

## **1. Mai-Feier 2017**

### **Anständige Mindestlöhne für alle!**

Durchlaucht, sehr geehrte Gäste, liebe Kolleginnen und Kollegen, Ich freue mich sehr, dass Sie so zahlreich unserer Einladung gefolgt sind, um mit uns den heutigen Tag der Arbeit zu feiern. Der Gasometer im geschichtsträchtigen Triesner Spörry-Areal bietet eine würdige Kulisse für diesen Anlass. Für die jahrelange Gastfreundschaft bedanke ich ganz herzlich mich beim Vorsteher Günter Mahl und beim Gasometer-Team. Mein spezieller Dank gilt Regierungschef-Stellvertreter Daniel Risch. Direkt nach seiner Amtseinstellung hat er zugesagt, an unserer Maifeier eine Gast-Rede zu halten.

Lieber Daniel, vor vier Jahren hat auch dein Vorgänger Thomas Zwiefelhofer kurz nach seinem Amtsantritt eine seiner ersten Reden als Regierungschef-Stellvertreter und Wirtschaftsminister an unsere Maifeier gehalten. Und die Zusammenarbeit in den folgenden vier Jahren war konstruktiv und freundschaftlich. Eine gute Sozialpartnerschaft war Thomas Zwiefelhofer wichtig. Er hat sich immer wieder aktiv eingesetzt und vermittelt, wenn es in der Sozialpartnerschaft einmal nicht so gut lief. Heute ist er nicht unter uns, trotzdem möchte ich den 1. Mai nutzen, Thomas Zwiefelhofer unseren Dank auszudrücken u. alles Gute für die Zukunft ausserhalb der aktiven Politik zu wünschen.

Einige von Ihnen können sich vielleicht noch an unser Motto vor vier Jahren erinnern: „Sozialpartnerschaft unter neuer politischer Führung“. Damals war das Verhältnis zwischen dem LANV und der WKL äusserst angespannt. In einigen Bereichen war die Sozialpartnerschaft sogar zum Stillstand gekommen. Einige meiner kritischen Worte gingen somit auch in Richtung Sozialpartner und Sozialpartnerschaft.

Ich hatte damals aber auch betont, dass die beste Partnerschaft zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden nicht fruchtbar sein kann, wenn das Zusammenspiel mit der Politik nicht funktioniert. Neben Akzeptanz und Wertschätzung sind auch entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen notwendig. Angesprochen hatte ich die mangelhafte Umsetzung der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) in den entsprechenden Gesetzen.

Die von der Wirtschaftskammer und dem ArbeitnehmerInnenverband gemeinsam geführte Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) zur Überwachung der allgemeinverbindlich erklärten GAV (AVE GAV) führt Baustellen- und Lohnbuchkontrollen durch. Bei Missbräuchen kann sie Sanktionen durchsetzen. Entsendebetriebe, die in Liechtenstein Dienstleistungen erbringen, müssen sich auch an die Regeln der AVE GAV halten. Hier fehlten aber wichtige gesetzliche Grundlagen zur effizienten Überwachung und insbesondere zur Sanktionierung bei Verstössen. Drum habe ich in meiner Mai-Rede 2013 auf die Dringlichkeit hingewiesen, diese Missstände rasch möglichst zu beseitigen. Für uns gibt es keine Alternativen zum System der AVE GAV.

Sind die GAV nämlich nicht AVE, gelten sie nur für Mitglieder der Arbeitgeberverbände und ihre Mitarbeitenden. Aussenseiter und Entsendebetriebe können die GAV-Bestimmungen ignorieren und müssen sich nur an die äusserst rudimentäre Arbeitsgesetzgebung halten. Das hatten wir schon und das haben wir auch heute noch in einzelnen Branchen. Die zweite Möglichkeit ist die komplette Vertragslosigkeit. Dann spielt der entfesselte Markt ohne wirkli-

che Spielregeln. Dies wäre nur vordergründig wirtschaftsliberal, denn ohne Sozialpartnerschaftliche Rahmenbedingungen wäre die Politik früher oder später gezwungen, gesetzliche Mindestlöhne gegen aufkommendes Lohndumping zu erlassen. Und gegen Sozialdumping müssten die Gesetze und Verordnungen zum Arbeitsrecht verschärft werden. Der Staat müsste zudem den Vollzug der Gesetze durchsetzen, und das wäre mit sehr hohem Aufwand verbunden.

