienstverhältnis ausserhalb des Stellenplanes begründet wird, das Dienstverhältnis auf weniger als ein Jahr befristet ist oder eine Versetzung vorliegt. Wird ein durch Fristablauf beendetes Dienstverhältnis weitergeführt, kann von einer weiteren Ausschreibung abgesehen werden, sofern zu Beginn des Dienstverhältnisses eine Ausschreibung erfolgt ist.

Art. 10

Anstellungsbedingungen

1) Für eine Anstellung als Lehrperson ist eine auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle ausgerichtete, erfolgreich abgeschlossene fachliche Ausbildung sowie die persönliche Eignung für die Stelle notwendig.

2) Die Regierung regelt die das Nähere über die Anstellungsbedingungen mit Verordnung.

Art. 11 und 12

Aufgehoben

Art. 13

Nachweise nach der Anstellung

1) Neu angestellte Lehrpersonen haben sich innert drei Jahren ausreichende Kenntnisse der liechtensteinischen Landeskunde, insbesondere in Geschichte und Staatskunde, sowie des liechtensteinischen Schulrechts anzueignen.

2) Der Nachweis ausreichender Kenntnisse der liechtensteinischen Landeskunde und des liechtensteinischen Schulrechts erfolgt durch den Besuch von Kursen. Das Nähere regelt die Regierung mit Verordnung.

3) Erfolgt der Kursbesuch nicht innert drei Jahren seit der Anstellung, so stellt dies einen Kündigungsgrund dar. Die Anstellungsbehörde kann diese Frist aus wichtigen Gründen angemessen verlängern.

Art. 14 und 15

Aufgehoben

Art. 16

Anstellungsbehörde

Lehrpersonen werden vom Schulamt im Einvernehmen mit der jeweiligen Schulleitung angestellt. Bei fehlendem Einvernehmen entscheidet die Regierung auf Antrag des Schulamtes.

Art. 17

Stellungnahme der Gemeinde

1) Erfolgt die Anstellung an einer von der Gemeinde getragenen Schule, so ist vorgängig eine Stellungnahme des Gemeindeschulrates einzuholen, sofern die Anstellung für mindestens ein Jahr erfolgt.

2) Erfolgt die Anstellung an mehreren von verschiedenen Gemeinden getragenen Schulen, so ist die Stellungnahme des Gemeindeschulrates jener Gemeinde einzuholen, bei welcher der anteilmässige Beschäftigungsgrad am höchsten ist. Die übrigen von der Anstellung betroffenen Gemeinden sind durch das Schulamt zu informieren.

Art. 17a

Schutz der Persönlichkeit

1) Der Staat hat die Persönlichkeit der Lehrpersonen zu achten und zu schützen, auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Lehrpersonen nicht belästigt oder sexuell belästigt werden und dass den Opfern von Belästigungen oder sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

2) Er trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Lehrpersonen erforderlichen Massnahmen.

3) Lehrpersonen dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde wegen Verletzung von Rechten, die im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen, oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch dann, wenn Lehrpersonen als Zeugen oder als Auskunftspersonen in einem solchen Verfahren auftreten oder eine solche Beschwerde

unterstützten. Bei einem Verstoss gegen das Benachteiligungsverbot ist der betroffenen Lehrperson eine Entschädigung auszurichten. Die Entschädigung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt und beträgt höchstens zwei Monatslöhne. Vorbehalten bleiben die Art. 22 und 23 des Staatspersonalgesetzes.

Art. 18

Allgemeine Pflichten

Die Lehrperson ist verpflichtet, die ihr obliegenden Aufgaben im Sinn und Geist der Verfassung gewissenhaft zu erfüllen, auf das Wohl der ihm anvertrauten Schülerinnen und Schüler bedacht zu sein und in allen dienstlichen Angelegenheiten strenge Unparteilichkeit und Uneigennützigkeit zu beachten.

Art. 19 Einleitungssatz und Bst. d

Der Dienstauftrag von Lehrpersonen umfasst die folgenden Tätigkeiten:

- d) Zusammenarbeit mit anderen Lehrpersonen, dem übrigen Schulpersonal und den Schulbehörden sowie Beteiligung an gemeinschaftlichen Aufgaben in der Schule und im Schulwesen;

Art. 20 Abs. 1 Bst. a

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

- a) Kindergarten: 29 Lektionen;

Art. 22

Einordnung

Die Lehrperson hat sich an die Beschlüsse und Weisungen der Schulleitung, der Lehrpersonenkonferenz und der vorgesetzten Behörden zu halten.

