

# LANV info

*Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft*

Nr. 2 | Juli 2018 | 61. Jahrgang



**Flexible Arbeitszeit**

**Ergebnisse Familienumfrage**

**Ratgeber: Aufhebungsvereinbarung**

## *Agenda*

---

### **Informiert schwanger Ein Informationsabend für sie und ihn**

---

Datum: **Montag, 27. August 2018**

Zeit: **18.30 Uhr bis 20.30 Uhr**

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

---

#### **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](mailto:info@lanv.li), [www.lanv.li](http://www.lanv.li)

Redaktion: Lilit Keucheyan

Gestaltungskonzept: Mathias Marxer Est., Triesen

Druck: BVD Druck+Verlag AG, Schaan

Auflage: 1400 Stk.

Titelbild: istockphoto

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



## Editorial

# Liebe Leserin, lieber Leser

## Inhalt

Mitgliederversammlung 2018	4
Maifeier 2018: Unser Tag!	4
Karenzvertretung	5
Schattenberichte	5
Umfrage: Familienpolitik in Gegenwart und Zukunft	6
Flexible Arbeitszeit	7
Liechtensteiner Tag der Lohngleichheit	8
Gesetzgebung	9
Businesstag	9
ÖGB-Bundeskongress	10
ZPK Inserat	11
Aufhebungsvereinbarung	12

### Der Wert der Familie oder die Familie als Wert

Die Familie ist das Fundament von Staat und Gesellschaft. Die Grundwerte unserer Gesellschaft werden innerhalb der Familie von Generation zu Generation weitergegeben. In der Familie finden wir Geborgenheit, Liebe und Fürsorge. Innerhalb ihr erfahren wir Zusammenhalt, gegenseitigen Respekt und Unterstützung. Familiäre Bindungen können weder von der Politik noch von sozialstaatlichen Leistungen erschaffen oder ersetzt werden. Es ist jedoch Aufgabe der Politik, Rahmenbedingungen zu schaffen, die auf familiäre Bedürfnisse eingeht und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zulässt.

### Wie familienfreundlich ist Liechtenstein?

Die Ergebnisse der im Auftrag des Ministeriums für Gesellschaft vom Liechtenstein-Institut durchgeführten Familienumfrage haben ergeben, dass sich unser Land zu wenig für Familien engagiert. Die finanziellen Aufwände sind für manche Familien erheblich und werden meist nicht durch die finanziellen staatlichen Unterstützungen kompensiert. Dies wird vielfach als mangelnde Anerkennung und Wertschätzung für den Beitrag der Familien für die Gesellschaft gesehen.

Oft wird auch die familienfreundliche Haltung der Unternehmer vermisst. 32 Prozent der Eltern sind der Meinung, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Liechtenstein sehr schwierig sei, 46 Prozent erachten es als eher schwierig. Dreiviertel der Teilnehmenden wünschen sich eine bezahlte Elternzeit und sind dafür bereit höhere Steuern zu bezahlen. Vaterschaftsurlaub in Liechtenstein ist nicht existent. Für Frauen ist es schwierig, Teilzeitstellen in qualifizierten Bereichen zu finden. Zudem deckt sich unser 20-wöchiger Mutterschaftsurlaub nicht mit der von der WHO empfohlenen Stillzeit von sechs Monaten.

### Spitzenreiter in Europa

Luxemburg ist vor Dänemark und Schweden Spitzenreiter, wenn es um Familienfreundlichkeit geht. Ausschlaggebend ist der hohe gesellschaftliche Stellenwert der Familie. Zudem wird die grosse Zufriedenheit mit einem hohen Emanzipationsgrad erklärt. Nach jahrelangem Stillstand familienpolitischer Massnahmen in unserem Land appelliere ich an die Verantwortlichen in Wirtschaft und Politik, auf die nun vorliegenden Anliegen und Bedürfnisse unserer Familien rasch möglichst einzugehen. ■

*Martina Haas, Stv. Geschäftsführerin*

## Anlässe

## Mitgliederversammlung 2018

An der Mitgliederversammlung des LANV vom 20. März wurden Petra Eichele und Rolf Nutt vom Vorstand verabschiedet. Martina Haas wurde neu in den Vorstand gewählt. Somit setzt sich der Vorstand aus folgenden Personen zusammen: Sigi Langenbahn (Präsident), Donat Schädler (Vizepräsident), Gabriela Cortes, Robert Kaiser, Ernst Berger und Martina Haas. Hansjörg Näscher wurde für seine Verdienste die Ehrenmitgliedschaft verliehen. ■



## Maifeier 2018: Unser Tag!

***Den 1. Mai feierten wir im Bangshof Ruggell. Neben vielen Mitgliedern und ihren Familien nahmen Regierungsrätin Dominique Gantenbein, Landtagsabgeordnete sowie Vertreterinnen und Vertreter unserer Sozialpartner teil.***

