

LANV info

Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft

Nr. 1 | Februar 2016 | 59. Jahrgang



Lohnverhandlungen 2016

Ratgeber: «Wenn der Chef mich heimschickt»

So nicht!

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: Petra Eichele

Gestaltungskonzept: Mathias Marxer Est., Triesen

Druck: BVD Druck+Verlag AG, Schaan

Auflage: 1'420 Stk.

Titelbild: iStockphoto

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Inhalt

Lohnverhandlung 2016	4
Stellungnahme Ladenöffnungszeiten	8
GAV Temporärbranche	9
Ratgeber: Wenn der Chef mich heimschickt	10
So nicht: Anwalt untergräbt Sozialpartnerschaft	11
Agenda	12

Krankheit oder coole Sache?

Der Gedanke, das Krankentaggeld bei Mutterschaft zukünftig aus dem Topf der Familienausgleichskasse FAK mitzufinanzieren, macht durchaus Sinn. Bei Schwangerschaften steigen die Prämien der Krankentaggeldversicherungen, weshalb sich Arbeitgeber häufig davor scheuen, junge Frauen einzustellen. Insofern könnte eine Entlastung dieser Lohnnebenkosten durchaus ein kleiner Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein.

Die Initiative «Familie und Beruf» der Wirtschaftskammer (WKL) hingegen zielt nur darauf ab, den Mutterschaftsurlaub zukünftig nicht mehr von der Taggeldversicherung, sondern von der FAK zu finanzieren, um die Lohnnebenkosten der Arbeitgeber zu senken. Dazu wurde der Regierungsvorschlag zur Mitfinanzierung der KITAS durch die FAK in die Initiative aufgenommen und schon kommt sie als Beitrag zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf daher. Euphorisch verkündete WKL-Geschäftsführer Jürgen Nigg: «Schwangerschaft wird nun endlich nicht mehr als Krankheit, sondern als coole Sache für Frauen angesehen.» Die WHO wird sich bei der WKL für die Ausmerzung einer Krankheit bedanken müssen.

Im Ernst: die Idee ist gut, Überschüsse der FAK erwerbstätigen Eltern zugute kommen zu lassen. Das komplette Aufbrauchen der Reserven der FAK aber verhindert weitere Finanzierungen zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der LANV hatte schon vor acht Jahren vorgeschlagen, die Zweckbestimmung der FAK auf die Finanzierung eines bezahlten Elternurlaubs auszuweiten. Hierzulande ist der gesetzlich verankerte Elternurlaub für beide Elternteile immer noch unbezahlt, womit sich nur finanziell Privilegierte diese Familienzeit leisten können. Eine eigens eingesetzte Arbeitsgruppe für die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Familienrat) wurde vom damaligen Familienminister Klaus Tschüscher aufgelöst, womit eine Riesenchance verpasst wurde.

Unser Vorschlag: Die Hälfte der Kosten des Krankentaggelds bei Mutterschaft soll den Taggeldversicherungen durch die FAK vergütet werden. Die andere Hälfte soll zur Finanzierung eines bezahlten Elternurlaubs beitragen. Damit wäre die Geburt eines Kindes für beide Elternteile tatsächlich eine coole Sache. ■

Sigi Langenbahn, Präsident LANV

Sozialpartnerschaft

Lohnverhandlungen mit dem Gewerbe

Die Ausgangslage für die diesjährigen Lohnverhandlungen mit dem Gewerbe war herausfordernd. Die Aufhebung des Euro-Mindestkurses Anfang Jahr, die Teuerung im Minusbereich, sinkende Margen, die anstehenden Revisionen der Sozialversicherungen und die sich wie ein Mantra wiederholende Aufforderung zum Sparen an allen Orten waren die Argumente, die immer wieder ins Feld geführt wurden.

Vom Starken Franken sind nicht alle Branchen gleich betroffen und die Auftragslage ist in den meisten Bereichen nach wie vor gut. In einigen Branchen hatten die Arbeitnehmenden schon seit einigen Jahren keine Lohnerhöhungen mehr, obwohl sie viel leisten und Überstunden machen müssen.

