

LANV info

Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft

Nr. 3 | Oktober 2019 | 62. Jahrgang



Lohnforderungen

Welttag für menschenwürdige Arbeit

Ratgeber: Schlechtwetterentschädigung

Agenda

Informiert schwanger Ein Informationsabend für sie und ihn

Datum: **Montag, 25. November 2019**
Zeit: **18.30 bis 20.30 Uhr**
Ort: **Haus St. Martin, Eschen**

Fachkurs zum Lohn und zur betrieblichen Personal- vorsorge (Pensionskasse)

Datum: **Donnerstag,
28. November 2019**
Zeit: **18.30 bis 21.00 Uhr**
Ort: **Liechtensteiner
Business-Center, Ruggell
(kommod)**

Betriebsferien LANV

Vom 23. Dezember 2019 bis 6. Januar 2020
bleibt unsere Geschäftsstelle geschlossen.

SAVE THE DATE 100 Jahre LANV

Datum: **Freitag, 1. Mai 2020**

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: 1'300 Stk.
Titelbild: LANV

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.





Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Inhalt

Lohnforderungen	4
Stillen in Liechtenstein	5
Verfassungsinitiative Halbe-Halbe	6
Welttag für menschenwürdige Arbeit	7
Qualifikationsvertrag für Asylsuchende	8
Wahnsinnsnächte 2019	8
Pressekonferenz Ospelt Gruppe	9
Ratgeber: Schlechtwetterentschädigung	10
Zentrale Paritätische Kommission	11
100 Jahre LANV – Timeline	12

55 Prozent aller Arbeitnehmenden in Liechtenstein profitieren von einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Dies ist in etwa dieselbe Abdeckung wie in Deutschland. In sämtlichen GAV konnten wir Mindestlöhne verankern, die wir regelmässig neu verhandeln. Unser deklariertes Ziel für die nächsten Jahre beim Mindestlohn ist: «Kein Lohn unter 3'500 Franken». In zwölf Branchen haben wir dieses Ziel bereits erreicht. In jenen Branchen liegt der tiefste Mindestlohn für Ungelernte zwischen 3'500 und 4'061 Franken. Die Mindestlöhne für gelernte Berufsleute werden entsprechend der Berufserfahrung höher abgestuft.

Die Arbeitsbedingungen und somit auch die Mindestlöhne der restlichen 45 Prozent oder 17'000 Arbeitnehmenden im Land liegen ausserhalb des direkten Einflussbereichs des LANV. Obwohl der Gesetzgeber branchen- und berufsübliche Löhne vorschreibt, nutzen einige Arbeitgeber das Fehlen von Mindestlöhnen aus. Sie bezahlen Dumpinglöhne von 2'600 Franken für ein 100-Prozent-Pensum mit 45-Stunden-Woche; sowohl für Grenzgänger und Grenzgängerinnen als auch zunehmend für inländische Arbeitnehmende.

Der LANV nahm den 12. Welttag für menschenwürdige Arbeit zum Anlass, um Stopp zu sagen. Stopp zu diesen menschenunwürdigen Löhnen! Menschenwürdige gute Arbeit muss im Mittelpunkt staatlicher Massnahmen stehen, die darauf abzielen, die Wirtschaft so zu lenken, damit diese wieder den Menschen dient. Es darf nicht sein, dass der freien Marktwirtschaft alles geopfert wird. Auch der Markt muss sich an Regeln halten. In Sachen Lohn bedeutet dies das Bezahlen von branchen- und berufsüblichen Löhnen. 2'600 Franken sind es definitiv nicht! Die staatlichen Stellen müssen endlich handeln, um diese menschenunwürdigen Dumpinglöhne zu verhindern! Ein erster Schritt dazu ist gemacht. Nach Interventionen des LANV bei verschiedenen staatlichen Stellen nimmt sich nun endlich die dreigliedrige Kommission, bestehend aus Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und Staatsvertreter, dieser Thematik an. Wir sind gespannt auf das Ergebnis. ■

Fredy Litscher
Gewerkschaftssekretär

Sozialpartnerschaft

Lohnrunde 2020

Zunehmende Produktivität, solides Wachstum trotz Unsicherheiten und erstarktem Franken, steigende Teuerung bei sinkenden Reallöhnen. Das ist die Ausgangslage für die Lohnrunde 2020.

Die Wirtschaft Liechtensteins ist immer noch stark unterwegs. Ein kurzer Abwärtstrend Ende 2018 konnte Anfang 2019 gestoppt werden. Die allgemeine Lage ist trotz internationaler Unsicherheiten weiterhin gut. Damit widersetzt sich die regionale Wirtschaft dem schwächelnden internationalen Konjunkturmilieu.

