

LANV info

Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft

Nr. 3 | Oktober 2017 | 60. Jahrgang



Lohnverhandlungen 2018

20 Jahre Sektion Frauen

Arbeitsplatzbezogene Krankschreibung

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: 1'450 Stk.

Titelbild: LANV

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Inhalt

Lohnrunde 2018 hat begonnen	4
Wechsel in der Geschäftsstelle	5
20 Jahre Sektion Frauen	5
Arbeitgeberfreundlicher Arbeitnehmerschutz	6
Agenda	6
Gesetzesrevision der betrieblichen Personalvorsorge (BPVG)	7
Welttag für menschenwürdige Arbeit	8
IGR Bodensee feiert 15-jähriges Bestehen	8
IGR: Chancen und Risiken der Arbeitszeitflexibilisierung	9
GEKON 2017	11
Dieses Jahr: «Psychische Gesundheit und Arbeit»	11
Arbeitsplatzbezogene Krankschreibung	12
So nicht!	12

Viel Verwirrung um Lohnforderungen

Jährlich kündigen Gewerkschaften in den Medien die anstehende Lohnrunde an. Die Forderungen sind noch allgemein gehalten, da erst in den Schreiben an die jeweiligen Branchen die spezielle wirtschaftliche Situation, Ergebnisse vergangener Jahre und spezifischer Nachholbedarf einfließt. Der LANV begann erst vor 13 Jahren mit diesen Ankündigungen. Anfangs waren die Arbeitgeberverbände noch irritiert, doch bald gewöhnte man sich an diesen Usus; ganz anders in diesem Jahr. Als ein Journalist die Arbeitgeberverbände um Kommentare zu unseren Forderungen bat, rief er die erstaunlichsten Reaktionen hervor.

Zu unserer Forderung nach einem Mindestlohn von CHF 3'250.– in sämtlichen Branchen wurde die Vertreterin der WKL zitiert, es brauche gar keine Mindestlöhne, da für Fachkräfte ohnehin höhere Löhne gezahlt werden. Zur Erinnerung: All unsere 21 GAV mit der WKL enthalten Mindestlöhne, deren Einhaltung wir über eine gemeinsam geschaffene Kommission (ZPK) kontrollieren. Ohne diese Mindestlöhne wären die Branchen einer brutalen Wettbewerbsverzerrung durch Lohn- und Sozialdumping ausgeliefert.

Auf unsere Forderung nach Überprüfung von Lohndiskriminierung meinte die Vertreterin der LIHK, dass dies in ihren Betrieben schon funktioniere und ihre Mitglieder auch hinschauten. Die Vertreterin der WKL doppelte nach: Die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern sei in den 21 Branchen per Gesamtarbeitsvertrag beseitigt worden. Genauso könnte man argumentieren, es brauche keine Radarkontrollen, weil die zulässigen Höchstgeschwindigkeiten ja auf den Verkehrstafeln stehen.

Überrascht hat auch die Reaktion des Personalverbands der Landesangestellten. Nach unserer Kritik am Regierungschef, mit der angekündigten Lohnsummenerhöhung um ein Prozent nur die Leistungsträger der Verwaltung belohnen zu wollen, zeigte sich der Verband irritiert über unsere Einmischung. Man begrüßte die Entscheidung der Regierung, genau wie in der Privatwirtschaft die Vorgesetzten über die Verteilung der Löhne entscheiden zu lassen. Falsch, auch in der Privatwirtschaft kommen wir immer wieder mit Forderungen nach generellen Lohnerhöhungen zur Stärkung der Kaufkraft durch. ■

Sigi Langenbahn

Sozialpartnerschaft

Lohnrunde 2018 hat begonnen

Die Wirtschaft in der Eurozone wächst robust und die Prognosen sind positiv. Auch die heimische Wirtschaft befindet sich deutlich im Aufschwung. Steigende Exporte, wachsende Auftragslagen, positive Stimmung, so sehen es 98 % der befragten Unternehmen. Das AMS meldet so viele offene Stellen wie nie, was aber auch mit dem Fachkräftemangel zusammenhängt. Exportindustrie, Handel und Tourismus profitieren vom erstarkten Euro und stabilem Kurs bei knapp unter CHF 1.15. Vieles deutet darauf hin, dass sich die Konjunkturlage weiter verbessern wird. Die Vorzeichen für erfolgreiche Verhandlungen stehen also gut.

Sparmassnahmen, Prämien erhöhungen und Teuerung

Die vergangenen Jahre waren geprägt von staatlichen Sparmassnahmen. Investitionen und Projekte wurden zurückgestellt oder ganz gekippt. Die Revision der Sozialwerke führte zu steigenden Prämien und Lohnnebenkosten. Auf den starken Franken reagierten viele Betriebe mit Lohnsenkungen, Gratisüberstunden und vermehrtem Druck am Arbeitsplatz. Nach stagnierenden Jahren haben sich die Konsumentenpreise wieder erhöht, auf Ende 2017 wird eine Teuerungsrate von 0.5 % prognostiziert. Von diesen Einbussen sind alle Arbeitnehmenden betroffen. Deshalb sind generelle Lohnerhöhungen zum Kaufkraftverlust notwendig, obwohl sie in gewissen Branchen immer schwieriger durchzusetzen sind.