Art. 25

Mitwirkungsrecht

1) Die Regierung informiert die Lehrpersonen und die Personalverbände umfassend und rechtzeitig über alle wichtigen Personalangelegenheiten.

2) Sie konsultiert die Personalverbände insbesondere:

- a) vor dem Erlass und der Änderung von Gesetzen, die für die Lehrpersonen von besonderer Bedeutung sind;
- b) vor dem Erlass und der Änderung von Ausführungsbestimmungen zu diesen Gesetzen;
- c) vor der Schaffung und Änderung von Systemen zur Bearbeitung von Daten, die das Personal betreffen;
- d) vor einer beabsichtigten Übertragung von Teilen der Verwaltung an einen Dritten;
- e) im Zusammenhang mit Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge.

3) Den Lehrpersonen ist das Mitwirkungsrecht in allgemeinen Fragen der Gestaltung von Dienstverhältnissen zu gewährleisten. Sie nehmen dieses Recht durch die Personalverbände und persönlich wahr.

4) Die Vertreterinnen und Vertreter der Personalverbände dürfen während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

5) Personalverbände können mit Einwilligung der beschwerten Person diese in einem von ihr eingeleiteten Verfahren vertreten oder sich als Dritte am Rechtsstreit nach §§ 17 ff. der Zivilprozessordnung beteiligen.

Art. 26

Nebenbeschäftigung

1) Lehrpersonen, die eine Nebenbeschäftigung ausüben wollen, melden dies der Schulleitung.

2) Die Schulleitung hat die Ausübung einer Nebenbeschäftigung zu untersagen, wenn sie die dienstliche Aufgabenerfüllung beeinträchtigt oder mit der dienstlichen Stellung unvereinbar ist.

3) Die Regierung kann mit Verordnung festlegen, dass die Ausübung bestimmter Nebenbeschäftigungen ihrer vorgängigen Zustimmung bedarf.

Art. 30 Abs. 2

2) Zu diesem Zweck begleitet und unterstützt es Lehrpersonen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Sachüberschrift vor Art. 31

Aufgehoben

Art. 31 Sachüberschrift und Abs. 1

Beurteilung der Lehrpersonen

1) Das Schulamt beurteilt die Aufgabenerfüllung der Lehrpersonen. Zu diesem Zweck führt es regelmässig Unterrichtsbesuche und Personalgespräche durch. Die Beurteilung erfolgt unter Beizug der Schulleitung. Sie ist nach Massgabe des Besoldungsgesetzes lohnwirksam.

Art. 31a

Aufgehoben

Art. 37

Stellungnahme der Gemeinde

1) Erfolgt die Versetzung an eine von der Gemeinde getragene Schule, so ist vorgängig eine Stellungnahme des Gemeindeschulrates einzuholen, sofern die Versetzung für mindestens ein Jahr erfolgt.

2) Erfolgt die Versetzung an mehrere von verschiedenen Gemeinden getragenen Schulen, so ist die Stellungnahme des Gemeindeschulrates jener Gemeinde einzuholen, bei welcher der anteilmässige Beschäftigungsgrad am höchsten ist. Die übrigen von der Versetzung betroffenen Gemeinden sind durch das Schulamt zu informieren.

Art. 39

Kündigungsform, -frist und -termine

1) Unbefristete sowie länger als ein Jahr befristete Dienstverhältnisse können von jeder Vertragspartei schriftlich per 31. Januar oder 31. Juli jeweils auf Semesterende gekündigt werden. Die Kündigung durch das Schulamt erfolgt im Einvernehmen mit der jeweiligen Schulleitung; bei fehlendem Einvernehmen entscheidet die Regierung auf Antrag des Schulamtes. Die Kündigung durch das Schulamt oder die Regierung ergeht in Form einer Verfügung.

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

3) Die Kündigung während der Probezeit muss unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens 14 Tagen auf den letzten Schultag vor den nachfolgenden Schulferien erfolgen.

Art. 42 Abs. 2

2) Eine Lehrperson, gegen die ein Verbot der Berufsausübung angeordnet wurde, ist nicht berechtigt, Aufgaben im schulischen oder erzieherischen Bereich wahrzunehmen.