Die heimische Industrie konnte neben den Umsätzen auch die Anzahl Beschäftigte steigern und auch bei den Investitionen legen Industrie- und Dienstleistungssektor zu. Die Bautätigkeiten werden von den tiefen Zinsen und Renditen auf den Finanzmärkten weiter angekurbelt, wovon wiederum das liechtensteinische Gewerbe profitiert. Das zunehmende Überangebot hingegen sollte langsam Anlass zur Sorge bereiten. Spätestens bei steigenden Zinsen wird der Hochbau wieder nachlassen.

Die Arbeitnehmenden konnten vom Erfolg der vergangenen Jahre nur wenig profitieren. Die Konsumentenpreise stiegen seit Anfang 2017 um über zwei Prozent, die gestiegenen Gesundheitskosten nicht eingerechnet. In den letzten beiden Lohnrunden konnten wir aber nur in wenigen Branchen mehr als ein Prozent Erhöhungen durchsetzen. Mit dem häufigen Argument der Arbeitgeber, nur Leistung zu belohnen zu wollen, verdrängen individuelle

Erhöhungen vermehrt generelle, von denen alle Arbeitnehmenden profitieren. Nach zwei Jahren in Folge mit Reallohnverlusten trotz boomender Wirtschaft besteht dringender Nachholbedarf in einigen Branchen.

Generelle Lohnerhöhungen

Von teuerungsbedingten Kaufkraftverlusten sind alle Arbeitnehmenden betroffen, weshalb generelle Lohnerhöhungen angebracht sind. In Tieflohnbranchen und Branchen mit hohem Frauenanteil wirkt ein Grundbetrag für alle (Sockelbetrag) mit zusätzlichen individuellen Erhöhungen dem Öffnen der Lohnschere entgegen. Bei einem Lohn von 8'000 Franken entsprechen 80 Franken einem Prozent Lohnerhöhung. Bei einem Lohn von 4'000 Franken sind 80 Franken schon zwei Prozent mehr Lohn.

Nicht zuletzt sind auch die Ergebnisse der vergangenen Jahre massgebend für die einzelnen Forderungen, die heuer je nach Branche und Lohnklasse zwischen 1.0 und 2.5 Prozent liegen.

Schwerpunkt auf Mindestlöhnen

Neben Reallohnerhöhungen wurde der Schwerpunkt in den vergangenen Jahren auf die Erhöhung des Ferienanspruchs für ältere Arbeitnehmende gelegt. In einigen Branchen wurde das Ziel, 25 Ferientage ab dem 50. Altersjahr schon erreicht. Bei wenigen besteht noch Nachholbedarf.

Deshalb legen wir unseren neuen Schwerpunkt auf die Anhebung der Mindestlöhne. In unseren Gesamtarbeitsverträgen (GAV) mit dem Gewerbe und der Indus-

trie reichen die aktuellen Mindestlöhne für Hilfsarbeiter von 3'250 Franken mal 13 (Bäcker, Textilreinigung) bis über 4'000 Franken mal 13 (Gipser und Maurer). Unser erklärtes Ziel ist: kein Lohn unter 3'500 Franken!

Zuletzt wollen wir die Branchen motivieren, einen Qualifikationsvertrag für Asylsuchende als Anhang zum GAV zu integrieren, um Asylsuchenden den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern (Seite 8).

Problembereiche ohne GAV

Insbesondere in Branchen ohne allgemeinverbindlich erklärten GAV von der Hotellerie bis zum Treuhandsektor stellen wir immer wieder massives Lohndumping fest. Doch auch hier müssen von Gesetzes wegen die berufs- und branchenüblichen Löhne eingehalten werden. Da diese Branchen nicht entsprechend den Branchen mit allgemeinverbindlichen GAV kontrolliert werden können, scheren sich viele Arbeitgeber um die Einhaltung der schwammigen Formulierung «berufs- und branchenüblich».

