

Per E-Mail an: wirtschaft@regierung.li

Regierung des Fürstentum Liechtenstein  
Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Umwelt  
Regierungsgebäude  
Peter-Kaiser-Platz 1  
Postfach 684  
9490 Vaduz

Schellenberg, 27.3.2023

**Stellungnahme der Stufenvereine der Lehrpersonen zum Vernehmlassungsbericht der Regierung betreffend die *Abänderung des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches und weiterer Gesetze (Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige)***

Sehr geehrte Frau Regierungschef-Stellvertreterin

Sehr geehrte Mitarbeiter:innen des Ministeriums für Inneres, Wirtschaft und Umwelt

Wir, die Personalvertretungen der Gemeindeschulen (GLPV), der Oberschulen (LOLV), der Realschulen (LRSV) und des Liechtensteinischen Gymnasiums (GLV), bedanken uns für die Einräumung der Möglichkeit, nach Eingabefrist Stellung zum vorliegenden Vernehmlassungsbericht zu beziehen.

Auf folgende Grundsätze und Anliegen werden wir in der Stellungnahme eingehen:

**Grundsätze:**

- **Gewährleistung finanzieller und sozialer Sicherheit sowie körperlicher und geistiger Gesundheit von Pflegenden und Pflegebedürftigen**
- **Deutliche Zeichen der Wertschätzung und gesellschaftlichen Anerkennung der Wichtigkeit der Kindererziehung setzen (sowie jeglicher Care-Arbeit)**
- **Bedürfnisse und Rechte der Kinder im Fokus: gesellschaftspolitische Bedürfnisse vor wirtschaftlichen**
- **Fokus auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gleichstellung und Chancengleichheit**
- **Jegliche Art von Diskriminierung und Chancenungleichheit aller Lebensformen und Familienmodellen verhindern**
- **Moderne, zeitgemässe, attraktive, konkurrenzfähige, Arbeitsbedingungen schaffen (Bildungsstrategie 2025+ auch umsetzen)**

**Anliegen:**

1. **Begriffe „Elternurlaub“, „Mutterschaftsurlaub“, „Vaterschaftsurlaub“ und „Pflegeurlaub“ anpassen**
2. **Bessere Finanzierung → keine Minimallösung bei der Finanzierung**
3. **Elternzeit: mind. 6 Monate und somit die Eigenbetreuung eines Kindes im 1. Lebensjahr ermöglichen → keine Minimallösung bei der Dauer der Elternzeit**
4. **Pauschal fünf Pflgetage sind zu wenig und flexiblere, individuellere Möglichkeiten sind zu prüfen → keine Minimallösung bei der Anzahl und Finanzierung von Pflgetagen**
5. **Kinderbetreuung auch während den Schulferien installieren**
6. **Anrecht auf Pensenreduktion → keine Minimallösung bei der flexiblen Arbeitsregelung**

\* Trennung LDG von StPG

\* Gesetzlich verankerte Vertretung der Lehrpersonen (analog PVL)

## *Vorbemerkungen*

In unserer Stellungnahme werden wir anstatt "Elternurlaub" den sachgerechteren Begriff "Elternzeit" verwenden. Wir weisen damit auf die Wichtigkeit hin, den Begriff auch in der Gesetzgebung zu ändern. "Urlaub" im Sinne von "Ferien" wird der Aufgabe während der Elternzeit keinesfalls gerecht. Sprache und Denken sind eng miteinander verbunden. Die Sprache, die wir sprechen, beeinflusst und prägt unsere Denkprozesse und unsere Wahrnehmung der Welt um uns herum. Die Wörter, die wir verwenden, und die Art und Weise, wie wir sie verwenden, beeinflussen wiederum, wie wir über die Welt um uns herum denken und wie wir unser Wissen strukturieren. Zum Beispiel kann die Verwendung von bestimmten Begriffen oder Metaphern unsere Sicht auf eine bestimmte Situation oder ein bestimmtes Konzept beeinflussen. Wir regen an, folgende Begriffe in diesem Sinne ebenfalls anzupassen: Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und Pflegeurlaub. Mögliche Synonyme könnten sein: Mutterschaftskarenz oder -zeit, Vaterschaftszeit und Pflegezeit. Mit dieser Massnahme können Vorurteile, bewusste und unbewusste, abgebaut werden.