Der LANV führte mit 11 Gewerbebranchen Lohnverhandlungen. In neun Branchen wurde zugleich der Gesamtarbeitsvertrag neu verhandelt. Mit fünf Branchen hatten wir die Ergebnisse für 2016 bereits im Herbst 2014 ausgehandelt. Für die Maler und Gipser werden die Verhandlungen infolge Fusion beider Branchen erst Ende Februar stattfinden. Der GAV für das Innendekorationsgewerbe wurde überarbeitet und bei der Regierung zur Allgemeinverbindlicherklärung eingereicht.

Zu unserer Freude gibt es in sechs Branchen generelle Lohnerhöhungen. Besonders hervorzuheben ist die Branche der Ofenbauer und Plattenleger. Hier erhalten die Arbeitnehmer 1% generelle Lohnerhöhung. In vier Branchen konnten individuelle Lohnanpassungen vereinbart werden und in sieben Branchen gab es Nulllohnrouden. Einige der Nulllohnrouden

sind ernüchternd, weil auf Arbeitgeberseite kein einziges plausibles Argument geliefert wurde. Besonders im Auto-gewerbe ist die vierte Nulllohnroude in Folge sehr enttäuschend.

Da neun allgemeinverbindlich erklärte GAV Ende 2015 ausliefen, nutzten wir die Gelegenheit zu deren Überarbeitung und

zur Diskussion neuer Inhalte. Damit Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit keine leeren Worte bleiben, wollten wir einen entsprechenden Artikel in den GAV aufnehmen. Leider stiessen wir damit auf taube Ohren. Immerhin gewähren fünf Branchen bei der Geburt eines Kindes neu zwei Tage Vaterschaftsurlaub und der Kündigungsschutz konnte bei fast

Mehr Ferien ab dem 50. Altersjahr gibt es in folgenden Branchen:

Auto	22 Tage ab 50
Bäcker / Konditoren	22 Tage ab 50
Bauhaupt, Maurer, Pflasterer, Steinmetz	22 Tage ab 50
Coiffeur	24 Tage ab 50 21 Tage ab 10 Dienstjahren
Elektro, Elektrik, Radio/TV	24 Tage ab 50
Gärtner und Floristen	25 Tage ab 50
Gebäudereinigung	22 Tage ab 50 23 Tage ab 55
Ofenbauer, Plattenleger	21 Tage ab 55 22 Tage ab 56 23 Tage ab 57 24 Tage ab 58 25 Tage ab 59
Handel	24 Tage ab 50
Haustechnik und Spengler	25 Tage ab 50
Informatik und Büromatik	23 Tage ab 50
Innendekoration, Bodenleger	23 Tage ab 50
Metall	21 Tage ab 50
Schreiner	22 Tage ab 50 und 5 Dienstjahren
Zimmermeister	22 Tage ab 55 25 Tage ab 60

allen GAV auf den gesamten Mutterschaftsurlaub ausgedehnt werden. Bisher war er auf 16 Wochen nach der Geburt beschränkt.

Da ältere Arbeitslose besonders schwer eine neue Anstellung finden, setzten wir uns für längere Kündigungsfristen für über 55-Jährige ein. Leider waren die Arbeitgeber nicht bereit, hier Zuge-

ständnisse zu machen. Erfreulich ist hingegen, dass wir unserem Ziel, 25 Tage Ferien ab dem 50. Altersjahr, in weiteren drei Branchen näher gekommen sind.

Mit der Sektion Gastronomie stehen wir kurz vor Abschluss eines neuen fortschrittlichen Gesamtarbeitsvertrags. Wir hoffen, dass es uns gelingt, auch den Hotel- und Gastronomieverband ins Boot zu holen,

um den GAV allgemeinverbindlich erklären zu können. Da die Gastronomiebranche unser Sorgenkind ist, wäre dies ein Meilenstein und Gewinn für die Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite. ■

