

LANV info

Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft

Nr. 3 | Dezember 2022 | 65. Jahrgang



careforum.li

Lohnrunde 2023

Tag für menschenwürdige Arbeit

Ratgeber: Die missbräuchliche Alterskündigung

Agenda

Betriebsferien LANV

Vom 26. Dezember 2022 bis
8. Januar 2023 bleibt unsere
Geschäftsstelle geschlossen.

Weiterbildung Webinar mit Susan J. Moldenhauer «So verhandeln Sie Ihren Lohn erfolgreich»

Datum: **Mittwoch, 25. Januar 2023**
Zeit: **18.00 bis 19.30 Uhr**
Ort: **zoom**

Weiterbildung zum Gleichstellungsgesetz «Das Gleichstellungsgesetz im Arbeitsalltag»

Datum: **Freitag, 27. Januar 2023**
Zeit: **09.00 bis 12.00 Uhr**
Ort: **Seminarraum 4,
Universität Liechtenstein**

Lohngleichheitstag

Datum: **Montag, 20. Februar 2023**



Informiert schwanger Ein Informationsabend für sie und ihn

Datum: **Montag, 6. März 2023**
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

Impressum

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

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



Editorial

Rückkehr der Inflation

Jahrelang war der Teuerungsausgleich kein Thema mehr bei den Lohnverhandlungen. Doch die Lohnrunde 2023 stand wieder ganz im Zeichen der Inflation, ausgelöst durch die Auswirkungen der Pandemie und des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine. Trotz Güterengpässen, teils unverschämten Preissteigerungen und grossen wirtschaftlichen Unsicherheiten sind sich die Arbeitgeber bewusst, dass die steigenden Kosten nicht einfach auf die Arbeitnehmenden abgewälzt werden können. Unseren Forderungen, in erster Linie die Kaufkraftverluste der Arbeitnehmenden am unteren Ende der Lohnskala zu kompensieren, wurde nachgekommen – nicht immer in der notwendigen Höhe, aber im Grossen und Ganzen zufriedenstellend. Erfolge konnten wir auch bei den Mindestlöhnen und Arbeitszeiten erzielen. Der Fachkräfte- und der allgemeine Arbeitskräftemangel in sämtlichen Branchen spielte uns dabei in die Hände.

An der jährlichen Preetour des Interregionalen Gewerkschaftsrats Bodensee vom September beschäftigten uns die Preisexplosionen und Massnahmen gegen die Teuerung. Im Wissen, dass die steigenden Preise und die noch zu erwartenden Erhöhungen der Krankenkassenprämien und Mietpreise nicht ausreichend durch Lohnerhöhungen ausgeglichen werden können, forderten wir weitere Entlastungen durch die Erhöhung staatlicher Sozialleistungen an einkommensschwache Familien. Auch die Regierung hatte diese Notwendigkeit erkannt und lud kurz nach der Preetour den LANV und die Caritas zu einem Gespräch ein. Eine Taskforce der Regierung arbeitet derzeit Massnahmen wie die befristete Erhöhung der Sozialhilfe und eine einmalige Energiepreisunterstützung für einkommensschwache Haushalte aus. Dafür danken wir der Regierung und insbesondere dem Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Umwelt.

Es gibt aber immer noch zu viele Branchen ohne Gesamtarbeitsvertrag und damit ohne geregelte Arbeitsbedingungen und Mindestlöhne. Branchen wie das Transportgewerbe, das Hotel- und Gastronomiegewerbe oder die Casinobranche mit mittlerweile über 500 Mitarbeitenden. Letztere beschäftigt uns fast regelmässig mit Dumpinglöhnen und inakzeptablen Arbeitsbedingungen. Seit einigen Jahren schon suchen wir die Diskussion um einen Gesamtarbeitsvertrag. Doch die laufend wechselnden Vorstandsmitglieder weichen uns mit peinlichen Hinhaltenmanövern immer wieder aus. Doch aussitzen und abwarten, bis der Markt alles regelt, ist für uns keine Option. Wird der Casinoverband nicht erwachsen, werden wir angebrachte Massnahmen ergreifen müssen. ■

Sigi Langenbahn, Präsident LANV

Inhalt

Lohnrunde	4
EU-Richtlinie Mindestlöhne	4
Verlängerung Homeoffice-Sonderlösung	5
Tag für menschenwürdige Arbeit	6
Keine bezahlte Stillzeit in Liechtenstein	7
Runder Tisch bezahlte Elternzeit	8
Weiterbildungen	9
Businessstag für Frauen	10
IGB Weltkongress	11
IGR Preetour 2022	12
Ukraine Resolution	13
Ratgeber Kanzlei BWB	14
ZPK	15

Sozialpartnerschaft

Lohnrunde 2023

Hohe Inflation, Arbeitskräftemangel, fehlendes und teures Material, ungewisse Zukunft. Dies waren die Parameter für unsere diesjährigen Lohnverhandlungen mit dem liechtensteinischen Gewerbe.

Die seit den 1990er-Jahren nicht mehr gekannten Preisanstiege treffen ärmere Haushalte noch stärker. Die gestiegenen Ausgaben machen dort, gemessen am Gesamteinkommen, einen viel höheren Anteil aus. Und Kosten für Wohnen, Energie, Verkehr oder Essen lassen sich kaum vermeiden. Eine Konsequenz der gegenwärtigen Preisexplosionen ist steigende Ungleichheit, eine Entwicklung, die sich negativ auf das zukünftige Wirtschaftswachstum und den sozialen Frieden auswirken kann.

Die Verhandlungsposition der Arbeitnehmenden hat sich aufgrund des Arbeitskräftemangels zwar verbessert. Die Schattenseite ist jedoch, dass aufgrund

des Personalmangels die Arbeitsbelastung für die einzelnen Mitarbeitenden gestiegen ist. Um die Kaufkraftverluste und die Zusatzbelastungen der Arbeitnehmenden zu entschädigen sowie den sozialen Frieden im Land zu wahren, forderten wir signifikante Lohnerhöhungen.

