

Eschen, 28. Februar 2016

Stellungnahme zum

Entwurf zu
Bericht und Antrag
der Regierung
an den

Landtag des Fürstentums Liechtenstein

betreffend

die Abänderung des Staatspersonalgesetzes, des Lehrerdienstgesetzes und des Besoldungsgesetzes

Ressort: Ministerium für Äusseres, Bildung und Kultur
Frist für die Stellungnahme: 11.März 2016

Sehr geehrte Damen und Herren,

Der Gymnasiallehrerinnen und -lehrerverein Vaduz bedankt sich für die Möglichkeit, zu den geplanten Abänderungen des Lehrerdienstgesetzes, des Besoldungsgesetzes und des Staatspersonalgesetzes wenigstens kurz Stellung beziehen zu können. Die folgenden Bemerkungen verstehen sich als eine Zusammenfassung im Sinne dessen, was von unserer Seite anlässlich des diesbezüglichen Meinungsaustausches am Mittwoch, den 24.2.2016, angemerkt worden ist.

Ausgangslage

Ziel der gegenständlichen Vorlage sind „insbesondere eine Überarbeitung der Kündigungsgründe sowie eine vollständige Überarbeitung der bisher vorgesehenen Massnahmen zur Sicherung der Aufgabenerfüllung“ (Bericht, S. 5), wobei das bisher vorgesehene Disziplinarverfahren aufgehoben werden soll und spezielle Regelungen

nur noch dort bestehen bleiben sollen, "wo dies aufgrund der Besonderheiten des Lehrerberufes erforderlich erscheint" (a.a.O.). Neu sieht die Vorlage auch die Einführung eines Tätigkeitsverbotes für Lehrpersonen vor, die wegen ihres Verhaltens für die Ausübung des Berufes ungeeignet erscheinen.

Bedenken

Abgesehen davon, dass die Angleichung des Dienstverhältnisses der Lehrpersonen, v.a. im Bereich des Besoldungsgesetzes, schon bisher zu einem inakzeptablen Ungleichgewicht zu Lasten jüngerer Lehrpersonen geführt hat, geben wir Folgendes zu Bedenken.

1. Zu Recht verzichtet der vorliegende Bericht „auf eine verfassungsrechtlich problematische Privatisierung der öffentlichen Anstellungsverhältnisse“ (a.a.O., S.12) und weist verschiedentlich auf lehrerspezifische Gegebenheiten hin. Er trägt aber unseres Erachtens dem Umstand nicht in ausreichendem Masse Rechnung, dass Lehrpersonen eben aufgrund dieser spezifischen Umstände und Anstellungsvoraussetzungen – beispielhaft sei nur auf die provisorische Anstellung hingewiesen - eines höheren Kündigungsschutzes bedürfen. Denn weit über die strikte Einhaltung des Legalitätsprinzips hinaus sind Lehrpersonen einer steten und zunehmenden Beobachtung und Kontrolle (durch Schülerinnen und Schüler, Eltern, Schulleitung, Unterrichtsinspektoren etc.) ausgesetzt. Mit dem vorliegenden Bericht besteht die nicht unbegründete Gefahr, dass unnötigerweise der Druck auf Lehrpersonen erhöht und diese damit im schlimmsten Falle erpressbar werden. Wir schlagen deshalb vor, *das bisherige Disziplinarverfahren beizubehalten, es allerdings klarer und transparenter mit dem sogenannten Leistungsdialog zu verknüpfen und auch tatsächlich in der Praxis anzuwenden*. Auf jeden Fall aber ist im Leistungsdialog selbst deutlich und nachvollziehbar aufzuführen, worin Aufgabenbereich und Leistungserwartungen der Lehrpersonen liegen und unter welchen Voraussetzungen sie als erfüllt zu gelten haben. Insofern versteht es sich aus der Sicht des Berufsethos einer Lehrperson von selbst, dass man sich von säumigen und uneinsichtigen Lehrpersonen möglichst rasch trennen kann, ohne jahrelange Prozesse zu riskieren. Dabei sollte aus unserer Sicht die Länge einer bisher als wenigstens befriedigend bzw. gut bewerteten mehrjährigen Lehrertätigkeit bei Kündigungen angemessen berücksichtigt werden, wenn nicht im Gesetz, dann wenigstens in den entsprechenden Erläuterungen.
2. In Art. 22, b) wird festgehalten, dass die Regierung ein Dienstverhältnis nach Ablauf der Probezeit aus sachlich hinreichenden Gründen kündigen kann, wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten vorliegen. Hier ist es zentral, *die erwarteten Leistungen bzw. das erwartete Verhalten in den Erläuterungen aufzuführen und jeweils im Leistungsdialog zu thematisieren. Es ist auf eine möglichst umfangreiche Ausführung möglicher Entlassungsgründe hinzuweisen*. Der Leistungsdialog bzw. das Gespräch sollte aber wesentlich positiv orientiert sein bzw. in Fällen der Feststellung von Leistungsmängeln

auch die zwischenzeitlich erzielten Verbesserungen enthalten bzw. thematisieren.

