

LANV info

Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft

Nr. 1 | Februar 2018 | 61. Jahrgang



Lohnverhandlungen 2018

Ratgeber: «Mutterschaftsurlaub»

Lohngleichheitstag

Agenda

Tag der Lohngleichheit – Lunchfair

Datum: **Freitag, 2. März 2018**
Zeit: **mittags**
Ort: **teilnehmende Restaurants
in Liechtenstein**

LANV Mitglieder- versammlung

Datum: **Dienstag, 20. März 2018**
Zeit: **19.00 Uhr**
Ort: **Gasthof Au, Vaduz**

1. Mai-Feier

Datum: **Dienstag, 1. Mai 2018**
Zeit: **10.30 Uhr**
Ort: **Bangshof, Ruggell**

Informiert schwanger Informationsveranstaltung für werdende Eltern

Datum: **Montag, 28. Mai 2018**
Zeit: **18.30 Uhr bis 20.30 Uhr**
Ort: **Haus St. Martin, Eschen**

Businessstag

Datum: **Dienstag, 19. Juni 2018**
Zeit: **15.00 Uhr**
Ort: **Vaduzer Saal**

Impressum

Herausgeber: LANV Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband
Dorfstrasse 24, Postfach 54, FL-9495 Triesen,

Tel. +423 399 38 38, Fax +423 399 38 39, info@lanv.li, www.lanv.li

Redaktion: Lilit Keucheyan

Gestaltungskonzept: Mathias Marxer Est., Triesen

Druck: BVD Druck+Verlag AG, Schaan

Auflage: 1400 Stk.

Titelbild: Pixabay

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Inhalt

Lohnrunde 2018: Nicht alle profitieren vom Aufschwung	4
Tag der Lohngleichheit	6
Geschlechterquote	7
Pflege und Betreuung im Alter	8
Umsatzwachstum	9
Herzlichen Dank, Edelgard!	9
Mutterschaftsurlaub	10
DGB und ÖGB Neujahrsempfang	12

Wird 2018 das Jahr der Familie?

Die Initiative «Familie und Beruf» hat trotz ihres Scheiterns etwas bewirkt: nach jahrelangem Stillstand haben sämtliche Parteien die Familienpolitik wieder für sich entdeckt. Das Ministerium für Gesellschaft setzte eine Arbeitsgruppe Familienpolitik ein, die sich mit der Familienförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigt. Die FBP-Fraktion reichte ein Postulat zur Erhöhung der Kinderzulagen und zur Ausweitung der Blockzeiten an den Kindergärten und Primarschulen ein. Die VU-Fraktion möchte via Postulat eine Versicherung für nicht oder geringfügig erwerbstätige Elternteile gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Todes und des Alters prüfen lassen. Ein DU-Postulat bezweckt die Besserstellung von Tagesmüttern und die Beschränkung der Kita-Plätze auf inländische Familien. Ein zweites soll die Kostenbefreiung bei Mutterschaft (Franchise und Selbstbehalt) prüfen lassen.

Die Freie Liste beschäftigt sich unabhängig des Zustandes des Staatshaushalts seit vielen Jahren mit der Stärkung der Familien. Schwerpunkte bilden gute Betreuungsstrukturen für Kinder sowie bezahlter Elternurlaub zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit letzterem beschäftigt sich auch der LANV schon seit 2004 neben vielen weiteren Massnahmen, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen. Auch Teilen der Wirtschaft wird zunehmend klar, dass familienfreundliche Unternehmenspolitik zum Standortvorteil bei der Rekrutierung von männlichen und weiblichen Fachkräften wird. Doch wird das Jahr 2018 deshalb schon das Jahr der Familie? Aus verschiedenen Gründen habe ich meine Zweifel.

Erst wenn wir aufhören, das eigene Familienmodell für das einzig wahre zu halten und die verschiedenen Modelle gegeneinander auszuspielen; erst wenn wir erkennen, dass verbesserte Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf keine sozialistische Schnapsidee, sondern eine gesellschaftliche Notwendigkeit sind; und erst wenn familienpolitische Reformen parteiübergreifend unter Einbezug der Wirtschaftsverbände und der Zivilgesellschaft in Angriff genommen werden, können sich echte Fortschritte einstellen. ■

Sigi Langenbahn, Präsident LANV

Sozialpartnerschaft

Lohnrunde 2018: Nicht alle profitieren vom Aufschwung

Nach erfreulichem Start in die Lohnverhandlungen fiel die Gesamtbilanz im Gewerbe eher bescheiden aus. Einige Lichtblicke gab es aus Sicht des LANV. So dürfen sich die Arbeitnehmenden des Innendekorations- und Bodenlegergewerbes auf mindestens CHF 100.– Lohnerhöhung freuen. In weiteren vier Branchen konnten generelle Erhöhungen zwischen 0.5 % und 1.0 % erzielt werden. Wir mussten nur eine Nulllohnrunde hingenommen werden.

