

LANV info

Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft

Nr. 2 | August 2022 | 65. Jahrgang



Maifeier

Bezahlte Elternzeit

Ratgeber: Arbeitszeugnis Teil 2

Agenda

Informiert schwanger Ein Informationsabend für sie und ihn

Informiert
schwanger.
Informationsabend
Alle Infos unter
schwanger.li

Datum: **Mittwoch, 24. August 2022**

Zeit: **18.30 bis 20.30 Uhr**

Ort: **Haus St. Florin, Vaduz**

Wir sind für Sie da.

schwanger.li

Tel. 0848-003344

beratung@schwanger.li

www.schwanger.li

Weiterbildung zum Gleichstellungsgesetz «Das Gleichstellungsgesetz im Arbeitsalltag»

Datum: **Montag, 24. Oktober 2022**

Zeit: **9.00 bis 12.00 Uhr**

Ort: **Seminarraum,
Universität Liechtenstein**

Businessstag für Frauen

Datum: **Donnerstag, 27. Oktober 2022**

Zeit: **15.00 Uhr**

Ort: **Vaduzer Saal**

Impressum

Herausgeber: LANV Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband

Dorfstrasse 24, Postfach 54, FL-9495 Triesen

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

Redaktion: Lilit Keucheyan

Gestaltungskonzept: Mathias Marxer Est., Triesen

Druck: BVD Druck+Verlag AG, Schaan

Auflage: 1'200 Stk.

Titelbild: iStockphoto

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



Editorial

Erfolgsmodell oder Zwang?

Inhalt

Maifeier	4
Mitgliederversammlung	5
Lohnleichheitstag 2022	6
Bezahlte Elternzeit	7
Homeoffice für Grenzgänger:innen	8
Delegiertenkonferenz und 20 Jahre IGR	9
Wagenführer:innen sagen JA zur Gewerkschaft!	10
Businessstag für Frauen	11
Frauenstreik 2023	12
Familienfreundliche Arbeitsbedingungen als Wettbewerbsfaktor	12
Ratgeber: Arbeitszeugnis Teil 2	14
Zentrale Paritätische Kommission	15
Weiterbildung Gleichstellungsgesetz	16

Sozialpartnerschaft ist das kooperative Verhältnis der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände mit dem Ziel, Interessengegensätze durch Konsenspolitik zu lösen und Konflikte einzudämmen. Bilateral werden die Arbeitsbedingungen einer Branche meist ohne Zutun des Gesetzgebers in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) vereinbart. Die Lösungen orientieren sich am liberalen Arbeitsmarkt.

Seit vielen Jahrzehnten tragen GAV zwischen der Wirtschaftskammer, der Industrie- und Handelskammer und dem LANV zum sozialen Frieden bei. Vom Baugewerbe über den Handel bis zur Grossindustrie werden in regelmässigen Verhandlungen Arbeitsbedingungen und Löhne an die wirtschaftlichen Realitäten angepasst.

Dies galt auch für die Hotel- und Gastronomiebranche. Doch dann kam der Hotel- und Gastronomieverband LHGV! Kaum abgespalten von der Wirtschaftskammer schrieb der LHGV die Spielregeln um. Ein eigener GAV sollte mit jenem der Sektion Gastronomie der Wirtschaftskammer in Konkurrenz treten. Unsere Verhandlungen scheiterten schliesslich an abwegigen Mindestlohnvorstellungen des LHGV. Erneute Verhandlungen zur Schaffung eines GAV für beide Verbände scheiterte an der destruktiven Haltung weniger LHGV-Mitglieder. Darauf löste sich die Sektion der Wirtschaftskammer auf – und mit ihr der bestehende GAV.

Kaum fusioniert, nahm der LHGV erneut Verhandlungen mit uns auf. Auch diese scheiterten auf der Zielgeraden und wieder nicht an den GAV-Inhalten, sondern an der Weigerung des ultraliberalen Flügels, mit dem LANV Partnerschaft einzugehen. Der GAV selbst wurde einbehalten und in ARS umbenannt, eine «Arbeitsrecht- und Richtlinien-Selbstverpflichtung». Damit sollte wohl die angekündigte Imagekampagne gestartet werden. Um nach aussen eine Sozialpartnerschaft vorzutäuschen, ernannte der LHGV sich selbst zum Sozialpartner, zur Gewerkschaft ihrer Mitarbeitenden.

Doch der LANV untersagte dem LHGV das Ummünzen des GAV-Entwurfs in einen Schein-GAV, worauf das Ganze als Versehen dargestellt und die ARS wieder vom Netz genommen wurde. Bis Oktober werde ein Vertrag erarbeitet, der weit über den GAV hinausgehe. Ein Vertrag ohne Vertragspartner?

Die Sozialpartnerschaft ist vorläufig ausgesetzt, nicht aber unsere Verantwortung gegenüber den Gastro-Mitarbeitenden. Der GAV bleibt nach wie vor unser Ziel, aber auch so kennen wir Wege, die Einhaltung anständiger Arbeitsbedingungen und Löhne einzufordern. Eine LANV-Mitgliedschaft lohnt sich immer. ■

Sigi Langenbahn, Präsident LANV

Anlässe

1. Mai-Feier 2022: Ein Tag für die Familie

Am Sonntag, 1. Mai lud der LANV zur traditionellen Maifeier auf den Minigolfplatz Vaduz-Schaan unter dem Motto «Ein Tag für die Familie». Neben vielen Mitgliedern und Ehrenmitgliedern nahmen auch Regierungschef-Stellvertreterin und Wirtschaftsministerin Sabine Monauni, Landtagsabgeordnete sowie Vertreter:innen der Sozialpartner teil.

Nach drei Jahren konnte die Maifeier endlich wieder stattfinden. Bei schönem Wetter und toller Stimmung begrüßte Sigi Langenbahn die Anwesenden. In seiner Mairede thematisierte er zunächst den Ukraine-Krieg sowie das Leid der ukrainischen Bevölkerung. Anschliessend richtete Langenbahn einen Appell an die anwesende Regierungschef-Stellvertreterin, der neuen EU-Richtlinie zur bezahlten Elternzeit die nötige Priorität zu verleihen. Langenbahn ist sich sicher, dass «alle von der bezahlten Elternzeit profitieren». Elternzeit hat eine direkte und indirekte



v. l. n. r.: Sigi Langebahn, Sabine Monauni, Martina Haas und Donat Schädler

Wirkung auf das Wohl des Kindes und leistet einen grossen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bezahlte Elternzeit hat auch positive Auswirkungen auf die Wirtschaft und Arbeitsmarkt-

produktivität. «Wir befinden uns zwar auf gutem Weg, doch die Regierung sollte sich selbst ambitioniertere Fristen setzen», forderte Sigi Langenbahn.