An seiner Mai-Rede thematisierte Sigi Langenbahn die Familienpolitik. Viele junge Eltern wünschen sich zwar Elternurlaub, unbezahlt können sie ihn sich aber nicht leisten. Zudem wird Elternurlaub immer noch von Teilen der Wirtschaft abgelehnt. Langenbahn plädierte an das Gewerbe, sich vermehrt mit unterschiedlichen Formen von Elternurlaub zu befassen. So böten sich für Betriebe mit saisonalen Schwankungen Teilzeitvarianten an. Die Politik ermunterte er, bei EU-Richtlinien nicht nur das «wirtschaftsfreundliche» Minimum umzusetzen. Angesichts des Fachkräftemangels stellen junge gut ausgebildete Fachkräfte zukünftig mehr Ansprüche. So kann ein vermeintlicher Standortvorteil schnell nachteilig werden.

Langenbahn sprach eine weitere Entwicklung an: das zunehmende Verschmelzen von Beruf und Freizeit. Immer mehr Betriebe schaffen die Zeiterfassung ab. Jeder ist für sein eigenes Zeitmanagement verantwortlich, nicht der Aufwand, sondern das Ergebnis steht im Vordergrund. Wer damit nicht umgehen kann, neigt aber zur Selbstaussbeutung, was zu Stresserkrankungen führt. Insbesondere bei jungen Arbeitnehmenden steigen die

Burnout-Zahlen bedenklich an. Langenbahn sprach sich durchaus für eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten aus, jedoch unter Wahrung des Gleichgewichts zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen.

Anschließend lud der LANV die Gäste zu einem Buura-Zmorga ein, musikalisch umrahmt von der Triesner Rockband Naturtrüab light. ■



v.l. R. Ritter, D. Gantenbein, M. Haas, S. Langenbahn, D. Schädler

## LANV intern

## Karenzvertretung

Seit dem 1. Juni 2018 arbeite ich 50 % als Assistentin beim LANV. Meine Tätigkeiten sind sehr abwechslungsreich und interessant. Ich entlaste meine Kolleginnen und Kollegen so viel als möglich bei ihren diversen Arbeiten, damit wir die Karenzzeit von Lilit Keucheyan bis im Dezember möglichst gut überbrücken können.

In meiner aktiven Berufszeit arbeitete ich in diversen Betrieben als Kauffrau. Nach der Familiengründung setzte ich mich hauptsächlich für die Familienarbeit ein, die mir grossen Spass macht. Ich arbeitete

in Teilzeit und danach auf Abruf in verschiedenen Sparten. 2016 erfüllte ich mir einen langersehnten Traum und bildete mich zur ganzheitlichen Gesundheitsberaterin weiter. Ich schätze es sehr, vom LANV die Chance als «Wiedereinsteigerin» zu erhalten und wieder aktiv im Berufsleben Fuss fassen zu können.

Ich wünsche Lilit für ihren neuen Lebensabschnitt ganz viel Freude und von Herzen alles Gute. ■

*Jeanette Näscher-Oehri, Assistentin*



## Sektion Frauen

## Schattenberichte zur Umsetzung von Frauenrechten

**Im Januar 2018 hat die Regierung den 5. Länderbericht zur Umsetzung der Frauenrechte (CEDAW, Übereinkommen über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau) verabschiedet und an die Vereinten Nationen eingereicht. Damit gibt sie aus ihrer Warte Auskunft über die Situation von Mädchen und Frauen in Liechtenstein.**

Die Anhörung des Länderberichts fand am 5. Juli 2018 im Büro der Vereinten Nationen in Genf statt. Die Zivilgesellschaft war aufgefordert, die Situation ergänzend darzustellen und einen sogenannten Schattenbericht zu verfassen. Neun Nichtregierungsorganisationen (NGOs), darunter die Sektion Frauen des LANV, haben Schattenberichte verfasst und

gemeinsam eingereicht. Koordiniert wurden die Berichte vom Verein für Menschenrechte und vom Frauennetz Liechtenstein. Der LANV sieht im Speziellen in folgenden Bereichen weiteren Handlungsbedarf:

### Lohnleichheit

Alle zwei Jahre werden im Rahmen der Lohnstrukturerhebung des Amtes für Statistik die Löhne in Liechtenstein erhoben. Trotz Gleichstellungsgesetz hat sich der Lohnunterschied in den letzten Jahren nur minimal verringert. Frauen verdienen durchschnittlich immer noch 16.5 % weniger als ihre männlichen Kollegen. Knapp 7 % dieses Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern sind nicht mit «objektiven» Merkmalen wie Qualifikation, Ausbildung, berufliche Stellung, Branche usw. erklärbar

und sind somit diskriminierend. Dies gilt für den privaten wie für den öffentlichen Sektor.