Seit mehreren Jahren machen wir das zuständige Ministerium und die Amtsstellen mit Nachdruck auf diesen Missstand aufmerksam. Unsere Interventionen und Aktionen (1. Mai-Feier, Tag für menschenwürdige Arbeit), tragen langsam Früchte. Wir hoffen, schon in der nächsten Ausgabe des LANV-info von Ergebnissen berichten zu dürfen. ■

Sigi Langenbahn

Gesellschaft

Stillen in Liechtenstein: zwischen Wunsch und Realität

Gemäss Arbeitsgesetz Art. 35a Abs. 2 ist der Arbeitgeber verpflichtet, einer stillenden Mutter die erforderliche Zeit zum Stillen oder Abpumpen freizugeben. Es ist aber im Gesetz nicht festgehalten, ob diese Zeit bezahlt ist oder nicht. Eines steht jedoch fest: die Stillzeit darf weder vor- noch nachgeholt werden. Eine stillende Mutter, die nach 16 bzw. 20 Wochen ihre Arbeit wieder aufnimmt, macht folglich Minusstunden, wenn sie ihr Kind weiterhin stillt. Aufgrund der «selbstverschuldeten Minusstunden» kann ihr der Arbeitgeber den Lohn kürzen. Eine Mutter, die Familie und Beruf vereinbaren möchte, wird also in unserer Gesellschaft bestraft!

Die Weltgesundheitsorganisation (World Health Organization WHO) empfiehlt,



© Fotolia

Babys sechs Monate lang ausschliesslich zu stillen und danach bis zum Alter von zwei Jahren in Kombination mit der Beikost weiterzustillen. Ein Baby braucht in den ersten Lebensmonaten nichts anderes als Muttermilch, vorausgesetzt es klappt mit dem Stillen. Muttermilch ist gesund, praktisch und immer in der richtigen Menge und Temperatur verfügbar. Sie liefert dem Säugling wichtige Nährstoffe in der richtigen Qualität und Quantität, fördert das Wachstum und die gesunde Entwicklung und schützt vor Infektionen und Krankheiten. Die Muttermilch bietet dem Neugeborenen mehr als eine optimale Ernährung. Das Stillen wirkt sich auch besonders positiv auf die Mutter-Kind-Beziehung aus. Der Körperkontakt zwischen Mutter und Kind führt dazu, dass sich das Kind sicher, geborgen und geliebt fühlt. Das Stillen gibt dem Baby ein Gefühl der Vertrautheit und Sicherheit.

Der Berufseinstieg einer in Liechtenstein tätigen Mutter fällt also in die Vollstillzeit, ausser sie bezieht unbezahlten Elternurlaub. Diesen können sich allerdings nur Familien mit höheren Einkommen leisten, vorausgesetzt der Elternurlaub kann direkt nach der Karenz bezogen werden und muss nicht aus berechtigten betrieblichen Gründen verschoben werden. Aus finanziellen Gründen kann sich eine Frau mit tiefem Familieneinkommen keine unbezahlte Elternzeit leisten und muss nach dem kurzen Mutterschaftsurlaub wieder anfangen zu arbeiten. Vielen berufstätigen Müttern bleibt also nichts anderes übrig, als frühzeitig abzustillen. Dies, obwohl sie lieber weiterstillen würden, zumindest bis das Kind halbjährig ist.

Die Zahlen aus der Schweiz zeigen, dass 95 % der Mütter ihr Neugeborenes un-

mittelbar nach der Geburt stillen (Swiss Infant Feeding Study 2014). Die hohe Stillrate sinkt allerdings nach vier Monaten auf ca. 65 % und nach sechs Monaten werden nur noch 40 % der Babys gestillt.

Leider gibt es keine Zahlen aus Liechtenstein. Die Gesetzeslage in Liechtenstein und die damit verbundene Unvereinbarkeit von Stillen und Arbeiten erschwert den Müttern, Berufsleben und Baby unter einen Hut zu bringen. Es ist an der Zeit, etwas zu tun. Die Politik ist gefordert, die Gesetzeslage anzupassen. In der benachbarten Schweiz haben berufstätige Mütter seit dem 1. Juni 2014 das Recht, ihr Kind während des ersten Lebensjahres am Arbeitsort oder ausserhalb des Betriebs zu stillen, diese Zeit gilt als bezahlte Arbeitszeit! Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden stehen den Müttern 90 Minuten Stillzeit zu. Wer mehr als vier Stunden arbeitet, hat eine Stunde bezahlte Stillzeit. Bei weniger als vier Stunden Arbeitszeit sind es 30 Minuten am Tag.

