

# LANV info

*Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft*

Nr. 1 | Februar 2020 | 63. Jahrgang

Lohnrunde 2020

Lohngleichheitstag

Ratgeber: Probearbeit



## Agenda

---

### Liechtensteinischer Lohnleichheitstag

Datum: **Dienstag, 25. Februar 2020**  
Zeit: **19.00 Uhr**  
Ort: **Schlösslekeller, Vaduz**

---

### Internationaler Tag der Frau

Datum: **Sonntag, 8. März 2020**  
Zeit: **14.00 Uhr**  
Ort: **Lindaplatz, Schaan**

---

### LANV Mitgliederversammlung

Datum: **Dienstag, 24. März 2020**  
Zeit: **19.00 Uhr**  
Ort: **Restaurant Rössle, Schaan**

---

### Grosse Maifeier

Datum: **Freitag, 1. Mai 2020**  
Zeit: **16.00 bis 19.00 Uhr**  
Ort: **Spoerry Areal, Vaduz**

---

### Informiert schwanger Ein Informationsabend für sie und ihn

Datum: **Montag, 11. Mai 2020**  
Zeit: **18.30 bis 20.30 Uhr**  
Ort: **Haus St. Martin, Eschen**

---

### Kurse für Arbeitnehmer- vertretungen

Datum: **Donnerstag, 28. Mai 2020**  
**(Tageskurs)**  
**Donnerstag, 18. Juni**  
**bis Freitag, 19. Juni 2020**  
**(2-Tageskurs)**  
Zeit: **9.00 bis 16.30 Uhr**  
Ort: **Kommod, Ruggell**

---

#### 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: Zeno Langenbahn

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



## Editorial

# Liebe Leserin, lieber Leser

### Inhalt

|  |    |
|--|----|
| Lohnrunde 2020                         | 4  |
| IGR Delegiertenkonferenz               | 6  |
| Vaterschafts- und Elternurlaub         | 7  |
| Liechtensteinischer Lohngleichheitstag | 8  |
| 100 Jahre LANV                         | 9  |
| Ratgeber: Probearbeit                  | 10 |
| Zentrale Paritätische Kommission       | 11 |
| Grosse Maifeier                        | 12 |

### 100 Jahre Arbeitnehmersolidarität

Am 2. Februar 1920 wurde im Vaduzer Adlersaal der liechtensteinische Arbeiterverein gegründet. Ziel war es, «die wirtschaftlichen Interessen seiner Mitglieder durch verbesserte Lohn- und Arbeitsbedingungen zu vertreten». Heuer darf der LANV sein 100-jähriges Jubiläum feiern.

Ein Kerninteresse der Gewerkschaften liegt im Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen. Der erste liechtensteinische GAV wurde 1927 mit den Baumeistern abgeschlossen. 2020 unterhält der LANV 22 GAV mit drei Sozialpartnern. Die meisten sind allgemeinverbindlich, womit sie für alle Unternehmen im Land bindend sind. Der GAV mit der Sektion Gastronomie der Wirtschaftskammer kann wegen des Widerstands einiger Mitglieder des Hotel- und Gastronomieverbands nicht allgemeinverbindlich erklärt werden, womit er zunehmend ausgehöhlt wird. Seit vielen Jahren können wir keine Lohnerhöhungen und weitere Verbesserungen mehr durchsetzen, weil sich die Mitgliedsbetriebe keine «Wettbewerbsnachteile» gegenüber Aussenseitern einhandeln wollen. Auch die neue Haltung der Wirtschaftskammer in Bezug auf ihre Spielcasino-Mitglieder können wir nicht nachvollziehen. Deren Gastronomiebereiche sollen nicht – wie in anderen Branchen üblich – dem Gastronomie-GAV unterstellt werden (Bäckerei oder Supermarkt mit Café, Mensa etc.).