Durchlaucht, geschätzte Damen und Herren, der LANV ist überzeugt, dass AVE GAV das effizienteste, unbürokratischste und kostengünstigste System zum Erhalt des sozialen Friedens im Land ist. Die Rahmenbedingungen werden von den Sozialpartnern ausgehandelt und immer wieder angepasst, womit flexibel und branchenbezogen auf strukturelle oder äussere Einflüsse reagiert werden kann.

Ich habe jetzt einiges aus meiner Rede von 2013 zitiert. Seitdem hat sich aber einiges getan. Zuerst einmal haben wir uns mit der Wirtschaftskammer wieder zusammenraufen können. Heute pflegen wir wieder eine gute Partnerschaft. mit allem Ringen und Tauziehen, was dazu gehört. Das war überhaupt die Voraussetzung, um mit dem Ministerium Wirtschaft und den zuständigen Ämtern nach guten Lösungen suchen zu können. Es hat aber doch einige Anläufe und fast vier Jahre gedauert, bis das revidierte Entsendegesetz als eine der letzten Handlungen von Thomas Zwiefelhofer in die Vernehmlassung ging. Wir hoffen, dass es unter deiner Leitung, Daniel Risch möglichst rasch umgesetzt werden kann. Denn wenn Entsendebetriebe gleich wie heimische Betriebe kontrolliert und bei groben Verfehlungen auch gleich sanktioniert werden, herrschen wieder gleich lange Spiesse vor.

Im Bereich AVE GAV haben wir nach zähem Ringen endlich einiges erreicht. Doch einige Branchen sind gar nicht oder nur durch einen nicht allgemeinverbindliche erklärten GAV geschützt. Dafür gibt es unterschiedliche Gründe – und auch die Auswirkungen können sehr unterschiedlich sein.

Die Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer (LIHK) bleibt ihrer wirtschaftsliberalen Philosophie treu. Sie möchte keinem Aussenseiterunternehmen einen GAV aufzwingen. Die grossen Industriebetriebe haben aber auch keine Konkurrenz im eigenen Land. Die LIHK versucht, auf internationaler Ebene gleich lange Spiesse bzw. möglichst guten Zugang zu den internationalen Märkten zu schaffen. Da mittlerweile alle grösseren Industriebetriebe LIHK-Mitglied sind und unser GAV auf sehr gutem neuzeitlichem Stand ist, haben wir hier wenige Probleme.

In der gewerblichen Industrie sieht es etwas anders aus. Hier ist die regionale grenzüberschreitende Konkurrenz grösser. Da die Verantwortlichen aber die gleiche wirtschaftsliberale Philosophie verfolgen, gibt es immer wieder Probleme, jedoch hauptsächlich mit Aussenseiterbetrieben, die unserem GAV nicht verpflichtet sind.

Das Transportgewerbe hat sich vor einigen Jahren komplett aus der Sozialpartnerschaft verabschiedet. Hauptstreitpunkt waren die Mindestlöhne, weil europaweit tätige Transportunternehmen gerne Chauffeure aus osteuropäischen Ländern zu Löhnen anstellen, die bei uns im Dumpingbereich liegen. Die Chauffeure haben liechtensteinische Arbeitsverträge, viele von ihnen werden das Land aber noch nie gesehen haben. Trotzdem sind durch die Vertragsfrei-

heit die Durchschnittslöhne weiter gesunken. Und auch die Arbeitszeiten liegen mittlerweile bei 48 Stunden und darüber.