Lohnforderungen des LANV

Der LANV fordert für 2018 zwischen 1.0 % und 2.0 % mehr Lohn. Je nach Branche und Ergebnisse der vergangenen

Jahre fordern wir prozentuale Lohnerhöhungen oder fixe Sockelbeiträge für alle mit der Möglichkeit zusätzlicher individueller Erhöhungen. Fixe Sockelbeiträge verlangsamten das Öffnen der Lohnschere. 100 Franken sind bei einem Lohn von 8'000 Franken 1.25 %, bei einem Lohn von 4'000 Franken jedoch 2.5 %. Nicht zuletzt mangelt es bei individuellen Lohnerhöhungen oft an Objektivität und Transparenz und die Verhandlungsergebnisse sind schwer zu kontrollieren.

Auch in der Industrie ist es höchste Zeit, den jahrelangen Einsatz und die Opfer während der Währungs- und Finanzkrise mit spürbaren generellen Reallohnerhöhungen zu belohnen. Wir appellieren an die Unternehmen, die Belegschaft nicht mit einmaligen Boni abzuspeisen, sondern nachhaltige Lohnerhöhungen auszusprechen.

Weitere Forderungen

Bei den Mindestlöhnen darf die unterste Lohnstufe CHF 3'250.– bei 13 Löhnen nicht mehr unterschreiten. Drei Branchen liegen noch darunter, was nicht mehr akzeptiert werden kann. Wie schon in den vergangenen Jahren erwartet der LANV weitere Fortschritte bei den Ferien für ältere Arbeitnehmende, bis fünf Wochen Ferien ab dem 50. Altersjahr in allen Branchen erreicht sind. Auch beim Vaterschaftsurlaub erwarten wir Fortschritte. Die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine gesellschaftliche Notwendigkeit und mittelfristig ein Standortvorteil bei der Rekrutierung von Fachkräften.

Diskriminierende Lohnunterschiede

Der unerklärliche und somit diskriminierende Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen beträgt hierzulande immer noch etwa 7 %.

Mit der Lohnrunde 2018 soll diese Lücke weiter geschlossen werden. Ein Gesetz, ein Gesamtarbeitsvertrag oder ein Mindestlohn schaffen noch keine Lohngleichheit. Wir plädieren an die Unternehmen, mit geeigneten Analyseinstrumenten die Lohnunterschiede zu eruieren. Neben der positiven internen Wirkung schaffen Lohnstrukturhebungen ein gutes Image für erfolgreiche Fachkräftesicherung.

Nachholbedarf auch in der Landesverwaltung

Den politischen Sparkurs der vergangenen Jahre bekamen auch die Mitarbeitenden der Landesverwaltung zu spüren. Trotz steigenden Anforderungen wurde Personal abgebaut und der Druck auf das bestehende Personal erhöht. Der LANV ist grundsätzlich erfreut über die Ankündigung der Regierung, die Löhne um ein Prozent anheben zu wollen. Enttäuschend ist hingegen die Argumentation, generelle Lohnerhöhungen seien nicht zielführend, man wolle nur Leistungsträger belohnen. Auf jene, die bei individuellen Anpassungen leer ausgehen, kann dies nicht motivierend sein. Eine Alternative sind auch hier Sockelbeiträge für alle mit zusätzlichen prozentualen Erhöhungen für notwendige Anpassungen und besondere Leistungen. ■

Sigi Langenbahn, Fredy Litscher

LANV Intern

Wechsel in der Geschäftsstelle

Lilit Keucheyan



Seit dem 1. September 2017 arbeite ich als Gewerkschaftssekretärin beim LANV. Meine Aufgaben sind abwechslungsreich und herausfordernd –

genau das, was ich mir schon immer gewünscht hatte.

Geboren und aufgewachsen bin ich in Armenien – seit bald 20 Jahren wohne ich in Liechtenstein. Nach der Matura habe ich Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt International Management an der

Hochschule Liechtenstein studiert und später mein Fachwissen mit dem Abschluss Personalfachfrau mit eidg. Fachausweis erweitert. In meiner bisherigen beruflichen Laufbahn konnte ich bereits Erfahrungen in den Bereichen Personalwesen, Personalberatung, Marketing, Finanzen und Produktion sammeln. Darüber hinaus habe ich mich für Frauenanliegen als Vorstandsfrau bei infra engagiert.

Es macht mir Freude, mich mit dem motivierten Team des LANV für die Rechte der Arbeitnehmenden in Liechtenstein einzusetzen. Ich freue mich, für diese wertvolle Aufgabe einen Beitrag leisten zu dürfen.