Regierungschef-Stellvertreterin und Wirtschaftsministerin Sabine Monauni betonte in ihrer Ansprache, dass die Regierung mit «Hochdruck an einer Lösung» arbeite. Noch in diesem Jahr soll eine Vorlage zur bezahlten Elternzeit präsentiert werden. Die Finanzierung stellt nach wie vor eine Knacknuss dar. Geänderte Ansprüche der jüngeren Generation nach verbesserter Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf seien unübersehbar.

Anschliessend lud der LANV die Gäste im gemütlichen Beisammensein zum Pizzaplusch und Salatbuffet ein. Musikalisch umrahmt wurde der Anlass von Giulia Haas. Nach dem Mittagessen fand ein Minigolf-Turnier statt, bei dem tapfer gekämpft und viel gelacht wurde.



Mitgliederversammlung 2022



v.l.n.r.: Donat Schädler, Sigi Langenbahn, Martina Haas, Gabriela Cortes, Ernst Berger und Röbi Kaiser

Die Mitgliederversammlung fand am 9. Juni in der Weinstube in Nendeln statt. Präsident Sigi Langenbahn begrüßte die anwesenden Gäste sowie die Gastrednerin Doris Quaderer von der Stiftung Zukunft.li. Er führte speditiv durch die statutarischen Geschäfte. Neben dem Präsidenten stellten sich die Vorstandsmitglieder Gabriela Cortes und Ernst Berger zur Wiederwahl. Allen dreien wurde einstimmig das Vertrauen für weitere vier Jahre geschenkt.

Im Anschluss berichteten Vizepräsident Donat Schädler und Gewerkschaftssekretär Fredy Litscher über die Zielsetzungen des LANV, die Herausforderungen der Zukunft zu meistern. Wir wollen die junge und zukünftige Arbeitnehmerschaft durch gezielte Wissensvermittlung in verschiedenen sozialen Netzwerken ansprechen. Aber auch bestehenden Mitgliedern und Arbeitnehmervertretungen möchten wir mit Weiterbildungen einen grösseren Mehrwert bieten. Der LANV soll weiterhin verlässlicher Sozialpartner für die Arbeitgeberverbände und konstruktiver Ansprechpartner für die Regierung bleiben.

Martina Haas feierte ihr 15-jähriges Jubiläum im vergangenen Jahr, als die Mitgliederversammlung wegen Corona auf schriftlichem Weg abgehalten werden musste.

Sigi Langenbahn konnte im April auf 20 Dienstjahre zurückblicken. Vizepräsident Donat Schädler gratulierte beiden herzlich und bedankte sich im Namen des Vorstandes für ihr langjähriges Engagement.

Vortrag Zukunft.li

Die Frauenerwerbsquote in Liechtenstein ist deutlich tiefer als in der Schweiz. Gleichzeitig klagen die Unternehmen über Fachkräftemangel und der Grenzgänger-

anteil steigt von Jahr zu Jahr an. Doris Quaderer, Projektleiterin der Stiftung Zukunft.li ging in ihrem Vortrag der Frage nach, ob es objektive Gründe für das stärkere Fernbleiben der Frauen vom Arbeitsmarkt gibt und welche volkswirtschaftlichen Konsequenzen daraus resultieren. Mehr dazu auf Seite 12.

Die Mitgliederversammlung schloss mit einem gemeinsamen Abendessen und spannendem Austausch untereinander. ■



Doris Quaderer, Stiftung Zukunft.li

Gesellschaft

6. Liechtensteinischer Lohngleichheitstag

Viele Vertreter:innen aus Wirtschaft, Politik, Verbänden und Verwaltung sind der Einladung zur öffentlichen Premiere des Klassenzimmerstücks «Was bin ich wert?!» gefolgt. Nachdem die geplante Premiere des Stücks im vergangenen Jahr nicht stattfinden konnte, freuten wir uns umso mehr, dass sie dieses Jahr am Lohngleichheitstag, 23. Februar über die Bühne ging.

Wie denken Frauen und Männer verschiedenen Alters heute über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Lohngleichheit und unbezahlte Arbeit? Dieser Frage ist der LANV in Zusammenarbeit mit dem jungen THEATER liechtenstein nachgegangen. Eine Recherche in Form eines anonymen Fragebogens generierte das Material,

das von der Regisseurin Katrin Hilbe in Zusammenarbeit mit der Schauspielerin Jessica Matzig in einen Erzähltext transformiert wurde. Es entstand ein 45 Minuten langes Theaterstück, das für kleine Bühnen konzipiert wurde, um die Unmittelbarkeit zum Publikum zu gewährleisten.

Noch ein langer Weg zur Gleichberechtigung

Martina Haas plädierte in ihrer Begrüssungsansprache für eine gerechtere Entlohnung und für eine ausgewogenere Geschlechterverteilung in Kaderpositionen und Entscheidungsgremien. Ebenso muss die längst überfällige bezahlte Elternzeit baldmöglichst realisiert werden. Auch sie fördert das Erreichen der Lohngleichheit, so Haas. Im Anschluss an die Begrüssung betrat Solodarstellerin Jessica Matzig im Business-Kostüm und mit Rollkoffer die Theaterbühne. Mit Hilfe unterschiedlichster Dialekte und Schuhe, die sie dem Rollkoffer entnahm, schlüpfte die Schauspielerin in die Rollen von je zwei jungen und erwachsenen Männern und Frauen. So konnte sie verschiedene Aussagen aus den Fragebögen spielerisch über die Bühne bringen. Die Themenfelder reichten

von weiblichen und männlichen Rollenmustern, ungleicher Bezahlung, Teilzeit- und Vollzeitarbeit, ungleichen Karrierechancen bis zur Anerkennung und Bewertung von verschiedenen Tätigkeitsformen. Jessica Matzig erntete grossen Applaus für ihre überaus grossartige schauspielerische Leistung und Katrin Hilbe für die Regie und die Erarbeitung des Stücks. Dass die Themen Arbeit, Lohn und Karriere vielschichtig sind, zeigte sich an den kontroversen und interessanten Diskussionen nach der Vorstellung.

Eine Aufführung des Klassenzimmerstücks vereinbaren

Das Klassenzimmerstück wird in weiterführenden Schulen direkt im Klassenzimmer oder in der Aula gespielt. Im Anschluss finden zwei kurze Workshops zur Vertiefung der Thematik statt. Die Vorführung ist aber auch anlässlich von Podiumsgesprächen oder Fachtagungen möglich. Termine können für die Woche vom 26. bis 30. September 2022 vereinbart werden unter www.jungestheater.li.