Eine weitere Errungenschaft des LANV war die Einführung der AHV im Jahr 1952. Seit damals steigt die Lebenserwartung kontinuierlich bei sinkender Geburtenrate. Auch längere Ausbildungsphasen und vermehrte Frühpensionierungen schwächen die AHV-Reserven, weshalb immer wieder nach Wegen zur langfristigen Sicherung der AHV gesucht wird. Vorschläge wie die pauschale Erhöhung des Rentenalters greifen viel zu kurz, da viele Menschen in belastenden Berufen nicht bis zum regulären Rentenalter durchhalten und aus gesundheitlichen Gründen oder wegen Altersarbeitslosigkeit vorzeitig ausscheiden. Damit werden die Kosten von der AHV auf die Arbeitnehmenden, die IV und die Arbeitslosenversicherung verlagert. Der LANV fordert schon lange eine Alterspolitik, die den Erhalt der Arbeitsfähigkeit und den flexiblen Altersrücktritt anstrebt.

Neben vielen Herausforderungen gibt das neue Jahr aber auch Anlass zum Feiern. Ich freue mich, Sie an unserer 1. Mai-Feier zum 100-jährigen Bestehen des LANV in der Vaduzer Spörry begrüßen zu dürfen. ■

*Sigi Langenbahn*

## Sozialpartnerschaft

# Lohnrunde 2020

Ausgangslage für die Lohnrunde 2020 war die anhaltend gute Wirtschaftslage bei eher verhaltenen Prognosen. Der LANV forderte branchenspezifische Erhöhungen bis zwei Prozent. Schliesslich wurden im Lohnherbst mit 14 Sektionen harte aber faire Verhandlungen geführt. Die Ergebnisse sind für die Arbeitnehmenden insgesamt zufriedenstellend ausgefallen.

Die nominellen Lohnerhöhungen liegen zwischen 0.5 und 1.8 Prozent, womit abzüglich Teuerung einige Reallohnerhöhungen erreicht werden konnten. Mit fünf Branchen konnten wir uns auf generelle Erhöhungen einigen. Nicht ganz zufriedenstellend sind die häufigen Abschlüsse mit 0.5 Prozent individuell. Nach unseren Erfahrungen profitieren zu wenige Arbeitnehmende von individuellen Erhöhungen. Erfreulicherweise hat unsere Kampagne für höhere Mindestlöhne an den Verhandlungen Wirkung gezeigt. So konnten wir in 10 der 14 Verhandlungsrunden die Mindestlöhne teilweise signifikant erhöhen.

### Positives Ausrufezeichen im Bauhauptgewerbe, bei den Raumausstattern und im Elektro-Elektronik und Medientechnik-Gewerbe

Sowohl im Bauhauptgewerbe als auch bei den Raumausstattern konnten wir neben

Erhöhungen der Mindestlöhne auch generelle Lohnerhöhungen von CHF 50.– erzielen. Dort profitieren heuer alle Arbeitnehmenden von höheren Löhnen. In der Sektion Elektro-Elektronik und Medientechnik konnten wir die Mindestlöhne gar um bis zu CHF 500.– anheben. Für Arbeitnehmende, die zum Mindestlohn eingestellt sind, bedeutet dies ebenfalls eine Lohnerhöhung.

### Erneuter Rückschlag in der Gastronomie

Nach neun Jahren Stillstand in Sachen Lohnerhöhungen konnten wir uns mit der Sektion Gastronomie unter Berücksichtigung der schwierigen Situation in der Branche endlich wieder auf ein erfreuliches Ergebnis einigen. Eine Mehrheit der Jahresversammlung, die dem Ergebnis noch zustimmen musste, verwarf jedoch wie bereits 2017 sämtliche Verhandlungsergebnisse. Begründet wurden die zehn aufeinanderfolgenden Nulllohnstunden damit, «... dass sie nicht mehr gewillt sind, weiterhin Lohnforderungen zu erfüllen, wenn sich nicht alle Gastronomiebetriebe im Land daran halten müssen.» Kurz zur Erklärung: Die Mehrheit des von der Wirtschaftskammer abgespaltenen Gastro-Verbandes, der Liechtensteinische Hotel- und Gastronomieverband LHGV, blockiert seit Jahren alle Anstrengungen für einen

gemeinsamen allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag. Somit müssen sich deren Mitglieder sowie jene Betriebe, die keinem der beiden Verbände angehören, nicht an den Gesamtarbeitsvertrag zwischen dem LANV und der Sektion Gastronomie der Wirtschaftskammer halten. Damit ist die Gastro-Branche wie keine andere dem Lohn- und Sozialdumping ausgesetzt.