Im Rahmen der Abänderung des Lehrerdienstgesetzes haben wir uns bereits in den Stellungnahmen zum VNB zur LDG-Revision und dem BuA 25/2021 ausdrücklich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auch für Lehrpersonen (geregelt im LDG), ausgesprochen. Es freut uns deshalb ausserordentlich, dass mit dem vorliegenden VNB unserem Wunsch Rechnung getragen wird. Wir bedanken uns an dieser Stelle hierfür.

Anlässlich der nunmehr zurückgewiesenen 2. Lesung der LDG-Revision haben wir uns am 17.4.21 mit einem Schreiben an den Hohen Landtag gewandt, da wir den Eindruck hatten, dass unsere Anliegen, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Arbeitsplatzsicherheit bei Pensenreduktion und damit verbundener finanzieller und somit auch sozialer Sicherheit anlässlich einer Elternschaft oder anderen Pflegeaufgaben, nicht ausreichend berücksichtigt wurden. Wir begrüssen es sehr, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf von der Politik nicht nur gefordert, sondern auch gefördert wird, konkret auch für Landesangestellte. Die Regierung unternimmt mit der Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1158 weitere Schritte in Richtung Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gleichstellung und Chancengleichheit. Festzuhalten ist jedoch auch, dass die Vorlage eine absolute Minimallösung darstellt.

Wir erwarten, dass Massnahmen, die in der Gesetzesvorlage geregelt werden, keine diskriminierenden Auswirkungen haben, weder auf gleichgeschlechtliche Paare noch auf andere Lebensformen und Familienmodelle. Benachteiligte Eltern sollen besonders berücksichtigt werden und auf ihre Situation abgestimmte Massnahmen erhalten und nutzen können.

## *Einführung einer bezahlten Elternzeit*

Die Einführung einer bezahlten Elternzeit ist ein wichtiger Schritt in Richtung Chancengleichheit, Frauen im Erwerbsleben zu stärken und Vätern die Möglichkeit zu eröffnen, sich in der Familien- und Betreuungsarbeit zu engagieren. Wir begrüssen den Verzicht auf das Kriterium, dass die Elternzeit nur von einer im selben Haushalt lebenden Person beansprucht werden kann. Dies leistet einen wichtigen Beitrag, Diskriminierung zu verhindern und die Vielfalt an Lebensmodellen zu fördern. Wir bedauern, dass lediglich die Mindestanforderung der EU-Richtlinie von vier Monaten umgesetzt wird. Wir wünschen uns eine Elternzeit von mindestens sechs Monaten als wichtigen Beitrag, die Eigenbetreuung eines Kindes im 1. Lebensjahr zu ermöglichen. Wir merken an, dass die Betreuung des Kindes im ersten Lebensjahr für die Entwicklung des Kindes von grosser Bedeutung ist. Studien haben gezeigt, dass die Qualität der Betreuung im ersten Lebensjahr die kognitiven und emotionalen Fähigkeiten des Kindes langfristig beeinflussen kann. Die elterliche Betreuung im ersten Lebensjahr

kann auch dazu beitragen, eine sichere Bindung zwischen Eltern und Kind zu entwickeln, was für die langfristige psychologische Gesundheit des Kindes von grosser Bedeutung ist.

Unserer Meinung nach werden in der geplanten Umsetzung gesellschaftspolitische Bedürfnisse zu wenig beachtet und den Anliegen der Wirtschaftsverbände untergeordnet. Auch, weil der Fokus sehr stark auf den Kosten liegt.

Wir erachten die vorgeschlagene Vergütung als unzureichend und unterstützen die Vorschläge des LANV und der IG-Elternzeit, dass die Vergütung bei 80% des AHV-pflichtigen Lohns mit Deckelung beim Medianlohn liegt. Die Vergütung muss auch für Familien im unteren Lohnsegment realistisch und für Familien im mittleren und oberen Lohnsegment tragbar sein, ohne negativen Einfluss auf den Lebensstandard zu haben.