Martina Haas



v. l. n. r.: Beatrice Brunhart-Risch, Produktionsleitung jTL, Katrin Hilbe, Regisseurin, Martina Haas, Stv. Geschäftsführerin LANV und Jessica Matzig, Schauspielerin



Im Publikum: LANV-Ehrenpräsident Alfons Schädler und der Triesenberger Vorsteher Christoph Beck sowie der Amtsleiter des Amtes für Soziale Dienste Hugo Risch.

Bezahlte Elternzeit: wo stehen wir?

Anders als die meisten OECD-Länder kennt Liechtenstein immer noch keine gesetzlich geregelte bezahlte Elternzeit. Zwar haben wir in den Jahren 2004 und 2012 zwei EU-Richtlinien zur Elternzeit übernommen, jedoch jeweils nur die absoluten Mindestvorgaben von drei bzw. vier Monaten unbezahlte Elternzeit eingeführt. Die von uns geforderte bezahlte Elternzeit wurde vom Landtag als wirtschaftsfeindlich eingestuft und beide Male abgelehnt. Unbezahlte Elternzeit können sich viele Familien aber nicht leisten, weshalb das Gesetz am Ziel der Richtlinie vorbeischießt.

Vereinbarkeit schafft Standortvorteil

Die dritte EU-Richtlinie 2019/1158 fordert nun endlich die Einführung bezahlter Vaterschafts- und Elternzeit mit dem Ziel, durch verbesserte Bedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Unterrepräsentation von Frauen im Berufsleben zu begegnen und ihre Laufbahnentwicklung zu unterstützen. Die Richtlinie wurde von den europäischen Sozialpartnern ausgehandelt. Als Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbund EGB haben wir die Inhalte von Beginn an voll unterstützt.

Liechtenstein hat nun bis 2024 Zeit, die Vorgaben der Richtlinie umzusetzen. Nachdem kein Weg mehr daran vorbei geht, geben sich auch die Wirtschaftsverbände und die wirtschaftsliberale Politik immer familienfreundlicher. Aber auch die Erkenntnis, dass die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht wirtschaftsfeindlich ist, sondern bedeutende Standortvorteile im Wettbewerb um Fachkräfte schafft, fördert das Umdenken.

Öffentlicher Druck beschleunigt Umsetzung

Die Richtlinie wurde 2019 erlassen, doch insbesondere die Vorgängerregierung ignorierte sie willentlich, worauf wir den öffentlichen Druck erhöhten. Auch weitere Interessengruppen wie die IG Elternzeit



und die Sophie von Liechtenstein Stiftung machten die Elternzeit zu ihrem zentralen Thema. Im August 2021 überreichten wir der Regierung und dem Landtag ein elfseitiges Positionspapier zur gesamten Richtlinie. Auch die IG Elternzeit reichte eine Petition ein, die sich jedoch auf die bezahlte Vaterschafts- und Elternzeit beschränkte, die Richtlinie beinhaltet noch einiges mehr.

Knackpunkt Kosten

Die jetzige Regierung hat erkannt, dass sie sich ehrgeizigere Ziele setzen muss und versprach die Ausarbeitung eines Vernehmlassungsberichts statt auf Frühling 2023 schon auf Ende 2022. Die Vorstellungen des LANV, der Sophie von Liechtenstein Stiftung und auch der IG Elternzeit liegen nicht weit auseinander. Die Arbeitgeberverbände hingegen wollen wie immer nicht über die Mindestvorgaben der EU hinausgehen. Gerne schmückt man sich mit dem Prädikat Familienfreundlichkeit, nur Kosten darf es nichts, um ja keine Wettbewerbsvorteile zu verlieren. Dass neben Lohn und Lohnnebenkosten zunehmend Work-Life-Balance den Wettbewerb um Fachkräfte bestimmt, ist offensichtlich noch nicht angekommen. Wir haben uns für ein

fares ausgeglichenes Finanzierungsmodell zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmenden und Staat entschieden. Unser Positionspapier ist auf der LANV-Homepage unter Aktuell/Familie und Beruf sowie Downloads einsehbar. Die Ideen der IG Elternzeit können auf elternzeit.li nachgelesen werden.

Ringieren um beste Lösung Anfang 2023

Wegen der unterschiedlichen Positionen hat sich die Regierung gegen eine Arbeitsgruppe mit externen Organisationen ausgesprochen, weshalb wir den Vernehmlassungsbericht abwarten müssen, um die detaillierte Position der Wirtschaftsverbände zu erfahren. Dann wird das Ringieren um die bestmögliche Lösung losgehen. Zusammengefasst setzt sich der LANV folgendes Ziel: Bezahlte Elternzeit muss auch Familien aller Einkommensschichten ermöglichen, Elternzeit zu beziehen und einen angemessenen Lebensstandard weiterzuführen. Zudem sollte die Inanspruchnahme der Elternzeit beider Elternteile plus Mutterschaftskarenz die Kinderbetreuung durch die Eltern im gesamten ersten Lebensjahr verwirklichen.



Sigi Langenbahn

Homeoffice für Grenzgänger:innen

Ursprünglich sollte die pandemiebedingte Ausnahmeregelung für Grenzgänger:innen per Ende Juni 2022 auslaufen und ab 1. Juli wieder die bisherige Gesetzgebung gelten. Damit wären Grenzgänger:innen, die ihre Arbeitszeit zu mehr als 25 Prozent im Wohnstaat erbringen, nicht im Staat des Arbeitgebers, sondern wieder im Wohnstaat zu versichern.

Keine 25 Prozent-Regel für EU-Bürger:innen in der Schweiz

Für EU-Bürger:innen und Drittstaatsangehörige mit Wohnsitz in der Schweiz gilt diese 25 Prozent-Regel nicht. Für sie gilt, dass in beiden Staaten Beiträge an die Sozialversicherungen anteilmässig auf das am jeweiligen Ort erzielte Erwerbseinkommen zu entrichten sind. Die Unterstellungspflicht kippt also nicht ab einem gewissen Prozentsatz, sondern es muss anteilmässig in beiden Ländern abgerech-

net werden. Diesen grossen bürokratischen Aufwand meiden viele Arbeitgeber, indem sie zumindest für diese Pendlergruppe Homeoffice verbieten.

Ausnahmeregelung verlängert

Mitte Juni gab es Neuigkeiten von der europäischen Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Sie konnten sich doch noch darauf verständigen, die Ausnahmeregelung um weitere sechs Monate zu verlängern. Konkret heisst dies, alle Grenzgänger:innen, die in ihrem Wohnstaat im Homeoffice arbeiten, bis 31. Dezember 2022 unabhängig vom Anteil Homeoffice weiterhin in Liechtenstein versichert bleiben.