Die Förderung und Unterstützung von Stillen betrifft nicht nur die Mutter und das Kind, sondern die ganze Gesellschaft. Als erwerbstätige Mutter wünsche ich mir eine mütter- und familienfreundliche Gesellschaft – eine Gesellschaft, in der das Stillen nicht tabuisiert und ignoriert wird. Ich hoffe, dass zukünftig die Position der Mütter in der Arbeitswelt gestärkt wird. Nicht nur der Gesetzgeber ist gefordert, sondern auch die Arbeitgeber. Eine familienfreundliche Unternehmenspolitik trägt dazu bei, sich als attraktiver Arbeitgeber zu profilieren. ■

Lilit Keucheyan

Gesellschaft

Verfassungsinitiative «Halbe-Halbe»

**Ziel und Inhalt der Initiative**

Ziel der Initiative ist eine Ergänzung von Art. 31 Abs. 2 der Landesverfassung: Frauen und Männer sollen zukünftig in allen politischen Gremien in einem ausgewogenen Verhältnis repräsentiert sein.

Gemäss Art. 31 Abs. 2 der Landesverfassung (LV) sind Mann und Frau gleichberechtigt. Dieser verfassungsrechtliche verankerte Grundsatz soll durch die Initiative um einen zweiten Satz ergänzt werden, der dem Gesetzgeber im Falle einer nicht ausgewogenen Vertretung der beiden Geschlechter in allen politischen Gremien eine Handlungs- und Steuerungs-pflicht auferlegt.

Die Änderung von Art. 31 Abs. 2 LV wird folgendermassen vorgeschlagen (neue Ergänzung unterstrichen):

Art. 31 LV

1. Alle Landesangehörigen sind vor dem Gesetze gleich. Die öffentlichen Ämter sind ihnen unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen gleich zugänglich.
2. Mann und Frau sind gleichberechtigt. Die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in politischen Gremien wird gefördert.
3. Die Rechte der Ausländer werden zunächst durch die Staatsverträge und in Ermangelung solcher durch das Gegenrecht bestimmt.

Der Gesetzgeber wird bei Annahme der Verfassungsinitiative in die Pflicht genommen, Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau zu setzen und bestehende Gesetze und Verordnungen entsprechend zu ändern. Damit bekennt sich der Gesetzgeber auch zu einem Regierungsbeschluss aus dem

Jahr 1997, der dies zum Inhalt hatte, bisher aber nicht wirksam umgesetzt wurde.

Inhaltliche Begründung

35 Jahre nach der Einführung des Frauenstimmrechts ist die politische Landschaft Liechtensteins immer noch männlich dominiert. In der aktuellen Mandatsperiode (2017 bis 2021) liegt der Frauenanteil im Landtag bei ca. 12 %, inkl. Stellvertreterinnen. Damit sind nur drei von fünfundzwanzig Mandatsträgern weiblich. Auf Ebene der Gemeinderäte sind Frauen nach den letzten Wahlen derzeit mit 39 % vertreten. Die Mandatsverteilung in Landtag und Gemeinderat entsprach nie dem tatsächlichen Verhältnis von Männern und Frauen in der Bevölkerung. Durch die Initiative soll der Gesetzgeber einen Auftrag zur Verwirklichung der Chancengleichheit und der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter erhalten.

Wer steht hinter Halbe-Halbe?

Das Initiativkomitee ist überparteilich. Die Mitglieder eint das Anliegen, die Ge-

schlechtergerechtigkeit in Liechtenstein voranzubringen. Sie sehen in der vorliegenden Verfassungsinitiative einen gemeinsamen Nenner, der sinnhaft und mehrheitsfähig ist.

Aus folgenden Gründen ein JA zur Initiative:

- Wir erreichen echte Chancengleichheit und effektive Vereinbarung von Familie und Beruf nur, wenn Frauen und Männer ausgewogen in der Politik vertreten sind und mitbestimmen können.
- Liechtenstein profitiert gesellschaftlich und volkswirtschaftlich von ausgewogen besetzten politischen Gremien.
- Die Initiative stärkt die politischen Gremien in ihrem Engagement.
- Eine gute Demokratie braucht eine ausgewogene Vertretung ihrer Bürgerinnen und Bürger.
- Die Initiative fördert die Meinungsvielfalt in den politischen Gremien.



(v.l.n.r.): Martina Haas, Remo Looser, Walter Kranz, Corina Vogt-Beck, Jnes Rampone-Wanger und Roland Marxer.

International

Welttag für menschenwürdige Arbeit Stopp staatlich gefördertes Lohndumping!



Am 7. Oktober fand zum 12. Mal der Welttag für menschenwürdige Arbeit des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) statt. An diesem Tag mobilisieren alle Gewerkschaften weltweit für menschenwürdige Arbeit. Der LANV als Mitglied des IGB nahm diesen Tag zum Anlass, um auf eine menschenunwürdige Praxis in Liechtenstein aufmerksam zu machen.