Trotz stabiler Wirtschaftslage und der spürbaren Franken-Abschwächung wollten die Vertreter von neun Gewerbebranchen nicht über 0.5 % zur individuellen Verteilung hinausgehen. Auch die Argumente deckten sich in einigen Branchen. Bei guter Auftragslage wurde im Bauhaupt- und Nebengewerbe noch vehementer als gewohnt mit ruinösen Preiskämpfen argumentiert. Neben dem hausgemachten Preiszerfall wurde auch auf steigende Lohnnebenkosten verwiesen.

Weniger Geld im Portemonnaie

In Anbetracht einer Teuerung von 0.5 %, steigenden Gesundheitskosten und Vorsorgeprämien hätten wir uns deutlich mehr generelle Lohnerhöhungen zur Steigerung der Kaufkraft erhofft. Individuelle Erhöhungen werden oft nicht nach objektiven Massstäben weitergegeben, weshalb wir in Jahren mit steigenden Kosten und Prämienanstiegen vermehrt auf generelle Lohnerhöhungen pochen.

Coiffeurbranche wirft das Handtuch

Zu unserem Bedauern beschloss die Jahresversammlung des Liechtensteinischen Coiffeurverbands, den Verband in-

folge mangelnder Solidarität auf Ende Jahr aufzulösen und den Gesamtarbeitsvertrag zu kündigen. Dies ist umso tragischer, da der Verband Schweizer Coiffeurgeschäfte einer massiven Anhebung der Mindestlöhne zugestimmt hat. Ohne Gesamtarbeitsvertrag wird im heimischen Coiffeurgewerbe die Gefahr des Lohn- und Sozialdumpings deutlich ansteigen.

Sorgenkind Gastronomie

Auch im Gastronomiegewerbe mangelt es an Solidarität. Der Sektion Gastronomie

der Wirtschaftskammer mit neuzeitlichem Gesamtarbeitsvertrag steht der Hotel- und Gastronomieverband gegenüber. Letzterer akzeptiert bislang keinen Gesamtarbeitsvertrag, womit dessen Mitglieder sich an keine Mindestlöhne halten müssen. Während die Mitglieder der Sektion Gastronomie den Mindestlohn von CHF 3'250.– einhalten, empfiehlt der Hotel- und Gastronomieverband auf seiner Homepage Löhne ab CHF 2'600.–. Dies verstösst deutlich gegen die gesetzliche Vorgabe zur Einhaltung berufs- und bran-

Mehr Ferien ab dem 50. Altersjahr gibt es 2018 in folgenden Branchen:

Auto	23 Tage ab 50
Bäcker/Konditoren	22 Tage ab 50
Baumeister, Maurer, Pflasterer, Steinmetz	22 Tage ab 50
Coiffeur	25 Tage ab 50
Elektro, Elektrik, Radio/TV	25 Tage ab 50
Gärtner und Floristen	25 Tage ab 50
Gebäudereinigung	22 Tage ab 50, 23 Tage ab 55
Gewerbliche Industrie	25 Tage ab 50 mit 5 Jahren Betriebszugehörigkeit
Gipsler/Maler	22 Tage ab 50
Ofenbauer, Plattenleger	21 Tage ab 55, 22 Tage ab 56 23 Tage ab 57, 24 Tage ab 58 25 Tage ab 59
Handel	25 Tage ab 50
Haustechnik und Spengler	25 Tage ab 50
Informatik und Büromatik	24 Tage ab 50
Innendekoration, Bodenleger	24 Tage ab 50
Metall	22 Tage ab 50
Schreiner	22 Tage ab 50 und 5 Dienstjahren
Zimmermeister	21 Tage ab 50, 25 Tage ab 55

Dank unserer Hartnäckigkeit gibt es bereits in sechs Branchen 5 Wochen Ferien ab 50.

chenüblicher Löhne. Doch die Regierung tut sich trotz mehrfacher Intervention des LANV schwer, diesen Missstand zu beheben. Diese Wettbewerbsverzerrung mit staatlicher Unterstützung untergräbt die Sozialpartnerschaft und verhindert anständige Verhandlungsergebnisse. Aktuell zeichnet sich eine Annäherung der beiden Verbände ab, weshalb wir noch von rechtlichen Schritten absehen.

Verbesserungen für Ungelernte, Ältere und Väter

Ein weiteres grosses Ziel konnte endlich erreicht werden. In praktisch allen Gesamtarbeitsverträgen der Industrie und des Gewerbes konnten die Mindestlöhne für Ungelernte auf CHF 3'300.– angehoben werden. Auch beim Vaterschaftsurlaub und bei zusätzlichen Ferientagen für ältere Arbeitnehmende wurden weitere Fort-

schritte erzielt. Hartnäckigkeit zahlt sich aus. Unserem Ziel, fünf Wochen Ferien für Arbeitnehmende ab 50 in allen Branchen, sind wir wieder ein grosses Stück näher gekommen. ■