Christine Schädler

Lohnverhandlungen 2016

Gewerbe	Lohnerhöhung	Weitere Vereinbarungen
Auto*	Null	Vaterschaftsurlaub: 2 Tage Erneuerung GAV
Bäcker und Konditoren	0.5 % individuell	
Baumeister, Maurer, Pflasterer, Steinmetz*	Null	Erneuerung GAV
Coiffeur	Null	
Elektro, Elektronik und Radio/TV*	0.5 % individuell	Erneuerung GAV
Gärtner und Floristen*	CHF 50 bei Löhnen bis CHF 4'500	Vaterschaftsurlaub: 2 Tage Erneuerung GAV
Gastronomie	Null	Überarbeitung GAV
Gebäudereinigung* **	0.5 % generell bis CHF 5'000	Ferien: 22 Tage ab 50, 23 Tage ab 55
Gewerbliche Industrie	Keine Verhandlung	
Handel* **	0.25 % individuell	Ferien: 24 Tage ab 50
Haustechnik und Spengler*	Null	Vaterschaftsurlaub: 2 Tage Erneuerung GAV
Informatik und Büromatik* **	0.8%, davon CHF 50 generell bis CHF 5'000	
Innendekoration	CHF 50 generell	Anhebung Mindestlöhne Vaterschaftsurlaub: 2 Tage Überarbeitung GAV
Metall* **	0.5 % individuell	
Ofenbauer und Plattenleger*	1 % generell	Vaterschaftsurlaub: 2 Tage Erneuerung GAV
Schreiner*	Null	Erneuerung GAV
Textilreinigung	Null	
Zimmermeister* **	0.5 % generell bis CHF 5'000	Ferien: 22 Tage ab 55, 25 Tage ab 60

* Allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag:

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmenden einer Branche. Die Erklärung zur Allgemeinverbindlichkeit der Lohn- und Protokollvereinbarungen wird bei der Regierung beantragt. Sie ist noch ausstehend.

** Verhandlung fand Ende 2014 statt

Kommentar

Respektvolle Verhandlungen?

Die Lobgespräche 2016 mit dem liechtensteinischen Auto- und Schreinergewerbe hatten eines gemeinsam: Es waren keine Verhandlungen, die diese Bezeichnung verdient hatten.

Unsere Forderungen wurden abgewiesen, was an sich nicht ungewöhnlich ist. Es liegt in der Natur der Sache, dass sich die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite in Lohnverhandlungen nicht gleich einigen. Was dieses Jahr aber besonders störend war, unsere Gegenseite untermauerte ihre Ablehnung mit keinerlei Gegenargumenten.

Unsere Forderungen in den GAV für mehr Vaterschaftsurlaub und das Bekenntnis zur Auszahlung der Löhne in Schweizer Franken wurden ohne inhaltliche und sachliche Auseinandersetzung mit dem Thema abgelehnt.

Wir müssen hinnehmen, dass die Bekennung zur Auszahlung von Löhnen in Schweizerfranken nicht in den Auto GAV aufgenommen wurde. Seit der Aufhebung der Anbindung des Frankens an den Euro zahlen liechtensteinische Firmen vermehrt Euro-Löhne mit Lohnreduktionen aus, womit sie einzelnen Gewerbebranchen massiv schaden. Offensichtlich will sich auch die Autobranche diese Möglichkeit für die Zukunft offen halten.

Geradezu unglaublich schien den Vertretern der Schreinerbranche unsere Forderung eines zweitägigen Vaterschaftsurlaubs. «Frauen sollen am Wochenende gebären, dann haben die Männer frei.» Derartige Kommentare zeugen von Respektlosigkeit den Eltern und dem Verhandlungspartner gegenüber.

Respektvolles Verhandeln beinhaltet das Austauschen von Argumenten und das Ernstnehmen der Gegenseite. Respekt heisst aber auch, sich vorzubereiten und die Verhandlungsinhalte zu kennen.

Der LANV verhandelt gerne, aber auf Augenhöhe und mit vernünftigen Argumenten. ■

Petra Eichele und Sigi Langenbahn

Unsere Verhandlungspartner im Gewerbe

Sektion	Verhandlungen 2016
Auto	Michael Weilenmann, Ivo Negele
Bäcker	Gaston Frommelt
Baumeister	Beat Gassner, André Büchel
Coiffeur	Jürgen Lang
Elektro	Kurt Kaiser
Gärtner	Christian Müller
Gastronomie	Peter Büchel, Markus Foser, Alexandra Goop
Haustechnik	Norbert Kaufmann
Innendekoration	Dietmar Kindle
Ofenbauer & Plattenleger	Peter Lageder
Schreiner	Harry Müller
Textil-Reinigung-Gewerbe	Gerlinde Uhlmann