In Liechtenstein müssen berufs- und branchenübliche Löhne bezahlt werden. Gemäss Arbeitsvertragsrecht ABGB §1173a Art. 111b hat die dreigliedrige Kommission die Aufgabe, den Arbeitsmarkt auf missbräuchliches Unterbieten berufs- und branchenüblicher Löhne zu beobachten. Stellt sie wiederholte Missbräuche fest, muss eine Verständigung mit den Arbeitgebern gesucht werden. Gelingt dies nicht, beantragt die Kommission bei der Regierung den Erlass eines Normalarbeitsvertrags mit zwingenden Mindestlöhnen.

Der tiefste Mindestlohn unserer bestehenden GAV liegt bei 3'250 Franken. Mindest-

löhne liegen naturgemäss tiefer als die tatsächlichen branchenüblichen Löhne. Dennoch erteilt das Ausländer- und Passamt seit Jahren Bewilligungen mit Löhnen von 12 x 2'600 Franken! Trotz mehrerer Interventionen bei verschiedenen staatlichen Stellen wird diese Zahl in der Praxis nach wie vor angewendet. Dies bedeutet für die betroffenen Arbeitnehmenden einen Nettolohn von rund 2'300 Franken. Wie es sich mit einem solchen

Dumpinglohn in Liechtenstein lebt, zeigt das eindruckliche Beispiel von Frau Dominguez.

Staatlich bewilligte Löhne, die 850 Franken unter dem tiefsten Mindestlohn aller GAV für unqualifizierte Hilfskräfte liegen, sind nicht nur unverschämte, sie höhnen zudem bestehende GAV mit der Wirtschaftskammer aus und führen zu einer allgemeinen Abwärtsspirale der Löhne! Die staatlichen Stellen müssen endlich handeln und dieser unwürdigen Praxis einen Riegel vorschieben, damit in Liechtenstein allen Vollzeitarbeitenden ein menschenwürdiges Leben ermöglicht wird! ■

Fredy Litscher



Frau Dominguez muss sich entscheiden!

Der Motorroller ist kaputt, das Knie auch. Jetzt muss sich Frau Dominguez entscheiden. Soll sie weiter mit Schmerzen leben und für die Reparatur sparen oder soll sie sich der überfälligen Operation unterziehen und dafür mit dem alten Fahrrad die 15 km zu ihrem Arbeitsort radeln. Denn so früh am Morgen fährt noch kein Bus. Frau Dominguez arbeitet Vollzeit in einem Hotel und verdient 2'600 Franken brutto im Monat. Netto bleiben ihr 2'300 Franken, dies bei einer 45-Stunden-Woche. Für ihre Wohnung bezahlt sie 1'300 Franken. Wenn sie Krankenkasse, Strom, Versicherungen, Internet, Handy und Essen bezahlt hat, bleiben ihr 200 Franken zum Leben. Um die Franchise und den Selbstbehalt der Operation zahlen zu können, muss sie sieben Monate sparen!

Gesellschaft

Qualifikationsvertrag für Asylsuchende

Gemäss dem liechtensteinischen Asylgesetz Art. 23 sollen Asylsuchende nach Möglichkeit selbst für ihren Lebensunterhalt aufkommen. Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit bedarf lediglich der Zustimmung des Ausländer- und Passamtes. Auf die Arbeitsverhältnisse von Asylsuchenden kommen die arbeitsrechtlichen Vorschriften und der Gesamtarbeitsvertrag zur Anwendung.

Der LANV und die Flüchtlingshilfe haben gemeinsam den Qualifikationsvertrag für

Asylsuchende ausgearbeitet. Das Ziel ist, Asylsuchende schrittweise in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Der Qualifikationsvertrag beinhaltet drei Stufen à vier Monate mit einem Mindesteinstiegslohn und zwei weiteren abgestuften Mindestlöhnen, die den regulären Mindestlohn für Ungelernte gemäss Lohn- und Protokollvereinbarung unterschreiten. Alle vier Monate wird in einem Zielvereinbarungsgespräch eruiert, ob die nächste Stufe erreicht ist. Nach 12 Mona-

ten ist die vierte und letzte Stufe erreicht. Der/die Asylsuchende hat dann Anspruch auf den Mindestlohn für Ungelernte in der jeweiligen Branche.

Der Vertrag befindet sich bei den beteiligten Stellen zur Prüfung und sollte 2020 in Kraft treten. ■

Lilit Keucheyan

Wahnsinnsnächte 2019

Erste Hilfe für die Seele

Die «Wahnsinnsnächte» sind ein Kurzfestival anlässlich des Tages der psychischen Gesundheit. Damit werden seit 15 Jahren Themen, die gesellschaftlich relevant, aber stark tabuisiert sind, mit künstlerischen Mitteln öffentlich angeboten. Der LANV hat sich im Rahmen einer thematischen Partnerschaft bereits einmal daran beteiligt.