Lohnerhöhungen

Unsere Forderungen beliefen sich auf einen generellen Teuerungsausgleich in sämtlichen Branchen plus zusätzliche branchenspezifische Realloohnerhöhungen.

Mindestlöhne

Erneut haben wir besonderes Augenmerk auf die Erhöhung der Mindestlöhne gelegt. Gerade in Zeiten hoher Inflation müssen die untersten Löhne entsprechend erhöht werden.

Fazit

Auch in diesem Jahr waren alle Lohnverhandlungen geprägt von gegenseitigem

Respekt und Verständnis. In den meisten Branchen konnten wir uns auf generelle Lohnerhöhungen sowie signifikante Erhöhungen der Mindestlöhne einigen. Dem Gewerbe ist bewusst, dass attraktive Arbeitsbedingungen nötig sind, um im Kampf um gute Arbeitnehmende nicht das Nachsehen zu haben. So konnten in einzelnen Branchen die Arbeitszeiten reduziert und der Ferienanspruch erhöht werden.

Bevor wir die detaillierten Ergebnisse publizieren können, müssen diese noch von den jeweiligen Gremien verabschiedet werden. Hoffen wir, dass sämtliche Verhandlungsergebnisse durchkommen und wir zuversichtlicher ins nächste Jahr blicken können. ■

Fredy Litscher/Sigi Langenbahn

Internationales

EU-Mindestlohn-Richtlinie

Im Sommer 2022 haben sich der Ratsvorsitz und die Verhandlungsführer des Europäischen Parlaments auf einen Richtlinien-Entwurf über angemessene Mindestlöhne geeinigt. Die endgültige Fassung der Richtlinie wurde am 4. Oktober 2022 vom Rat angenommen. Damit sollen gesetzliche Mindestlöhne gefördert und adäquate Arbeits- und Lebensbedingungen für Arbeitnehmende in

Europa geschaffen werden. Dies ist ein grosser Erfolg der europäischen Gewerkschaftsbewegung. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hat sich seit mehr als 15 Jahren für mehr Gesamtarbeitsverträge und Mindestlöhne in Europa eingesetzt. Als EWR-Mitglied muss auch Liechtenstein die EU-Richtlinie in die nationale Gesetzgebung übernehmen.

Die EU möchte eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen ihrer Bürger erzielen. Eine gerechte Entlohnung, die einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht, ist einer der Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte. Um diesen Grundsatz zu verwirklichen, soll ein Rahmen für angemessene Mindestlöhne in Europa geschaffen werden. Unterschiedliche Traditionen wie Liechtensteins Sozialpartnerschaft finden Berücksichti-

gung. Die Rolle der Sozialpartner soll gar gestärkt werden. Es wird weder einen einheitlichen europäischen Mindestlohn geben, noch eine absolute Pflicht, einen nationalen Mindestlohn einzuführen.

Förderung von Gesamtarbeitsverträgen (GAV)

Die Stärkung von GAV-Verhandlungen ist eine Möglichkeit, Armut trotz Erwerbstätigkeit, wie z. B. Working-Poor zu bekämpfen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. So ist der Anteil an Geringverdienenden in Ländern mit einer hohen GAV-Bindung niedriger. Zugleich liegen die Mindestlöhne dort in der Regel höher, als in Ländern mit einer niedrigen GAV-Abdeckung. Deshalb sollen die Möglichkeiten der Sozialpartner für GAV- und Lohnverhandlungen gestärkt werden. Mitgliedstaaten mit einer GAV-Abdeckung von weniger als 70 Prozent müssen einen Aktionsplan zur Förderung von GAV-

Verhandlungen erstellen. In Liechtenstein liegt die GAV-Abdeckung mit ca. 50 Prozent aktuell deutlich unter dieser Schwelle.

Kein Zwang eines gesetzlichen Mindestlohns

Der Schutz durch Mindestlöhne kann durch eine hohe Abdeckung von GAV, durch gesetzliche Mindestlöhne oder durch eine Kombination dieser beiden Methoden gewährt werden.

Angemessenheit gesetzlicher Mindestlöhne

Es wird empfohlen, dass die Mitgliedstaaten einen gesetzlichen Mindestlohn festlegen und deren Angemessenheit anhand klarer Kriterien bewerten. Der Mindestlohn soll bei 60 Prozent des Medianlohns liegen. In Liechtenstein sind dies CHF 4'111.–. Der LANV war bisher kein Befürworter gesetzlicher Mindestlöhne, sondern bevorzugte sozialpartner-



@Schmuttel Pixelio

schaftliche Lösungen mittels GAV und branchenspezifischen Mindestlöhnen. So kann den besonderen Gegebenheiten der einzelnen Branchen Rechnung getragen werden. Wenn nun aber immer mehr Tieflohnbranchen wie Transport, Gastronomie oder Casinos der Sozialpartnerschaft die rote Karte zeigen, können gesetzliche Mindestlöhne einen wirksamen Schutz vor Lohndumping bieten. ■

Fredy Litscher

Gesetzgebung

Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Unterstellung



Die Sozialminister der deutschsprachigen Länder Schweiz, Österreich, Deutschland, Luxemburg und Liechtenstein haben sich bei einem Treffen am 17. November 2022 in Mauren auf eine Sonderlösung geeinigt. Die durch die Corona-Pandemie bedingte Ausnahme für Grenzgänger:innen im Homeoffice

wurde erneut verlängert. Grenzgänger:innen, die in ihrem Wohnstaat im Homeoffice arbeiten, bleiben bis 30. Juni 2023 weiterhin in Liechtenstein versichert, unabhängig davon, wie hoch der jeweilige Anteil an Homeoffice ist.