Martina Haas



Martina Haas hat Anfang Juli die stellvertretende Geschäftsführung des LANV mit den Schwerpunkten «Finanzen» und «Familie und Beruf» übernommen. Sie ist seit Januar 2006 beim LANV in verschiedenen Funktionen tätig. So leitet Martina Haas auch die Mobbingberatungsstelle, für deren Aufbau sie verantwortlich zeichnete. Die ehemalige stellvertretende Geschäftsführerin Petra Eichele hat Anfang September die Leitung der infra übernommen. ■

Es macht mir Freude, mich mit dem motivierten Team des LANV für die Rechte der Arbeitnehmenden in Liechtenstein einzusetzen. Ich freue mich, für diese wertvolle Aufgabe einen Beitrag leisten zu dürfen.

Sektion Frauen

20 Jahre Sektion Frauen

Am 28. September feierte die Sektion Frauen des LANV im Triesner Gasometer ihr 20-jähriges Jubiläum. Edelgard Schurte, Präsidentin der Sektion Frauen begrüßte die Gäste und gab tiefe Einblicke in die wertvolle Arbeit der Sektion Frauen. Die Referentinnen Frau Dr. Aurelia Frick, Regierungsrätin sowie Frau Silvia Hofmann Auf der Maur, Coach in eigener Praxis und Vorstandsmitglied des Vereins für Menschenrechte Liechtenstein erzählten über ihre persönlichen Schlüssel-Erlebnisse und setzten klare Zeichen für Gleichstellung von Frau und Mann.

Frauen in Liechtenstein haben mit erheblichen Nachteilen zu kämpfen. Nach wie vor verdienen Frauen weniger als ihre männlichen Kollegen – und das bei teilweise besserer Qualifikation. Doch nicht nur in der Wirtschaft, sondern auch in

der Politik sehen die Rednerinnen deutlichen Nachholbedarf. Liechtenstein hat noch viel Arbeit vor sich. Martina Haas, Stellvertretende Geschäftsführerin des LANV betonte in ihrer Schlussrede die Wichtigkeit einer Quotenregelung und forderte die Politik und Wirtschaft zum Handeln auf. Frau Haas ehrte die Prä-

sidentin der Sektion Frauen, Edelgard Schurte für ihr 20-jähriges Engagement in der Sektion. Der Abend wurde abwechslungsreich mit musikalischen Einlagen von Mia Luz und Toni Eberle begleitet. ■

*Gabriela Cortes,
Vorstandsmitglied des LANV*



Politik

Arbeitgeberfreundlicher Arbeitnehmerschutz

Im November 2016 gab der LANV eine Stellungnahme zum Vernehmlassungsbericht zur Umsetzung einer EU-Richtlinie über die Erleichterung der Ausübung der Rechte von Arbeitnehmenden im Rahmen der Personalfreizügigkeit. Wir zeigen Ihnen, dass für einmal nicht nur die Minimalvorgaben der Richtlinie umgesetzt wurden.

Die Rechte der Arbeitnehmenden, auch jene der Migrantinnen und Migranten, der Grenzgängerinnen und Grenzgänger wären insbesondere durch das in der Vorlage vorgesehene Verbandsklagerecht in eigenem Namen gestärkt worden. Damit hätten wir endlich die Möglichkeit gehabt, auch dann fehlbare Arbeitgeber zur Rechenschaft ziehen zu können, wenn der oder die betroffene Arbeitnehmende sich vor einer Klage scheut oder wieder in die Heimat zurückkehrt. Das Verbandsklagerecht wurde auch auf die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags und des Normalarbeitsvertrags ausgedehnt. Doch dann machten die Wirtschaftsverbände mobil, wonach die Regierung eine Arbeitsgruppe einsetzte, die der Vernehmlassungsvorlage die Zähne zog, bis im Bericht und Antrag an den Landtag nur noch die absoluten Minimalvorgaben der Richtlinie übrig blieben.

Verbandsklagerecht gestrichen

Der LANV versuchte in einer weiteren Stellungnahme an die Regierung und Landtagsfraktionen, mit aktuellen Beispielen die Bedeutung des Verbandsklagerechts herauszustreichen. Liechtenstein hat ein äusserst wirtschaftsliberales Arbeitsrecht ohne Arbeitsgericht und Schlichtungsstellen wie in den meisten umliegenden Ländern. Arbeitnehmenden, die ihr Recht durchsetzen wollen, bleibt

praktisch nur der beschwerliche Gang vors Gericht. Viele scheuen sich jedoch, gegen ihren Arbeitgeber gerichtlich vorzugehen. Oft stehen Aufwand und Ertrag in keinem Verhältnis, zumal die Betroffenen nicht selten gesundheitlich angeschlagen sind. Auch wird befürchtet, bei Bekanntwerden der Klage keine Anstellung mehr zu finden, denn wer will schon einen «Störenfried» einstellen.