Sozialpartnerschaft

Industrie-Mindestlöhne um 5% angehoben

Nach über einjährigem Tauziehen konnten wir im November 2015 mit einer Anhebung der Mindestlöhne um knapp 5% oder 150 Franken die Verhandlungen mit der Industrie- und Handelskammer (LIHK) erfolgreich abschliessen. Die neuen Mindestlöhne bieten mehr Schutz gegen Lohndumping und Lohnsenkungen als Folge des Frankenschocks vom Januar 2015.

Die erste Verhandlung im September 2014 war an unterschiedlichen Philosophien zum Sinn und Zweck eines Mindestlohns gescheitert. Seitens LIHK wurde seit Jahren betont, dass der Industrie-Mindestlohn nicht als Einstelllohn, sondern lediglich als Schutzlohn gegen Lohndumping bei ausländischen Arbeitskräften verstanden werden solle. Die effektiven Löhne der LIHK-Betriebe lägen weit darüber. Einerseits entspricht dies schon länger nicht mehr der Realität, andererseits haben die Mindestlöhne der LIHK auch Signalwirkung auf andere Unternehmen und Branchen. Aussenseiterbetriebe, die sich

an keine Bestimmungen des GAV wie tiefere Arbeitszeiten, Ferien und bezahlte Freitage halten müssen, verteidigen ihre tiefen Löhne immer wieder mit dem Einhalten des LIHK-Mindestlohns. Auch die Personaldienstleister nahmen den LIHK-Mindestlohn als Referenzwert für ihre an die Industrie verliehenen Arbeitskräfte.

Aufgrund der verhärteten Positionen wurde beschlossen, die Verhandlungen im März 2015 neu aufzunehmen. Doch dann kam der 15. Januar 2015. Durch die Entkoppelung des Frankens vom Euro verteuerten sich die Exportgüter für die Euro-Zone schlagartig um über 15%. Unternehmen senkten ihre Preise um über 10%, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Arbeitszeiten wurden angehoben, Löhne bis auf den Mindestlohn gesenkt oder auf Euro-Löhne mit enormen Lohnabschlägen umgestellt; denkbar schlechte Voraussetzungen für eine Anhebung der Mindestlöhne. So wurde die Verhandlung erneut abgebrochen und auf den Herbst 2015 verschoben, in der Hoffnung, dass sich die Situation bis dahin merklich verbessere.

Obwohl sich die Lage seit Januar nicht wesentlich entspannt hatte, hielten wir auch im September an unseren Argumenten fest. Bestärkt wurden wir durch die Zusage der Personaldienstleister, die neuen Mindestlöhne auch in den brandneuen GAV für die Temporär-Branche aufzunehmen (vgl. S. 9). Nach zähem Ringen konnten wir uns mit der Verhandlungsdelegation der LIHK auf eine Erhöhung der Mindestlöhne um 150 Franken einigen. Endgültig abgesegnet wurden sie Anfang Dezember durch die Entscheidungsgremien der LIHK und des LANV. Mit den neuen Mindestlöhnen für die Metall- und Nichtmetallindustrie sind wir der Schweiz einen grossen Schritt voraus, wo nach wie vor kein Mindestlohn für die Nichtmetallindustrie existiert.

Der Mindestlohn liegt neu bei CHF 3'250.00 x 13 für Ungelernte und CHF 3'600.00 x 13 für Gelernte. ■

Sigi Langenbahn

Schon Mitglied beim LANV?

Wir setzen uns für die Rechte der Arbeitnehmenden ein. Wenn Sie bei uns Mitglied werden, stärken Sie unsere Position als Verhandlungspartner für faire Löhne und bessere Arbeitsbedingungen.

Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten macht sich eine Mitgliedschaft beim LANV bezahlt. Als Mitglied erhalten Sie fachkundige Beratung und tatkräftige Unterstützung in allen Fragen rund um das Thema Arbeit.