Nach einem Impulsreferat von Doris Quaderer von der Stiftung Zukunft.li wurden insbesondere die Herausforderung bei Homeoffice von Grenzgänger:innen sowie mögliche Lösungsansätze diskutiert. Für Regierungsrat Manuel Frick kommt diesem Thema grosse Bedeutung zu, zumal Liechtenstein in hohem Masse auf Grenzgänger:innen angewiesen ist.

Die derzeitige Sonderlösung, die im Zusammenhang mit der Pandemie eingeführt wurde, konnte dabei bis Mitte 2023 verlängert werden.

Gemäss Regierungsrat Manuel Frick möchte Liechtenstein zeitnah bilaterale Lösungen erreichen, die unabhängig von dieser Sonderlösung greifen. Er brachte dabei ein mögliches Dachabkommen der deutschsprachigen Länder ein, das gemäss Schlussklärung des Ministertreffens geprüft werden soll.

Wir hoffen, dass zeitnah eine dauerhafte und tragfähige Lösung zu Gunsten der Arbeitnehmerschaft gefunden werden kann. ■

LANV intern

Herzlichen Dank Jeanette

Jeanette Näscher-Oehri war vom Juni 2018 bis Oktober 2022 als Assistentin/Sachbearbeiterin bei uns in Teilzeit tätig. Sie begann als Mutterschaftsvertretung mit einem befristeten Arbeitsvertrag der anschliessend in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden konnte.

Jeanette war eine äusserst wertvolle und vielfältig einsetzbare Mitarbeiterin und durch ihre hilfsbereite und verantwortungsbewusste Art eine geschätzte Kollegin. Wir bedanken uns bei ihr für ihr Engagement und wünschen ihr für ihre weitere berufliche Zukunft alles Gute. ■



Gesellschaft

Tag für menschenwürdige Arbeit

www.careforum.li – Neue Website für 24-Stunden-Betreuer:innen

Vor zwei Jahren wurde am Vorabend des Welttags für menschenwürdige Arbeit die vom Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband (LANV), von der Informations- und Beratungsstelle (infra) und dem Verein für Menschenrechte (VMR) in Auftrag gegebene Studie «24-Stunden-Betreuung durch Care-Migrantinnen und -Migranten in Liechtenstein» vorgestellt.

Anlässlich des diesjährigen Welttags für menschenwürdige Arbeit präsentierten die drei Organisationen als erste Massnahme der Studie die Website www.careforum.li.



Die Website bietet Arbeitnehmenden in der 24-Stunden-Betreuung niederschweligen Zugang zu Informationen über ihre Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis. Sie erhalten Informationen zu Beratungsstellen und Hilfsangeboten in Liechtenstein, damit sie wissen wohin sie sich wenden können, wenn ihre Rechte verletzt werden. Aber auch Arbeitgebende, d. h. betreute Personen und ihre Angehörigen sowie Vermittlungsagenturen und Behörden können sich dank der neuen Webseite über die rechtlichen Grundlagen der 24-Stunden-Betreuung besser informieren. Auf der Plattform stehen Inhalte in verschiedenen Sprachen zur Verfügung und es gibt einen Übersetzungslink. Die Website ist bewusst in leichter Sprache gehalten.

Die infra und der LANV bieten den Betreuer:innen kostenlose Beratung an. Telefonisch oder über das Kontaktformular

der Website können sich Arbeitnehmende in Privathaushalten mit ihren Fragen an die Beratungsstellen wenden. ■

Martina Haas

Jährlich am 7. Oktober findet der Welttag für menschenwürdige Arbeit statt. Ein Tag, an dem Gewerkschaften weltweit mobilisieren. Im Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) sind über 175 Millionen Gewerkschaftsmitglieder aus 153 Ländern vertreten, auch die Gewerkschaftsmitglieder Liechtensteins. Der Tag dient den Gewerkschaften, menschenwürdige Arbeit und die uneingeschränkte Achtung der Arbeitnehmerrechte zu fordern.

Gesellschaft

Keine bezahlte Stillzeit in Liechtenstein

In Liechtenstein ist der Arbeitgeber verpflichtet, einer stillenden Mitarbeiterin die notwendige Zeit zum Stillen oder Abpumpen zur Verfügung zu stellen. Im Gesetz ist aber nicht festgehalten, ob diese Zeit bezahlt ist oder nicht und auch nicht, wie lang die Stillzeit dauern darf.

Die erforderliche Zeit zum Stillen oder Abpumpen gilt nicht als Ruhezeit und sie darf weder vor- noch nachgeholt werden. Die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit darf nicht verlängert werden und sie darf auf keinen Fall neun Stunden überschreiten.

Stillen stellt einen grossen Nutzen nicht nur für die Gesundheit des Kindes, sondern auch für die gefühlsmässige Bindung zwischen Mutter und Kind dar. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) empfiehlt, mindestens sechs Monate ausschliesslich zu stillen. Muttermilch – vorausgesetzt es klappt mit dem Stillen – ernährt das Baby nicht nur, sondern schützt es auch. Sie liefert wichtige Nährstoffe und schützt vor Krankheiten. Der gesetzlich vorgeschriebene Mutterschaftsurlaub dauert jedoch nur 16 bzw. 20 Wochen. Viele berufstätige Frauen stillen frühzeitig ab, um in ihren Beruf zurückkehren zu können, obwohl sie lieber weiterstillen würden. Ja, so sieht die Realität aus – und dies bei der natürlichsten Sache der Welt!

Die derzeitige Gesetzeslage in Liechtenstein und damit verbundene Unvereinbarkeit von Stillen und Arbeiten erschwert vielen Frauen den Berufseinstieg. Liechtenstein verfügt im Vergleich zu seinen



@Pixabay

Nachbarländern über eine verhältnismässig tiefe Erwerbsquote von Frauen. Andererseits wissen wir, dass das berufliche Qualifikationsniveau von Frauen inzwischen auf dem gleichen Stand wie bei Männern ist. Das Potenzial dieser Gruppe ist enorm. Gerade in Zeiten des Arbeitskräftemangels müssen die Akteure des Arbeitsmarktes endlich wach werden und handeln.