Abbau von Arbeitnehmerrechten

In der Vergangenheit war das Rechtsfürsorgeverfahren noch ein ideales Instrument bei materiellen Forderungen bis zu CHF 30'000. Der verhandelnde Richter war von Amtes wegen verpflichtet, alle für die Beurteilung der Streitsache erforderlichen Umstände zu erheben, getragen vom Schutz des Schwächeren. In vielen Fällen war gar kein Anwalt notwendig. 2011 wurde das Rechtsfürsorgeverfahren ohne vorherige Anhörung des LANV ersatzlos gestrichen, womit bei Geldforderungen nur noch der Zahlbefehl bleibt. Dieser wird vom Arbeitgeber in der Regel ignoriert, denn er weiss, dass Arbeitnehmende den nächsten Schritt, den Weg vor Gericht, aus genannten Gründen scheuen.

Realitätsfremde Erfahrungen

Unsere Beispiele und Erfahrungen wurden von der Arbeitsgruppe wie auch vom Landtagsabgeordneten Thomas Vogt, seines Zeichens Anwalt, als realitätsfremd erklärt. Vogt brachte Beispiele seiner Kanzlei von Klienten mit ausbleibenden Bonus- oder Sonderzahlungen. Zu unserer Klientel gehören nur wenige Manager, die bei hohen Geldforderungen sogleich über ihre Rechtsschutzversicherung einen Anwalt einschalten. Wir vertreten meist Arbeitnehmende der unteren Lohnklassen, die um ihren Lohn oder Zulagen geprellt werden. Bezeichnenderweise handelt es sich bei unseren Beispielen meist um so-

genannte Bagatellfälle. Entgegen den Vermutungen im Bericht und Antrag geht es uns auch nicht darum, in eigenem Namen zu klagen, wenn die Betroffenen ohnehin Klage einreichen. Das Verbandsklagerecht soll lediglich helfen, Arbeitgeber auch ohne Beisein der Betroffenen zur Rechenschaft ziehen zu können. Das entspricht aber offensichtlich nicht der Realität. Stattdessen beglückwünschten die Abgeordneten Thomas Vogt (Anwalt) und Herbert Elkuch (Unternehmer) die Regierung, eine Richtlinie zur Stärkung der Arbeitnehmerrechte wirtschafts- und damit arbeitgeberfreundlich umgesetzt zu haben. «Wir brauchen nicht mehr», wurde der Unternehmer Elkuch zitiert. Die grosse Mehrheit der Volksvertreter/-innen liess sich überzeugen und winkte die entschärfte Vorlage durch – irgendwie eine verkehrte Welt. ■

Sigi Langenbahn

Agenda

Informiert schwanger Informationsveranstaltung für werdende Eltern

Datum: **Montag, 27. November 2017**

Zeit: **18.30 Uhr bis 20.30 Uhr**

Ort: **Haus St. Martin, Eschen**

Politik

Gesetzesrevision der betrieblichen Personalvorsorge (BPVG)

Ab 1.1.2018 treten einige Gesetzesänderungen der betrieblichen Personalvorsorge (BPVG) in Kraft, u.a. wird die Eintrittsschwelle in der 2. Säule herabgesetzt. Die wesentlichen Änderungen werden am Beispiel des Sozialfonds aufgezeigt.

Hintergründe zur Gesetzesrevision der betrieblichen Personalvorsorge

Das Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG) trat im Januar 1989 in Kraft. Dieses Gesetz, welches sich über 25 Jahre bewährt hat, wurde einer umfassenden Revision unterzogen, um das Leistungsniveau weiterhin sicherstellen und ausbauen zu können.

Die Hintergründe, welche eine Revision notwendig machten, sind vor allem:

- die steigende Lebenserwartung, daher längere Rentenbezugsdauer, und
- die ungenügenden Kapitalmarktrenditen, daher weniger hohe Zinssätze auf den Alterskapitalien der versicherten Personen und den Rückstellungen der Pensionskassen für die Rentenzahlungen.

Diese Entwicklungen führen dazu, dass zum einen versicherte Personen wegen den tieferen Zinsen weniger an Alterskapital bilden können und zum anderen für Pensionskassen höhere Rückstellungen für die Rentenzahlungen erforderlich sind. Daraus resultiert für die versicherten Personen, dass ihre Alterskapitalien mit einem tieferen Umwandlungssatz in eine Rente umgewandelt werden. Auf den Punkt gebracht, die versicherten Personen erhalten weniger hohe Altersleistungen. Die Gesetzesrevision soll dem entgegenwirken.

Relevante Änderungen des Gesetzes für die versicherten Personen

Folgende Änderungen des Gesetzes wurden vorgenommen, um die Leistungen der 2. Säule auch in Zukunft auf weitgehend gleichem Niveau sicherstellen zu können:

1) Eintrittsschwelle/Mindestlohngrenze

Die Eintrittsschwelle resp. Mindestlohngrenze wird ab 1. 1. 2018 herabgesetzt. Diese Massnahme ist vor allem von Bedeutung für Personen in Teilzeitbeschäftigung sowie Personen, die mehrere Arbeitgeber haben.