Kurzzeitige Erleichterung

Bei vielen Unternehmen und Arbeitnehmenden ist die Erleichterung gross. Beiderseits besteht das Bedürfnis, ohne allzu grossen bürokratischen Aufwand

einen bedeutsamen Teil der Arbeitszeit im Homeoffice verrichten zu können. Die Problematik ist der Politik hinreichend bekannt. Wir hoffen, dass in absehbarer Zeit Lösungen zu Gunsten grenzüberschreitendem Homeoffice gefunden werden, um Ungleichbehandlungen zwischen Arbeitnehmenden aus dem In- und Ausland oder gar das Verbot von Homeoffice zu vermeiden.

Europäische Sozialpartner wollen Richtlinie zum Homeoffice

Der Europäische Gewerkschaftsbund EGB hat sich mit den europäischen Arbeitgeberverbänden verständigt, die Vereinbarung zum Homeoffice aus dem Jahr 2002 zu überarbeiten. Insbesondere das «Recht auf Abschalten» der Kommunikationsgeräte und das «Recht auf Vereinbarkeit» von Familie und Beruf sollen beschlossen werden. ■

Fredy Litscher

Steigende Inflation

Die galoppierenden Konsumentenpreise – insbesondere die höheren Energie- und Nahrungsmittelpreise – belasten Haushalte mit tiefen Einkommen deutlich stärker als solche mit hohen Einkommen. Denn Haushalte mit tiefen Einkommen geben einen viel grösseren Anteil ihres Lohnes für Wohnen, Energie, Verkehr, Nahrungsmittel und Krankenkasse aus. Die Teuerung lag im Juni bereits bei 3.4 Prozent und in Europa bei über 8 Prozent. Auch wenn die Prognosen eine Jahresteuierung von unter 3 Prozent voraussagen, kann bereits jetzt proklamiert werden, dass in der anstehenden Lohnrunde deutliche Lohnerhöhungen nötig sind.

Natürlich sind die Unternehmer selber von der hohen Inflation betroffen und kämpfen weiterhin mit Materialknappheit und Lieferkettenproblemen. Viele Unternehmen geben die höheren Preise jedoch



an die Kunden weiter und der starke Franken dämpft die Kostenexplosion.

Um die Kaufkraft zu erhalten und den sozialen Frieden zu wahren, sind insbesondere für Arbeitnehmende mit tiefen Einkommen generelle Lohnerhöhungen nötig, die über die Teuerung hinausgehen, zumal auch mit Erhöhungen der Krankenkassen-Prämien gerechnet werden muss. Der LANV wird die branchenspezifischen Lohnforderungen früher als üblich stellen und blickt herausfordernden Verhandlungen entgegen. ■

Weiterbildung

ZPK Bildungsfonds

Der Bildungsfonds der Zentralen Paritätischen Kommission (ZPK SAVE) des LANV und der Wirtschaftskammer Liechtenstein unterstützt motivierte Arbeitnehmende in Branchen mit allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen (AVE-GAV) bei der Umsetzung ihrer berufsspezifischen Bildungswünsche mit Förderbeiträgen.

Arbeitnehmende, die in einer Branche mit AVE-GAV arbeiten, leisten einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 5.– pro Monat, der vom Lohn abgezogen und der ZPK zum Vollzug des GAV überwiesen wird. Der Abzug ist auf der monatlichen Lohnabrechnung ersichtlich. Auch Arbeitgeber

leisten Vollzugskostenbeiträge. Überschüsse gehen in einen Bildungsfonds, von dem Arbeitgeber und Arbeitnehmende gleichermaßen profitieren können. Noch beteiligen sich nicht alle AVE-Branchen am Bildungsfonds, das Angebot wird aber laufend ausgebaut.

Unterstützenswerte Weiterbildungen werden von den Sozialpartnern Wirtschaftskammer und LANV bestimmt. Auch die Höhe der Beiträge wird nach erfolgter Antragstellung durch die Sozialpartner festgelegt. Die Grundlagen der Ausschüttungen bilden in allen Branchen die jeweiligen Bestimmungen in den AVE-GAV

und das Reglement Bildungsfonds der ZPK (zpk.li). Die Kurse werden auf den Websites der ZPK, der Wirtschaftskammer und des LANV aufgeführt. Die Gesuchformulare müssen bei den Sozialpartnern angefordert werden. Weitere Informationen können direkt bei uns eingeholt werden.

In der Regel melden die Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden zu den Kursen an. Wir empfehlen aber allen Arbeitnehmenden, sich selbst über mögliche Weiterbildungen zu erkundigen und bei Interesse ein Gesuchformular anzufordern. ■

Internationales

Delegiertenkonferenz des IGR Bodensee

Am Freitag, 1. Juli fand die Delegiertenkonferenz des Interregionalen Gewerkschaftsrats (IGR) Bodensee in Oberteuringen (D) statt. Neben Sigi Langenbahn nahmen Martina Haas und Donat Schädler an der Delegiertenkonferenz teil, deren Vorsitz in den vergangenen zwei Jahren der LANV innehatte. Präsident Sigi Langenbahn begrüßte 35 Delegierte und Gäste aus Deutschland, Österreich, der Schweiz und Liechtenstein zur Jubiläumskonferenz. 20 Jahre zuvor war der IGR Bodensee nahe Oberteuringen in Friedrichshafen gegründet worden.

Nach Grussworten durch Wirtschaftsmediator Werner Langenbacher sowie den stellvertretenden Vorsitzenden des DGB-Kreisverbands Bodensee-Oberschwa-



v. l. n. r.: Sigi Langenbahn (LANV), Lukas Auer (Thurgauer Gewerkschaftsbund), Bärbel Mauch (DGB-Südostwürttemberg) und Reinhard Stemmer (ÖGB Vorarlberg)

ben Max Kremer berichtete Sigi Langenbahn über die Tätigkeiten des IGR in den vergangenen zweieinhalb Jahren. Trotz Pandemie konnten neben dem grenzüberschreitenden Erfahrungsaustausch einige Projekte, ein Online-Seminar und eine Pressetour in allen vier Mitgliedsstaaten durchgeführt werden.

Sabine Rudigier, Landesfrauensekretärin und Medienverantwortliche des ÖGB Vorarlberg wurde einstimmig ins Präsidium gewählt. Gemäss Turnus geht der Vorsitz des IGR für die kommenden zwei Jahre an Deutschland. Der scheidende Präsident

zeigte sich erfreut und glücklich, dass mit Bärbel Mauch, Regionsgeschäftsführerin des DGB Südostwürttemberg, nach 20 Jahren endlich eine Frau den IGR Bodensee präsidieren wird.