Der Arbeitskräftemangel ist jetzt in aller Munde. Er könnte sich in den nächsten Jahren weiter verschärfen. Die Babyboomer-Generation geht in Pension und jüngere Generationen können diese Lücke nicht füllen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird für Arbeitnehmende immer wichtiger, vor allem für Arbeitnehmende der Generationen Y und Z.

Der LANV setzt sich schon seit Jahren dafür ein, dass eine gesetzliche verbindliche Regelung zur bezahlten Stillzeit analog der Schweiz eingeführt wird. Seit 2014 müssen Arbeitgeber in der Schweiz arbeitstätigen Müttern die erforderliche Zeit für das Stillen oder Abpumpen freigeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes folgende Zeit als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:

- Bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden: mindestens 30 Minuten
- Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: mindestens 60 Minuten
- Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: mindestens 90 Minuten

Die vorherige Regierung hat unseren Vorschlag, die bezahlte Stillzeit analog zu unserem Nachbarland gesetzlich zu regeln, bisher abgelehnt. Unter anderem mit der Begründung, dass Liechtenstein im Gegensatz zur Schweiz kein Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sei. Die Schweiz habe die Bestimmungen abändern müssen, um das Übereinkommen der ILO ratifizieren zu können. Die ILO ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen, die damit beauftragt ist, soziale Gerechtigkeit sowie Menschen- und Arbeitsrechte zu fördern. Sie hat 187 Mitgliedsstaaten. Liechtenstein ist mit Ländern wie Bhutan und Nordkorea kein Mitglied dieser Organisation und daher nicht verpflichtet, entsprechende Regelungen in nationales Recht umzusetzen. Eine traurige Tatsache und zwar gleich in doppelter Hinsicht! ■

Lilit Keucheyan

Gesellschaft

Runder Tisch und NGO-Workshop zur Einführung der bezahlten Elternzeit



Am 15. November organisierte der Verein für Menschenrechte einen Runden Tisch zur bezahlten Elternzeit für interessierte Organisationen und Fachstellen. 15 Nicht-regierungsorganisationen diskutierten über die Bedeutung der Elternzeit aus der Perspektive der Familienpolitik, der Kinderrechte und der Gleichstellungspolitik. Es wurde deutlich: eine grosszügig ausgestaltete bezahlte Elternzeit ist eine wichtige Voraussetzung für einen entspannten Start in die Familienphase, die für eine sichere Bindung des Säuglings zu seinen ersten Bezugspersonen notwendig ist. Diese Bindung stellt eine Voraussetzung für die langfristige seelische und körperliche Gesundheit des Kindes dar. Gleichzeitig ermöglicht die bezahlte Elternzeit den Eltern, die Familienarbeit gemeinsam wahrzunehmen und untereinander aufzuteilen. Dies ist ein wesentlicher Grundstein für eine langfristige geschlechtergerechte Aufteilung von Familie und Erwerb und für die gleich-

wertigere Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben in der Familie. Durch den bezahlten Elternurlaub können Männer ermutigt werden, ihre Vaterrolle in der Familie zu stärken. Nachteile, die für Frauen durch die Mutterschaft auf dem Arbeitsmarkt entstehen, können abgefedert werden.

Die EU-Richtlinie gibt bestimmte Mindestanforderungen vor

Bis Ende Jahr hat die Regierung einen auf die Richtlinie basierenden Gesetzesvorschlag angekündigt. Die Vernehmlassung zur Umsetzung der bezahlten Elternzeit beginnt voraussichtlich im Januar 2023.

Mit dem Positionspapier des LANV und der Petition der Interessensgemeinschaft Elternzeit liegen zwei konkrete Vorschläge für die gesetzliche Ausgestaltung der Elternzeit auf dem Tisch. Die Petition der IG Elternzeit setzt auf eine bezahlte Mutter-, Vater- und Elternzeit mit einer

möglichst flexiblen Ausgestaltung bis zum vierten Lebensjahr des Kindes. Zur Finanzierung schlägt sie die Schaffung einer neuen Kasse vor, die paritätisch von der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberschaft gespiesen wird. Der Vorschlag des LANV spricht sich neben einer grosszügigen Ausgestaltung der Elternzeit zusätzlich für die Einführung einer bezahlten Stillzeit und für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit in den ersten beiden Lebensjahren des Kindes aus. Die Finanzierung soll über die FAK erfolgen, die zusätzlich zu den Beiträgen der Arbeitgeberschaft auch solidarische Beiträge der Arbeitnehmerschaft erhalten soll. ■

Alicia Längle, Geschäftsführerin des Vereins für Menschenrechte

Weiterbildung

Einladung zum Webinar für Frauen

"So verhandeln Sie Ihren Lohn erfolgreich"

Mittwoch, 25. Januar 2023

18.00 bis 19.30 Uhr

Wenn es um andere geht, können Frauen sehr gut Position beziehen und verhandeln. Doch sobald es um uns, unsere Leistungen, Weiterentwicklung und um eine angemessene Kompensation in Form von mehr Lohn geht, werden wir kleinlaut.

Wir warten lieber ab und laden uns noch mehr Aufgaben auf, in der Hoffnung, dass wir für die nächste Beförderung berücksichtigt werden oder der oder die Chefin automatisch mit mehr Gehalt winkt. Haben wir Angst vor dem Gehaltspoker? Sind wir zu bescheiden, wenn es um unsere Weiterentwicklung und Karrieren geht? Warum verkaufen wir uns unter unserem Wert?