### Familie und Beruf

Flexible Arbeitsverhältnisse und Teilzeitarbeit für Männer und Frauen im öffentlichen und privaten Sektor sollen gefördert werden. Es bestehen für Arbeitnehmende kaum Möglichkeiten, ein bestehendes Pensum zu erhöhen bzw. zu reduzieren. Durch die Förderung verschiedener Teilzeitemodelle soll Männern und Frauen die Möglichkeit gewährt werden, Verantwortung in der Familienarbeit (Erziehung, Betreuung, Pflege) zu übernehmen. Die Einführung einer bezahlten Elternzeit wird als zentrale Massnahme erachtet.

**Liechtenstein nicht in der ILO**

Durch den Beitritt zur ILO (Internationale Arbeitsorganisation) könnten ILO-Übereinkommen ratifiziert werden, die der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf entgegenwirken. Dringender

Handlungsbedarf besteht bei Angestellten in der Hauswirtschaft und häuslichen Betreuung. Diese vorwiegend Frauen aus osteuropäischen Ländern sind nicht unserem Arbeitsgesetz unterstellt und somit kaum arbeitsrechtlich geschützt.

Neben Liechtenstein sind einzig folgende Staaten nicht ILO-Mitglied: Andorra, Bhutan, Mikronesien, Monaco, Nordkorea und Nauru. ■

Martina Haas

**Gesellschaft**

## Umfrage: Familienpolitik in Gegenwart und Zukunft

*Nach der gescheiterten Abstimmung zur Volksinitiative zum Familienzulagengesetz von 2016 richtete das Ministerium für Gesellschaft die Arbeitsgruppe «Familienpolitik» ein, in der das Schulamt, das Amt für Soziale Dienste, die Arbeitgeberverbände, der LANV sowie weitere NGO's Einsitz haben. Die Arbeitsgruppe gab der Regierung den Anstoss, eine Bedarfserhebung bei den in Liechtenstein wohnhaften Familien mit Kindern unter 12 Jahren durchzuführen.*

Die Ergebnisse der vom Liechtenstein-Institut durchgeführten Umfrage wurden am 17. Mai 2018 in Eschen der Öffentlichkeit vorgestellt. Die Umfrage gliederte sich methodisch in zwei Teile. Zuerst wurde eine Online-Umfrage erstellt und im Anschluss wurden sechs Fokusgruppengespräche mit Teilnehmenden durchgeführt. Die vollständigen Umfrage-Ergebnisse sind unter [www.liechtensteininstitut.li](http://www.liechtensteininstitut.li) publiziert.

**Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer**

Die Umfrage erging an 5'440 Adressaten (ein Brief pro Paarhaushalt). 974 gültige Fragebögen wurden ausgewertet, 2/3 von Frauen und 1/3 von Männern. 69% der Teilnehmenden besitzen die liechtensteinische Staatsbürgerschaft, 13% die schwei-

Die Umfrage zeigt, dass Massnahmen auf unterschiedlichsten Ebenen gewünscht werden:

- Bezahlte Elternzeit
- Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs
- Mehr und der Qualifikation entsprechende Teilzeitangebote für Frauen und Männer
- Verständnis und Entgegenkommen der Unternehmen betreffend Elternzeit, Reduktion des Arbeitspensums u. a.
- Vorreiterrolle der öffentlichen Hand als familienfreundlicher Arbeitgeber
- Finanzielle Besserstellung von Familien
- Verbesserungen für Eltern, die wegen der Kinderbetreuung auf eine Erwerbstätigkeit verzichten, beispielsweise in der Altersvorsorge oder Unterstützung von Personen, die unentgeltlich Kinder betreuen (z. B. Grosseltern, Freunde)
- Stärker subventionierte Angebote ausserfamiliärer Kinderbetreuung
- Ausbau von familienfreundlichen Massnahmen an Schulen
- Bessere Informationen über bestehende Angebote und Möglichkeiten.

zerische, 6% die österreichische und 5% die deutsche. Lediglich 7% der Befragten haben eine andere Staatsbürgerschaft. Um die Bedürfnisse ausländischer Familien, die in Liechtenstein leben und arbeiten und oftmals auf zwei Einkommen angewiesen sind, zu erfahren, hätten wir uns die Umfrage in mehreren Sprachen gewünscht. Dem ist die Regierung aus Kostengründen leider nicht nachgekommen.