Sigi Langenbahn, Fredy Litscher

Ergebnisse der Lohnverhandlungen mit dem liechtensteinischen Gewerbe

Gewerbe	Lohnerhöhung 2018	Weitere Vereinbarungen
Auto*	0.5 % individuell	Erhöhung der Mindestlöhne für Zweiradmechaniker Höhere Mindestlöhne ab 4. statt 6. Berufsjahr Feiertagsentschädigung für Stundenlöhner +0.5 % auf 4 % 23 Tage Ferien ab 50. Altersjahr
Bäcker und Konditoren	0.5 % individuell	Erhöhung der Mindestlöhne
Baumeister, Maurer, Pflasterer, Steinmetz*	0.5 % individuell	
Coiffeur	Keine Verhandlung Sektion wurde per 31.12.2017 aufgelöst	GAV läuft 2018 aus
Elektro, Elektronik und Radio/TV*	0.5 % individuell	Erhöhung der Mindestlöhne 25 Tage Ferien ab 50. Altersjahr
Gärtner und Floristen*	0.5 % individuell	
Gastronomie	Noch in Verhandlung	
Gebäudereinigung*	0.5 % generell	
Gewerbliche Industrie	Null	25 Tage Ferien ab 50. Altersjahr bei 5 Jahren Betriebszugehörigkeit
Gipser/Maler*	0.5 % generell	Erhöhung der Mindestlöhne für Maler Höhere Mindestlöhne ab 4. statt 6. Berufsjahr 22 Tage Ferien ab 50. Altersjahr
Handel*	0.5 % individuell	25 Tage Ferien ab 50. Altersjahr
Haustechnik und Spengler*	0.5 % individuell	
Informatik und Büromatik*	0.5 % individuell	Neuer GAV 2 Tage Vaterschaftsurlaub
Innendekoration*	CHF 100.– für alle	Erhöhung der Mindestlöhne
Metall*	0.5 % generell	22 Tage Ferien ab 50. Altersjahr
Ofenbauer und Plattenleger*	0.5 % individuell	3 Tage Vaterschaftsurlaub
Schreiner*	CHF 50.– für Löhne bis CHF 5'000.–	
Textilreinigung	Noch in Verhandlung	
Zimmermeister*	0.3 % individuell	21 Tage Ferien ab 50. Altersjahr 25 Tage Ferien ab 55. Altersjahr

* Allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag:

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmenden einer Branche. Die Erklärung zur Allgemeinverbindlichkeit der Lohn- und Protokollvereinbarungen wird jedes Jahr bei der Regierung beantragt.

Frauen

Tag der Lohngleichheit

Der Liechtensteiner Tag der Lohngleichheit findet in diesem Jahr am Freitag, 2. März statt.

Alle zwei Jahre werden im Rahmen der Lohnstrukturhebung des Amtes für Statistik die Löhne in Liechtenstein erhoben. Die aktuellsten Zahlen zeigen einmal mehr: Frauen in Liechtenstein verdienen immer noch 16.5% weniger als ihre männlichen Kollegen. Mehr als 40% des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern sind nicht mit «objektiven» Merkmalen wie Qualifikation, Ausbildung, berufliche Stellung, Branche usw. erklärbar und sind somit diskriminierend. Trotz Gleichstellungsgesetz hat sich der Lohnunterschied in den letzten Jahren in Liechtenstein nur minimal verringert. Sollte er weiterhin im gleichen Tempo wie bis anhin abnehmen, dauert es bis zur Lohngleichheit nochmals 65 Jahre. So lange möchten wir nicht warten.

Liechtenstein kennt keine allgemeine Pflicht zur Transparenz der Löhne. Es wird vielmehr darauf gesetzt, dass die Unternehmen selbstständig eine Kultur entwickeln, in der sie ihre Lohnsysteme freiwillig offenlegen. Aus diesem Grund haben wir

im Dezember vergangenen Jahres alle Mitgliedsunternehmen der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer sowie des Liechtensteinischen Bankenverbandes kontaktiert mit der Bitte, eine Standortbestimmung ihrer Lohnpolitik vorzunehmen. Betriebliche Lohntransparenz gilt als wichtiges Instrument zur Durchsetzung der Lohngleichheit. Liechtenstein darf im internationalen Vergleich der Lohngleichheit nicht mehr länger einen hinteren Rang belegen und Frauen sollen nicht mehr länger aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden.

Wir haben die Unternehmen im Schreiben auf die Programme logib (www.logib.ch) und equal-salary (www.equalsalary.org) hingewiesen. Mit diesen Programmen lässt sich eine Lohnstrukturanalyse einfach erheben, wenn die Personaldaten auf aktuellem Stand sind.

Sensibilisierungskampagne – Lunchfair 2018

45 Gastronomiebetriebe – so viele waren's noch nie – haben im vergangenen Jahr unser Projekt «Lunchfair» unterstützt. Die Betriebe haben damit einen ganz wesentlichen Beitrag zur Sensibilisierungskampagne für Lohngleichheit geleistet.

50♂/50♀
Lohngleichheit ♀
Liechtenstein

Wir haben viele positive Rückmeldungen zum Projekt erhalten und sind stolz, dass wir gemeinsam mit den hiesigen Gastronomiebetrieben das Projekt in den vergangenen Jahren stets weiterentwickeln konnten. Wir werden das Projekt dieses Jahr weiterführen und bedanken uns bei allen mitmachenden Betrieben sowie bei allen Frauen und Männern, die unsere Aktion auf irgendeine Art und Weise unterstützen.