In diesem Jahr bietet sich innerhalb dieses Festivals eine erstmalige Gelegenheit, in einem spannenden, dreiteiligen Abendkurs mehr über belastende Situationen – bei-

spielsweise am Arbeitsplatz, aber auch im privaten Umfeld – zu erfahren und kompetent damit umzugehen.

Wir sind im Alltag immer wieder mit Situationen konfrontiert, die uns sehr fordern, von denen wir überrascht sind, die uns hilflos machen oder die uns eher zum Wegschauen verleiten.

Es geht also um mögliche Krankheitsbilder, mit denen wir alle konfrontiert sein können, die uns unsicher machen. Zum Teil wissen wir nicht, wie wir kompetent damit

umgehen sollen; z.B. bei Alkohol- oder Suchtmittelgebrauch, Verdacht auf Depression, Demenz oder Burnoutgefährdung anderer Menschen.

Der Kurs gibt den Teilnehmenden mehr Sicherheit und Kompetenz im achtsamen Umgang mit psychisch erkrankten und gefährdeten Menschen.

Das Angebot «Erste Hilfe für die Seele» mit der Psychologin Nicole Keller-Hahn wird stark dazu beitragen, dass wir selbst gut für unsere eigene psychische Gesundheit Sorge tragen können und im Umgang miteinander sensibilisiert zu werden. Persönliche Beispiele und Erfahrungen sind willkommen. Bitte bequeme Kleidung mitnehmen. Der Kurs startet am 6. November in Schaan, Praxis PsyCon, Im Malarsch 4, und findet an drei Abenden statt. Begrenzte Teilnehmenden-Zahl. Mehr Infos, Anlässe und Anmeldung unter www.wahnsinn.li



Sektion Frauen

Lohnungleichheit in der Ospelt Gruppe bestätigt

In einer gemeinsamen Medienkonferenz vom 15. Oktober informierten der Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband LANV sowie Vertreter der Ospelt Gruppe, dass das anerkannte Beratungsunternehmen Landolt-Mächler Consultans AG die Standorte Benden und Sargans der Ospelt Gruppe bezüglich Lohnungleichheit von Mann und Frau untersucht hat. Das Ergebnis der Untersuchung zeigt, dass das Prinzip der gleichen Entlohnung bei gleicher Arbeit eingehalten wird. Es sind nur wenige Abweichungen ausserhalb der Toleranz festgestellt worden. Sämtliche Fälle wurden umgehend korrigiert.

Das positive Ergebnis wurde mit einem entsprechenden Zertifikat bestätigt. Die Aushängung des Zertifikats nutzen LANV und Ospelt Gruppe für eine gemeinsame Medienkonferenz. Martina Haas, stellvertretende Geschäftsführerin des LANV nahm



v. l. n. r.: A. Ospelt, N. Risse, M. Haas, G. Garnitschnig (Foto: Tatjana Schnalzger)

die Gelegenheit wahr, um das wichtige Anliegen der Lohnungleichheit von Mann und Frau zu unterstreichen. Sie war es denn auch, die den notwendigen Impuls bei der Ospelt Gruppe setzte. Alexander Ospelt, Verwaltungsratspräsident des Unternehmens, folgte dem Anliegen ohne viel

Umschweife. Positiv zur Untersuchung äusserte sich auch Nadja Risse, die Präsidentin der Ospelt Arbeitnehmervertretung.

Wir gratulieren der Firma Ospelt zu diesem zukunftsweisenden Schritt. ■

Weiterbildung

Fachkurs zum Lohn und zur betrieblichen Personalvorsorge (Pensionskasse)

Datum Donnerstag, 28. November 2019
Zeit 18.30 bis 21.00 Uhr
Ort Business-Center, Ruggell (kommod)
Leitung Martina Haas, Stv. Geschäftsführerin LANV, Triesen
 Peter Kunz, Vorsorgeberater, Sozialfonds, Eschen

Anmeldung

Bis Donnerstag, 21. November 2019
 Tel. +423 399 38 34,
 m.haas@lanv.li

Inhalt 1. Teil Wissenswertes zum Lohn

- Art und Höhe
- Mindestlohn
- 13. Monatslohn/Gratifikation
- Lohnzuschläge und Lohnabrechnung
- Ausrichten des Lohns
- Lohnanspruch bei Verhinderung der Arbeitsleistung

Kosten

CHF 50.–, LANV-Mitglieder CHF 20.–, Lehrlinge, Studenten zahlen die Hälfte

Inhalt 2. Teil Wissenswertes zur betrieblichen Personalvorsorge

- Aufbau der Altersvorsorge
- Was deckt die Pensionskasse ab?
- Risikodeckung (Risikoversicherung gegen Tod und Invalidität)

Persönliche Fragen und Anliegen zum Lohn sowie zur Personalvorsorge können eingebracht werden.