Besuchen Sie unsere Homepage www.lanv.li

Ab einer Mitgliedschaft von sechs Monaten profitieren Sie zusätzlich von einer Rechtsschutzversicherung im Arbeitsrecht und vergünstigten Bedingungen beim Abschluss einer weiteren DAS-Rechtsschutzversicherung. Der LANV behält sich das Recht vor, im konkreten Rechtsfall die DAS-Rechtsschutzversicherung selbst zu beauftragen.

LANV
Ihre Gewerkschaft.

Arbeitsrecht

Anhörung betreffend Abänderung der Verordnung über die Sonn- und Feiertagsruhe und den Ladenschluss

Der LANV hat Anfang Dezember eine Stellungnahme zur Abänderung der Verordnung über die Sonn- und Feiertagsruhe und den Ladenschluss abgegeben.

Wir stellen mit grosser Sorge fest, dass mit dieser Verordnungsabänderung eine weitere Flexibilisierung bzw. ein weiterer Angriff auf die Arbeitszeiten erfolgt. Jede Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten erfordert eine Erhöhung oder Flexibilisierung der Arbeitszeiten und erhöht somit den Druck auf die Angestellten. Die Erwartung an die Angestellten, am Sonntag zu arbeiten, steigt. Das Arbeitsverbot am Sonntag wird unterwandert und der Sonntag als Familien- oder Erholungstag verliert immer mehr an Bedeutung.

Ferner befürchtet der LANV, dass die angedachte Ausweitung der Arbeitszeiten sich unweigerlich auf andere Branchen (Industrie/Gewerbe) auswirkt und längere Arbeitszeiten auch in anderen Bereichen Einzug halten. In der Detailhandelsbranche arbeiten sehr viele Frauen. Mit der Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten geraten diese Frauen – insbesondere Alleinerziehende – in schwierige familiäre Situationen. Wir können nicht nachvollziehen, wie man einerseits von Vereinbarkeit von Familie und Erwerb und Familienfreundlichkeit reden kann und auf der anderen Seite solche Gesetzesänderungen vornehmen will.

Die Ausweitung der Ladenzeiten von Kiosken und Ladengeschäften mit Tankstelle um zwei Stunden von 6.00 Uhr bis 22.00 Uhr an Sonn- und Feiertagen

lehnen wir aus denselben Gründen wie oben aufgeführt strikt ab. In diesem Zusammenhang fragen wir uns, auf welcher gesetzlichen Grundlage jetzt schon Ladengeschäfte der Coop-Tankstellen bis 22.00 Uhr geöffnet haben. Die Ausweitung der Sonntagsöffnungszeiten auf 6.00 Uhr bis 17.00 Uhr lehnen wir ab. Das Bedürfnis, an einem Sonn- oder Feiertag schon um 6.00 Uhr einkaufen zu wollen, ist nicht nachvollziehbar. Dass an den hohen kirchlichen Feiertagen (Ostersonntag, Pfingstsonntag, Fronleichnam und 25. Dezember) die eingeschränkte Ladenöffnungszeiten von 11.00 bis 17.00 Uhr fallen gelassen wird, erachten wir als absolut unnötig und betrachten dies als weiteren Angriff auf die Sonntagsruhe.

Wir haben auch darauf hingewiesen, dass das Verkaufspersonal in Tankstellen in der Regel bis zu einer halben Stunde vor und nach den Öffnungszeiten anwesend sein muss, womit immer wieder Konflikte wegen Nichtbezahlung von Nachtarbeitszuschlägen entstehen.

Mit der Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten an Sonn- und Feiertagen zeigt sich ein frontaler Angriff auf den Schutz von Gesundheit und sozialen und familiären Bedürfnissen der Angestellten einerseits sowie auf die öffentliche Ruhe andererseits. Wir lehnen eine weitere Ausweitung der Arbeitszeiten rigoros ab! ■

Petra Eichele



Anlässe

Jahresversammlung Triesenberg



Die Sektion Triesenberg traf sich am 28. Januar 2016 zur Jahresversammlung. Die statutarischen Geschäfte konnten zügig abgehandelt werden. Sigi Langenbahn und Christine Schädler informierten über aktuelle Themen aus dem Verband. Die Anwesenden äusserten ihren Unmut zu Eurolöhnen in Liechtenstein. Auch die Finanzierung der ausserhäuslichen Kinderbetreuung wurde rege und teilweise kontrovers diskutiert.