3. Wie immer aber auch dem Anliegen der Motionäre auf Optimierung des Kündigungsrechts (cf. a.a.O. S. 5), dem sich der GLV grundsätzlich nicht verschliesst, entsprochen werden mag, ist aus unserer Sicht im Falle des Lehrerdienstgesetzes ein *klar definiertes, zeitlich beschränktes*, allerdings unbedingt *mehrstufiges Verfahren* vorzusehen. Dies soll v.a. dann zum Tragen kommen, wenn es sich um *verdiente Lehrpersonen* handelt, die seit vielen Jahren in den Personal- bzw. Meilensteingesprächen positiv bewertet worden waren.
4. Aufgrund der bereits erwähnten lehrerspezifischen Situation ist die in Art. 22, 1a) erwähnte Bewährungsfrist im Falle der Lehrerschaft *auf mindestens sechs Monate* zu erhöhen.
5. Es muss selbstredend in besonders schwerwiegenden Fällen eine kurz- bzw. kurzfristigere Entlassung möglich sein. Die *Gründe hierfür sollen beispielhaft, aber möglichst umfassend in den Erläuterungen aufgeführt sein.*
6. Nur im Falle der Lehrerschaft wird ein Berufsverbot erwogen. Dies zeigt, dass es sich beim Lehrerberuf um einen nur beschränkt mit anderen des öffentlichen Dienstes vergleichbaren handelt. Dies rechtfertigt aus unserer Sicht die *Beibehaltung des bisherigen Procederes, das übrigens bei griffigerer Handhabung* durchaus nicht zu unhaltbar langen Verfahren führen muss. Hier sind v.a. die Schulleitungen und Inspektorate aufgefordert, ihrem Auftrag nachzukommen. Es ist aber in allen Fällen auf *Transparenz, Vergleichbarkeit und Fairness zu achten. Dies soll beispielhaft, aber möglichst umfangreich in den entsprechenden Erläuterungen zum Ausdruck kommen.* Diese sollten in Absprache mit den Lehrer/innen-vereinen erarbeitet bzw. ergänzt werden.
7. Ein Berufsverbot ist ausserordentlich schwerwiegend! Hier ist es besonders wichtig, dass ausser in den klaren Fällen schweren sexuellen Missbrauchs bzw. schwerer Gewaltanwendung, *klare Richtlinien* definiert werden.
8. Die *Meilensteingespräche können*, da sie neben dem grossen zeitlichen und finanziellen Mitteln, die sie beanspruchen, de facto weder lohnrelevant sind noch für allfällige Kündigungen eine *conditio sine qua non* darstellen, *gestrichen werden.* Sie sollen durch *jährliche Personalgespräche* ersetzt werden. Dies wäre nicht nur eine Angleichung an die Situation des übrigen Staatspersonals, sondern auch eine qualitätssichernde Massnahme im Sinne des Berichtes.
9. Zu den Artikeln (Änderungsvorschläge sind kursiv gedruckt):

Zu Art. 22 cf. 2) u. 4): „...im Falle der Lehrerschaft und mehrjähriger unbefristeter Tätigkeit *von mindestens sechs Monaten* nicht zu einer Behebung der Beanstandung gekommen ist.“

Zu Art. 31 Abs. 3

Es *soll* im Falle vorgängig positiv verlaufenen Leistungsdialoges eine Bewährungsfrist festgesetzt werden.

Zu Art. 42, Tätigkeitsverbot: Es ist wenigstens in den entsprechenden Erläuterungen oder allenfalls durch Hinweise auf entsprechende Gerichtsurteile zu erläutern, was unter „seelisch-geistige oder körperliche Integrität“ bzw. unter „gefährdet“ bzw. „verletzt“ zu verstehen ist. Könnte beispielsweise eine Ohrfeige aus Affekt schon zu einem befristeten Tätigkeitsverbot führen?

Zu Art. 50 Beanstandungen: ... *Unter der Voraussetzung eines positiv verlaufenen Leistungsdialogs soll in der Regel eine Bewährungsfrist festgesetzt werden.*

Art. 54 Abs. 1 Bst. C: es ist in den Erläuterungen wenigstens beispielhaft aufzuführen, was unter „sonstige öffentliche Interessen dies erfordern“ zu verstehen ist.

Fazit

Die beabsichtigten Veränderungen des Lehrerdienstgesetzes stellen, zumal unter einem gewerkschaftlichen Gesichtspunkt, *zweifelsfrei eine Verschlechterung gegenüber den jetzigen Anstellungsbedingungen* dar.

Wir sind der Überzeugung, dass damit nicht nur der *spezifischen Situation der Lehrerschaft zu wenig Rechnung* getragen, sondern auch der Attraktivität des Lehrerberufes geschadet wird. Die *bisherige Regelung des Disziplinarverfahrens* scheint uns bei griffigerer und konsequenterer Handhabung durch die Verantwortlichen nach wie vor *fairer und dem anspruchsvollen Beruf von Lehrpersonen angemessener*. Eine „Gleichstellung“ mit dem Staatspersonal scheint uns an der Sache vorbeizugehen.

Auf jeden Fall muss aber ein Verfahren, dass zur Kündigung führt, *mehrstufig, transparent und fair* sein. Es muss durch *entsprechende Kataloge und Schulungen* der Schulleitungen und Inspektorate sichergestellt sein, dass die Verfahren orts- und personenunabhängig fair und vergleichbar bleiben, ohne deshalb in für alle Beteiligten und Betroffenen unbefriedigenden mehrjährigen Verfahren auszuarten. Die Zuständigkeiten und Befugnisse müssen klar definiert sein. Eine Zusammenarbeit zwischen Behörden, Lehrervereinen und Elternschaft könnte dafür eine gute Basis darstellen.

Für den Gymnasiallehrerinnen und -lehrerverein

Holger Marxer
Präsident