Ganz anders sieht es in der Gastronomie aus. Hier gibt es zwei Verbände mit unterschiedlichen Philosophien. Die Sektion Gastronomie der WKL hat mit uns einen neuzeitlichen GAV ausgehandelt mit anständigen Arbeitszeiten und Mindestlöhnen. Ein weiteres Ziel bei der Erarbeitung des GAV war auch, den Ruf der Branche zu verbessern. Aber leider fehlt das benötigte Quorum zur Allgemeinverbindlicherklärung, weil der Konkurrenzverband, der Liechtensteinische Hotel- und Gastronomieverband (LHGV) nicht am gleichen Strick zieht. Ganz im Gegenteil. Für diesen Verband kommt ein GAV überhaupt nicht mehr in Frage. Die Verantwortlichen wollen bei den Löhnen den Markt spielen lassen. Bei Missbrauch könne der Mitarbeiter ja klagen. Diese Haltung ist nicht nur zynisch, sondern auch weltfremd. Kein einziger Arbeitnehmer verklagt seinen aktuellen Arbeitgeber. Und auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses braucht es viel Zuspruch und Begleitung durch den LANV. Und der Markt schafft ganz sicher keine gerechten Löhne, wie wir im Folgenden sehen werden.

Auf ihrer Homepage schreibt der Hotel- und Gastronomieverband: Der LHGV ist keinem GAV angeschlossen. Unsere empfohlenen ML sind wie folgt:

Existenzminimum CHF 2'600.-,  
ungelerntes Personal mind. CHF 3'000.-,  
gelerntes Personal mind. CHF 3'250.-, und das ohne 13. Monatslohn.

Sie schreiben weiter, dass sie sich freiwillig an die Eckdaten des GAV zwischen der WKL und dem LANV halten. Die Löhne gehören aber ganz offensichtlich nicht dazu. Unsere Mindestlöhne fangen bei CHF 3'250.- plus 13. Monatslohn für Ungelernte an. Damit liegt unser tiefster Mindestlohn ganze CHF 575 über den Empfehlungen des LHGV. Interessant ist aber die Frage, warum der LHGV vorneweg ein Existenzminimum aufführt. Dafür gibt es eine Erklärung. Das Ausländer- und Passamt stellt Grenzgängerbewilligungen aus und prüft dabei auch die Löhne der Arbeitsverträge. Wo ein AVE GAV besteht, darf der entsprechende ML nicht unterschritten werden. Wo kein GAV existiert, verwendet das Ausländer- und Passamt ein vom Amt für soziale Dienste errechnetes Existenzminimum von CHF 2'600.- brutto. Sogar bei einem GAV ohne AVE wird dieses Existenzminimum als unterste Lohngrenze verwendet. Und das, obwohl in unserem Arbeitsvertragsrecht steht, dass berufs-, branchen- und ortsübliche Löhne nicht in missbräuchlicher Weise unterboten werden dürfen.

Zur Feststellung von Missbräuchen hat die Regierung gemäss Gesetz eine dreigliedrige Kommission eingesetzt. Sie besteht aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreterinnen und –vertretern sowie aus Vertretern des Staates. Auch der LANV ist mit zwei Personen in der dreigliedrigen Kommission vertreten. Die dreigliedrige Kommission soll den Arbeitsmarkt beobachten und intervenieren, wenn die üblichen Löhne wiederholt in missbräuchlicher Weise unterschritten werden. Gelingt dies nicht, so beantragt sie bei der Reg. den Erlass eines Normalarbeitsvertrags, der Mindestlöhne vorsieht. Das heisst nichts anderes, als dass die Regierung befristet per Verordnung gesetzliche Mindestlöhne erlassen kann, wenn die branchen- berufs- und ortsüblichen Löhne wiederholt und missbräuchlich unterschritten werden.

Nachdem wir in der dreigliedrigen Kommission auf Lohndumping im Gastgewerbe hingewiesen haben, wurden wir aufgefordert, Beweise zu liefern – irgendwie paradox.

Das Amt stellt Bewilligungen mit Löhnen ab CHF 2'600.- aus und wir sollen Beweise für Lohndumping liefern? Ist die Unterschreitung eines Mindestlohns um CHF 975.- bzw. um 26% üblich oder missbräuchlich? Für uns gibt es nur eine Antwort.