Frauen erhalten am Tag der Lohngleichheit in vielen liechtensteinischen Gastronomiebetrieben ihr Tagesmenü um die errechnete Lohndifferenz von 16.5% günstiger. Mit der Kampagne wollen wir erreichen, dass Frauen und Männer über ihren Lohn sprechen. Nur wenn die Löhne transparenter werden, kann Lohnungleichheit aufgedeckt und Lohngleichheit geschaffen werden.

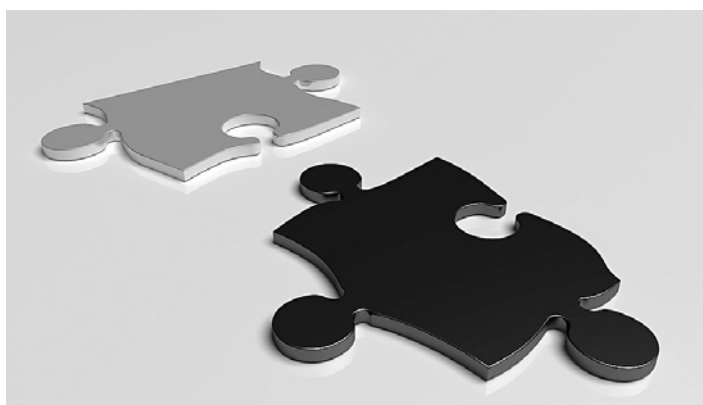
■
Martina Haas

Die teilnehmenden Gastronomiebetriebe sind auf unserer Homepage www.lanv.li veröffentlicht und werden Ende Februar in den Landeszeitungen publiziert.

Wussten Sie, dass...

- ... Frauen bis am 2. März des darauffolgenden Jahres arbeiten müssen, um den gleichen Lohn zu verdienen, den ihre männlichen Kollegen bereits am 31. Dezember erhalten haben?
- ... Frauen in Liechtenstein 16.5% weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen?
- ... dadurch Frauen in Liechtenstein z. B. bei einem Durchschnittseinkommen von CHF 5'000.– bis CHF 15'120.– pro Jahr und über ein ganzes Leben betrachtet fast CHF 605'000.– entgehen?
- ... Frauen in Liechtenstein durch die Lohnungleichheit 60 Tage gratis arbeiten?
- ... Island als erstes Land der Welt seit Jahresbeginn Lohnungleichheit gesetzlich verbietet?

Geschlechterquote



©Pixabay

Die Wahlchancen von Frauen sind um zwei Drittel geringer, als diejenigen von Männern. Bei den letzten Wahlen im Februar 2017 wurden von 52 Kandidaten 22 gewählt, das entspricht 42.3 %. Bei den Frauen hingegen wurden von 19 Kandidatinnen nur drei gewählt, das entspricht 15.8 %. Dies obwohl genügend qualifizierte und engagierte Frauen zur Wahl standen. Dies ist kein Problem, sondern die unbequeme Wahrheit. Es ist mir deshalb unerklärlich wie unsere Verantwortlichen davor die Augen verschliessen.

In Liechtenstein wurde nach zwei gescheiterten Versuchen an der Urne erst 1984 das Frauenstimmrecht eingeführt, Jahrzehnte nach allen anderen europäischen Staaten. Viele der vehementen Gegner von damals gehen auch heute noch an die Urne. Vielleicht kompensieren sie den Verlust ihres Privilegs immer noch durch Streichung der Frauen. Doch sollen wir Frauen gleiches mit gleichem vergelten und unabhängig der Qualifikation alle Männer streichen?

Liechtenstein hat immer noch eine rückständige Verteilung. Ohne Druck bewegt sich nichts. Freiwilligkeit bringt überhaupt

nichts. Basiert nicht auch die Zusammensetzung unserer Regierungsmitglieder auf Quotenregelungen? Angeblich funktioniert es hier sehr gut.

Seit März 2017 bis heute ist von den Quotengegnern kein klarer Gegenvorschlag präsentiert worden. Die ganze Energie wurde nur darauf verwendet, sich gegen Quoten zu stellen. Das Verhalten der Quotengegner setze ich mit der Aussage gleich: «Wir belassen es so, wie es ist.»

Wer behauptet, bei uns sind Mann und Frau gleichgestellt, verschliesst sich vor Unangenehmem oder hat Angst, etwas zu verlieren. Sämtliche Bemühungen der vergangenen Jahre, Frauen mit einzubeziehen, waren zu wenig wirkungsvoll. Da können die Quotengegner argumentieren wie sie wollen, die Bemühungen haben nichts bewegt. Mindestens vier Kandidatinnen der letzten Landtags- bzw. Gemeinderatswahlen, die in unterschiedlichsten Gremien arbeiten, wurden nicht gewählt. Qualität und Qualifikation sind offenbar nicht die entscheidenden Faktoren, wenn es um Anstellung, Beförderung, Wahl oder Auszeichnung geht. Die traditi-

onellen Rollenerwartungen spielen uns da einen Streich. Ich bin überzeugt, dass wir unbewusst diesen Prägungen immer noch ausgesetzt sind.