	Bis 31. 12. 2017	Ab 1. 1. 2018
Berechnungsgrundlage	¾ der maximalen AHV-Rente	Minimale AHV-Rente
Betrag	CHF 20'880 (Basis 2017)	CHF 13'920

2) Erhöhung des ordentlichen Pensionsalters

Das ordentliche Rentenalter wird wie folgt erhöht: für Personen in Teilzeitbeschäftigung sowie Personen, die mehrere Arbeitgeber haben.

	Bis und mit Jahrgang 1957	Jahrgang 1958 und jünger
Ordentliches Pensionsalter	Ende des Monats, in dem das 64. Altersjahr erreicht wird	Ende des Monats, in dem das 65. Altersjahr erreicht wird

3) Versicherungsbeginn für die Sparbeiträge

Der Versicherungsbeginn für die Sparbeiträge (Beiträge für die Altersleistungen) ist ab 01.01.2018 der 1. Januar des Jahres, in welchem das 20. Altersjahr erreicht wird. Das Gesetz sieht folgende Übergangsbestimmungen vor:

- Für Arbeitnehmer mit den Jahrgängen 1994 bis 1996 ab dem 24. Altersjahr
- Für Arbeitnehmer mit den Jahrgängen 1997 und 1998 ab dem 23. Altersjahr

4) Wegfall Freibetrag

Bis 31.12.2017 ist es gemäss BPVG möglich, vom pensionskassenpflichtigen Lohn einen Freibetrag abzuziehen, auf welchem somit keine Prämie entrichtet wird. Ab 1. 1. 2018 wird der Freibetrag für obligatorische Versicherungslösungen abgeschafft.

	Bis 31. 12. 2017	Ab 1. 1. 2018
Freibetrag	CHF 13'920 (Basis 2017)	CHF 0 (Wegfall Freibetrag)

Auf lanv.li finden Sie ein Beispiel der Stiftung Sozialfonds. ■

Dominique Marxer, Stiftung Sozialfonds

International

Welttag für menschenwürdige Arbeit

Bereits zum zehnten Mal fand am 7. Oktober 2017 der Welttag für menschenwürdige Arbeit statt - ein Tag, an dem weltweit alle Gewerkschaften im Namen des IGB mobilisieren. Das diesjährige Motto lautete «*Stopp der Profitgier*».

Überall auf der Welt verliert die Arbeit an Wert. Grosskonzerne koordinieren die gesamten Lieferketten von der Produktion bis zum Endverkauf. Somit diktieren sie auch die Preise. Die permanenten Kostenoptimierungen setzen die Lieferketten unter Druck, was zu einer Abwärtsspirale der Löhne und Arbeitsbedingungen der Schwächsten in der Lieferkette, den Arbeitnehmenden führt. Gezielt werden Produktionsländer mit den niedrigsten Mindestlöhnen wie Bangladesch, Kambodscha und Äthiopien als Produktionsstandorte ausgesucht. Gemäss ILO liegen die Mindestlöhne in diesen Ländern am tiefsten. Im Jahr 2013 lag der Mindestlohn in Kambodscha bei USD 80. Der Existenzlohn hingegen lag bei USD 340. Auch heute liegt er mit USD 153 noch weit unter dem Existenzlohn.

Der renommierte Wirtschaftskorrespondent und Autor Caspar Dohmen referierte über seine eindrücklichen Reportagereisen, die ihn u.a. nach Asien führten: Im globalen Wettbewerb werden nicht nur die Löhne

nach unten gedrückt, auch die Rechte von Arbeitnehmenden werden kontinuierlich abgebaut und ausgehebelt. Im Zuge der Finanzkrise wurde selbst in Europa den Gewerkschaften die Arbeit erschwert. Digitale Tagelöhner, Nullstunden-Verträge und Jobs auf Abruf gehören bereits zum europäischen Arbeitsalltag. Um die Lohnkosten zu drücken, verletzen Konzerne selbst elementare Menschenrechte und sie versuchen gezielt, die verschiedenen Standorte gegeneinander auszuspielen.

Der anschliessende Dokumentarfilm «*The True Cost – Der Preis der Mode*» beschreibt jene sozialen und ökologischen Verwerfungen, die sich hinter der Glitzerwelt der Mode verbergen.

Die Globalisierung wird weitergehen. Um Armut zu überwinden und die soziale und wirtschaftliche Entwicklung eines Landes zu fördern, braucht es menschenwürdige Arbeit. Eine nachhaltige Produktion und ein schonender Umgang mit den knappen Ressourcen weltweit müssen sicherstellen, dass kommende Generationen eine faire Entwicklungchance haben. Mit unserem bewussten Einkaufs- und Konsumverhalten haben wir Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden am Anfang der Lieferketten. Dies bedeutet nicht, sich dem Konsum zu verweigern, sondern sich zu informieren. ■

Fredy Litscher



Caspar Dohmen (Referent), Stefan Biedermann (LED) und Fredy Litscher (LANV)

International

IGR Bodensee feiert 15-jähriges Bestehen

Am 6. Oktober feierte der interregionale Gewerkschaftsrat Bodensee (IGR) im Rahmen der Delegiertenkonferenz in Bregenz sein 15-jähriges Bestehen.