Ein grosser Teil dieser Bewilligungen betrifft das Gastgewerbe, aber auch andere Branchen ohne AVE-GAV. Und jetzt wissen wir auch, warum der LHGV in seinen Empfehlungen an erster Stelle das Existenzminimum setzt. Das Argument, dass es sich ja um Grenzgänger handelt, die viel tiefere Lebenshaltungskosten haben als bei uns, lassen wir nicht gelten; genau so wenig wie die Erklärungsversuche bei der Eurolohn-Thematik. Auch hier ist nach anfänglichem Aufschrei durch alle Parteien plötzlich akzeptiert worden, dass Grenzgängerinnen und Grenzgänger aus EU-Ländern durch Anwendung historischer - oder Fantasiekurse bis zu 15% weniger verdienen dürfen als Inländer. Schliesslich verdienen sie ja immer noch mehr als ihre Landsleute u. die Lebenshaltungskosten sind dort auch viel tiefer. Diese Haltung verstösst klar gegen unseren Grundsatz: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“, egal ob für Frauen, Männer, Inländer innen oder Grenzgänger.

Dieser Grundsatz geht nämlich viel weiter, als manche vielleicht denken. Und er lässt sich sehr gut mit der Terminologie und Rhetorik der Arbeitgeber untermauern. Das Gewerbe will gleich lange Spiesen im Wettbewerb. Offensichtlich schafft das der freie Markt nicht. Es braucht also verbindliche Regeln gegen Wettbewerbsverzerrung. Durch Lohndumping kann der Wettbewerb verzerrt werden. Mit tieferen Lohnkosten kann ich günstiger offerieren. Drum ist für das Gewerbe essentiell, dass auch ausländische Firmen für die Dauer der Auftragserbringung in Liechtenstein unsere Mindestlöhne einhalten. Für die Arbeitgeber gilt der Grundsatz: Gleich lange Spiesse bei der Auftragsvergabe. Aber wie sieht es denn mit gleich langen Spiesen im Arbeitsmarkt aus?

Gerade in Branchen mit Geringqualifizierten kann das Schlechterstellen von Grenzgängerinnen und Grenzgänger zum Bumerang für inländische Arbeitskräfte werden. Wer stellt noch eine inländische Arbeitskraft ein, wenn sie bei gleicher Qualifikation und Erfahrung jenseits der Grenze für tiefere Löhne zu haben ist? Zudem werden damit unsere orts-, berufs- und branchenüblichen Löhne langsam nach unten geschraubt. Mit dieser Praxis tun wir also nur jenen Arbeitgebern einen Gefallen, die den freien Markt zur Gewinnmaximierung auf Kosten der Allgemeinheit missbrauchen.

Für Geringqualifizierte inländische Arbeitskräfte wird es zukünftig immer schwieriger, sich gegen die Billigkonkurrenz aus dem Ausland durchzusetzen. Sollen wir diese ungleich langen Spiesse auf dem Arbeitsmarkt einfach akzeptieren? Soll hier der grenzüberschreitende Markt spielen, der Konsument soll aber gefälligst in Liechtenstein einkaufen und essen gehen? Durchlaucht, meine Damen und Herren, was für den Auftragsmarkt gilt, muss analog für den Arbeitsmarkt gelten: Gleich lange Spiesse für alle!

Bezüglich Grenzgängerbewilligungen sind wir schon in Gesprächen mit dem Land, aus Erfahrung ist aber zu befürchten, dass es viel zu lange dauert und am Ende ganz im Sand verlaufen wird, wie bei den Eurolöhnen. Daher möchten wir Sie alle und im speziellen unseren neuen Wirtschaftsminister für diese Thematik sensibilisieren. Wir haben die gesetzlichen Grundlagen. Jetzt stehen wir in der Verantwortung, dies auch umzusetzen. Das kostet was, aber wenn wir nichts machen, wird es uns auf Dauer viel mehr kosten.