Mit „So verhandeln Sie Ihren Lohn erfolgreich“ möchte Susan J. Moldenhauer dazu einladen, die mentale Einstellung zum Thema „Lohn“ zu hinterfragen. Ziel des Webinars ist es, die Gehaltsverhandlung als normalen Bestandteil eines Vorstellungsgesprächs oder Entwicklungsgesprächs im bestehenden Arbeitsverhältnis zu verstehen.

Die Teilnehmerinnen bekommen verschiedene Methoden und Werkzeuge an die Hand, die es ihnen erleichtern, sich auf Vor- und Einwände in der Verhandlungssituation vorzubereiten. Wie gehe ich mit Ausreden meiner/meines Vorgesetzten um und was gibt es Interessantes hinsichtlich der eigenen Sprechweise und Körpersprache zu beachten? Auf diese und viele weitere Fragen und Überlegungen zur Lohn- und Gehaltsverhandlung und Weiterentwicklung im Job gibt Susan J. Moldenhauer in ihrem lebendigen Vortrag Antworten.



Nach 22 Jahren in der Finanzbranche weiss Susan J. Moldenhauer, wie man im vertrauensvollen Kontext Menschen gewinnt, sie fordert und fördert. Ihrer langjährigen Erfahrung in unterschiedlichen Vertriebskanälen sowie im Recruiting, Training und in der Führung von Mitarbeitern verdankt sie ihre Kompetenz im Coaching. Sie bringt Licht in den Finanzdschungel und unterstützt als Finanz- und Karrierecoach Menschen und Teams im Berufsleben. Dabei baut sie thematisch die Brücke von der richtigen Haltung zu Geld- und Finanzfragen über den gesunden Selbstwert hin zum gekonnten Vermarkten der eigenen Leistungen.



Anmeldung zum kostenlosen Webinar: info@lanv.li

Weiterbildung zum Gleichstellungsgesetz

"Das Gleichstellungsgesetz im Arbeitsalltag"

Freitag, 27. Januar 2023, von 09.00 bis 12.00 Uhr
Seminarraum 4, Universität Liechtenstein

Martina Haas, Stv. Geschäftsführerin LANV und Matthias Bühler der Kanzlei Batliner, Wanger, Batliner referieren zum Thema «Gleichstellung im Arbeitsalltag» an der Universität Liechtenstein in Vaduz. Hauptreferent Matthias Bühler ist als Rechtsanwalt mit Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht in Vaduz tätig.

Das Fachreferat beleuchtet Rechte und Pflichten nach dem Gleichstellungsgesetz. Die Teilnehmenden lernen direkte und indirekte Diskriminierungen zu erkennen und zu vermeiden. Matthias Bühler wird auf Fälle der Praxis sowie auch auf die Historie der Gleichstellung eingehen. Das Referat richtet sich an Führungskräfte im Personalwesen oder im Bereich der Gleichstellung sowie an Arbeitnehmende, Arbeitnehmervertretungen, HR-Fachpersonen und an alle Arbeitgeber. Juristische Vorkenntnisse werden nicht vorausgesetzt.



Eine Anmeldung ist erforderlich unter

Telefon +423 399 38 34 oder
E-Mail an m.haas@lanv.li

Kosten: CHF 160.--
LANV-Mitglieder: 80.--
Lehrlinge, Studenten zahlen die Hälfte

Wirtschaft

Top-Referentinnen bieten Inspiration am Businessstag für Frauen

Der 15. Businessstag für Frauen am 27. Oktober 2022 in Vaduz hat erneut inspirierende Top-Managerinnen und Unternehmerinnen wie Simona Scarpaleggia, Petra Jenner, Giada Ilardo, Gerlinde Manz-Christ,

Christine Egger-Schöb und Florentina Öhri auf die Bühne gebracht.

Der Businessstag für Frauen ist der zentrale Treffpunkt für berufstätige Frauen und

vermittelt Erfolgsrezepte und persönliche Rollenvorbilder. Die diesjährige Jubiläumsausgabe begeisterte rund 400 Teilnehmende und bot erneut hochkarätige Referentinnen, interessante Workshops und attraktive Networking-Plattformen. Nach

der Begrüssung durch Regierungsrat Manuel Frick zeigte Top-Managerin Petra Jenner die Wichtigkeit einer modernen Unternehmenskultur auf, um Frauen zu begeistern. Anschliessend diskutierte Moderatorin Monika Schärer mit zwei regionalen Unternehmerinnen über ihre persönlichen Erfahrungen. Christine Egger-Schöb leitet die Holzbaufirma Schöb in zweiter Generation mit ihrem Bruder. Florentina Öhri hat sich nach dem Studium ihren Traum erfüllt und führt mittlerweile drei Apotheken in Liechtenstein und der Ostschweiz. Vor der Pause betrat die ehemalige Ikea-Schweiz-Chefin Simona Scarpaleggia die Bühne. Die langjährige Top-Managerin berichtete 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

Nach der Pause legte Gerlinde Manz-Christ dar, warum Self-Leadership wichtig für ein glückliches Leben ist. Die ehemalige Diplomatin coacht heute Führungskräfte und hat zuletzt einen Reisebegleiter für den persönlichen Wandel publiziert. Einen



besonders steilen Aufstieg hat Giada Ilardo erlebt. Sie schmiss das Kunstgymnasium hin und gründete mit 16 Jahren ihr Unternehmen. Heute leitet sie die führende Tattoo- und Piercing-Gruppe Europas mit eigener Luxus-Schmuck-Linie sowie drei Boutiquen und rund 40 Mitarbeitenden. Zum Abschluss der Tagung wurde der LLB-Businesstag-Award an die Vorarlberger Jungunternehmerin Clarissa Steurer verliehen. Sie gründete 2019 die Clarissakork GmbH und hat das Label für Teppiche und Wohnaccessoires aus Kork seither ständig ausgebaut.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten im Vorfeld informative Workshops zu Themen wie Altersvorsorge, Netzwerken und Führung besuchen. Ausserdem boten die Apéros die Möglichkeit, sich persönlich kennenzulernen und zu vernetzen. Der Businesstag für Frauen wird von der Regierung Liechtensteins getragen und von zahlreichen Unternehmen und weiteren Organisationen, darunter der LANV, unterstützt. ■

Internationales

IGB Weltkongress

Vom 17. bis 22. November fand in Melbourne der 5. Weltkongress des Internationalen Gewerkschaftsbundes IGB statt. Über 1000 Gewerkschafter:innen aus 130 Ländern trafen sich stellvertretend für 200 Millionen arbeitende Menschen aus aller Welt, um die globale Gewerkschaftsagenda für die kommende vierjährige Kongressperiode festzulegen.