Ratgeber

Schlechtwetterentschädigung

Bei der Schlechtwetterentschädigung handelt es sich um eine Entschädigung für witterungsbedingte Kurzarbeit. Der Hauptunterschied zwischen Kurzarbeitsentschädigung und Schlechtwetterentschädigung liegt also im Grund des anrechenbaren Arbeitsausfalls.

Was ist eine Schlechtwetterentschädigung?

In bestimmten Erwerbszweigen ersetzt die Schlechtwetterentschädigung Arbeitnehmenden den Verdienstaufschlag, der auf einen ausschliesslich und unmittelbar durch das Wetter verursachten Arbeitsausfall zurückzuführen ist. Damit deckt sie ein branchenspezifisches Sonderrisiko ab, dem witterungsbedingte Ursachen zugrunde liegen.

Unter welchen Voraussetzungen besteht ein Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung?

Grundvoraussetzung für den Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung ist die Zugehörigkeit zu einem Erwerbszweig, in dem witterungsbedingte Arbeitsausfälle üblich sind (Art. 48 Abs. 1 Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG)). Die auf Verordnungsstufe getroffene Auswahl betrifft folgende Erwerbszweige (Art. 60 Abs. 1 Arbeitslosenversicherungsverordnung (ALVV)):

- Maurer, Zimmerer, Gipser, Dachdecker;
- Steinbruch- und Kieswerkarbeiter;
- Strassenbauer, Pflästerer;
- Steinhauer;

- Plattenleger;
- Landschaftsgärtner;
- Spengler;
- Kanalreiniger;
- Gewässer- und Lawinenverbauer;
- Rüfearbeiter;
- Forstarbeiter, sofern sie nicht im Nebenzweig eines landwirtschaftlichen Betriebs tätig sind.

Anspruchsberechtigt sind grundsätzlich alle im Rahmen der Arbeitslosenversicherung beitragspflichtigen Arbeitnehmenden oder solche, die das Mindestalter für die Beitragspflicht in der AHV noch nicht erreicht haben und einen anrechenbaren Arbeitsausfall erleiden.

Wann liegt ein anrechenbarer Arbeitsausfall vor?

Ein witterungsbedingter Arbeitsausfall ist anrechenbar, wenn der Arbeitsausfall ausschliesslich durch das Wetter verursacht wird, im Zeitraum eines Kalendermonats mindestens drei vollen Arbeitstagen entspricht, die Fortführung der Arbeiten trotz genügender Schutzvorkehrungen technisch unmöglich oder wirtschaftlich unvertretbar ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann, in der Zeit vom 1. bis 23. Dezember und vom 7. Januar bis 15. März stattfindet und vom Arbeitgeber ordnungsgemäss gemeldet wird (Art. 49 Abs. 1 ALVG).

Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall insbesondere dann, wenn er nur mittelbar auf das Wetter zurückzuführen ist (Art. 50 lit. a ALVG). Es werden nur ganze oder halbe Tage angerechnet. Vom anrechenbaren Arbeitsausfall wird für jede Abrechnungsperiode (ein Kalendermonat) eine Karenzzeit von zwei Tagen abgezogen (Art. 49 Abs. 2, 3 und 4 ALVG). Für diese zwei Tage schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den vollen Lohn ge-

mäss Arbeitsvertrag. Der Arbeitsausfall zählt als halber Tag, wenn er einen Vor- oder Nachmittag oder mindestens 50 %, aber weniger als 100 %, eines vollen Arbeitstages ausmacht (Art. 61 ALVV). Als voller Arbeitstag gilt der fünfte Teil der normalen wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers (Art. 48, 62 und 63 ALVV).

Wie sehen die Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers aus?

Art. 52 ALVG und Art. 64 ALVV regeln die Meldepflicht des Arbeitgebers. Danach hat der Arbeitgeber dem Amt für Volkswirtschaft den witterungsbedingten Arbeitsausfall auf dem dafür vorgesehenen Formular zu melden.