Sozialpartnerschaft

GAV für die Temporär-Branche bald in Kraft

Nach mehreren Anläufen in den vergangenen Jahren konnten wir 2015 mit dem Verband Liechtensteiner Personaldienstleister einen Gesamtarbeitsvertrag aushandeln und Ende Jahr zum Abschluss bringen.

Der Vertrag wird nun noch von verschiedenen Stellen geprüft. Bis spätestens Anfang Mai 2016 soll er allgemeinverbindlich erklärt werden und in Kraft treten. Der GAV beschert den Unternehmen Flexibilität und den Mitarbeitenden höhere Mindestlöhne und soziale Sicherheit.

Mit der Allgemeinverbindlicherklärung durch die Regierung unterstehen sämtliche

liechtensteinische und ausländische Personaldienstleister, die Temporär-Arbeitskräfte in liechtensteinische Unternehmen entsenden, unserem neuen GAV.

In Branchen mit bestehenden allgemeinverbindlich erklärten GAV gelten für Temporär-Angestellte auch in Zukunft deren berufsspezifische Bedingungen punkto Mindestlohn, Arbeitszeit, Ferien und Feiertage. Der neue GAV kommt in allen Branchen und Unternehmen zur Anwendung, die gar keinem oder keinem allgemeinverbindlichen GAV unterstehen.

Atypische Arbeitsverhältnisse verdrängen immer mehr reguläre Normalarbeitsverhältnisse. Deshalb sind wir froh, dass wir diese gesamtarbeitsvertragliche Lücke nun endlich schliessen konnten. Wie verspro-

chen wurde auch der höhere Mindestlohn für die LIHK-Unternehmen in den GAV Personalverleih aufgenommen (vgl. S.7).

Wir bedanken uns bei der Verhandlungsdelegation des Verbandes Liechtensteiner Personaldienstleister Tanja Pedolin und Mario Ferrigno für die harten aber immer fairen Verhandlungen. ■

Martina Haas und Sigi Langenbahn

Ratgeber

Wenn der Chef mich heimschickt – muss er mir den Lohn zahlen?

Wenn gerade Flaute herrscht, schicken Chefs ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gerne nach Hause, um Überstunden zu kompensieren oder Ferien abzubauen. Das führt so weit, dass manche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sogar Minusstunden anhäufen.

Gemäss §1173a Art. 17 Abs. 1 ABGB bleibt der Arbeitgeber zur Entrichtung des Lohns verpflichtet, wenn die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden kann oder er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug gerät. Auch wenn Aufträge ausbleiben oder Material zur Ausführung von Arbeiten nicht geliefert wird, liegt Annahmeverzug vor und der Lohn ist zu 100% geschuldet. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ist nicht zur Nachleistung verpflichtet.

Annahmeverzug des Arbeitgebers liegt vor, wenn:

- keine oder ungenügend Arbeit vorliegt (z. B. aufgrund einer Auftragsstornierung)
- Vorbereitungsarbeiten unterlassen werden und in der Folge die Arbeit nicht weitergeführt werden kann
- der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung verweigert, weil Schutzmassnahmen fehlen (Gesundheitsschutz)
- dem Arbeitnehmer der Zutritt zur Arbeitsstelle verwehrt oder verunmöglicht wird
- der Arbeitnehmer freigestellt wird.

Die Lohnfortzahlung ist für die Zeit zu leisten, für welche der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft angeboten hat. Der Arbeitnehmer muss sich aber anrechnen lassen, was er während der arbeitsfreien Zeit gespart oder anderweitig verdient hat.

Es kann jedoch auch vereinbart werden, dass die fehlende Arbeitszeit zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt wird, oder dass die Fehlzeit mit Überstunden abgebaut wird (z. B. in Betrieben mit saisonalen Schwankungen oder wenn eine Jahresarbeitszeit vereinbart wurde). Dies muss im beiderseitigen Einvernehmen und schriftlich vereinbart werden.