**Bezahlte Elternzeit**

Auffallend ist, dass sich 76% der Teilnehmenden eine bezahlte Elternzeit wünschen. Knapp die Hälfte spricht sich für die Bezahlung in der Grössenordnung von 80% des Lohnes aus, ein Viertel wäre mit 60% einverstanden. Die Bereitschaft,

dafür höhere Steuern zu bezahlen, ist vorhanden. Frauen sind dafür eher bereit. Die Regierung ist nun gefordert, zusammen mit der Arbeitsgruppe Prioritäten zu setzen und aus der Fülle von Ergebnissen Verbesserungen in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erarbeiten. Wir werden uns weiterhin für eine gesetzlich verankerte bezahlte Elternzeit in Liechtenstein einsetzen und einen Vorschlag zur Finanzierung eines 16-wöchigen Elternurlaubs ausarbeiten. Wir sind überzeugt, dass bezahlte Elternzeit in Liechtenstein finanzierbar ist und erwarten Zugeständnisse seitens der Politik. ■

Martina Haas

## Gesellschaft

## Flexibilität – aber bitte ausgewogen!

*Die Devise lautet flexible Arbeitszeit. Für viele klingt dies verlockend – nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf und grösserer Zufriedenheit im Arbeitsleben. Die Unternehmen stehen also vor der Herausforderung, die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmenden mit den betrieblichen Interessen in Einklang zu bringen.*

Gemäss der Stiftung Zukunft.li sollen Arbeitszeitmodelle mit während eines Jahres deutlich schwankender Arbeitszeit ermöglicht werden. Arbeitgeber könnten damit z. B. ohne administrative Hürden auch in stark saisonal schwankenden Märkten die Arbeit optimal einteilen. Bei den Arbeitnehmenden dagegen könnten Eltern beispielsweise während der Schulferien Überstunden beziehen, die sie vorgearbeitet haben. Solche Modelle müssen gemäss Peter Beck von Zukunft.li rechtlich abgestützt sein und dürfen nicht zur Ausnutzung von Arbeitnehmenden führen.

Doch wie sieht die Realität aus? Wo liegen die Vorteile? Wer bestimmt wann mehr und wann weniger gearbeitet wird? Für viele Arbeitnehmende ist die Antwort klar. Bei hoher Auftragslage wird gearbeitet ohne Rücksicht auf Familie und Privatleben. Bei tiefer Auftragslage muss freigegeben werden, unabhängig von familiären Herausforderungen wie Schulferien. Das unternehmerische Risiko wird auf die Arbeitnehmenden abgewälzt. Sind also Wirtschaftsinteressen höher zu gewichten als das Gemeinwohl?

Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat untersucht, welche Merkmale bei unterschiedlichen flexiblen Arbeitszeitmodellen bestimmend

sind. Obwohl bekannt ist, dass die Zufriedenheit bei Arbeitnehmenden dann besonders hoch ist, wenn sie ihre Arbeitszeit selbst einteilen können, sieht die Realität anders aus. Nirgendwo bestimmen die Arbeitnehmenden selbst hauptsächlich über ihre Arbeitszeit. Den grössten Einfluss hatten Arbeitgeber, beziehungsweise die Anforderungen der Stelle und des Betriebs. Sie sind die entscheidenden Faktoren für Überstunden und die verschiedenen Arbeitszeitmodelle. Bedürfnisse der Arbeitnehmenden spielen dagegen nur eine untergeordnete Rolle. Insgesamt weisen die Ergebnisse also darauf hin, dass Arbeitszeitflexibilität überwiegend arbeitgeberorientiert ist. Damit auch Arbeitnehmende von mehr Flexibilität profitieren können, stellen wir folgende Forderungen:

- Eine verpflichtende Zeiterfassung muss als Basis jeglicher Arbeitszeitmodelle stehen, ansonsten wird unbezahlter Arbeit und Selbstausbeutung Tür und Tor geöffnet
- Bezahlte Elternzeit muss ermöglicht werden, damit Kinder im ersten Lebensjahr von den Eltern betreut werden können
- Teilzeitarbeit – auch für Männer – soll gefördert werden
- Pausen sind in Abstimmung mit Kollegen frei einteilbar, damit private Verpflichtungen wahrgenommen werden können
- Die jährliche Ferienplanung wird unter besonderer Berücksichtigung der Ferienzeiten des Partners und der Schulferien der Kinder vorgenommen
- Die Arbeitnehmenden haben innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens eigenen Spielraum hinsichtlich ihres Arbeitsbeginns und -endes
- Flexible Arbeitszeitmodelle sollen für alle Branchen, Betriebsgrössen und Organisationseinheiten entwickelt werden, um den verschiedenen Bedürfnissen und