Viele Frauen mit guten Ausbildungen engagieren sich in Organisationen, Arbeitsgruppen und Kommissionen mit sozialem Bezug. Dieses soziale Engagement wird typischen Frauenbereichen zugeordnet und wird von den Wählerinnen und Wählern nicht gesehen bzw. ist für ein politisches Amt nicht von Bedeutung und hat somit keine Relevanz für bessere Wahlchancen. Würden Frauen ihr Engagement in die Wirtschaft oder Finanzbranche investieren, wäre die Wahrnehmung ihrer Person eine andere.

Damit wir nicht nochmals 20 Jahre warten müssen, bis die Leistungen für die Wirtschaft und die Gesellschaft gleichwertig anerkannt werden, ist eine befristete Quotenregelung in der Politik für mich unumgänglich. Frauen bekommen nicht nur in der Wirtschaft die gläserne Decke zu spüren, sondern auch in der Politik. Frauen müssen sich in männlichen Welten doppelt behaupten. Genügend Studien belegen, dass die Qualität der Arbeit zunimmt, wo Frauen und Männer zusammenarbeiten. Homogenität in der Arbeitswelt ist schlecht. Es darf nicht länger sein, dass weniger qualifizierte Männer Frauen den Sitz wegschnappen, nur weil sie in der Wirtschaft tätig sind und einer besser bezahlten Arbeit nachgehen als Frauen. Aus all diesen Gründen ist für mich eine befristete, verbindliche Quote die einzige Lösung. ■

Martina Haas

Gesellschaft

Pflege und Betreuung im Alter

Erbprinz Alois hob bei der Eröffnungsrede des Landtags die zunehmende Bedeutung der Pflege und Betreuung im Alter hervor. Auch bei den Abgeordneten herrschte diesbezüglich Einigkeit über alle Parteigrenzen hinweg. Der LANV beschäftigt sich aus einem breiteren Blickwinkel mit dieser Thematik.

Das Fürstenhaus, die Stiftung Zukunft.li und auch der Landtag sehen grosse Herausforderungen in Bezug auf die zukünftige Finanzierung von Pflege und Betreuung im Alter. Erbprinz Alois weist zu Recht auf die Gefahren einer Zweiklassenbehandlung im Alter hin, wenn das Solidaritätsprinzip gänzlich aufgegeben wird. Die Zweiklassengesellschaft fängt jedoch schon mit dem Eintritt in den Ruhestand an. Zur Sicherung der AHV soll das Pensionsalter in Zukunft weiter angehoben werden. Während in einigen Branchen und Grossbetrieben grosszügige Pensionskassenmodelle die Frühpensionierung erleichtern, ist in den meisten Gewerbebranchen das gesetzliche Minimum die Regel. Und das lässt kaum Frühpensionierungen zu.

Prekäre Arbeitsverhältnisse

Unabhängig von Einkommen und Branchenzugehörigkeit sollte jeder Mensch in Würde altern können. Und unabhängig von den Finanzierungsmöglichkeiten sollte jede Betreuungs- und Pflegekraft aus dem In- und Ausland anständige Arbeitsbedingungen vorfinden. Das Verhältnis zwischen Pflegebedürftigen, Angehörigen und Betreuungskraft muss von gegenseitigem Respekt und Achtung geprägt sein. Die heutige Realität sieht hingegen allzu oft anders aus. Wegen den tiefen Löhnen ist Pflegepersonal aus der Region kaum noch zu finden. Zunehmend wird Personal über



©Pixabay

Agenturen aus dem Osten rekrutiert und den Haushalten vermittelt oder verliehen. Die überwiegend weiblichen Betreuungskräfte arbeiten und wohnen drei Wochen im Haushalt der Pflegebedürftigen, um dann für drei Wochen von einer anderen Betreuerin abgelöst zu werden. Da sie offiziell Grenzgänger sind, brauchen sie noch einen Pseudowohnsitz im Rheintal; die Behörden verschliessen die Augen.

Diese Arbeitsformen bergen weitere Gefahren und Graubereiche. Ist die Betreuungskraft in Liechtenstein kranken- und unfallversichert, kann ein Arztbesuch enorme Kosten verursachen (Franchise, Selbstbehalt). Ist sie in ihrem Heimatland versichert, muss sie schnellstmöglich die Heimreise antreten. Ihr Bett wird ohnehin für die Ersatzkraft gebraucht. Zudem herrscht Unklarheit über Taggeld und Lohnfortzahlung, wenn die Betreuerin während ihrer dreiwöchigen Auszeit erkrankt.

Kein Arbeitsgesetz im Haushalt

Ein weiteres Problemfeld besteht beim oft fließenden Übergang von Betreuung zu Pflege. Insbesondere die nächtliche Betreuung kann beispielsweise bei zunehmender Demenz schleichend ansteigen, was bei drei Wochen Betreuung am Stück

zu Erschöpfungskrankheiten führen kann. Arbeitsverhältnisse in Privathaushalten sind nicht dem Arbeitsgesetz unterstellt, weshalb für Betreuerinnen keinerlei gesetzliche Höchstarbeitszeiten oder Ruhezeiten gelten.