Begrüsst wurden die Delegierten von Pat Dodson, Senator des Bundesstaates Westaustralien und Yawuru-Ältester, der sein Leben dem Kampf für die Rechte der Ureinwohner gewidmet hat. Auch der australische Premierminister Anthony Norman Albanese, selbst langjähriger Gewerkschafter, zollte der Gewerkschaftsarbeit und der internationalen Gewerkschaftsbewegung grössten Respekt. Mit Videobotschaften schalteten sich der US-amerikanische Präsident Joe Biden,

US-Arbeitsminister Martin Walsh, UNO-Generalsekretär Antonio Guterres sowie die neuseeländische Premierministerin Jacinda Ardern ein.

Am sechstägigen Kongress wurden auf der Grundlage eines neuen Sozialvertrags die künftigen Strategien des IGB diskutiert. Die Schwerpunkte lagen auf den Lektionen aus den aktuellen globalen Schocks, Technologie und Auswirkungen auf die Arbeit sowie auf dem Klimawandel und

einem gerechten Übergang zu einer klimaneutralen Welt.

Angesichts des Angriffskriegs in der Ukraine und weiterer Krisenherde wurde die Rolle der Gewerkschaften bei der Friedensförderung gewürdigt. «Internationale humanitäre Gewerkschaftssolidarität und die grossen Anstrengungen zur Unterstützung arbeitender Menschen in der Ukraine, in Myanmar und vielen

anderen Konfliktregionen ist Teil der Bemühungen der Gewerkschaften um die Förderung und Wahrung des Friedens, um die Vermeidung von Konflikten und den Wiederaufbau nach Konflikten», so IGB-Generalsekretärin Sharan Burrow.

Nach zwölf erfolgreichen Jahren gab Sharan Burrow ihr Amt an der Spitze des IGB ab. Zum neuen Generalsekretär wurde Luca Visentini, langjähriger Generalsekre-

tär des Europäischen Gewerkschaftsbundes EGB, gewählt. Auf den scheidenden IGB-Präsidenten Ayuba Wabba aus Nigeria folgt die Japanerin Akiko Gono. ■

Sigi Langenbahn

IGR Passetour 2022

Einmal im Jahr geht der Interregionale Gewerkschaftsrat Bodensee (IGR) auf Passetour in allen vier Bodenseeländern. Vom 19. bis 27. September sprachen die vier Präsidiumsmitglieder Bärbel Mauch (DGB Südwürttemberg, Präsidentin), Luki Auer (SGB Thurgau), Reinhard Stemmer (ÖGB Vorarlberg) und Sigi Langenbahn (LANV) in Arbon, Schaan, Dornbirn und Ravensburg über die Preisexplosionen und forderten Massnahmen gegen die Teuerung.

Inflation trifft Ärmere härter

In Liechtenstein und der Schweiz ist die Teuerung mit 3 bis 3.5 Prozent zwar nicht so hoch wie in den EU-Staaten, dennoch trifft sie einkommensschwache Familien bedeutend härter, da sie einen viel grösseren Anteil des verfügbaren Einkommens für Wohnen, Energie, Versicherungen und Grundnahrungsmittel ausgeben. Aber auch die steigenden Versicherungsprämien und Hypothekarzinsen werden viele Haushalte an ihre Grenzen bringen. Die Gewerkschaften müssen die Arbeitgeber mit Forderungen konfrontieren, die es lange nicht gegeben hat, waren sich die vier Gewerkschaftsvertreter:innen einig. Sie betonten aber, dass ihre Lohnforderungen keine Inflationstreiber und damit



nicht für die berüchtigte Lohn-Preis-Spirale verantwortlich sind. Die Arbeitnehmenden litten bereits das ganze Jahr unter den steigenden Preisen, während die Ergebnisse der Lohnrunde erst im kommenden Jahr in Kraft treten. So unterschiedlich die Voraussetzungen in Liechtenstein und der Schweiz verglichen mit Deutschland und Österreich sind, der akute Fachkräftemangel rund um den Bodensee spielte der Arbeitnehmerschaft bei den Verhandlungen in die Karten.

Staatliche Entlastungen

Der LANV setzte in erster Linie auf gute Abschlüsse in der Lohnrunde 2023,

evaluierte aber auch eine Erhöhung der Sozialleistungen für Familien, die am Existenzminimum leben. Mit dieser Forderung rannten wir bei der Regierung offene Türen ein, da der LANV und die Caritas kurz darauf Einladungen zur Diskussion möglicher Entlastungsmassnahmen bekamen. Derzeit werden konkrete Entlastungen von einer Taskforce des Ministeriums für Inneres, Wirtschaft und Umwelt ausgearbeitet werden. ■

Sigi Langenbahn

Internationales

Ukraine Resolution der mitteleuropäischen Gewerkschaften

An den Präsidenten der Ukraine
 An den Premierminister der Ukraine
 An die ukrainischen Botschafter
 Mitteleuropas
 An die Regierungen Mitteleuropas

Die Gewerkschaftsdachverbände Mitteleuropas haben bei einem Treffen im September 2022 die Lage in der Ukraine erörtert. Dabei wurde der Ukraine wie auch dem ukrainischen Volk unsere uneingeschränkte Solidarität ausgesprochen. Die Unterstützung unserer Gewerkschaften erfolgt hierbei nicht nur in Worten, sondern auch durch zahlreiche konkrete Hilfsmaßnahmen, die zum Wohle der Menschen in der Ukraine durchgeführt werden. Der russische Angriff auf das Land wurde von uns seit dem ersten Tag des Krieges entschieden verurteilt.