© istockphoto

Lebensphasen der Arbeitnehmenden Rechnung zu tragen

Wir befürworten flexible Arbeitszeitmodelle. Hierfür müssen aber unsere Forderungen erfüllt und arbeitnehmerorientierte Arbeitszeitmodelle für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf umgesetzt werden. Dies ist möglich ohne bestehende gesamt-arbeitsvertragliche oder gesetzliche Regelungen weiter aufzuweichen. ■

Fredy Litscher

## Sektion Frauen

# Liechtensteiner Tag der Lohngleichheit – Freitag, 2. März 2018

*Gemäss Lohndaten des Amtes für Statistik verdienen Frauen in Liechtenstein 16.5 % weniger als ihre männlichen Kollegen. Mit anderen Worten: Frauen mussten bis am 2. März 2018 arbeiten, um den gleichen Lohn zu verdienen, den Männer bereits am 31. Dezember 2017 erhalten haben!*

Wir bedanken uns herzlich bei nachstehenden 46 Gastronomiebetrieben, die unser Projekt unterstützt haben. Ebenso möchten wir uns beim Hotel- und Gastronomieverband und bei der Sektion Gastronomie der Wirtschaftskammer bedanken, die unsere Kampagne bei ihren Mitgliedern beworben haben. ■

50♂/50♀  
Lohnleichheit ♀  
Liechtenstein

Lilit Keucheyan

### Pressekonferenz – Neutrik AG, Schaan

Anlässlich des zweiten Liechtensteiner Tages der Lohnleichheit fand am 1. März 2018 bei der Firma Neutrik AG in Schaan eine Pressekonferenz statt.

Gemeinsam mit dem LANV trat die Neutrik AG an die Öffentlichkeit, um die Resultate ihrer im Jahre 2015 durchgeführten Lohnstrukturhebung vorzustellen. Nach der Durchführung der Lohnanalyse wurden festgestellte Unterschiede geschlechtsneutral angepasst.

Ein grosses Lob an die Neutrik AG für die tolle Zusammenarbeit und dafür, dass sie sich der Herausforderung gestellt und ihre gesellschaftspolitische Verantwortung wahrgenommen hat.

### «Lunchfair» 2018

Zum fünften Mal organisierte die Sektion Frauen des LANV den «Lunchfair». Frauen bekamen am 2. März 2018 ihr Mittagsmenü um die errechnete Lohndifferenz von 16.5 % günstiger.

Mit der Kampagne soll die Öffentlichkeit auf das Thema Lohnleichheit sensibilisiert werden. Um Lohndiskriminierung bekämpfen zu können, müssen Frauen und Männer über ihre Löhne sprechen.



v.l. Dr. P. Boeglin, C. Wiesinger, M. Haas, L. Keucheyan (Foto: Pressekonferenz, Neutrik AG)

#### Balzers

Restaurant Zentrum  
Restaurant Riet  
Pizzeria La Perla

#### Triesen

Osteria Adler  
Red Mango Thai  
Eredi Fiorini  
Restaurant Schäfle  
Pizzeria Il Salento  
Café Frommelt

#### Triesenberg

Hotel Kulm  
Bergrestaurant Sücka  
Restaurant Edelweiss  
Berggasthaus Matu

#### Malbun

Alpenhotel Vögeli  
Hotel Turna

#### Hotel Gorfion

Sareiserjoch  
Walserhof  
Jufa Hotel  
Restaurant Schneeflucht  
Falknerei Galina

#### Eschen

Wari Hüsle  
Restaurant Da Teresa  
Pisa Pizza

#### Ruggell

Restaurant Kommod  
Restaurant Kokon  
Landgasthof Rössle  
TANG China Restaurant

#### Vaduz

Amarone Restaurant Bar  
Gasthof Au  
New Castle

#### Café Etagere

Made in Italy  
Esquire Bar  
Restaurant Luce

#### Schaan

Restaurant Pizzeria Da Noi  
Orient Café + Restaurant  
Ha Long  
Restaurant Pur  
Olympia Café Snack  
Restaurant Da Dona  
Restaurant Rössle  
Pizzeria Toscana  
Fellini Bistro + Pizzeria

#### Gamprin-Bendern

Bacio.eat.drink.talk

#### Mauren

S3 Lokal



## Gesetzgebung

### Abänderung Strafgesetzbuch und Strafprozessordnung

Die neuen gesellschaftlichen Entwicklungen und die veränderten Wertehaltungen der Allgemeinheit veranlasste die Regierung, ihren internationalen Verpflichtungen nachzukommen und das liechtensteinische Strafrecht internationalen Vorgaben anzupassen.

Wir befürworten in unserer Stellungnahme zur Vernehmlassung die Empfehlung, das

Strafmass von Vermögensdelikten, Delikten gegen Leib und Leben sowie Sexualdelikten anzupassen, um damit eine bessere Relation zwischen diesen zu erreichen.