### Vier Prozent Feiertagszuschlag für Stundenlöhner

Vor zwei Jahren konnten wir in den meisten Branchen Korrekturen des Feiertagszuschlags von drei auf vier Prozent durchsetzen. Das entspricht zehn anstatt acht Feiertagen pro Jahr, die auf einen Wochentag fallen. Nun sind auch die restlichen Branchen unseren Argumenten gefolgt. Künftig erhalten alle Arbeitnehmenden in Liechtenstein, die einem allgemeinverbindlichen GAV unterstellt sind, einen Zuschlag von mindestens vier Prozent. Die Haustechniker erhalten neu dank der zwei zusätzlich bezahlten Feiertage gar 4.8 Prozent Feiertagszuschlag.

### Vaterschaftsurlaub

Gar kein Gehör fanden unsere Argumente für eine Erhöhung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs auf drei Tage, wie wir dies in einigen Branchen schon haben. Die Sektionen haben sich offensichtlich abgesprochen, zuerst die Umsetzung der neuen EU-Richtlinie für einen zehntägigen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub abzuwarten. Somit wurde erneut eine Chance verpasst, mehr Verantwortung in Sachen Vereinbarkeit zu übernehmen. ■

Fredy Litscher, Sigi Langenbahn



Bild: pixabay

## Ergebnisse der Lohnverhandlungen 2020 mit dem liechtensteinischen Gewerbe

| Gewerbe                               | Löhne 2020   | weitere Vereinbarungen   |
|---------------------------------------|--|--|
| Auto*                                 | 0.5 % individuell                                    |  |
| Bäcker und Konditoren                 | 0.5 % individuell                                    | Erhöhung Mindestlöhne  |
| Baumeister*                           | CHF 50.– generell                                    | Erhöhung Mindestlöhne  |
| Elektro-Elektronik und Medientechnik* | 0.8 % individuell                                    | Erhöhung Mindestlöhne  |
| Gärtner und Floristen*                | 0.5 % individuell                                    | Erhöhung Mindestlöhne  |
| Gastronomie                           | Ergebnis an der JV der Sektion Gastronomie abgelehnt |  |
| Gebäudereinigung und Hauswartdienste* | 0.5 % individuell                                    | Erhöhung Mindestlöhne<br>Feiertagszuschlag 4.0 %<br>Ferien ab 55 Jahren + 1 Tag = 24 Tage                        |
| Gewerbliche Industrie                 | 1.0 % individuell (Verhandlung 2018)                 |  |
| Gipsler/Maler*                        | 1.0 % davon<br>0.6 % generell                        | Feiertagszuschlag 4.0 %  |
| Handel*                               | 0.5 % individuell (Verhandlung 2018)                 |  |
| Haustechnik und Spengler*             | 0.5 % individuell                                    | Erhöhung Mindestlöhne<br>zwei kirchl. Feiertage bezahlt<br>Feiertagszuschlag 4.8 %<br>13. Monatslohn rückwirkend |
| pro IT*                               | CHF 60.– für Löhne bis 6'000.–                       | Erhöhung Mindestlöhne  |
| Raumausstatter und Bodenleger*        | CHF 50.– generell                                    | Erhöhung Mindestlöhne<br>Feiertagszuschlag 4.0 %<br>13. Monatslohn rückwirkend                                   |
| Metall*                               | 0.5 % individuell                                    | 13. Monatslohn ab 2. Dienstjahr<br>Feiertagszuschlag 4.0 %   |
| Ofenbauer und Plattenleger*           | 0.75 % individuell                                   | Erhöhung Mindestlöhne  |
| Schreiner*                            | 0.5 % generell                                       | Erhöhung Mindestlöhne  |
| Textilreinigung                       | Null (Verhandlung 2018)                              | 13. Monatslohn ab 2. Dienstjahr<br>Feiertagszuschlag 4.0 %   |
| Holz Dach Verband*                    | 0.5 % individuell (Verhandlung 2018)                 | Ferien ab 50 Jahren + 1 Tag = 23 Tage<br>Vaterschaftsurlaub + 1 Tag<br>(Verhandlung 2018)                        |