Die Gewerkschaften aus den Ländern Liechtenstein, Schweiz, Österreich und Deutschland präsentierten die Schwerpunkte ihrer gemeinsamen Arbeit und die

Herausforderungen für die kommenden Jahre. Im Rahmen der Delegiertenkonferenz wurde auch ein neuer Präsident gewählt. Felix Birchler vom SGB (Schweize-

rischer Gewerkschaftsbund) übernahm die Präsidentschaft von Norbert Loacker, Landesvorsitzender des ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund Vorarlberg). Zu Vizepräsidenten wurden Sigi Langenbahn (LANV), Norbert Loacker (ÖGB Vorarlberg) und Jens Liedtke (Deutscher Gewerkschaftsbund Baden Württemberg) gewählt. Anton Strini, Flüchtlingsbeauftragter der Vorarlberger Landesregierung, hielt ein interessantes Input-Referat zum Thema «Integration Geflüchteter auf dem Arbeitsmarkt in Vorarlberg». Ein Thema, das alle Gewerkschaften um den Bodensee beschäftigt. Im Anschluss fand eine angeregte Frage- und Diskussionsrunde statt. ■

Lilit Keucheyan



N. Loacker (ÖGB), S. Langenbahn (LANV) und S. Rudigier (ÖGB)

International

IGR: Chancen u. Risiken der Arbeitszeitflexibilisierung

Ende September/Anfang Oktober fand bereits zum fünften Mal die Preetour des interregionalen Gewerkschaftsrats Bodensee (IGR) statt. Im Fokus stand das Thema Arbeitszeitflexibilisierung, insbesondere im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Arbeitswelt. Der IGR Bodensee berichtete in allen vier Ländern über die konkrete Situation in den Ländern Liechtenstein, Deutschland, Schweiz und Österreich.

Flexible Arbeitszeiten stehen sowohl bei Arbeitgebern wie auch bei Arbeitnehmenden hoch im Kurs – allerdings mit unterschiedlichen Zielen. Die Arbeitgeber wollen die Arbeitszeiten erhöhen, um diese besser an die Auftragslage anpassen zu können. Während sich die Arbeitnehmenden mehr Flexibilität wünschen, um ihr Berufs- und Privatleben besser vereinbaren zu können.

Seit 2005 gibt es in Liechtenstein keine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung mehr. Immer mehr Betriebe führen die Vertrauensarbeitszeit ein. Dabei werden die Überstunden



S. Langenbahn (LANV), F. Birchler (SGB), N. Loacker (ÖGB) und J. Liedtke (DGB)

nicht erfasst und können folglich nicht mehr abgegolten werden. Die Mitarbeitenden sind für den Arbeitgeber ständig und überall verfügbar. Der Druck am Arbeitsplatz wird immer grösser. Stress, Depressionen und steigende Burnout-Zahlen sind die negativen Folgen davon. Die gemeinsame Forderung der Gewerkschaften lautet: Arbeit und Privatleben müssen klar getrennt werden. Um die Gefahr der Selbstaussbeutung zu

vermeiden, muss das Zeitmanagement der Mitarbeitenden auch zukünftig Aufgabe jeder Führungskraft bleiben. Die verschiedenen Lebensphasen der Arbeitnehmenden müssen bei der Entwicklung der Arbeitszeitmodelle mitberücksichtigt werden. Dabei muss der Schutz der Arbeitnehmenden immer gewährleistet sein. ■

Lilit Keucheyan

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)



13. Monatslöhne und Gratifikationen bei allgemeinverbindlichen GAV (ave GAV)

13. Monatslöhne und Gratifikationen (sogenannte Jahresendzulagen) sind Lohnbestandteile und müssen zwingend nach ave GAV ausbezahlt werden. Grundsätzlich müssen diese Jahresendzulagen in den Lohnabrechnungen separat aus Gründen der Übersichtlichkeit aufgeführt werden. In verschiedenen ave GAV wurden die Jahresendzulagen per 1. April 2017 neu festgelegt bzw. angepasst.

Beim Monatslohn und Stundenlohn werden die Jahresendzulagen unterschiedlich berechnet. Ist es beim Monatslohn eine einfache Berechnung, werden beim Stundenlohn von der ZPK immer wieder falsche Berechnungen festgestellt. Bei Ein- und Austritten unter dem Jahr besteht ein Anspruch auf «pro rata temporis» Auszahlung.

Die Jahresendzulage muss im Stundenlohn immer vom Total von Grundlohn, Ferien-, Feiertags- und dem allfälligen Schlechtwetterzuschlag (nur bei Baumeister/Pflasterer und Spengler) berechnet werden. Dieses Total wird Jahresbruttolohn genannt.