Im zweiten Teil der Konferenz hielt Dr. Andreas Pfeuffer, Forscher an der Fachhochschule Nordwestschweiz, ein Referat über die Herausforderungen der Gewerkschaften in einer alternden Gesellschaft. Als früherer DGB-Sekretär und ehemaliges IGR-Bodensee-Mitglied konnte Pfeuffer spannende Fakten und Zusammenhänge aufzeigen, die auch für die zukünftige

Gewerkschaftsarbeit von grosser Bedeutung sein werden. Stichworte sind die Generationengerechtigkeit oder Alter und Pflege. Aber auch Gewerkschaften selbst sind überaltert und müssen neue Wege der Mitgliederwerbung und -bindung finden.

Mit einem musikalisch umrahmten Apéro liessen die Delegierten der vier Gewerkschaftsbünde die Jubiläumskonferenz ausklingen. ■

Sigi Langenbahn

LANV intern

Wagenführer:innen sagen JA zur Gewerkschaft!



v. l. n. r.: Herbert Frick (BOSPS Anstalt), Fredy Litscher (LANV) und Martin Schächle (BOSPS Anstalt)

Die Betreuung des Linienverkehrs durch die LIEmobil wurde per Mitte Dezember 2021 an die BOSPS Anstalt vergeben. Gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung (ANV) hat die Gewerkschaft LANV mit den Vertragspartnern BOSPS Anstalt und LIEmobil die neuen Allgemeinen Dienstverträge (ADV) für die

Wagenführer:innen vereinbart. Trotz verschiedenen Verbesserungen bei Lohn und Pausen verlief der Wechsel von PostAuto zu BOSPS nicht reibungslos.

So bat die ANV die Gewerkschaft um weitere Unterstützung. An einem gemeinsamen Gespräch im Juli konnten

sich die Vertragspartner auf einen Neustart einigen. Um für künftige Herausforderungen gerüstet zu sein, haben sich nun alle Wagenführer:innen dazu entschlossen, der Gewerkschaft LANV beizutreten. Fredy Litscher, Gewerkschaftssekretär beim LANV zeigt sich überwältigt: «Seit vielen Jahren kämpfen

wir für bessere Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden des öffentlichen Verkehrs. Dass dieser Einsatz mit einem Kollektiv-Beitritt zum LANV honoriert wird, freut mich riesig.»

ANV-Präsident übergibt Zepter

Herbert Frick, langjähriger ANV-Präsident der Wagenführer:innen ist erleichtert:

«Gemeinsam mit Fredy vom LANV haben wir uns in den vergangenen Jahren sehr intensiv für die Belange meiner Kolleg:innen eingesetzt. Jetzt, da alle meine Kolleg:innen den Mehrwert einer Mitgliedschaft beim LANV erkannt haben, ist für mich der Zeitpunkt gekommen, innerhalb der ANV etwas kürzer zu treten und das Amt des Präsidenten an Martin Schächle zu

übergeben.» Der neue ANV-Präsident Martin Schächle ergänzt: «Ich bin froh, dass sich Herbert auf meinen Wunsch bereit erklärt hat, in der ANV zu bleiben. Ich bedanke mich herzlich bei Herbert, aber auch bei Jürgen Frick (LIEmobil), Daniel Wiedmer (Standortleiter BOSPS) und Fredy Litscher (LANV) für die hervorragende Zusammenarbeit.» ■

Anlässe

Businessstag für Frauen mit Top-Managerinnen und Unternehmerinnen



Die 15. Ausgabe des Businessstags für Frauen findet am 27. Oktober 2022 in Vaduz statt. Die führende Tagung für Frauen bietet hochkarätige Referentinnen mit den beiden Top-Managerinnen Simona Scarpalegga und Petra Jenner, Unternehmerin Giada Ilardo sowie Coach Gerlinde Manz-Christ. Der LANV ist Kooperationspartner des Businessstags.

Der Businessstag für Frauen ist der zentrale Treffpunkt für berufstätige Frauen und vernetzt jeweils mehrere hundert Teilnehmer:innen aus dem deutschsprachigen Raum. Nach der Begrüssung durch Gesellschaftsminister Manuel Frick spricht Top-Managerin

Petra Jenner über die Wichtigkeit einer modernen Unternehmenskultur. Jenner ist seit rund 25 Jahren in Führungsfunktionen in der Technologiebranche tätig, unter anderem als CEO von Microsoft Schweiz und zuletzt bei Salesforce. Anschliessend diskutiert Moderatorin Monika Schärer mit regional bekannten Unternehmerinnen wie Christine Egger-Schöb und Florentina Schädler-Öhri über ihre persönlichen Erfahrungen und beruflichen Mittel, um Frauen besser zu fördern. Anschliessend betritt die ehemalige Ikea-Schweiz-Chefin Simona Scarpalegga die Bühne. Die langjährige Top-Managerin berichtet über ihre berufliche Karriere und ihr Engagement für Chancengleichheit. Seit ihrem Ausscheiden bei Ikea unterstützt sie

Unternehmen bei der Zertifizierung im Hinblick auf die Chancengleichheit.

Self-Leadership und Gründergeist

Im zweiten Teil der Veranstaltung beleuchtet Gerlinde Manz-Christ das Thema «Self-Leadership». Sowohl Führungskräfte als auch Angestellte können ihre Fähigkeiten erweitern, um handlungsfähig in der Achterbahn des beruflichen Alltags zu bleiben. Einen besonderen Aufstieg hat Giada Ilardo erlebt. Sie schmiss das Kunstgymnasium hin und gründete mit 16 Jahren ihr Unternehmen. Heute führt sie die führende Tattoo- und Piercing-Gruppe Europas. Zum Abschluss wird zum 6. Mal der LLB-Businessstag-Award verliehen. Informationen und Anmeldungen unter www.businessstag.li ■

Gesellschaft

Feministischer Streik am 14. Juni 2023

Die Frauen des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds SGB organisierten im Jahr 2019 einen Frauenstreik nach dem Vorbild des Streiks 1991.

Der LANV schloss sich dem Frauen*streiktag vom 14. Juni 2019 an. Der Erfolg des Streiks hat unsere Erwartungen übertroffen. Gut 250 Frauen und solidarische Männer nahmen am Frauenstreiktag in Vaduz teil. Ein Grossteil davon beteiligte sich an der Kundgebung durchs Vaduzer Städtle. Dieser historische Tag hat das kollektive Bewusstsein für Fragen bezüglich Gleichstellung, Diskriminierung und geschlechterspezifischer Gewalt weiter geschärft. Seit diesem Streik sind feministische Themen viel präsenter in der öffentlichen Diskussion und in der Politik. Die lila Welle hatte auch einen Einfluss auf die Landtagswahlen. Noch nie hatten so viele Frauen einen Sitz im Landtag.