\* Es handelt sich um Verhandlungsergebnisse der Sozialpartner. Die Allgemeinverbindlichkeit tritt nach Prüfung der Regierung voraussichtlich per 1. April 2020 in Kraft.

Die Lohn- und Protokollvereinbarungen der allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträge finden Sie auf [www.lanv.li](http://www.lanv.li)

## International

# IGR Delegiertenkonferenz

Am Freitag, 29. November 2019 fand die Delegiertenkonferenz des Interregionalen Gewerkschaftsrats (IGR) Bodensee im Tagungshotel Kommod in Ruggell statt. Gut 40 Personen aus Liechtenstein, der Ostschweiz, Vorarlberg und Süddeutschland folgten der Einladung des LANV nach Ruggell. Die IGR-Präsidiumsmitglieder berichteten zunächst über aktuelle Entwicklungen in ihren Ländern. Anschliessend standen Wahlen an. Drei verdiente Mitglieder schieden aus dem IGR-Präsidium aus, darunter IGR-Gründungsmitglied und langjähriger Präsident des ÖGB Vorarlberg Norbert Loacker. Nach ihrer Verabschiedung wählten die Delegierten drei Neumitglieder. Anschliessend wählte das Präsidium in offener Abstimmung Sigi Langenbahn (LANV Liechtenstein) als

Präsidenten und die drei neuen Mitglieder Bärbel Mauch (DGB-Region Südwürttemberg), Reinhard Stemmer (ÖGB Vorarlberg) und Lukas Auer (SGB St. Gallen) als Vizepräsidentin bzw. Vizepräsidenten. In der zweiten Hälfte der Konferenz hielt Peter

Beck von der Stiftung zukunft.li ein interessantes Referat zum Thema «Zukunft der Arbeit». Im Anschluss fand eine angeregte Diskussion statt. ■

*Lilit Keucheyan*



*IGR Präsidium*

## Anlässe

### BUSINESSTAG

DAS WIRTSCHAFTSFORUM FÜR FRAUEN

MONTAG, 8. JUNI 2020

VADUZER SAAL, VADUZ - LIECHTENSTEIN



**Anja Wyden**  
Politologin und  
Unternehmerin



**Carolina Müller-Möhl**  
Philanthropin und  
Unternehmerin



**Nicole Brandes**  
Coach und Buchautorin



**Petra Ehmman**  
Vorstandsmitglied  
We Shape Tech

## Neue EU-Richtlinie – bezahlter Vaterschaftsurlaub und bezahlter Elternurlaub

Gute Nachrichten für Familien und allen voran für Väter. Das EU-Parlament hat am 20. Juni 2019 eine neue Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige erlassen. Die Mitgliedsstaaten, darunter auch Liechtenstein als Mitglied des EWR, haben bis August 2022 Zeit, die Vorschriften der Richtlinie 2019/1158 zum Vaterschafts- und Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige umzusetzen. Folgende Mindestvorschriften in Bezug auf bezahlten Vaterschafts- und Elternurlaub sind vorgesehen:

### Zehn Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub

Väter haben anlässlich der Geburt eines Kindes Anspruch auf zehn Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub. Die Vergütung muss in derselben Höhe wie die des Krankentaggeldes ausfallen. In Liechtenstein entspricht dies 80 Prozent des AHV-pflichtigen Lohns.

Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub ist nicht an eine vorherige Beschäftigungs- und Betriebszugehörigkeitsdauer geknüpft. Einzig die Bezahlung darf von einer vorherigen Beschäftigungsdauer von maximal sechs Monaten vor dem errechneten Geburtstermin des Kindes abhängig gemacht werden. Der Vaterschaftsurlaub muss unabhängig vom Ehe- oder Familienstand gewährt werden. Der Gesetzgeber

legt fest, ob er teilweise vor der Geburt, ausschliesslich danach oder flexibel genommen werden darf.

### Zwei Monate bezahlter Elternurlaub

Beide Elternteile haben Anspruch auf vier Monate Elternurlaub, wovon zwei Monate nicht auf den anderen Elternteil übertragbar sind und entschädigt werden müssen. Die Vergütung soll durch die Mitgliedsstaaten oder Sozialpartnern festgelegt werden und soll beiden Elternteilen den Bezug erleichtern. Die anfängliche EU-Richtlinie beinhaltete vier Monate bezahlte Elternzeit. Die Richtlinie sah eine Bezahlung in Höhe des Krankentaggeldes analog des Vaterschaftsurlaubs vor. Auf Druck der Wirtschaft wurde eine konkret definierte Höhe der Bezahlung jedoch wieder aus der Richtlinie gestrichen.

Der Anspruch auf Elternurlaub darf maximal bis zum Erreichen des achten Lebensjahrs des Kindes bestehen.

Elternurlaub ist auch bei Adoption eines Kindes zu gewähren. Im Unterschied zum Vaterschaftsurlaub darf der Anspruch auf Elternurlaub von einer Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig gemacht werden, die jedoch maximal ein Jahr betragen darf. Der zeitliche Bezug des Elternurlaubs ist flexibel zu gestalten. Er muss in Stunden, Tagen, Wochen oder am Stück bezogen werden können. Die El-

tern müssen den geplanten Beginn sowie das geplante Ende des Urlaubs beim Arbeitgeber frühzeitig beantragen. Dieser prüft den Antrag unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers. Aus betrieblich berechtigten Gründen ist eine Verschiebung des Elternurlaubs zulässig. Eine allfällige Aufschiebung muss der Arbeitgeber jedoch schriftlich begründen.

Die Richtlinie sieht zudem vor, dass Arbeitnehmende, die Vaterschafts- und Elternurlaub beantragen oder in Anspruch nehmen, keine Schlechterstellung erfahren dürfen. Auch darf ihnen aufgrund der Beantragung oder des Bezugs nicht gekündigt werden. Zudem haben sie Anspruch darauf, an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren.

Wir werden uns weiterhin für verbesserte Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen. Seit Jahren fordern wir eine viermonatige bezahlte Elternzeit. Mit einer gerechten Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Männern und Frauen tragen wir alle etwas zur Förderung der Geschlechtergleichstellung bei. Liechtenstein kann sich mehr als nur die Umsetzung der Mindeststandards leisten! ■

Martina Haas

Herzliche Einladung zum

## Liechtensteinischen Lohngleichheitstag

# Vereinbarkeit von Familie und Beruf - ein Gewinn für alle!

Dienstag, 25. Februar 2020

19 Uhr, Schösslekeller

Schwefelstrasse 14, Vaduz

Am 5. Mai 1999 trat in Liechtenstein das Gleichstellungsgesetz in Kraft. Was hat sich seitdem getan? Wie steht es tatsächlich mit der Lohngleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Der Film «Gleichstellen - eine Momentaufnahme» von R. Lanfranconi zeigt Einblicke in den Berufsalltag und macht unbewusste Mechanismen sichtbar.

Im Anschluss diskutieren Expertinnen und Experten über Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Lohngleichheit und vieles mehr.