Je nach ave GAV sind die Jahresendzulagen unterschiedlich. Hier gilt: Mehr ist immer erlaubt, weniger jedoch nicht. Die Höhe ist im jeweiligen GAV bzw. der jeweiligen Lohn- und Protokollvereinbarung (LPV) aufgeführt. Angaben mit Stand 1. August 2017:

Branche	Jahresendzulage in % auf den Jahresbruttolohn*		Zu finden
	Bis 31. März 2017	Ab 1. April 2017	
Autogewerbe:	6 % 8,3 %	8,3 % 8,3 %	Art. 30 GAV & LPV
Baumeister- & Pflasterergewerbe:	8 %	8,3 %	Art. 30 GAV & LPV
Detailhandelsgewerbe:	8,33 %		Art. 33 GAV & LPV
Elektro-Elektronik & Radio-TV:	8,3 %		Art. 30 GAV & LPV
Gärtner & Floristen:	8,3 %		Art. 30 GAV & LPV
Gebäudereinigung & Hauswartdienste:	8,33 %		Art. 34 GAV & LPV
Gipser & Maler (ave seit 1.8.2017):		8,3 %°	Art. 31 GAV & LPV
Haustechnik & Spengler/Gebäudehülle:	8,33 %		Art. 30 GAV & LPV
Informatikgewerbe:	8,33 %		Art. 33 GAV & LPV
Innendekorationsgewerbe:	8,3 %		Art. 30 GAV & LPV
Metallgewerbe:	4,15 % 8,3 %		Art. 33 GAV & LPV
Ofenbauer & Plattenleger:	8 %		Art. 30 GAV & LPV
Personaldienstleister/-verleih:	8,33 %		Art. 16 GAV & LPV
Schreinergewerbe:	8,33 %		Art. 30 GAV & LPV
Zimmermeister & Dachdecker:	8,3 %		Art. 30 GAV & LPV

* = Kürzungen/Streichungen/Ausnahmen möglich, siehe zutreffenden ave GAV/LPV

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

Mobbingberatungsstelle

GEKON 2017

Der 1. Liechtensteiner Gesundheitskongress fand vom 15. bis 17. September 2017 im SAL in Schaan statt. Rund 50 Aussteller präsentierten sich auf der Messe mit ihren Produkten und Dienstleistungen rund um die Themenbereiche Gesundheit, Ernährung, Sport, Prävention und Rehabilitation. Zum Rahmenprogramm gehörten verschiedene Fachvorträge und Expertengespräche, die teilweise sehr gut besucht waren.

Die Mobbingberatungsstelle Liechtenstein war mit einem Stand an der Messe vertreten und nutzte die Möglichkeit, die Anlaufstelle einem breiten Publikum vorzustellen. Die Besucher zeigten enormes Interesse an dem Angebot der Bera-

tungsstelle. In den Gesprächen stellte sich immer wieder heraus, dass Mobbing ein in unserer Gesellschaft weit verbreitetes Problem darstellt. Unzählige Messebesucher sprachen den Verantwortlichen ein grosses Lob zur Initiative und für ihr Engagement aus. Die Teilnahme am GEKON hat viel zur Vernetzung wie auch zur weiteren Bekanntmachung der Anlaufstelle beigetragen und kann als Erfolg bezeichnet werden. ■

Martina Haas

MOBBING
Beratungsstelle
Liechtenstein



Wahnsinnsnächte 2017

Dieses Jahr: «Psychische Gesundheit und Arbeit»

Der LANV beteiligt sich seit Jahren als Partnerorganisation an den Wahnsinnsnächten, einem Liechtensteiner Engagement anlässlich des Tages der psychischen Gesundheit. 2017 finden die Wahnsinnsnächte unter dem Motto «Psychische Gesundheit und Arbeit» statt.

Wir wollen dem gesellschaftlichen Interesse für psychische Gesundheit entgegenkommen. Mit Angeboten neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse, mit denkwürdigen Botschaften und mit spektakulären Bühnenproduktionen. Wir möchten sichtbar machen, was hilfreich ist. Und worauf wir achten müssen, um gesund zu bleiben. Ganz nebenbei machen sich die Wahnsinnsnächte stark für Prävention, Früherkennung, Akzeptanz und Behandlung von psychischem Leid. Wir wollen

Wissen über Anbieter von entsprechenden Hilfeleistungen und von Selbsthilfemöglichkeiten in Liechtenstein vermitteln. Wir geben Anregungen, achtsamer zu sein; mit sich selbst und gegenüber anderen. Wir begeben uns Dank verschiedenster künstlerischer Medien auf eine öffentliche Plattform, wo Interessierte, Betroffene, Fachpersonen und Kulturliebhaber einen gemeinsamen Nenner finden, sich allenfalls darüber hinaus mit zum Teil tabuisierten Themen unserer Gesellschaft langfristig beschäftigen und sie zu einer Selbstverständlichkeit machen. Diesen Herbst geht es vor allem darum, nicht nur die Folgen von (Arbeits-)Überlastung aufzuzeigen, sondern auch Methoden anzubieten, die ein rechtzeitiges Gegensteuern oder ein unbeschädetes Arbeitsleben ermöglichen. Vorträge, Workshops

und ein herausragendes Theaterstück sollen Impulse geben, die Balance zu wahren zwischen beanspruchenden Aufgaben und den beflügelnden Beschäftigungen, die einen Ausgleich schaffen.