Forderungen des LANV

Neben der Aufnahme dieser Arbeitsverhältnisse ins Arbeitsgesetz fordert der LANV seit vielen Jahren einen Normalarbeitsvertrag (Verordnung durch die Regierung), der die häusliche Betreuung und Pflege ähnlich eines Gesamtarbeitsvertrags regelt. Vor fünf Jahren haben wir der Regierung einen fertigen Entwurf vorgelegt, der jedoch ständig verschleppt wird. Hauptstreitpunkt ist aktuell der Mindestlohn – bei zu hohen Löhnen habe dieses Betreuungsmodell keine Zukunft mehr. In der Schweiz wurden die Mindestlöhne für Betreuungspersonal kürzlich angehoben.

Wie können wir ernsthaft über die Finanzierung von professioneller Pflege und Betreuung reden, wenn Arbeitsbedingungen und Löhne ausgeklammert werden? ■

Sigi Langenbahn

Gastbeitrag

Umsatzwachstum – von mehr zu noch mehr!?!

Gerade um den Jahreswechsel lesen, hören oder reden wir viel über Umsatzwachstum und wie gut wir sind, wenn man gegenüber dem Vorjahr wieder um x Prozente gewachsen ist. Wir klopfen uns auf die Schulter, wenn wir das angestrebte Wachstum überschritten haben oder suchen verzweifelt Gründe, weshalb wir nicht das prognostizierte Wachstum erreicht haben.

Doch wie «gesund» ist das stetige Streben nach noch mehr Wachstum? Kann unsere Wirtschaft unendlich wachsen? Über diese Frage haben sich schon viele ausgelassen. Und ich erlaube mir dies in diesem Artikel auch.

Dass wir Wachstum brauchen, darüber sind sich wohl alle einig. Oder lehne ich mich schon hier zu weit aus dem Fenster? Wachstum ist ein Ziel, das messbar und vergleichbar ist. Und noch wichtiger: es bietet uns eine Basis für Lohnerhöhungen – und umgekehrt. Stillstand oder gar Rückgang sind kritisch oder gar gefährlich. Doch wieviel Wachstum tut uns gut?

Sind 5% Wachstum wirklich besser und nachhaltiger als nur 2%? Grundsätzlich sicher JA, doch was steckt dahinter? Bei mir kräuseln sich bereits leicht die Nackenhaare, wenn Wachstum der einzige Index ist, den Erfolg eines Unternehmens positiv oder negativ darzustellen. Oder anders formuliert, wenn Wachstum und Gewinnoptimierung die einzigen erstrebenswerten Ziele sind.

Woher sollen die zukünftigen Käufer unserer um x% effizienter produzierten Waren kommen, wenn die dafür notwendigen «Optimierungen» global gleichzeitig mehr und mehr Arbeitskräfte freisetzen? Solange Wachstum nicht auf Kosten von Mensch, Gesellschaft und Natur erarbeitet wird, ist die Welt sicherlich in Ordnung. Doch ein Grossteil des Wachstums basiert auf Kosteneinsparungen und Optimierungen, die allzu oft zu Lasten von Natur, Mensch und Gesellschaft gehen.

Ich höre oft: «Wir müssen unseren Gewinn optimieren, Kosten sparen und Wachstum generieren». Und da fängt man

meist bei den Schwächsten an zu sparen (keine Lohnrunde, Sozialabbau, etc.) oder man lagert Arbeitsplätze gar in so genannte Billiglohnländer aus. Was dies für die Gesellschaft bedeutet, ist in diesem Ego-Wachstumsbefriedigungswahnsinn Nebensache. Da ist das eigene ICH, das Image und die Stakeholder, die auch «nur» vom Wachstum profitieren wollen, wichtiger. Oder, das möchte ich hier auch noch erwähnen, man will Kosten einsparen, indem man versucht, noch günstiger zu Dienstleistungen und Material zu kommen. Die gesamtwirtschaftlichen und gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen sind nebensächlich – ist dann ja nicht mehr unser Problem. Zumindest gehen wir davon aus.

Dies sind nur kleine, aber für mich wichtige Aspekte, die hinter wirtschaftlichem Wachstum stehen. Gutes Wirtschaften sollte sich nicht nur in Wachstumswahlen ausdrücken, sondern auch in einem Mehrwert für die Gesellschaft und die Umwelt. ■

Donat Schädler

Sektion Frauen

Herzlichen Dank, Edelgard!

Edelgard Schurte übergab nach 20 Jahren per 1. Januar 2018 ihr Amt als Präsidentin der Sektion Frauen an Martina Haas. Neben dem Amt als Präsidentin war sie dreizehn Jahre im Zentralvorstand und acht Jahre in der Verbandsleitung des LANV tätig. Für ihr langjähriges Engagement wurde sie nach 26 Jahren Verbandszugehörigkeit 2015 zum Ehrenmitglied

ernannt. Wir danken Edelgard Schurte für ihre ausserordentlich wertvolle Arbeit und wünschen ihr alles Gute und weiterhin viel Erfolg auf ihrem weiteren Lebensweg. Martina Haas wünschen wir viel Freude bei der Ausübung ihrer neuen Aufgabe. ■



Edelgard Schurte

Ratgeber

Mutterschaftsurlaub

Beim Bezug des Mutterschaftsurlaubs tauchen häufig Fragen auf. Nachstehend finden Sie die wichtigsten Fragen und Antworten zum Mutterschaftsurlaub.