Wir sprechen uns zudem für eine Verankerung von Mobbing inklusive Definition im Strafgesetzbuch aus. Die Vorlage sieht lediglich eine Verankerung von fortgesetzter Belästigung im Sinne elektronischer

Kommunikation oder eines Computersystems (Cybermobbing) vor. Eine vernünftige Begründung für die Einschränkung des Straftatbestands auf eine Ausführungshandlung ist weder für uns noch für Mobbingbetroffene erkennbar. Bei der Verankerung von Stalking (§ 107a STGB) erfolgte auch keine Einschränkung auf Cyberstalking.

### Totalrevision Gewerbegesetz

Infolge der Kritik des EFTA-Gerichtshofs und der EFTA-Überwachungsbehörde musste das Gewerbegesetz revidiert werden. Die Regierung begründete die Revision aber auch mit Deregulierungsmassnahmen. Grundsätzlich ist Deregulierung im Sinne einer Aufhebung von Protektionismus zu begrüssen, jedoch müssen gleich lange Spiesse und der Arbeitnehmerschutz erhalten bleiben.

Die grössten Bedenken äusserten wir zur Aufhebung des Nachweises einer inländischen Betriebsstätte. Neu sollen auch Betriebsstätten im «nahegelegenen Ausland» berücksichtigt werden, ohne «nahegelegen» genauer zu definieren. Bei

diesen fällt zudem der Nachweis des nötigen Personals weg. Hier geht es weniger um die Gefahr des Aufkommens von Briefkastenfirmen, wie verschiedentlich befürchtet wird. Wenn aber ausländische Betriebe den Status inländischer Betriebe geniessen, ihr Personal hingegen mit Arbeitsverträgen und Sozialabzügen des Herkunftslandes einsetzen, kann der Wettbewerb verzerrt werden. Zudem dürfte der Kontrollaufwand durch die ZPK und den LANV steigen, da die Kontrollen nicht wie bei heimischen Betrieben mittels Lohnbuchkontrollen, sondern vermehrt auf Baustellen durchgeführt werden müssen. Weitere Kritikpunkte betreffen die Bewilli-

gungserteilung und Sanktionen wie Ausschluss und Dienstleistungssperren. Grobe Verstösse mit einer Vorgänger- oder Schwesterfirma sollten unseres Erachtens auch geahndet werden können. Allzu oft wird nach schuldhaftem oder grob fahrlässigem Konkurs einfach eine neue Firma gegründet, die «Firmenphilosophie» jedoch bleibt die alte.

Die ausführlichen Stellungnahmen finden Sie auf unserer Homepage [www.lanv.li](http://www.lanv.li). ■

*Martina Haas  
und Sigi Langenbahn*

## Businessstag – das Wirtschaftsforum für Frauen

### «Neue Spielregeln – neue Arbeitswelt»

Der Businessstag lockte am 19. Juni 2018 rund 500 Teilnehmende in den Vaduzer Saal gelockt. An der elften Ausgabe des Wirtschaftsforums für Frauen sprachen hochkarätige Referentinnen zum Thema «Neue Spielregeln - neue Arbeitswelt».

Nach der Begrüssung durch Regierungsrat Mauro Pedrazzini griffen die Referentinnen das Tagungsthema aus ihren jeweils unter-

schiedlichen Perspektiven auf. Professorin Iris Bohnet zeigte auf, wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann. Anschliessend diskutierten regionale HR-Verantwortliche aus der Praxis über ihre Erfahrungen bei der Personalrekrutierung. Nach der Erfrischungspause folgte der Start-up-Flash mit Roberta Zingg. Eine Anleitung zum Andersdenken gab Bestsellerautorin und Managementbera-

terin Anja Förster. Zum Abschluss wurde zum zweiten Mal der Businessstag-Award verliehen. Preisträgerin Gabriela Manser leitet in dritter Familiengeneration die Goba AG, Mineralquelle und Manufaktur, in Appenzell und setzt sich in ihrem Unternehmen sehr stark für Chancengleichheit und soziales Engagement ein. Der LANV ist seit Jahren Kooperationspartner des Businessstags. ■

## International

# ÖGB-Bundeskongress

*Vom 12. Bis 14. Juni fand der 19. Bundeskongress des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ÖGB in Wien statt, zu dem Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter aus verschiedenen Teilen der Welt geladen waren. Auch LANV-Präsident Sigi Langenbahn folgte als Zeichen der Verbundenheit und Freundschaft der Einladung Wiens.*

Der ÖGB ist die Dachorganisation der österreichischen Gewerkschaften. Er vertritt die Interessen seiner Mitglieder und aller Arbeitnehmenden gegenüber Arbeitgebern, Staat und Parteien. Der Bundeskongress ist das höchste Gremium des ÖGB. Die Delegierten legen alle fünf Jahre die politischen Ziele fest und wählen das Präsidium und die Vorstandsmitglieder.