Sollte der eingeklebte Flyer nicht mehr im Heft sein, finden Sie das gesamte Programm auch auf www.wahnsinn.li. ■



Ratgeber

Arbeitsplatzbezogene Krankschreibung

Krankschreibung ist nicht mehr gleich Krankschreibung

Seit etwa zwei Jahren haben wir in unseren Beratungen mit dem zunehmenden Phänomen arbeitsplatzbezogener Krankschreibungen zu tun. Psychische Beeinträchtigungen mit ausgewiesenem Krankheitsbild, das auf die Verhältnisse am Arbeitsplatz zurückzuführen ist, werden nur bedingt als Krankschreibung angesehen.

Arbeitsplatzbezogene Krankschreibung

Ärztliche Atteste zur arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit bescheinigen, dass es betroffenen Personen nicht möglich ist, ihre berufliche Tätigkeit am derzeitigen Arbeitsplatz auszuüben. Im Gegensatz zur berufsbezogenen Arbeitsunfähigkeit sind Betroffene jedoch in der Lage, ihrem angestammten Beruf bei einem anderen Arbeitgeber bzw. in einer anderen Abteilung nachzugehen.

Früher konnte man arbeitsplatzbedingte Krankschreibungen höchstens in Bezug auf die zu verrichtende Arbeit innerhalb der Firma; etwa, wenn man aufgrund eines Beinbruches nicht mehr Autofahren

konnte, jedoch für die Zustellung der Waren zuständig war. Der Arbeitgeber hatte die Möglichkeit, Betroffene je nach Zumutbarkeit oder Verfügbarkeit mit deren Zustimmung anderweitig einzusetzen. Solche arbeitsplatzbezogenen Fälle sind heute eher die Ausnahme.

Heute werden Arbeitnehmende vermehrt infolge von Arbeitskonflikten wie Mobbing oder Stress arbeitsplatzbezogen krankgeschrieben. Dieses neuartige Phänomen führt zu Abgrenzungsproblemen zwischen Medizin und Recht. Krankschreibungen infolge psychischer Belastung werden nicht mehr unter rein medizinischen Aspekten, sondern auch unter beruflichen oder sozialen Unzumutbarkeiten ausgestellt. Auch in Bezug auf die Kosten streiten sich Arbeitgeber, Arbeitnehmende und Taggeldversicherer immer häufiger vor Gericht.

Sind Arbeitnehmende unverschuldet wegen Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, hat der Arbeitgeber gemäss §1173 Art. 18 ABGB für eine beschränkte Zeit Lohnfortzahlung zu leisten. Während der Krankheit schützen zudem gesetzliche Sperrfristen von 30, 90 oder 180

Tagen je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit vor Kündigungen.

Krankentaggeldversicherung

Die Praxis sieht heute anders aus. Taggeldversicherer sehen in einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit eine sofortige Arbeitsfähigkeit bei einem anderen Unternehmen. Allenfalls sind sie noch aus Kulanzgründen bereit, Taggelder bis zum Ende der Kündigungsfrist bzw. nach Ablauf der Sperrfrist zu leisten. Die Versicherer verweisen auf ihre allgemeinen Bedingungen, wonach Versicherte angehalten sind, sich eine neue Arbeitsstelle zu suchen bzw. bei der Arbeitslosenversicherung zu melden, wenn die Arbeit im bisherigen Betrieb aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr aufgenommen werden kann. Sobald die Taggeldleistungen eingestellt werden, entfallen gemäss Bundesgerichtsentscheide auch die Sperrfristen.

Fazit: Die Arbeitslosenkassen, sprich die Allgemeinheit, kommen für die Kosten dieser neuartigen Entwicklung bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit auf. ■

Martina Haas

So nicht!

Originalzitate von Arbeitgebern

«Die Arbeitszeit beträgt 45 Stunden pro Woche. 20 Überstunden pro Monat sind im Lohn inkludiert. Eine Entschädigung hierfür ist ausgeschlossen.»

«Frau XY ist verpflichtet die nächsten 2 Jahre im Restaurant XX zu arbeiten. Frau XY darf in den nächsten 2 Jahren Ihren

Job nicht kündigen. Bei Nicht-Einhaltung der Vereinbarung muss Frau XY die letzten 3 Monatsgehälter an die XX Anstalt zurückbezahlen und verliert auch den Anspruch auf eine Abfertigung.»

«Das Fehlen einer Vorlage eines medizinischen Zertifikats innerhalb der oben

erwähnten Frist kann einen ernsten Fehler des Lohnempfängers darstellen, der die unmittelbare Entlassung rechtfertigt. Nach 30 Tagen Krankheit bekommt der Arbeitnehmer eine Zahlung von 80%.» ■