Wann beginnt und endet der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub?

Gemäss Art. 15 Abs. 1 KVG beträgt Ihr Mutterschaftsurlaub insgesamt 20 Wochen. Von diesen 20 Wochen müssen allerdings mindestens 16 Wochen nach der Geburt liegen. Sie können frühestens vier Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin in den Mutterschaftsurlaub.

Wer hat Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub?

Wenn Sie bis zur Geburt während mindestens 270 Tagen, ohne Unterbrechung von mehr als drei Monaten, einer inländischen Krankenkasse angehört haben, so haben Sie während 20 Wochen einen Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung. Diese wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80% Ihres bisher bezogenen AHV-pflichtigen Lohnes. Das Mutterschaftstaggeld wird von den Krankenversicherungen ausbezahlt.

Darf ich während meines Mutterschaftsurlaubs wieder arbeiten?

In den ersten acht Wochen nach der Geburt besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. Im gegenseitigen Einvernehmen können Sie acht Wochen nach der Geburt Ihre Arbeit wieder aufnehmen. Mit der Arbeitsaufnahme erlischt der Anspruch auf Mutterschaftstagelder.

Wird bei Mutterschaftsurlaub der Ferienanspruch gekürzt?

Nein, Sie haben auch für die 20 Wochen den gleichen Ferienanspruch.



©Pixabay

Verlängert sich der Mutterschaftsurlaub bei Krankheit?

Nein, der Mutterschaftsurlaub verlängert sich nicht, wenn Sie krank sind. Sind Sie bereits vier Wochen vor dem Geburtstermin mehr als 50% krankgeschrieben, so wird Ihnen diese Zeit an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

Verlängert sich der Mutterschaftsurlaub bei Mehrlingsgeburten?

Nein, bei Mehrlingsgeburten verlängert sich der Mutterschaftsurlaub nicht.

Was ist, wenn ich arbeitslos bin?

Wenn Sie krankentaggeldversichert sind, erhalten Sie für die Dauer des Mutterschaftsurlaubs Taggeldleistungen. Falls Sie keine Taggeldversicherung bei der Krankenkasse haben, dann können Sie sich acht Wochen nach der Geburt wieder beim Arbeitsmarktservice (AMS) anmelden, vorausgesetzt Sie möchten wieder arbeiten.

Was mache ich, wenn ich nach der Geburt nicht mehr arbeiten möchte?

Wenn Sie nach der Geburt nicht mehr arbeiten möchten, müssen Sie so kündigen, dass die Kündigungsfrist mit dem Ablauf

des Mutterschaftsurlaubs zusammenfällt. Kündigen Sie erst nach der Geburt auf Ende Ihres Mutterschaftsurlaubs. Der Arbeitgeber darf Ihnen während Ihrer ganzen Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt nicht kündigen.

Was mache ich, wenn ich nach der Geburt mein Arbeitspensum reduzieren möchte?

Suchen Sie frühzeitig das Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten und halten Sie Vereinbarungen schriftlich fest. Ist Ihr Arbeitgeber damit nicht einverstanden, dann müssen Sie entweder zum gleichen Pensum arbeiten oder kündigen.

Wann habe ich Anspruch auf Elternurlaub?

Wenn das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert hat oder auf mehr als ein Jahr eingegangen wurde, haben Mütter und Väter Anspruch auf unbezahlten Urlaub von vier Monaten. Voraussetzung ist, dass das Kind im gleichen Haushalt lebt und vom betroffenen Elternteil überwiegend selbst betreut wird. Sie können den Elternurlaub bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres Ihres Kindes beziehen. Der Elternurlaub kann in Vollzeit, Teilzeit, in Teilen oder stundenweise bezogen werden. Dabei müssen die Interessen des Arbeitgebers berücksichtigt werden. Der Elternurlaub muss dem Arbeitgeber innerhalb einer Frist von mindestens drei Monaten angekündigt werden. Aus berechtigten betrieblichen Gründen kann der Arbeitgeber die Verschiebung des Elternurlaubs verlangen. ■

Lilit Keucheyan

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)



Häufige Fehler und Verstösse gegen allgemeinverbindliche GAV (ave GAV)

Die ZPK SAVE stellt vielfach die gleichen Fehler und Verstösse gegen ave GAV bei Kontrollen fest. Sie empfiehlt deshalb, folgende Punkte selbstkritisch zu hinterfragen und selber zu kontrollieren, bevor es zu Verstoss-Feststellungen durch die ZPK SAVE und evt. Konventionalstrafen und Kontrollkosten kommt.

Arbeitsverträge: Einzelarbeitsverträge (EAV) müssen immer schriftlich abgefasst werden und Mindestpunkte nach ave GAV enthalten.