Die Finanzierung der Freistellung muss den realen Lebensverhältnissen und -bedingungen entsprechen. Nur dann werden die Angebote, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gleichstellung und Chancengleichheit dienen sollen, auch in Anspruch genommen. Eine Vergütung mit 50 Prozent des AHV-Lohns ist eindeutig zu wenig und zwei Monate sind zu kurz. Es wird so kaum ein Anreiz geschaffen, sich die Elternzeit zu teilen. Für Liechtenstein muss es realistisch und möglich sein, eine den tatsächlichen Lebensverhältnissen angepasste Umsetzung anzustreben, die zeitgemäss und modern ist, vor allem aber Anreize für eine geteilte Elternzeit schafft und für alle Familien finanziell tragbar ist.

Eine ausgewogene Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Beteiligten, der Arbeitnehmer:innen sowie der Arbeitgeber:innen, sollen gewährleistet werden. Im Fokus stehen sollen aber vor allem die Kinder als Betroffene, deren Bedürfnisse und Rechte. Wirtschaftliche Bedürfnisse sollen sich hier denen der Kinder und mit ihnen der Zukunft unserer Gesellschaft unterordnen. Zu keinem Zeitpunkt darf die finanzielle und soziale Sicherheit sowie die körperliche und geistige Gesundheit von Eltern, Kinder, Pflegenden und Pflegebedürftigen unter den gesetzlichen Massnahmen leiden. Zum Beispiel können Eltern, die in der Lage sind, sich eine qualitativ hochwertige Betreuung für ihr Kind zu leisten, möglicherweise weniger gestresst sein als solche, die sich keine qualitativ hochwertige Betreuung leisten können. Es gibt auch viele Faktoren, die die Entscheidung der Eltern beeinflussen können, wie z.B. finanzielle Situation, Arbeit, Gesundheit und soziale Unterstützung.

In der Vergangenheit wurden Lehrpersonen, die aufgrund ihrer Elternschaft ihr Pensum reduzierten, aufgefordert, ihre unbefristete Anstellung zu kündigen. Im Falle einer Weiterbeschäftigung war diese in der Regel befristet. Im Rahmen der LDG-Revision sollte gar gesetzlich verankert werden, dass ein Jobsharing ausschliesslich befristet sein soll und die Kündigung eines Jobsharing-Partners immer zur Kündigung des zweiten Jobsharing-Partners führt. Wir begrüssen es sehr, dass diese Punkte im Rahmen der LDG-Revision aktuell überarbeitet und optimiert werden.

Um ein deutliches Zeichen der Wertschätzung und gesellschaftlichen Anerkennung der Wichtigkeit der Kindererziehung (sowie jeglicher Care-Arbeit) zu setzen, sollte geprüft werden, ob eine Verlängerung der Elternzeit auf bis zu einem Jahr in Anspruch genommen werden kann. Eine Vertretungsstelle für vier Monate ist wenig attraktiv für Arbeitnehmer:innen und kaum sinnvoll für Arbeitgeber:innen. Dies ändert sich mit einer längeren Freistellung der Eltern. Eine Lehrperson, die eine Stellvertretung für etwa ein Jahr übernimmt, kann sich in dieser Zeit gut einarbeiten und im Anschluss daran, bei Eignung und Bedarf, ihr Dienstverhältnis zu einer Fixanstellung ausbauen. Diese Massnahme würde auch dem drohenden Lehrer:innenmangel entgegenwirken. Wie bei vielen anderen Themen stellt sich auch hier die Frage, ob "das Jahr" im Kontext Schule einem Kalenderjahr oder einem Schuljahr entsprechen soll.

### *Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs (Vaterschaftszeit)*

Die Einführung einer bezahlten Vaterschaftszeit ist sehr erfreulich. Die Ausweitung des Anspruchs auf Pflege- und Adoptivväter würden wir begrüssen und ebenfalls analog dazu eine Mutterschaftszeit für Adoptivmütter. In der Bundespersonalverordnung (BPV) lautet die Formulierung in Art. 60b "Vaterschaftsurlaub und Urlaub der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners".<sup>1</sup> Begrüssen würden wir die Möglichkeit, die Tage nicht am Stück beziehen zu müssen.

Wir erachten die Möglichkeit Vaterschaftszeit auch im Fall eines totgeborenen Kindes zu beziehen als nötig. Ebenso soll beim Tod eines Elternteils der jeweilige Anspruch des Verstorbenen auf den anderen Elternteil übertragen werden. Stirbt die Mutter, bekommt der Vater die gesamte Mutterschaftskarenz zugesprochen. Stirbt der Vater, bekommt die Mutter zwei Wochen bezahlte Vaterschaftszeit.