Gleichwohl bleiben die konkreten Massnahmen für die Gleichstellung bescheiden: Diskriminierung im Alltag prägt weiterhin das Leben von Frauen und LGBTQ+-

Menschen. Die geschlechterspezifische Lohnunterschiede reduzierten sich in den vergangenen Jahren kaum. Die unbezahlte Arbeit und die damit einhergehende Be-

lastung werden immer noch hauptsächlich von Frauen übernommen. Grund genug, den Druck aufrechtzuerhalten und einen neuen feministischen Streik auszurufen. ■

Aufruf an alle Frauen*,

die gerne am Frauen*streik 2023 aktiv werden möchten!

Wir wollen am 14. Juni 2023 deutlich machen, dass es mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Lohngleichheit, der unbezahlten Care-Arbeit, der Altersarmut der Frauen*, der Gewalt an Frauen* sowie in vielen weiteren Themen in unserem Land einen bedeutenden Schritt vorwärts gehen soll.

Deshalb treffen wir uns am

Montag, 26. September 2022 von 18.00 bis 20.00 Uhr
in der alten Spörryfabrik in Triesen (LANV), Dorfstrasse 24, zum
ersten Vorbereitungstreffen zum Frauen*streik 2023.

Inhalt: Wie kann ich den Streiktag unterstützen? Welche Ideen gibt es für diesen Tag? Wie kann ich mich einbringen? Was für Aktionen finden statt? Welche Themen wollen wir in den Fokus stellen? Wie kann ich ein Streikkomitee bilden?

Kommt vorbei, bringt eure Freund:innen, Nachbar:innen, Bekannte und Verwandte mit. Sagt es interessierten Frauen* weiter. Wir freuen uns über eure Unterstützung. Gemeinsam erreichen wir mehr.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen als Wettbewerbsfaktor

Liechtenstein erlebt seit Jahren einen Arbeitsplatzboom. Waren es im Jahr 2000 noch rund 26'800, knackte die Beschäftigtenzahl 2019 die 40-Tausender-Grenze und lag Ende 2021 über 41'000. Alleine seit 2015 kamen 4'400 Erwerbstätige dazu, eine Steigerung von 12 Prozent. Dass die Zahl der Erwerbstätigen die Einwohnerzahl übersteigt, zeigt, dass die

Nachfrage nach Arbeitskräften das inländische Angebot in Liechtenstein bei Weitem übersteigt. Dennoch sprechen aus einer volkswirtschaftlichen Perspektive verschiedene Aspekte für eine möglichst hohe Ausschöpfung des inländischen Potenzials:

■ So steigt das **Bruttonational-einkommen (BNE)** als Mass für den

inländischen Wohlstand bei höherer Erwerbstätigenquote.

- Das Gleiche gilt für das **Steuersubstrat**, das durch die heutigen Doppelbesteuerungsabkommen zu einem wesentlichen Teil ins Ausland abfließt.
- Die öffentliche Hand finanziert die **Bildungsinvestitionen** zu einem hohen Anteil. Durch eine höhere

Erwerbstätigenquote werden sie besser genutzt und unterstützen die wirtschaftliche Entwicklung.

- Die Zahl der gefahrenen **Arbeitswegkilometer** ist geringer, wenn Arbeitsplätze durch inländische Arbeitskräfte anstelle von Zupendlern besetzt werden.

Eine Möglichkeit, das inländische Potenzial stärker zu nutzen, liegt bei der Erwerbstätigkeit der Frauen. Die Stiftung Zukunft.li hat sich 2021 mit dieser Frage beschäftigt und ihre Erkenntnisse in der Publikation «Frauenerwerbstätigkeit: Vergleich – Entwicklung – Hintergründe» veröffentlicht.

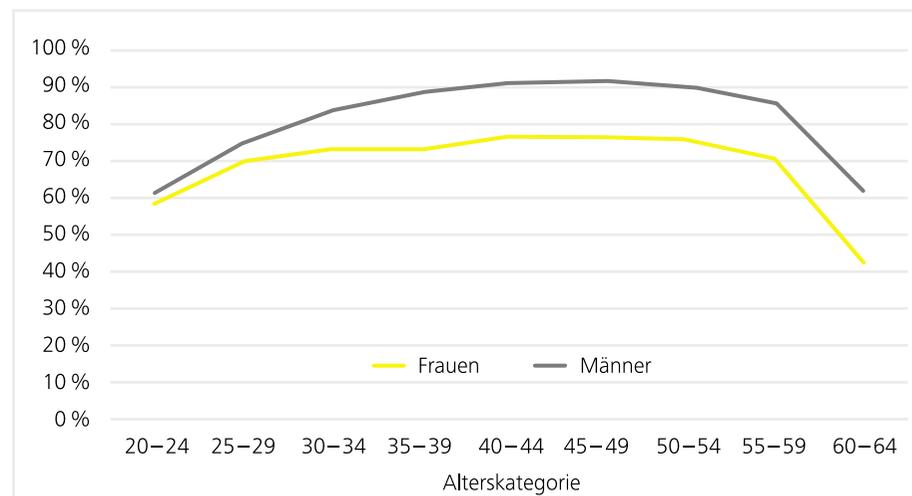
Deutlich tiefer als in der Schweiz

2019 gingen 76 Prozent der 20- bis 64-jährigen Frauen und Männer einer Erwerbstätigkeit nach. In der Schweiz lag die Quote mit 83 Prozent wesentlich höher. Noch deutlicher ist der Unterschied bei der Frauen-Erwerbstätigenquote. Sie lag in Liechtenstein bei 69 Prozent, zehn Prozentpunkte unter dem Schweizer Wert. Eine grobe Schätzung von Zukunft.li zeigt, dass rund 680 Stellen durch Inländerinnen besetzt werden könnten, wenn sie im gleichen Ausmass erwerbstätig wären wie die Schweizer Frauen.

Kinderbetreuung als wesentlicher Aspekt

Der Frauen-Männer-Unterschied zeigt sich in praktisch allen Altersgruppen. Die Schere öffnet sich im Alter zwischen 25 und 30 und danach bleibt die Differenz relativ konstant. Zwar bleiben rund 70 Prozent der Frauen erwerbstätig, allerdings zu einem hohen Anteil in Teilzeitpensen. Die Familiengründung und die anschließende Kinderbetreuung dürften in diesem Zusammenhang eine Rolle spielen. Eine Studie des Liechtenstein-Instituts aus dem Jahr 2017 zeigt, dass der Wunsch, die Kinder selbst zu betreuen, bei liechtensteinischen Familien eine hohe Relevanz hat. Die zweithäufigste Antwort auf die Frage nach den Gründen für die Nichterwerbstätigkeit nach der Geburt des ersten Kindes war, dass eine Erwerbsarbeit

Erwerbstätigenquoten 2019 der 20- bis 64-Jährigen nach Geschlecht und Alterskategorie



Quellen: Amt für Statistik, eigene Berechnungen

mit tieferem Pensum nicht möglich war. Finanzielle Belastungen durch Steuern oder Fremdbetreuungskosten dürften weniger entscheidend für die – zumindest temporäre – Aufgabe oder Reduktion der Erwerbstätigkeit sein. Ein Vergleich mit einer Familie in Zürich zeigt, dass diese finanziellen Aspekte dort deutlich schwerer wiegen, die Erwerbstätigenquote aber trotzdem höher liegt.