ÖGB-Präsident Erich Foglar eröffnete seinen letzten Kongress, um nach

39 Jahren im Dienste der Gewerkschaften in den Ruhestand zu treten. Grussworte überbrachten Reiner Hoffmann, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes DGB, Sharon Burrow, Generalsekretärin des Internationalen Gewerkschaftsbundes IGB, Luca Visentini, Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes EGB, Bundespräsident Alexander Van der Bellen und der Wiener Bürgermeister Michael Ludwig.

Der Kongress stand unter dem Motto «Faire Arbeit 4.0 – vernetzt denken, solidarisch handeln». Digitalisierung kann und soll nicht aufgehalten werden, da dies einen Wohlstandsverlust bedeutet. Technologischer Fortschritt ist aber kein Wert an sich, er muss dem gesellschaftlichen Fortschritt dienen. Veränderungen der Arbeitsorganisation müssen erkannt und mitgestaltet werden. Missbrauch hingegen muss bekämpft werden. Z. B. erfahren wir unter dem Vorwand, junge

Arbeitnehmende verlangten nach flexiblen Arbeitszeitmodellen, einen europaweiten Angriff auf die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten.

Weitere Schwerpunkte des ÖGB sind eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben. Die ÖGB-Frauenvorsitzende strich insbesondere letzteres heraus, da auch Mütter neben Beruf und Familie ein Privatleben brauchen.

Als letzten Traktandenpunkt wurde der langjährige Präsident der Gewerkschaft für Privatangestellte Wolfgang Katzian mit 91,6 Prozent der Stimmen zum neuen ÖGB-Präsidenten gewählt. Langenbahn nutzte den Kongress auch zum Austausch mit dem neuen ÖGB-Präsidenten Katzian und Gewerkschaftsvorsitzenden aus verschiedenen Kontinenten. ■

*Sigi Langenbahn*



## Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)



### Auf Kontrolle für «Gleich lange Spiesse»

Was die Sozialpartner längst gefordert haben, wird seit diesem Jahr dank der Abänderung des Entsendegesetzes umgesetzt. Wie, erklärt uns ein Kontrolleur der ZPK.

**Was hat sich seit dem 1. Januar 2018 in Ihrer Kontrolltätigkeit getan?** Endlich dürfen wir offiziell im Auftrag der Regierung – also hoheitlich – kontrollieren. Die entsendeten Arbeitnehmer müssen sich uns gegenüber ausweisen. Des Weiteren sind diese Arbeitnehmer verpflichtet, Unterlagen wie den Arbeitsvertrag vor Ort zugänglich zu machen.

**Klappt das auch?** Ausweisen können sich eigentlich alle, aber ich würde sagen, dass fast 99 % die erforderlichen Unterlagen nicht mit sich führen.

**Was geschieht in solchen Fällen?** Wir protokollieren dies und melden es dem Amt für Volkswirtschaft (AVW). Das AVW fordert dann den entsprechenden Entsendebetrieb auf, uns die fehlenden Unterlagen innerhalb einer Frist nachzureichen. Sollte sich herausstellen, dass die kontrollierten Personen gar nicht gemeldet sind, verhängt das AVW zusätzlich eine Geldstrafe.

**Was passiert mit einem Entsendebetrieb, der sich nicht an die Vorschriften hält?** Sie werden eingeladen, weitere Unterlagen wie Lohnabrechnungen, Arbeitsrapporte, Spesenabrechnungen usw. für die Zeit ihrer Entsendung nach Liechtenstein zu schicken. Wir kontrollieren, ob die Vorgaben des jeweiligen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) eingehalten werden und verfassen einen Kontrollbericht an das AVW. Dieses stellt allfällige Verfehlungen des Betriebes fest und fordert zum Beispiel Lohn- oder Spesenachzahlungen ein. Abhängig davon wie schwerwiegend die Verfehlungen sind und ob es sich um «Wiederholungstäter» handelt, werden Strafen ausgesprochen. Dies kann zusätzlich sogar auf eine Sperrung des Entsendebetriebs hinauslaufen.

**Wie viele Kontrollen werden pro Jahr durchgeführt?** Im Durchschnitt sind es mehr als 200 «Vor-Ort-Kontrollen» jährlich. Manche davon erfolgen aufgrund (anonymer) Hinweise, die meisten aber erfolgen im Zuge einer allgemeinen Baustellenkontrolle.