Wir schätzen die Tatsache, dass auch die Lehrpersonen im LDG verankert nunmehr gleich viele Tage Anspruch auf Vaterschaftszeit haben, wie das Staatspersonal.

### *Einführung eines Pflegeurlaubs (Pflegetage)*

Wie in der Richtlinie empfohlen sprechen wir uns für eine Vergütung der Pflegezeit aus.

Im Rahmen des LDG stellt sich auch hier die Frage, ob die Regelung pro Kalender- oder pro Schuljahr gelten soll. Von Mitgliedern kommt regelmässig die Frage, ob die Pflegetage pro Pflegefall und Jahr gelten oder das Total pro Jahr definieren.

Zu vermeiden sind Ungerechtigkeiten. Ein Beispiel: *Ein Elternteil ist alleinerziehend, weil die Partnerin/der Partner nicht verfügbar oder verstorben ist.* Sollten diesem Elternteil nicht zehn Tage zustehen? Pauschal fünf Tage sind zu wenig und flexiblere, individuellere Möglichkeiten sind zu prüfen. Schwiegereltern sollen zu den zu pflegenden Angehörigen mitaufgenommen werden.

Im Zusammenhang mit dem Thema "Pflege" gibt es die Grauzone, zu der wir immer wieder Anfragen unserer Mitglieder erhalten, und zwar wenn es um die Zeit der Abklärung einer Krankheit geht. Ein Beispiel: Ein Kind wird regelmässig bewusstlos. Es müssen Abklärungen getroffen werden. Das führt zu diversen Arztgängen, Klinikaufhalten, ... Da es noch kein bestätigter Pflegefall ist, fällt es nicht unter diese Regelung. Wir wünschen uns hier eine klare Lösung. Eine vergleichbare Situation darf nicht zu Lohnausfall, Stellenverlust oder Schlimmerem führen. Wir gehen davon aus, dass dies unter den Punkt „die Konkretisierung der Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt“ fällt.

Grundsätzlich wäre evtl. der Ansatz anders zu denken? Die Person, die Pflege beansprucht, nimmt Pflegetage. Jede Person hat je nach Bedarf eine definierte Anzahl an Tagen zugute.

### *Bessere Ausgestaltung der flexiblen Arbeitsregelungen*

Vereinbarkeit braucht Planbarkeit und Sicherheit. Wie bereits in unseren Stellungnahmen zur LDG-Revision von uns gefordert, sprechen wir uns klar für die Möglichkeit zur Reduktion des Arbeitspensums von Eltern aus, wie dies in der Vergangenheit z.B. bereits die Sophie von Liechtenstein Stiftung sowie auch der LANV getan haben. Das Personalreglement der Landesbank und die Bundespersonalverordnung (BPV)<sup>2</sup> umfassen eine solche Regelung bereits. In der

---

<sup>1</sup> <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2001/319/de>

<sup>2</sup> <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2001/319/de>

Personalverordnung (PV)<sup>3</sup> bekennt sich der Kanton Graubünden 2020 dazu, "Rahmenbedingungen [zu bieten], die der Lohngleichheit und der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben förderlich sind, wie flexible Arbeitszeiten oder Möglichkeiten für Teilzeitarbeit, Homeoffice und mobiles Arbeiten"<sup>4</sup>. Die Massnahmen sollen den Kanton als attraktiven und modernen Arbeitgeber positionieren. Führungs- und Fachkräfte sollen somit rekrutiert und gehalten sowie die Chancengleichheit vorangetrieben werden können.

Wir begrüßen es sehr, dass flexible Arbeitsregelungen explizit im LDG verankert werden. Wir weisen jedoch auch darauf hin, dass der Verweis zum StPG oft nicht ganz einfach ist, wie die letzte Diskussion anlässlich der LDG-Revision zum Thema Kündigungsgründe für Lehrpersonen und die daraus resultierende erforderliche juristische Abklärung exemplarisch gezeigt hat. Wir befürworten grundsätzlich eine klare Trennung zwischen StPG und LDG.