Natürlich haben wir Verständnis dafür, dass bedingt durch den Krieg der Alltag in der Ukraine durch viele Massnahmen

eingeschränkt werden musste. Allerdings lehnen wir gemeinsam mit unseren ukrainischen Kolleg:innen, dem Europäischen Gewerkschaftsbund und dem Internationalen Gewerkschaftsbund die letzten gesetzlichen Änderungen des Arbeitsrechts in der Ukraine und die offensichtliche Enteignung von Gewerkschaftseigentum entschieden ab. Gerade die Arbeitnehmer:innen sind in einem Krieg das Rückgrat eines Landes und eben diesen Menschen, die heldenhaft im Hinterland wirken, werden nun grundlos ihre bereits zuvor mangelhaften Arbeitsrechte weiter eingeschränkt. Ein uns unverständlicher Entschluss, der zu Recht von der Internationalen Arbeitsorganisation wie auch der Europäischen Union kritisiert wird.

Die Ukraine ist Kandidat für die Aufnahme in die EU, der Weg in diese europäische Wertegemeinschaft führt aber nicht über die verstärkte Ausbeutung der arbeitenden Menschen, sondern über die Herzen der

Ukrainer:innen. Wir hoffen deshalb, dass die Ukraine das Gesetz Nr. 5371 (unter Kriegsbedingungen) wieder zurücknimmt und das Arbeitsrecht den ILO und EU Standards entsprechend anpasst. Die werktätige Bevölkerung hat es vor allem in der Ukraine verdient von ihren Politikern ernstgenommen zu werden. Ihre Pflichten, besonders in der Krise, kennend erwarten sich die Menschen aber auch die ihnen zustehenden Rechte.

In Solidarität mit den Arbeitnehmer:innen der Ukraine wie auch mit den ukrainischen Gewerkschaften

Kroatien – SSSH
 Liechtenstein – LANV
 Österreich – ÖGB
 Schweiz – SGB
 Slowakei – KOZ
 Slowenien – ZSSS
 Tschechien - CMKOS
 Ungarn – SZEF
 Ungarn – MASZSZ ■

Die missbräuchliche Alterskündigung

Des Öfteren sind Arbeitgeber der Ansicht, dass ältere Arbeitnehmer wegen der höheren Lohnkosten und meist höheren Anzahl an Ferienwochen im Vergleich zu ihren jüngeren Arbeitskollegen unverhältnismässig teurer sind. Zudem gelten sie in den Augen gewisser Arbeitgeber als weniger leistungsfähig und demotivierter. Allerdings lassen diese Arbeitgeber ausser Acht, dass ältere Arbeitnehmer über eine höhere Lebens- und Berufserfahrung verfügen, was sich vielfach in einem besseren Urteilsvermögen und, nicht zu unterschätzen, in einem höheren Qualitätsbewusstsein niederschlägt. Sollten Arbeitgeber älteren Arbeitnehmern kündigen wollen, so müssen sie die Alterskündigung im Blick behalten. Relevant ist im liechtensteinischen Recht diesbezüglich § 1173a Art. 46 ABGB betreffend die missbräuchliche Kündigung. Gemäss Abs. 1 lit. a dieses Artikels ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses missbräuchlich, wenn eine Partei sie wegen einer Eigenschaft ausspricht, welche der anderen Partei Kraft ihrer Persönlichkeit zusteht. Als persönliche Eigenschaft wird auch das Alter eines Arbeitnehmers angesehen, weshalb der angesprochene Artikel ebenfalls vor einer diskriminierenden Alterskündigung schützt.

Allgemein gilt festzuhalten, dass man ab 50 Jahren als älterer Arbeitnehmer gilt und folglich allgemein im Arbeitsleben eine bevorzugte Behandlung geniesst. Schutzbedürftig in Bezug auf eine Alterskündigung sind Arbeitnehmer in der Praxis normalerweise jedoch erst ab ca. 58 bis 60 Jahren. Gemäss schweizerischem Bundesgericht, auf dessen Rechtsprechung in Liechtenstein zurückgegriffen werden kann, sind solche schutzbedürftigen älteren Arbeitnehmer als besondere Arbeitnehmerkategorie zu qualifizieren (Urteil des Bundesgerichts 4A_384/2014

vom 12.11.2014). Diesen gegenüber muss der Arbeitgeber die Fürsorgepflicht gemäss § 1173a Art. 27 ABGB beachten. Daraus ergeht, dass Arbeitgeber, im Rahmen des Zumutbaren, den Arbeitnehmern die Möglichkeit gewähren müssen, dass sie ihre Arbeit verrichten können. Dies führt dazu, dass ältere Arbeitnehmer mit langjähriger Betriebszugehörigkeit besonders geschützt werden und es eine Rücksichtnahme des Arbeitgebers vor einer Kündigung bedarf. Arbeitgeber müssen grundsätzlich alles in ihrer Macht Stehende versuchen, um den betroffenen älteren Arbeitnehmer weiterbeschäftigen zu können. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer informieren, wenn seine Arbeit den Anforderungen nicht mehr gerecht wird. Er hat eine Warnung auszusprechen und muss daraufhin Lösungen suchen, wie eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Wird ein Arbeitgeber dem nicht gerecht, ist eine Kündigung missbräuchlich.