Muss der Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen eine Verkürzung des Arbeitspensums in Erwägung ziehen, muss er dies über eine Änderungskündigung machen. Akzeptieren Sie die neuen Bedingungen (z. B. eine Pensumsreduktion), tritt diese nach Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft und Sie arbeiten zu den neuen Bedingun-

gen weiter. Akzeptieren Sie die neuen Bedingungen nicht, wird das Arbeitsverhältnis nach der Kündigungsfrist beendet.

Was tun, wenn ich nach Hause geschickt werde?

Ihr Chef oder Ihre Chefin muss Ferien oder Zeitausgleich ausdrücklich mit Ihnen vereinbaren! Sie müssen mit dem Vorschlag einverstanden sein. Schickt Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin Sie trotzdem nach Hause, obwohl sie nicht einverstanden sind, halten Sie schriftlich fest, dass Sie weder dem Ferien- noch Zeitausgleich zugestimmt haben. Halten Sie auch fest, dass Sie Ihre Arbeitskraft zur Verfügung gestellt haben.

Kontaktieren Sie umgehend den LANV. ■

Petra Eichele



So nicht!

Anwalt untergräbt Sozialpartnerschaft

Ende Oktober 2015 halfen wir einem LANV-Mitglied spanischer Herkunft beim Formulieren eines Schreibens an den ehemaligen Arbeitgeber. Darin bat er um die anteilmässige Auszahlung einer Gratifikation für das letzte Anstellungsjahr, knapp 2'000 Franken. Er begründete sein Anliegen unter anderem damit, dass er an praktisch allen Sonn- und Feiertagen gearbeitet hat. Doch statt einer Antwort des Arbeitgebers erhielt unser Mitglied einen dreiseitigen Brief der Advokatur Ritter & Partner.



Natürlich ist es das gute Recht eines jeden Arbeitgebers, juristische Beratung beizuziehen. Noch nie zuvor wurde aber für die Beantwortung der schriftlichen Bitte eines Mitarbeiters ein Anwalt beauftragt. Rechtsanwalt Stefan Ritter, Präsident der Rechtsanwaltskammer Liechtenstein, begründete die ablehnende Haltung seines Mandanten mit Minusstunden sowie der Auffassung, dass die Arbeit in einem Bäckereibetrieb Sonn- und Feiertage miteinschliesse. Das Schreiben strotzte vor Unkenntnis der Fakten. Doch es kam noch dicker: «Nachdem Ihre Forderung völlig unbegründet ist, sind die dadurch entstandenen Kosten unseres Einschreitens von Ihnen zu tragen: 756 Franken zahlbar binnen 14 Tagen auf das Kanzleikonto.»

Abgesehen davon, dass die Arbeit in einem Bäckereibetrieb in keiner Weise die Arbeit an Sonn- und Feiertagen miteinschliesst und der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Bäcker und Konditoren sogar zwei zusätzliche bezahlte Feiertage vorsieht, entsprach der Lohn des Hilfsbäckers gerade mal dem Mindestlohn von 3'100 Franken, dem tiefsten Mindestlohn aller GAV. Seine Arbeitszeit hingegen

lag drei Stunden über der wöchentlichen Höchstarbeitszeit des GAV. Da der Arbeitgeber aber nicht Mitglied der Wirtschaftskammer ist, muss er sich weder an die Mindestlöhne, noch an die Höchstarbeitszeiten des GAV halten, weshalb unser Mitglied auch keine diesbezügliche Forderung gestellt hatte.

Telefonisch versuchte ich Herrn Ritter davon zu überzeugen, dass sein Einschreiten der Sache nicht dienlich sei und die Sozialpartnerschaft untergrabe. Und bei der Rechnungsstellung an den Arbeitnehmer könne es sich wohl nur um einen schlechten Scherz handeln. Der LANV werde den Arbeitgeber persönlich kontaktieren, um auf gewohnt sozialpartnerschaftlichem Weg eine Lösung zu finden. Ritter hielt an der Rechnungsstellung fest und wollte mir verbieten, seinen Mandanten zu kontaktieren. Der Arbeitgeber wurde offenbar instruiert, meine Kontaktaufnahmen zu einem direkten Gespräch zu ignorieren, was er bis heute tut.