Anmerkung zum Art. 36b: Die Möglichkeit von Arbeitnehmer:innen, welche Eltern oder pflegende Angehörige sind, ihre Arbeitspläne an ihre persönlichen Bedürfnisse und Präferenzen anpassen zu können, ist im Kontext Schule, Schuljahr und Stundenplan vermutlich anders zu lösen als in vielen anderen Berufen – und eben anders als beim Staatspersonal. Lektionen müssen dann gehalten werden, wenn sie im Stundenplan vorgesehen sind. Desweiteren gibt es Lager, Wandertage, Skitage, etc. deren Betreuung und die damit verbundene Aufsichtspflicht ebenfalls praktisch nicht mit flexibler Arbeitsregelung erfüllt werden können. (Diese Anlässe, besonders Lager, stellen Lehrpersonen mit einem Pflegeauftrag, besonders wenn die Pflege von einer Person alleine zu bewältigen ist, wie das z.B. bei Alleinerziehenden der Fall ist, regelmässig vor ein Betreuungsproblem).

Wir halten es für wichtig, dass das Anrecht auf Pensenreduktion auch für Personen zum Tragen kommt, die einen anderen Pflegeauftrag als die des eigenen Kindes wahrnehmen. Die nationale Umsetzung dieser Möglichkeit erhöht die Planbarkeit für Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen und verbessert somit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der VPOD fordert bereits anlässlich des Frauenstreiks 2019<sup>5</sup> eine Karenz bis zu 26 Wochen, mit Rückkehrgarantie und der Möglichkeit, die Freistellung auch in Form einer Pensenreduktion zu beziehen.

Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit ist eine wirtschaftliche Notwendigkeit, da mit einer praktikablen Möglichkeit zur Vereinbarung von Familie (Privatleben) und Beruf das Potenzial inländischer Arbeitskräfte noch besser genutzt werden kann und vor allem Mitarbeitende, insbesondere Fach- und Führungskräfte, gewonnen und gehalten werden können. Der genannte Fachkräftemangel und nicht zuletzt der demografische Wandel erfordern ein Umdenken und dringendes Handeln, damit Liechtenstein als Arbeitsplatz konkurrenzfähig bleiben kann. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf trägt massgeblich zur Standortattraktivität bei.

Die Gründe für eine gewünschte Teilzeitanstellung sind vielfältig. Sie liegen in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Pflegearbeit von Angehörigen und anderer Formen von Care-Arbeit, ehrenamtlicher Arbeit, beruflicher Belastung, Altersrücktritt bzw. -entlastung oder dem Wunsch nach mehr frei zur Verfügung stehender Zeit im Sinne einer guten Work-Life-Balance. Tendenziell führen Lehrerinnen die berufsbedingten Gründe für eine Pensenreduktion häufiger auf, die wiederum deutlich häufiger aufgrund von Haus- und Familienarbeit ein Teilpensum ausüben.

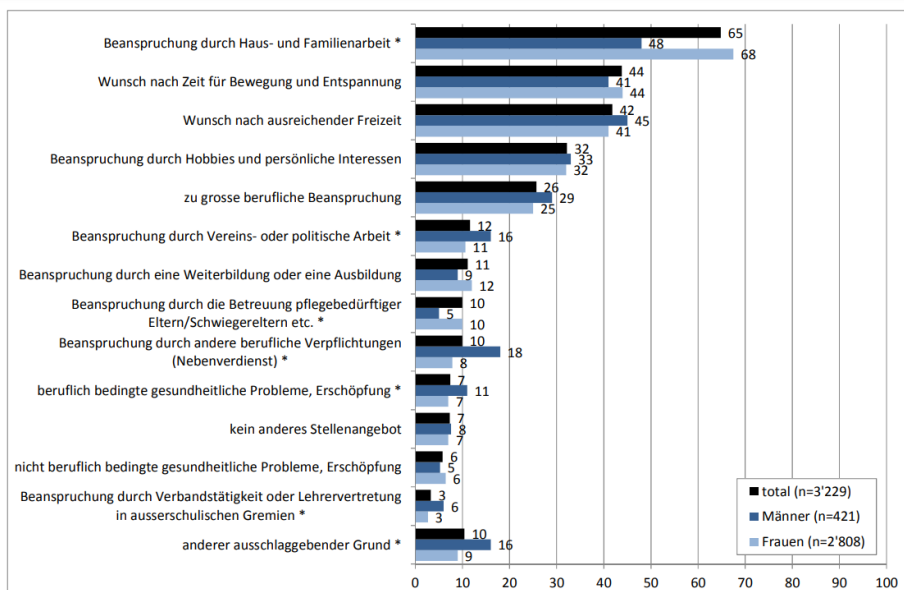
---

<sup>3</sup> <https://www.lexfind.ch/fe/de/tol/9422/versions/227444/de>

<sup>4</sup> <https://www.gr.ch/DE/publikationen/vernehmlassungen/dfg/Seiten/Teilrevision-Personalgesetz.aspx>