Familienfreundlichkeit stärkt Wettbewerbsfähigkeit

Aus einer liberalen Sicht ist die Entscheidungsfreiheit darüber, wie sich Eltern in Bezug auf Arbeit und Kinderbetreuung organisieren, ein wertvolles Gut. Gleichzeitig wird die heimische Wirtschaft durch die demografische Entwicklung künftig noch stärker auf inländisches Arbeitskräftepotenzial angewiesen sein. Die geburtenstarken 60er-Jahrgänge gehen in Pension und der Fachkräftemangel wird sich auch im regionalen Einzugsgebiet des für liechtensteinische Unternehmen relevanten Arbeitsmarktes verschärfen. Eine höhere Frauenerwerbsquote kann die starke Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften nicht lösen, aber zumindest etwas entschärfen. Wirtschaft und Politik sind also in der Verantwortung, Bedingungen zu schaffen, mit denen Betreuungs- und Berufswünsche besser unter einen Hut

Der «Impuls Frauenerwerbstätigkeit – Vergleich – Entwicklung – Hintergründe» von Zukunft.li wirft einen kurzen Blick auf das Thema, in erster Linie aus einer volkswirtschaftlichen Perspektive. Zukunft.li hat sich als ausschliesslich privat finanzierte, unabhängige Stiftung zum Ziel gesetzt, wichtige Zukunftsthemen für Liechtenstein aufzuarbeiten und Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Sämtliche bisher erschienenen Publikationen sind unter www.stiftungzukunft.li abrufbar.

gebracht werden können. Die Politik ist gefordert, durch eine kluge Umsetzung der Work-Life-Balance-Richtlinie der EU den Spielraum so zu nutzen, dass die Arbeitsmarkteingriffe sowohl einen möglichst hohen volkswirtschaftlichen Nutzen stiften als auch die Chancengleichheit erhöhen. Denn höhere Flexibilität und familienfreundliche Arbeitsmodelle liegen eindeutig im Interesse der Arbeitgeber, um auf dem regionalen Arbeitsmarkt langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. ■

Thomas Lorenz,
Geschäftsleiter bei der Stiftung Zukunft.li

Ratgeber

Das Arbeitszeugnis – Teil 2

Arbeitnehmende haben gemäss Gesetz die Wahl zwischen einem qualifizierten Arbeitszeugnis (Vollzeugnis) (§ 1173a Art. 36 Abs. 1 ABGB) oder einer Arbeitsbestätigung (§ 1173a Art. 36 Abs. 2 ABGB).

Das Vollzeugnis soll einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmenden fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits soll es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmenden geben, weshalb es den Grundsätzen der Wahrheit, Klarheit und Vollständigkeit zu entsprechen hat. Diese Zielsetzungen stehen jedoch oft in einem Spannungsverhältnis, das zu Problemen führen kann. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten betreffen daher sehr häufig direkt oder indirekt Arbeitszeugnisse.

Die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens des Arbeitnehmenden stellt oft den anspruchsvollsten Teil des Zeugnisses dar. Die Leistungsbeurteilung muss Auskunft geben über Qualität und Quantität der Arbeitsleistung und über die Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmenden. Dazu gehört gemäss Literatur insbesondere die Beurteilung des vorhandenen als auch des tatsächlich angewandten Leistungspotenzials, der Sorgfalt, der Geschicklichkeit, der Selbständigkeit, der Zuverlässigkeit und des Fleisses. In Bezug auf das Verhalten sind jene Eigenschaften anzugeben, die das Arbeitsverhältnis beeinflussen, die aber nicht der Leistung des Arbeitnehmenden zugeordnet werden können, so zum Beispiel die Teamfähigkeit, die Verantwortungsbereitschaft oder das Verhalten gegenüber den Kunden, Vorgesetzten oder Mitarbeitern.

Das Vollzeugnis soll dem Arbeitnehmenden die Erlangung eines neuen Arbeits-

platzes erleichtern. Obwohl das Arbeitszeugnis wahr und vollständig sein soll, muss auch das sog. Erschwerungsverbot beachtet werden (dazu LANV info Nr 1 März 2022, Das Arbeitszeugnis Teil – 1, S. 11).

Gemäss Rechtsprechung darf eine Formulierung auch nicht «zwischen den Zeilen» ein für den Arbeitnehmenden negatives Gesamtbild durchblicken lassen. Ebenso wenig dürfen Werturteile, soweit sie für den Arbeitnehmenden nicht zweifelsfrei günstig sind, in das Zeugnis aufgenommen werden.

Zudem ist die Verwendung von sog. «Codes» unzulässig. Bei Codes handelt es sich um in einer Branche vereinbarte Geheimzeichen, die für den «normalen» Leser nicht erkennbar sind. Die Verwendung von Codes widerspricht dem Grundsatz der Klarheit des Zeugnisses. Zeugnis-Zusätze, die darauf hinweisen, dass keine Codes verwendet werden, werden in der Literatur als «unsinnig» bezeichnet. Freilich kann auch ein Zeugnis, das einen solchen Zusatz enthält, Codes enthalten.

In der Praxis ist sich der Verfasser eines Arbeitszeugnisses mitunter nicht bewusst, dass das durch ihn erstellte Zeugnis ungünstige Formulierungen oder Codes enthält. Der Fürstliche Oberste Gerichtshof hielt ausdrücklich fest, dass grundsätzlich auf den objektiven Erklärungswert und nicht auf den Erklärungswillen des Erklärenden ankommt. Der Inhalt des Zeugnisses muss immer dann eingeschränkt werden, wenn das Arbeitszeugnis ein nachteiliges Bild des Arbeitnehmenden zeichnet und sich der Zeugnisinhalt damit erschwerend auf das berufliche Fortkommen auswirken kann. Eine kritische Prüfung des Zeugnisses ist daher umso wichtiger.

In der Literatur werden verschiedene Formulierungen aufgrund deren Unklarheit als unzulässig erachtet. So stehen beispielsweise die Formulierungen «er/sie bemühte sich» oder «im Grossen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit» in Wahrheit für ungenügende Leistungen.

So vielfältig wie Arbeitsverhältnisse sind, können auch die entsprechenden Formulierungen im Arbeitszeugnis sein. Sollten Zweifel über die Bedeutung einer Formulierung bestehen, ist es ratsam, einen Spezialisten beizuziehen.