Überschrift vor Art. 43a

VIIa. Besondere Vorschriften für das schulische Assistenzpersonal

Art. 43a

Anwendbare Vorschriften

Auf das schulische Assistenzpersonal finden ausschliesslich die Art. 1 Abs. 2 Bst. a, Art. 2 bis 9, Art. 16 Abs. 1, Art. 17, 17a, 18, 22 bis 28, 30, 31, 36 bis 43c, 47 bis 50 sowie Art. 52 sinngemäss Anwendung.

Art. 43b

Anstellungsbedingungen

1) Beim schulischen Assistenzpersonal sind für eine Anstellung die Anforderungen der zu besetzenden Stelle sowie die persönliche Eignung massgebend.

2) Die Regierung regelt das Nähere über die Anstellungsbedingungen mit Verordnung.

Art. 43c

Arbeitszeit

Die Regierung kann mit Verordnung für das schulische Assistenzpersonal abweichende Regelungen über die Arbeitszeit (Art. 20 bis 21a) festlegen; sie orientiert sich dabei an den Vorschriften des Staatspersonalgesetzes.

Art. 48 Abs. 2

2) Bei Schulen, die von den Gemeinden getragen werden, stehen dem Gemeindeschulrat die folgenden Mitwirkungsrechte zu:

- a) Vorschlagsrecht bzw. Recht auf Information bei der Anstellung von Lehrpersonen an einer von der Gemeinde getragenen Schule (Art. 17);
- b) Recht zur Stellungnahme bei Versetzungen (Art. 37) und bei Massnahmen nach Art. 41 und 42.

Art. 48a Abs. 2 Bst. b

2) Sie dürfen ausserdem schulrelevante besondere Kategorien personenbezogener Daten, einschliesslich personenbezogener Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten, für folgende Zwecke verarbeiten:

- b) Wahrnehmung der Aufsicht (Art. 30 und 31);

Art. 52

Durchführungsverordnungen; Delegation

1) Die Regierung erlässt die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Verordnungen.

2) Die Regierung kann mit Verordnung die in Art. 31 Abs. 1 dem Schulamt zugewiesene Aufgabe an die Schulleitungen übertragen.

II.

Änderung von Bezeichnungen

1) In Art. 1 Abs. 2, Art. 3, 6, 7 Abs. 3 Bst. a, Art. 18, 20 Abs. 2 bis 7, Art. 23, 24 Abs. 1, Art. 28 Abs. 2, Art. 29 Abs. 1, Art. 31 Abs. 3, Art. 36, 38, 40 Abs. 1 bis 3, Art. 42 Abs. 1, Art. 43 Abs. 1, Art. 45, 48b Abs. 2 bis 4 sowie Art. 50 Abs. 2 ist die Bezeichnung «Lehrer» durch die Bezeichnung «Lehrperson», in der jeweils grammatikalisch richtigen Form, zu ersetzen.

2) In Art. 7 Abs. 3 Bst. d, Art. 19 Bst. c, Art. 23 Sachüberschrift und Abs. 1 sowie Art. 42 Abs. 1 Bst. a ist die Bezeichnung «Sonderschüler» bzw. «Schüler» durch die Bezeichnung «Sonderschülerinnen und Sonderschüler» bzw. «Schülerinnen und Schüler», in der jeweils grammatikalisch richtigen Form, zu ersetzen.

3) Die Bezeichnung «Lehrerdienstgesetz» ist durch die Bezeichnung «Lehrpersonalgesetz», in der jeweils grammatikalisch richtigen Form, zu ersetzen in:

a) Art. 13 Abs. 1a und 2a des Besoldungsgesetzes (BesG) vom 22. November 1990, LGBl. 1991 Nr. 6;

b) Art. 106 Bst. a Unterbst. dd sowie Art. 111 Abs. 3 des Schulgesetzes (SchulG) vom 15. Dezember 1971, LGBl. 1972 Nr. 7;

c) Art. 18 Abs. 2 des Gesetzes vom 25. Oktober 2006 über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz; BGIG), LGBl. 2006 Nr. 243.

4) In Art. 91 Abs. 3 des Schulgesetzes (SchulG) vom 15. Dezember 1971, LGBl. 1972 Nr. 7, ist die Wortfolge «Art. 30 und 31 des Lehrerdienstgesetzes» durch die Wortfolge «die Bestimmungen des Lehrpersonalgesetzes» zu ersetzen.

III.

Übergangsbestimmung

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

IV.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des ungenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am 1. August 2024 in Kraft, andernfalls am Tag nach der Kundmachung.