Kleine Anfrage

Lohnerhöhung und Mutterschaftsurlaub

Frage von	Landtagsabgeordneter Eugen Nägele
Antwort von	Regierungsrätin Dominique Gantenbein

Frage vom 28. Februar 2018

Der Landtag hat in seiner Sitzung vom 9. November 2017 eine Lohnerhöhung beschlossen. Die Gesamtlohnsumme wurde um 1,5% erhöht und 0,75% sind als generelle und 0,75% als leistungsbezogene Erhöhung zu verstehen. Ich möchte hier kurz die Situation einer Lehrerin schildern, die seit zehn Jahren in Liechtenstein unterrichtet. Ihre Leistungsbewertungen, sprich Meilensteingespräche, sind hervorragend verlaufen, die Rückmeldungen der Klassen und der Eltern sind sehr gut. Wir reden hier von einer vorbildlichen Lehrperson. Diese Lehrerin hat seit zehn Jahren ohne Unterbruch unterrichtet und wie alle anderen Lehrpersonen seit 2012 keine Lohnerhöhung erhalten. Sie hatte aber das Pech, dass sie im Jahr der Lohnerhöhung schwanger war und dann den Mutterschaftsurlaub bezog. Damit sie das Kind im ersten Lebensjahr noch länger betreuen konnte, nahm sie zusätzlich noch einige Wochen unbezahlten Urlaub. Bei der Kontrolle der Lohnabrechnung im Januar 2018 stellte sie fest, dass der fixe Leistungsanteil nicht erhöht worden war. Ihre Nachfrage hat ergeben, dass beim Vorliegen einer Abwesenheit von mehr als 20 Unterrichtswochen eine Erhöhung nicht möglich ist. So steht es in der Besoldungsverordnung, Art. 17d Bst. c. Dazu meine Fragen:

* Die Besoldungsverordnung stammt aus dem Jahr 2004, als noch der sogenannte automatische Stufenanstieg gültig war. Stimmt diese Feststellung?
* Die Lehrerin hatte das Pech, dass sie im falschen Moment schwanger war und im falschen Moment den Mutterschaftsurlaub bezog. Ist die oben erwähnte Bestimmung in der Besoldungsverordnung auf dem Hintergrund der aktuellen Lohnpraxis noch zu vertreten?
* Wie sieht die Regierung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor dem Hintergrund der oben erwähnten Bestimmung in der Besoldungsverordnung?
* Und die letzte Frage: Sieht die Regierung Anpassungsbedarf im oben erwähnten Artikel der Besoldungsverordnung?

Antwort vom 02. März 2018

Zu Frage 1:

Vorbemerkung zum Sachverhalt

Bezugnehmend auf die vom Landtagsabgeordneten beschriebene Ausgangslage ist folgendes anzumerken:

Die Lehrperson hat im letzten Kalenderjahr mehr als 20 Unterrichtswochen gefehlt. Zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub hat sie einen unbesoldeten Urlaub von 23 Unterrichtswochen bezogen.

Gemäss Art. 17d Bst. c der Besoldungsverordnung darf der fixe Leistungsanteil nicht erhöht werden, wenn eine Abwesenheit von mehr als 20 Unterrichtswochen vorliegt.

Im Sinne des Landtagsbeschlusses wurde der betreffenden Lehrperson die generelle Lohnerhöhung von 0.75 Prozent gewährt, aufgrund der erwähnten Bestimmung jedoch keine Lohnerhöhung darüber hinaus.

Die fragliche Bestimmung wurde im Zuge der Lehrerbesoldungsreform in die Verordnung aufgenommen. Sie war integraler Bestandteil der Lehrerbesoldungsreform, welche am 1. Januar 2009 in Kraft getreten ist. Sie bezieht sich also ausdrücklich auf das neue System, nicht auf den alten Stufenautomatismus.

Zu Frage 2:

Wer den Mutterschaftsurlaub von 20 Wochen bezieht, fällt nicht unter diese Bestimmung. Nur wer zusätzlichen Urlaub bezieht, d.h. mehr als 20 Unterrichtswochen, ist von der Bestimmung betroffen. Die gegenwärtige Regelung nimmt vollständig Rücksicht auf den Mutterschaftsurlaub. Er führt in keinem Fall dazu, dass deswegen der fixe Leistungsanteil nicht erhöht werden könnte.

Zu Frage 3 und 4:

Der Mutterschaftsurlaub im gesetzlichen Rahmen führt zu keinem Nachteil in Bezug auf eine Erhöhung des fixen Leistungsanteils. Die Frage ist, ob in Bezug auf die Verteilung des fixen Leistungsanteils auch Personen berücksichtigt werden sollen, die zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub einen unbezahlten Urlaub in Anspruch nehmen, da dies im Extremfall dazu führen könnte, dass der fixe Leistungsanteil auch bei Personen eingesetzt wird, welche während einem längeren Zeitraum nicht unterrichtet haben. Die Regierung sieht deshalb derzeit keinen Handlungsbedarf.