Stattdessen erhielt ich ein Schreiben der Kanzlei Ritter & Partner, worin meiner Ton und meine unprofessionelle

Art kritisiert wurde, um danach vorzuschlagen, unser Mitglied solle das konstruktive Gespräch direkt mit der Kanzlei suchen (offen blieb, wer diesen Aufwand bezahlt). Zu guter Letzt wies Herr Ritter den LANV darauf hin, dass Auskünfte und Beratung bei arbeitsrechtlichen Problemen gemäss Rechtsanwaltsgesetz einzig den Rechtsanwälten vorbehalten seien. Jegliche Tätigkeit des LANV, die über eine allgemeine Interessenvertretung hinausgehe, sei ohne gesetzliche Grundlage und daher rechtswidrig.

Ich rekapituliere: Gemäss dem Präsidenten der Rechtsanwaltskammer sollen zukünftig nur noch Rechtsanwälte (auch keine Juristen) die ureigene Aufgabe der Gewerkschaft bzw. der Sozialpartner übernehmen und die anfallenden Kosten jeweils der Gegenpartei in Rechnung stellen. Ich zitiere Ritters Worte im Wirtschaftsregional vom 30. Januar 2016: «Je früher man mit einem Sachverhalt zu einem Anwalt gelangt, desto einfacher ist es, die bestmögliche Lösung zu finden.» Die Frage muss erlaubt sein: Wer ist hier der Winkeladvokat? ■

Sigi Langenbahn

Kurs Arbeitsrecht



Wissenswertes zum Lohn

Datum	Montag, 4. April 2016
Zeit	18.30 Uhr bis 21.00 Uhr
Ort	Pfarrzentrum St. Laurentius Reberastrasse 14-16, 9494 Schaan
Leitung	Christine Schädler, LANV
Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Was gehört auf eine Lohnabrechnung? ■ Unterschiede bei Monatslohn und Stundenlohn ■ Welche Lohnabzüge sind erlaubt? ■ Wie gehe ich vor, wenn der Arbeitgeber den Lohn nicht bezahlt? ■ Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall ■ 13. Monatslohn/Gratifikation
Kosten	LANV-Mitglieder: CHF 80.– Nichtmitglieder: CHF 150.–
Anmeldung	Bis spätestens Donnerstag, 24. März 2016 Tel +423 399 38 38 Fax +423 399 38 39 E-Mail c.schaedler@lanv.li Die Teilnehmerzahl ist auf 16 Personen begrenzt. Die Anmeldungen werden in der Reihenfolge ihres Eingangs berücksichtigt.

Agenda

Maifeier 2016

Unsere traditionelle Maifeier findet dieses Jahr als Familientag am Sonntag, **1. Mai 2016 ab 11.00 Uhr** auf dem Erlebnishof Ridamm City in Vaduz statt. Detaillierte Informationen folgen.

Mitgliederversammlung des LANV

Datum: **Montag, 14. März 2016**
 Zeit: **19.00 Uhr**
 Ort: **Landgasthof Rössle, Ruggell**

Arbeit und Recht – Infos für Migrant/-innen

Datum: **Donnerstag, 10. März 2016**
 Zeit: **19.00 Uhr**
 Ort: **Aula, 10. Schuljahr, Giessenstrasse 7, Vaduz**

Businessstag am 20. Juni in Vaduz



Der «**Businessstag – das Wirtschaftsforum für Frauen**» findet am **Montag, 20. Juni 2016**, ab 16 Uhr im Vaduzer Saal statt. Hauptreferentin der beliebten Tagung ist die aktuelle Schweizer Nationalratspräsidentin **Christa Markwalder**. Die studierte Juristin wurde am 30. November 2015 zur Nationalratspräsidentin gewählt und leitet damit für ein Jahr die Sitzungen des Nationalrates und der Vereinigten Bundesversammlung. Weitere Gäste sind PwC-Partnerin **Julie Fitzgerald** und die Moderatorin und Ex-Miss-Schweiz **Christa Rigozzi**. Durch die Tagung führt die bekannte Fernsehmoderatorin Monika Schärer. Das detaillierte Programm folgt in Kürze. Im Anschluss an die Tagung lädt ein grosszügiger **Networking-Apéro** zum Erfahrungsaustausch ein.

www.businessstag.li