<sup>5</sup> [https://vpod.ch/downloads/infoblaetter-bildung\\_frauen/vpod-forderungen-frauenstreik-2019.pdf](https://vpod.ch/downloads/infoblaetter-bildung_frauen/vpod-forderungen-frauenstreik-2019.pdf)

## Ausschlaggebende Gründe für ein Teilzeitpensum (absolute Pensenreduktion)<sup>6</sup>



\* signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern

Bezüglich flexibler, reduzierter Arbeitszeitregelung möchten wir klar festhalten, dass Quantität nicht gleich Qualität ist. Immer wieder wurde in der Vergangenheit betont, dass es an den Schulen viele Teilzeitangestellte gibt. Keinesfalls darf anhand der Tatsache von vielen Teilzeitangestellten in einer Berufssparte auf die vorhandene, gute Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für diese Berufsgruppe geschlossen werden.

In der Bildungsstrategie 2025+ wird folgendes festgehalten: „Das Bildungspersonal wird als ein bedeutsamer Schlüsselfaktor für den Bildungserfolg aller gestärkt und optimal unterstützt.“<sup>7</sup> Dies ist mit der Vorlage unserer Ansicht nach nicht gegeben, was den Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft. Es braucht das Anrecht auf Pensenreduktion und deren gesetzliche Verankerung.

Wir bitten die Regierung auch weitere Modelle der flexiblen Arbeitsregelung bzw. -gestaltung zu prüfen. Bereits in der Stellungnahme vom 17.4.21 zur LDG-Revision haben wir auf Modelle<sup>8</sup> hingewiesen (bestimmt gibt es aktuellere und geeignetere), die z.B. das „Vorholen“ von Arbeitszeit zulassen. Man bezieht z.B. zwei Jahre 50% des Lohns, arbeitet aber das erste Jahr 100%, so dass man für das zweite Jahr freigestellt ist.

### Schlussbemerkung

Vereinbarkeit, Geschlechter- und Chancengleichheit sind sowohl gesellschaftspolitisches Bedürfnis als auch wirtschaftspolitische Notwendigkeit. Leider stellen wir fest, dass die Vorlage familienfreundlicher und gleichstellungsrelevanter gestaltet werden muss als vorgesehen. Wir bedauern, dass die Vorlage der Regierung eine absolute Minimallösung darstellt.

<sup>6</sup> [https://www.lch.ch/fileadmin/user\\_upload\\_lch/Wissenschaft/Studien/161025\\_Studie\\_Lehrpersonen\\_Arbeitspensum\\_Kurzbericht.pdf](https://www.lch.ch/fileadmin/user_upload_lch/Wissenschaft/Studien/161025_Studie_Lehrpersonen_Arbeitspensum_Kurzbericht.pdf) oder <https://www.bildungsstrategie.li/de/default.asp>

<sup>7</sup> <https://www.bildungsstrategie.li/Portal/bildungsstrategie/Dokumente/20210810142354.pdf>

<sup>8</sup> Südtirol - Teilzeitarbeit in der Schule (Fehler im Vorwort: Zahlen stimmen nicht!): [http://www.schule.suedtirol.it/Lasis/documents/info/2004/info\\_teilzeitarbeit.pdf](http://www.schule.suedtirol.it/Lasis/documents/info/2004/info_teilzeitarbeit.pdf)