In einem Fall bezüglich einer Alterskündigung hat das schweizerische Bundesgericht entschieden, dass es keinen Kündigungsgrund darstellt, wenn ein älterer Arbeitnehmer seiner Arbeit weniger motiviert nachgeht als seine jüngeren Kollegen, solange dieser objektiv zufriedenstellende Arbeit verrichtet (Urteil des Bundesgerichts 4A_558/2012 vom 18. Februar 2013). Der Arbeitgeber hätte vor der Kündigung auch in diesem Fall den älteren Arbeitnehmer in Kenntnis setzen und zumutbare Massnahmen treffen müssen, damit eine Kündigung möglichst hätte verhindert werden können. Ganz allgemein gab es in den letzten Jahren in der Schweiz verschiedene gerichtliche Entscheidungen, bei welchen Kündigungen von älteren Arbeitnehmern mit langer Dienstzeit als missbräuchlich erachtet wurden. Daraus kann geschlossen werden,

dass die Hürden für nicht zu beanstandende Kündigungen von älteren Arbeitnehmern mittlerweile wesentlich höher anzunehmen sind.

Ist ein Arbeitnehmer der Meinung, es handelt sich bei der Kündigung um eine missbräuchliche Alterskündigung, so muss er, um seinen Anspruch geltend zu machen, beim Arbeitgeber spätestens bis zum Ende der Kündigungsfrist Einsprache erheben. Werden sich die Parteien nicht einig, ist innert 180 Tagen nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage beim zuständigen Gericht einzureichen (§ 1173a Art. 48 ABGB).

Betreffend die Folgen einer missbräuchlichen Alterskündigung muss festgehalten werden, dass die Kündigung trotzdem wirksam ist. Das Arbeitsverhältnis wird beendet. Allerdings hat der betroffene Arbeitgeber gemäss § 1173a Art. 47 ABGB dem Arbeitnehmer eine Entschädigung auszurichten. Diese darf maximal dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entsprechen. Als Kriterien für die Festlegung der Entschädigung sind die Schwere des Fehlverhaltens des Arbeitgebers, die Schwere der Persönlichkeitsverletzung, die Dauer und Intensität des Arbeitsverhältnisses und die Auswirkungen der Kündigung auf die berufliche und wirtschaftliche Situation des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. ■

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)

Herausforderung Kontrolle

Die Zentrale Paritätische Kommission der Stiftung SAVE (ZPK SAVE) überwacht und setzt allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen der 15 allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträge (ave GAV) in Liechtenstein durch.

Gleich lange Spiesse

Wer möchte schon einen «Wilden Westen» im inländischen Arbeitsmarkt? Lohndumping, Untergrabung der gesamtarbeitsvertraglichen und arbeitsrechtlichen Vorgaben u.v.m.. Das zu verhindern, ist Aufgabe der ZPK. Schon das Wissen, dass Kontrollen stattfinden, hält von Verstössen ab.

Unliebsame Folgen

Ein Gesetz ist nur so gut wie es auch durchgesetzt wird. Tiefstlöhne, keine Spesen auszahlen, Überstunden zum Nulltarif u.v.m. sind wahre Szenarien und machen Billigangebote erst möglich.

Die Folgen können neben einer zeitintensiven Kontrolle für die Betriebe auch empfindliche Strafen und Kontrollkosten sein.

Inlandsbetriebe

Im Grossen und Ganzen wird gut kooperiert. Es gibt wenige Ausnahmen.

Die letzten zwei Jahre haben gezeigt, dass die Durchsetzung immer zeitinten-

siver wird. Aber dennoch war die ZPK am Ende immer erfolgreich, auch vor Gericht.

Auffällig ist, dass betroffene Betriebe und Arbeitnehmende oft gar nicht wissen, dass es einen ave GAV für ihre Branche gibt und was darin alles geregelt ist.

Was auch überrascht, sind Betriebe und Buchhaltungsunternehmen, die Ferien- und Feiertagszuschläge, den 13. Monatslohn, Überstunden- und sonstige Zuschläge in den Lohnabrechnungen falsch ausweisen oder zu tief berechnen.

Entsendebetriebe

Bei entsenderechtlichen Kontrollen auf Einhaltung der Bestimmungen ist die ZPK nach Art. 6c Entsendegesetz ein von der Regierung eingesetztes offizielles Kontrollorgan.

Bei Baustellenkontrollen fällt immer wieder auf, dass ausländischen Entsendebetrieben nicht bewusst ist, dass für Dienstleistungen in Liechtenstein eine vorausgehende Meldepflicht besteht. Insbesondere Handwerksbetriebe, zah-

len oft zu tiefe Löhne. Säumige Entsendebetriebe müssen in der Folge Nachzahlungen vornehmen und erhalten empfindliche Verwaltungsstrafbote vom Amt für Volkswirtschaft (AVW).

Sanktionierte und gesperrte Entsendebetriebe können auf der Homepage des Amtes für Volkswirtschaft, Rubrik Grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung (GDL) oder über einen Link auf der ZPK-Homepage namentlich eingesehen werden.

Im Rechenschaftsbericht 2021 der Regierung ab Seite 312 können Ergebnisse von Entsendekontrollen nachgelesen werden.

Neuer Lehrgang

Seit diesem Jahr wird bei kurse.li ein neuer Zertifikatslehrgang «Sachbearbeiter:in ZPK» durchgeführt. Dieser Lehrgang soll zukünftig jährlich angeboten werden.

«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) der Stiftung SAVE wurde für den Vollzug und die Kontrolle 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 mit dem Amt für Volkswirtschaft (AVW) eng zusammen.



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

Zum Weihnachtsfest

glückliche und besinnliche Stunden

Zum Jahresende

Danke für das Vertrauen und die gute
Zusammenarbeit

Zum neuen Jahr

Gesundheit, Erfolg und Zufriedenheit



LANV Liechtensteinischer
ArbeitnehmerInnenverband

Dorfstrasse 24
FL-9495 Triesen
Tel. +423 399 38 38
info@lanv.li

www.lanv.li