Für die Überwachung und den Vollzug von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen wurde von den Sozialpartnern (Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband (LANV) und Wirtschaftskammer Liechtenstein (WKL)) die Stiftung SAVE gegründet. Für den Vollzug und die Kontrolle wurde von der Stiftung die Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) eingesetzt. Die ZPK hat per se die Aufgabe und Kompetenz, die Einhaltung der GAV-Bestimmungen im zuständigen Geltungsbereich zu kontrollieren. Für Entsendekontrollen gibt es seit dem 1.1.2018 eine Leistungsvereinbarung zwischen der Regierung und der ZPK.



## Ratgeber

## Aufhebungsvereinbarung

*Statt einer ordentlichen Kündigung gibt es auch die Möglichkeit einer beidseitigen Aufhebungsvereinbarung. Durch die übereinstimmende Willenserklärung zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern werden der Endtermin des Arbeitsverhältnisses sowie weitere Konditionen der Beendigung geregelt.*

### Was ist eine Aufhebungsvereinbarung?

Eine Aufhebungsvereinbarung bietet beiden Vertragsparteien die Möglichkeit, sich einvernehmlich zu trennen. Das Arbeitsverhältnis wird im gegenseitigen Einverständnis aufgelöst. Eine Aufhebungsvereinbarung kann jederzeit vereinbart werden. Dabei müssen die vertraglichen und gesetzlichen Kündigungsfristen nicht eingehalten werden. Synonyme Begriffe der Aufhebungsvereinbarung sind: Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsvertrags, Aufhebungsvertrag, Auflösung im gegenseitigen Einverständnis.

### Was ist der Unterschied zwischen Aufhebungsvertrag und Kündigung?

Bei einer ordentlichen Kündigung handelt es sich um eine einseitige Auflösung des Arbeitsvertrages – das Arbeitsverhältnis kann entweder von Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite gekündigt werden. Dabei müssen die Kündigungsfristen eingehalten werden. Diese richten sich nach der Beschäftigungsdauer im jeweiligen Betrieb. Bei einer Aufhebungsvereinbarung hingegen kann das Arbeitsverhältnis per sofort aufgelöst werden. Der/die Arbeitnehmende wird dann von seiner/ihrer Arbeitspflicht befreit und der/die Arbeit-

geber/in von der Lohnzahlungspflicht. Auch auf einen bestehenden Kündigungsschutz bzw. eine vertragliche Kündigungsfrist muss keine Rücksicht genommen werden.

### Was ist mit Kündigungsschutz bei einer Aufhebungsvereinbarung?

Erklärt sich der/die Arbeitnehmende einverstanden mit einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsvertrags, entfällt der Kündigungsschutz. Dies gilt bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Mutterschaft. Arbeitnehmende können sich nicht mehr auf die Sperrfristen berufen. Deshalb ist eine Aufhebungsvereinbarung mit Vorsicht zu geniessen!

### Was sind mögliche Gründe für eine Aufhebungsvereinbarung?

- Der/die Arbeitnehmende hat eine neue Arbeitsstelle
- Verkürzung des Arbeitsverhältnisses
- Der/die Arbeitnehmende kann die Konditionen mitverhandeln

### Welche Folgen hat eine Aufhebungsvereinbarung bei Arbeitslosigkeit?

Eine Aufhebungsvereinbarung wird von der Arbeitslosenversicherung als Kündigung durch den/die Arbeitnehmende/n bewertet. Wer keine neue Stelle hat, muss bei einer Aufhebungsvereinbarung mit Sanktionen der Arbeitslosenversicherung rechnen (bis zu 60 Einstelltage!). Während der Einstelltage hat man keinen Anspruch auf Arbeitslosentagelder.



© Pixabay

- Grössere Rechtssicherheit für beide Vertragsparteien
- Im Arbeitszeugnis wird festgehalten, dass das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einverständnis aufgehoben wurde, etc.

### Was sind mögliche Inhalte einer Aufhebungsvereinbarung?

Parteien, Beendigungszeitpunkt, Rückgabepflichten, zu erledigende Aufgaben, evt. vereinbarte Freistellung, Ferien, Überstunden-/Überzeitkompensation, Konkurrenzverbot, Lohnansprüche (Lohn, Gratifikation, 13. Monatslohn, Sonderzahlungen, etc.), Arbeitszeugnis, Outplacement, Saldoklausel, etc.

### Was ist der Unterschied zwischen einer Aufhebungsvereinbarung und Freistellungs- bzw. Austrittsvereinbarung?

Im Unterschied zu einer Aufhebungsvereinbarung bleiben bei einer Freistellungs- bzw. Austrittsvereinbarung Kündigungsfristen und Kündigungsschutz bestehen, wenn der Arbeitgeber die Kündigung ausgesprochen hat. Hat der/die Arbeitnehmende die Kündigung ausgesprochen, bleibt lediglich die Kündigungsfrist bestehen. ■

Lilit Keucheyan