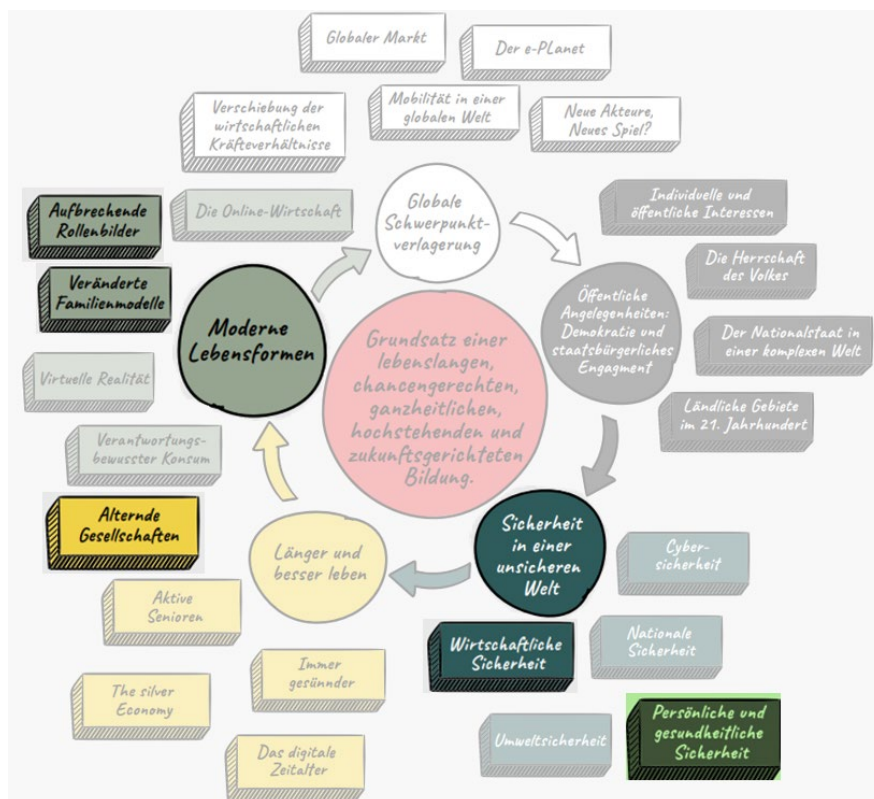
Das Unterrichten, gerade an der Volksschule, wird immer stärker zum “Frauenberuf”. Arbeitgebende dürfen keinesfalls abgestraft oder davon abgehalten werden, jüngere Frauen einzustellen. Die Finanzierung des Krankentaggeldes bei Mutterschaft sollte auf alle Arbeitnehmenden aufgeteilt werden.

Der Wandel der Gesellschaft erfordert ein Umdenken aller Beteiligten sowie gelebte Exempel, gerade von Politik und Staat als Arbeitgeber. Welches genau die richtigen Massnahmen sind, Verbesserung der Rahmenbedingungen von Teilzeitarbeit oder die Verbesserung der Kinderbetreuung, ist auch eine individuelle Entscheidung der Familien und des persönlichen Work-Life-Balance-Empfindens. Für Kinder zweier berufstätigen Eltern oder alleinerziehenden Eltern bedarf es unter anderem am Ausbau der ausserschulischen Kinderbetreuung, auch als Angebot für Lehrpersonen. Genannt werden im VNB z.B. Angebote ausserhäuslicher Kinderbetreuung, Tagesstrukturen und Mittagstischangebote. Viele davon sind bereits an Liechtensteiner Schulen installiert und von Lehrpersonen betreut. Wir möchten ausdrücklich darauf hinweisen, dass Kinder, die fremdbetreut werden, diesen Betreuungsbedarf auch in den Schulferien haben. Hier fehlen Angebote praktisch komplett.

Eine wahrscheinlich einfach messbare Verbesserung der Chancen wird sich zeigen, wenn möglichst viele Menschen in zufriedenstellenden Beschäftigungsverhältnissen stehen und gleichzeitig die Geburtenrate wieder steigt.

Folgende Grafik aus der Bildungsstrategie 2025+ zeigt viele der genannten Faktoren, die ein Umdenken erfordern.

Megatrends in Anlehnung an «Trends Shaping Education», OECD 2019. Eigene Darstellung.<sup>9</sup>



Speziell hinweisen möchten wir auf den Punkt „Persönliche und gesundheitliche Sicherheit“.

<sup>9</sup> <https://www.bildungsstrategie.li/Portal/bildungsstrategie/Dokumente/20210810142354.pdf> (S. 21)



Die gesundheitliche Unversehrtheit von Pflegenden und Pflegebedürftigen darf nicht auf Kosten der Wirtschaft gefährdet werden. Finanzielle (und folglich soziale) Sicherheit kann einen grossen Einfluss auf die Gesundheit haben. Wenn Menschen finanziell und sozial unsicher sind, kann dies zu Stress und Angst führen, was sich wiederum negativ auf die körperliche und geistige Gesundheit auswirken kann.