### Programm

19.00 Uhr **Begrüssung LANV**

19.15 Uhr **Film «Gleichstellen - eine Momentaufnahme»**  
von Romana Lanfranconi

19.45 Uhr **Podiumsdiskussion**

- Regula Bühlmann, Stadträtin Bern, Gewerkschafterin
- Daniel Maltaric, Head of HR CH/FL/A, Swiss Life AG
- Caroline Wiesinger, Head of HR, Neutrik AG
- Prof. Dr. Gudrun Sander, Direktorin des Competence Centre for Diversity and Inclusion (CCDI), Universität St. Gallen
- Simon Gstöhl, Leiter Stabstelle Methodik und Internationales, Amt für Statistik Liechtenstein

20.45 Uhr **Apéro**

Moderation: Petra J. Matt



**LANV**  
Ihre Gewerkschaft.

**50<sup>♂</sup>/50<sup>♀</sup>**  
Lohngleichheit  
Liechtenstein



**LANV intern**

## 100 Jahre LANV

Die politisch unruhige Zeit nach dem 1. Weltkrieg führte zu Bestrebungen der Arbeiterschaft, ihre unsichere Lage zu verbessern. Nach Richtungskämpfen zwischen der von der Schweiz inspirierten sozialdemokratischen und der von der Geistlichkeit beeinflussten katholischen Arbeiterbewegung wurde am 2. Februar 1920 im Restaurant Adler in Vaduz der konfessionell und parteipolitisch neutrale Liechtensteinische Arbeiterverband gegründet.

Eine der grossen Errungenschaften des LANV war die Einführung der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV). Nach mehreren Anläufen wurde die AHV 1952 durchgebracht. Aber auch bei der Arbeitslosenversicherung, der obligatorischen Krankenversicherung und der Invalidenversicherung war der LANV eine treibende Kraft.

Der LANV ist die einzige Gewerkschaft in Liechtenstein und vertritt alle Branchen und Berufe. Er ist regional und international vernetzt in Organisationen und Gremien wie IGR Bodensee, EGB, IGB, EFTA - und EWR Konsultativkomitee. Eine der Hauptaufgaben des LANV ist das

Aushandeln von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) mit den Sozialpartnern. GAV bringen die Anforderungen des Markts an die Arbeitgeber mit den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden an gerechte und moderne Sozial- und Arbeitsbedingungen in Einklang. Verbindliche Mindestvorschriften verhindern Wettbewerbsverzerrung durch Lohn- und Sozialdumping und schaffen damit gleich lange Spiesse für die Marktteilnehmer. Jährlich führt der LANV Lohnverhandlungen mit den Vertragspartnern der jeweiligen Branchen.

Nach der Aufhebung der Zwangsmitgliedschaft bei der damaligen Gewerbe- und Wirtschaftskammer (GWK) durch den Staatsgerichtshof im Jahr 2004 verloren die GAV ihre Verbindlichkeit. Mit dem Austritt aus der GWK waren Arbeitgeber nicht mehr verpflichtet, die vertraglichen Vereinbarungen einzuhalten. Durch gemeinsame Anstrengungen des LANV und der heutigen Wirtschaftskammer Liechtenstein (WKL) verabschiedete die Regierung im März 2007 das Gesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von GAV (AVEG). Damit können die GAV der jeweiligen Branchen durch Verordnung für alle liechtensteinischen Unternehmen und



für ausländische Betriebe, die in Liechtenstein Dienstleistungen erbringen, verbindlich erklärt werden. Heute unterhält der LANV 22 GAV mit dem Gewerbe, der Industrie und dem öffentlichen Verkehr.

Seit der Gründung der Sektion Frauen im Jahre 1997 stellt der LANV vermehrt die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann und verbesserte Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerb in den Fokus.