Deklarationen: Deklarationen müssen bis Ende eines Mutationsmonats bei der ZPK vorgenommen werden.

Ferien: Bis zum 20. Altersjahr müssen von Gesetzes wegen mindestens 25 Ferientage/Jahr gewährt werden. Danach sind es mindestens 20 Ferientage/Jahr (= 8,3 %). Die meisten Branchen gewähren ab dem 50. Altersjahr mehr Ferien, was einem höheren Ferienzuschlag auf den Stundenlohn (Grundlohn) nach GAV bzw. jeweiliger Lohn- und Protokollvereinbarung (LPV) entspricht. Achtung bei Formulierungen: ... gilt ab 50. Altersjahr = Erhöhung bereits ab vollendetem 49. Geburtstag!

Jahresendzulage (Gratifikation/13. ML): Bei Stundenlöhnern wird dieser Zuschlag nicht nur vom Grundlohn berechnet, sondern vom Total von Grundlohn + Ferienzuschlag + Feiertagszuschlag (+ Schlechtwetterzulage, je nach Branche).

Krankenkassen Arbeitgeberbeitrag: Nach Art. 22 VIII KVG ist dieser Beitrag obligatorisch und kann bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend dem Beschäftigungsgrad angepasst werden.

Lohnerhöhung: Generelle Lohnerhöhungen sind für alle Mitarbeitenden vorzunehmen. Generelle Lohnerhöhungen sind unabhängig von der Höhe des Lohns bzw. den Mindestlohn zu gewähren.

Lohnzuschläge: Sämtliche Lohnabzüge und Lohnzuschläge sind übersichtlich in den Lohnabrechnungen aufzuführen. Jede Position muss separat ersichtlich sein und darf nicht mit anderen vermischt werden. Ferien-, Feiertags- und Schlechtwetterzuschläge werden jeweils auf den Grundlohn aufgerechnet.

Mindestlöhne: Die Stundenlöhne in den LPV sind Grundlöhne ohne Lohnzuschläge. Die Monatslöhne enthalten diese Lohnzuschläge bereits.

Stundenrapporte: Über Arbeitsstunden muss nach ave GAV immer Buch geführt werden. Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeiten sind bewilligungs- und lohnzuschlagspflichtig.

Vollzugskostenbeiträge Arbeitnehmer: 1 – 10% Beschäftigungsgrad = CHF 0.–/Mt., 11 – 50% = CHF 3.–/Mt., ab 51% = CHF 5.–/Mt.

Verstösse gegen einen GAV, Nichtbefolgung von Forderungen der ZPK usw. werden mit Konventionalstrafen belegt und es können auch Kontrollkosten verrechnet werden.

Mehr Informationen sind auf der Homepage der ZPK SAVE erhältlich: www.zpk.li

International

DGB und ÖGB Neujahrsempfang

Seit 2007 laden die Gewerkschaftsbünde ÖGB Vorarlberg und DGB Allgäu alljährlich zum Neujahrsempfang ein. Dieses Jahr fand der Anlass am 18. Januar 2018 im Rathaus in Lindau statt.



v.l. Uli Stock, freier Journalist und Moderator, Manuela Auer (ÖGB), Ludwin Debong (DGB), Oberbürgermeister von Lindau Gerhard Ecker, Martina Haas (LANV), Norbert Loacker (ÖGB) und Lilit Keucheyan (LANV).

Als zentrale Herausforderungen beschrieben die Gewerkschaftsvorsitzenden des DGB und des ÖGB die zunehmenden Angriffe der ArbeitnehmerInnenrechte. Der Ruf nach mehr Flexibilisierung wird immer lauter. Die Gewerkschaftsvertreter sind sich einig, dass sie sich gegen eine Streichung der Überstunden durch die Hintertür sowie gegen die Einführung der 12-Stunden-Tag

wehren werden. Ein weiterer Themenschwerpunkt war die Digitalisierung, wobei die Gewerkschaften ihren Einbezug

fordern. Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Gewerkschaften wird von allen Seiten sehr geschätzt. ■

Businessstag am 19. Juni in Vaduz



Iris Bohnet und Doris Aebi

Die elfte Ausgabe des «Businessstag – das Wirtschaftsforum für Frauen» findet am Dienstag, 19. Juni 2018, ab 15.00 Uhr im Vaduzer Saal statt. Die Tagung vernetzt jeweils rund 500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer und bietet hochkarätige Referenten, interessante Workshops und attraktive Networking-Plattformen. Hauptreferentinnen sind Wirtschaftsprofessorin Iris Bohnet und Unternehmensberaterin Doris Aebi. Bohnet ist Professorin an der Harvard Universität bei Boston und Verwaltungsrätin der Credit Suisse. Ihr jüngstes Buch heisst «What works - Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann». Aebi ist Mitgründerin der Executive-Search-Firma Aebi+Kuehni AG und wirkt in verschiedenen Verwaltungsräten und Vereinen. Beide Referentinnen engagieren sich stark für die Gleichstellung von Frauen. Das detaillierte Programm folgt in Kürze. Anmeldungen sind bereits möglich unter www.businessstag.li