Der Arbeitgeber hat nach Art. 53 i. V. m. Art. 45 ALVG die Pflicht, die Entschädigung vollumfänglich vorzuschüssen und den Arbeitnehmern am ordentlichen Zahltagstermin auszurichten sowie die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen. Der Arbeitgeber hat den Entschädigungsanspruch seiner Arbeitnehmer innert drei Monaten nach Ablauf jeder Abrechnungsperiode gesamthaft für den Betrieb beim Amt für Volkswirtschaft geltend zu machen (Art. 54 i. V. m. Art. 46 ALVG). Die Pflichten des Arbeitgebers entsprechen somit denjenigen im Rahmen der Kurzarbeitsentschädigung gemäss Art. 45 ALVG (Art. 53 ALVG).

Wie bemisst sich die Entschädigung?

Gemäss Art. 51 ALVG richtet sich die Bemessung der Schlechtwetterentschädigung nach den Regeln der Kurzarbeitsentschädigung (Art. 42 ALVG). Die Entschädigung beträgt demzufolge 80 % des anrechenbaren Verdienstaufschlags, wobei die Versicherung 60 % des anrechenbaren Verdienstaufschlages übernimmt, der Arbeitgeber jeweils 20%. ■

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK).



Kontrollen auf Einhaltung von allgemeinverbindlichen Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen (ave GAV)

Die Geschäftsstelle der ZPK stellt bei Kontrollen immer wieder kleine Flüchtigkeitsfehler aber auch mal entgangene geldwerte Leistungen fest. Auf was sollten die ArbeitnehmerInnen besonders achten?

Die ZPK empfiehlt immer wieder die Bestimmungen nachzulesen. Bei Fragen und Unklarheiten steht die ZPK auch gerne zur Verfügung. Hier einige Tipps, auf was besonders geachtet werden soll:

Arbeits-/ Stundenrapporte	Über Arbeitsstunden ist immer Buch zu führen. Die Rapporte müssen nachvollziehbar sein. Nicht nur Totalstunden erfassen, sondern auch die Zeiten von Arbeitsbeginn und -ende und Pausen erfassen. Vom Vorgesetzten unterzeichnen lassen. Achtung: Sonn-/Feiertagsarbeiten und Nachtarbeiten haben zwingend Lohnzuschläge zur Folge
AHV und Pensionskasse	Die Zahlen jeweils mit den Lohnabrechnungen beziehungsweise mit dem Lohnausweis abgleichen. Siehe jährlichen Pensionskassenausweis. Bei der AHV können Auszüge aus dem individuellen Konto (IK) angefordert werden.
Arbeitsverträge	Schriftlichkeit und Aufführung Mindestpunkte nach GAV beachten.
Obligatorischer Krankenpflegeversicherungsbeitrag des AG	Kontrollieren, ob der obligatorische Krankenpflegeversicherungsbeitrag bezahlt wird. Achtung Ausnahme: bei sozialrechtlicher Unterstellung im Ausland.
Ferien	Je nach Branche unterschiedlich. Achtung: ab dem 49. Geburtstag können mehr Ferien gelten.
Lohnabrechnungen, Übersichtlichkeit	Sämtliche Zuschläge und Abzüge und die Höhe kontrollieren. Diese müssen separat in den Lohnabrechnungen aufgeführt und dürfen nicht kumuliert werden. Die Lohnabrechnungen sind grundsätzlich monatlich vom AG auszustellen.
Lohnzuschläge	Jede Branche hat andere Ansätze für Lohnzuschläge wie z.B. Feiertags-, Ferien- und Schlechtwetterzuschläge* beim Stundenlohn. Diese werden auf den Grund-/Basislohn berechnet und können sich per 1. Januar oder per 1. April ändern.
Überstunden	Dürfen nur unter bestimmten Bedingungen angeordnet werden. Kompensation 1:1 möglich oder evt. Lohnzuschlag nötig.
13. Monatslohn/ Gratifikation	Ist Lohnbestandteil. Die Höhe ist branchenspezifisch unterschiedlich festgelegt. Beim Stundenlohn wird der Betrag vom Total aus Basislohn + Feiertags-, Ferien- und Schlechtwetterzuschläge* berechnet.

* Schlechtwetterzuschläge von 2 % gelten nur für Spengler und Baumeister/Pflasterer

Die ZPK empfiehlt ArbeitnehmerInnen, sich per 1. Januar und 1. April über Änderungen zu informieren. Dazu gibt es auch Info- und Merkblätter auf der ZPK-Homepage. Bei Fragen steht die ZPK gerne zur Verfügung.

Informationen können auf der Homepage www.zpk.li kostenlos eingeholt und heruntergeladen werden.