*Weiteres:*

### *Gesetzlich verankerte Vertretung der Lehrpersonen und Stufen*

Die Installierung einer gesetzlich verankerten Vertretung für Lehrpersonen, wie es den PVL für die Staatsangestellten gibt, ist unumgänglich und längst überfällig. Trotz LDG-Revision und installierter AG LDG wurden wir nicht eingeladen, eine Stellungnahme zum VNB der Regierung betreffend die *Abänderung des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) und weiterer Gesetze zur Umsetzung der europäischen Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige* zu verfassen - ganz bestimmt ohne böse Absicht. Natürlich kann sich grundsätzlich immer jede/jeder an einer Vernehmlassung beteiligen, unabhängig davon, ob man zur Stellungnahme eingeladen wurde oder nicht. Gesetzlich verankert dürften wir aber zumindest damit rechnen, dass wir in Zukunft eine offizielle Einladung zur Stellungnahme erhalten, wenn es das Thema verlangt.

Es ist unbedingt nötig, dass die Lehrpersonen eine eigene Vertretung haben, da für uns das LDG gilt. Und diese Vertretung muss gesetzlich verankert werden. Die Besonderheiten der Anstellungsbedingungen und -erfordernisse im Lehrberuf werden von niemandem bestritten, konsequenterweise sollte diesen in einer eigenen, gesetzlich verankerten Lehrervertretung (mit dem PVL gleich gestellten Rechten und Kompetenzen) Rechnung getragen werden. Die Zusammenarbeit mit dem PVL bei gemeinsamen Themen und Anliegen, wie z.B. dem Pensionsrecht oder Gehaltsverhandlungen, sind unbedingt erwünscht.

#### StPG:

Art. 35

##### *Mitwirkungsrechte*

- 1) Die Regierung informiert die Angestellten und den Personalverband umfassend und rechtzeitig über alle wichtigen Personalangelegenheiten.
- 2) Sie konsultiert den Personalverband insbesondere:
  - a) vor dem Erlass und der Änderung von Gesetzen, die für das Staatspersonal 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 Angestellten ist das Mitwirkungsrecht in allgemeinen Fragen der Gestaltung von Dienstverhältnissen zu gewährleisten. Sie nehmen dieses Recht durch den Personalverband und persönlich wahr.
- 4) Die Vertreterinnen und Vertreter des Personalverbandes dürfen während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

#### LDG:

Art. 25

##### *Mitsprache und Mitwirkung*

- 1) Der Lehrer ist berechtigt, den vorgesetzten Behörden Vorschläge zur besseren Verwaltung und Entwicklung der Schule zu unterbreiten.
- 2) Der Lehrer ist verpflichtet, an Lehrerkonferenzen, in Kommissionen und Arbeitsgruppen, die sich mit der Verwaltung und Entwicklung der Schule und des Schulwesens befassen, mitzuwirken.
- 3) In Kommissionen und Arbeitsgruppen, die sich mit der Verwaltung und Entwicklung der Schule und des Schulwesens befassen, ist auf eine angemessene Vertretung der Lehrer zu achten.
- 4) Die Lehrer können ihre Mitwirkungsrechte in allgemeinen Fragen der Gestaltung von Dienstverhältnissen durch einen Verband oder persönlich wahrnehmen.
- 5) Soweit die Lehrer ihre Mitwirkungsrechte durch einen Verband wahrnehmen, kann der Verband mit Einwilligung der beschwerten Person diese in einem von ihr eingeleiteten Verfahren vertreten oder sich als Dritter am Rechtsstreit nach §§ 17 ff. der Zivilprozessordnung beteiligen.

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, unsere Stellungnahme nachzureichen und hoffen zum nächsten uns betreffenden Thema von Beginn an miteinbezogen zu werden, damit auch wir fristgerecht Rückmeldung geben können.



Für die Lehrervereine

Präsident Gemeindeschulen Lehrpersonenverein, Rolf Marxer

Präsidium LOLV, Martina Mohr-Meyerhans und Manuela Hasler

Präsidium LRSV, Ajla Delalic und Nicolas Biedermann

Präsidentin des Gymnasiallehrer:innenverein, Rahel Schönenberger