Um Konflikte in Bezug auf das Arbeitszeugnis vorzubeugen, lassen viele Arbeitgebende in der Praxis die Arbeitnehmenden ihr Zeugnis selbst verfassen. Ein rechtlicher Anspruch, das Zeugnis selbst zu verfassen, sieht das Gesetz jedoch nicht vor.

Falls ein Arbeitnehmender mit seinem Zeugnis nicht einverstanden ist, sollte in einem ersten Schritt das Gespräch mit dem Arbeitgebenden gesucht werden. Wie bereits erwähnt, werden negative oder ungünstige Formulierungen nicht immer bewusst benutzt. Ein Gespräch kann oft für Klärung sorgen. Es kann dabei hilfreich sein, mit konkreten Anpassungsvorschlägen auf den Arbeitgebenden zuzugehen. Es ist auch möglich, die Abänderung des Zeugnisses schriftlich zu fordern und dabei einen Gegenvorschlag beizulegen.

Schliesslich kann der Anspruch des Arbeitnehmenden auf Ausstellung bzw. Berichtigung des Arbeitszeugnisses gemäss § 1173a Art. 36 ABGB auch mittels Klage bei Gericht durchgesetzt werden. ■

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)

Nur bei 18 Prozent der kontrollierten Inlandsbetriebe war alles in Ordnung

Die Zentrale Paritätische Kommission der Stiftung SAVE (ZPK SAVE) blickt im Tätigkeitsbericht 2021 auf das vergangene Jahr zurück. Er kann auf der Homepage www.zpk.li der ZPK eingesehen werden.

Vollzugsorgan

Als Vollzugsorgan hat die ZPK die Aufgabe und Kompetenz, Bestimmungen von 15 allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (ave GAV) durchzusetzen und deren Einhaltung bei Arbeitgebern und Arbeitnehmenden in Liechtenstein zu kontrollieren.

Kontrollen

Kontrollen bringen die eine oder andere Herausforderung mit sich, was im Tätigkeitsbericht 2021 ersichtlich ist. Insgesamt wurden 163 Inlands- und Auslandsbetriebe (Entsendebetriebe) mit 860 Mitarbeitenden kontrolliert.

Inlandsbetriebe

Bei 22 Lohnbuchkontrollen konnte nur bei vier Betrieben ein korrektes Verhalten bescheinigt werden. Es wurden über 50 Verstöße festgestellt. Zwei Betriebe hatten keine schriftlichen Arbeitsverträge, sechs Betriebe führten keine Stundenrapporte, bei sechs Betrieben wurden Mindestlohnunterschreitungen festgestellt, acht Betriebe mussten insgesamt über CHF 36'000.– Lohnnachzahlungen

leisten. Drei Rechtsfälle konnten zu unseren Gunsten vor Gericht abgeschlossen werden.

Deklarationskontrollen

35 Inlandsbetriebe wurden kontrolliert, weil sie bei der ZPK nicht pflichtgemäss gemeldet waren.

Die Folgen waren Nachzahlungen, Konventionalstrafen und Kontrollkosten, was ein Vielfaches mehr kostet als eine ordentliche Deklaration.

Entsendebetriebe

65 ausländische Betriebe, sogenannte Entsendebetriebe, mit 163 Mitarbeiter:innen wurden auf Liechtensteiner Baustellen kontrolliert und 27 Betriebe zu Lohnbuchkontrollen eingeladen. Mehr dazu kann im Rechenschaftsbericht der Regierung nachgelesen werden.

Die sanktionierten und gesperrten Entsendebetriebe können auf der Homepage des Amtes für Volkswirtschaft, Rubrik Grenzüberschreitende Dienstleistungserbringungen (GDL)/Ent-

sendung von Arbeitnehmenden über einen Link auf der ZPK-Homepage namentlich eingesehen werden.

Neuerungen ab 1. April 2022

Am 1. April 2022 traten Änderungen in diversen ave GAV sowie Lohn- und Protokollvereinbarungen in Kraft. Sie können auf der Homepage der ZPK eingesehen werden.

Neuer Lehrgang

Kurse.li bietet einen neuen mehrmoduligen Lehrgang «SachbearbeiterIn ZPK» an. Dieser eignet sich nicht nur für betroffene Betriebe und Personen, sondern auch für Lohnbuchhalter:innen, Treuhänder:innen u. a.. Mehr zum Lehrgang auf www.kurse.li.

Newsletter

Damit Sie immer auf dem neuesten Stand sind, abonnieren Sie unseren Newsletter auf www.zpk.li.

«Zum Schutz des heimischen Werkplatzes.»

Für die Überwachung und den Vollzug von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen wurde von den Sozialpartnern Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband (LANV) und Wirtschaftskammer Liechtenstein (WKL) im Jahr 2007 die Stiftung SAVE gegründet. Die Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) wurde für den Vollzug und die Kontrollen eingesetzt. **Die ZPK hat die Aufgabe und Kompetenz, die Einhaltung der GAV-Bestimmungen im zuständigen Geltungsbereich zu kontrollieren und durchzusetzen. In Entsendeangelegenheiten arbeitet die ZPK eng mit dem Amt für Volkswirtschaft zusammen.**



Austrasse 9, Postfach 966, LI-9490 Vaduz
info@zpk.li, www.zpk.li



Ihre Gewerkschaft.

Weiterbildung zum Gleichstellungsgesetz

«Das Gleichstellungsgesetz im Arbeitsalltag»

Zielgruppe	Personen, die eine Führungsfunktion innehaben, im Personalwesen oder im Bereich Gleichstellung tätig sind. Arbeitnehmende, Arbeitnehmervertretungen, HR-Fachpersonen sowie Arbeitgeber. Juristische Vorkenntnisse werden nicht vorausgesetzt.
Datum	Montag, 24. Oktober 2022
Zeit	9.00 bis 12.00 Uhr
Ort	Seminarraum, Universität Liechtenstein
Referent	Dr. Klemens Jansen, Rechtsanwalt BWB Rechtsanwälte AG, Vaduz
Kursinhalt	<ul style="list-style-type: none">■ Rechte und Pflichten nach dem Gleichstellungsgesetz■ Geschlechterspezifische Ungleichheiten im Erwerbsleben■ Vermeiden und Erkennen von direkten und indirekten Diskriminierungen■ Prävention und Intervention bei sexueller Belästigung■ Instrumente für ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima
Kosten	CHF 220.– , LANV-Mitglieder CHF 190.– Lehrlinge und Studenten zahlen die Hälfte
Anmeldung	Anmeldung erforderlich unter Tel. +423 399 38 34 oder m.haas@lanv.li

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