Der LANV bietet allen Arbeitnehmenden in Liechtenstein Beratung bei arbeitsrechtlichen Fragen und Problemen an. Dabei wirkt er unterstützend bei Unstimmigkeiten zwischen den Arbeitnehmenden und deren Arbeitgeber. Als weitere Errungenschaft geniessen die Mitglieder seit 2004 Rechtsschutz im Arbeitsrecht. Seit 2016 betreibt der Verband zusätzlich eine Mobbingberatungsstelle. ■

**Weiterbildung**

## Fachkurs zum Lohn und zur Pensionskasse

Am 30. Januar 2020 führte der LANV gemeinsam mit dem Sozialfonds einen Fachkurs im Kommod, Ruggell durch, der mit 21 Teilnehmenden gut besucht war. Martina Haas referierte über die gesetzlichen Grundlagen zum Lohn. Inhalt ihres

Vortrags waren Art und Höhe des Lohns, Lohnzuschläge, Lohnabrechnung, 13. Monatslohn, Gratifikation sowie Lohnanspruch bei Verhinderung der Arbeitsleistung. Im Anschluss daran vermittelte Peter Kunz, Vorsorgeberater der Stiftung

Sozialfonds fachmännisch den Aufbau der Altersvorsorge, die Leistungen aus der Pensionskasse sowie die Risikoversicherung gegen Todesfall oder Invalidität. ■

## Probearbeit

Im Vorfeld eines Arbeitsverhältnisses möchten sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer grösstmögliche Sicherheit haben, dass zukünftig eine dauerhafte und erfolgreiche Zusammenarbeit gelingt. Es werden daher regelmässig im Sinne eines Kennenlernens aussichtsreiche Bewerber zum Probearbeiten eingeladen, um deren Fertigkeiten und Kenntnisse im betrieblichen Alltag zu beurteilen. Gleichzeitig wird den Bewerbern Gelegenheit geboten, die Arbeitsbedingungen im Betrieb selbst zu erleben.

Bei der Probearbeit lässt in der Regel der Arbeitgeber einen Stellenbewerber einige Stunden oder allenfalls gar ein paar Tage am vorgesehenen Arbeitsplatz versuchs- halber arbeiten. In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass die geleistete Probearbeit nicht entschädigt wird. Regelmässig auch dann nicht, wenn die Person anschliessend nicht angestellt wird. Solche Probetage bergen deshalb ein gewisses Missbrauchspotenzial. Es gilt daher einige Sachen zu beachten.

### Arbeit auf Probe oder Schnuppern?

Die Probearbeit lässt sich grundsätzlich in zwei Kategorien einteilen. Bei der Arbeit auf Probe handelt es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag. Beim Schnuppern hingegen soll es um das gegenseitige Kennenlernen ohne Begründung irgendwelcher Rechte und Pflichten gehen. Auch wenn ein Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich begründet wird, ist jedoch zu beachten, dass ein Einzelarbeitsvertrag auch formfrei und somit mündlich abgeschlossen werden kann. Zudem kann ein Arbeitsvertrag auch bereits dann als abgeschlossen gelten, wenn der Arbeitgeber Arbeit auf Zeit entgegennimmt, deren Leistung nach den Umständen nur gegen Lohn zu erwarten ist.

Eine probearbeitende Person kann dabei als vollwertige Arbeitskraft eingesetzt werden oder auch nur bloss «über die Schulter blicken». In der Praxis bestehen daher verschiedenste Möglichkeiten der Ausgestaltung dieses praxisnahen Kennenlernens. Die dabei begründeten Rechtsverhältnisse gilt es aufgrund der unterschiedlichen rechtlichen Konsequenzen klar einzuordnen, wobei sich verschiedene Abgrenzungsprobleme ergeben können. Dabei ist jeweils zu bedenken, dass eine schriftliche Vereinbarung zu Beweis- und Dokumentationszwecken stets zu empfehlen ist.

### Arbeit auf Probe

Die Arbeit auf Probe kann als «Kennenlernen der Arbeit» bezeichnet werden. Es handelt sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis, in welchem die Fähigkeiten der Stellensuchenden getestet werden und die Parteien sich gegenseitig kennenlernen sollen. Die Arbeit auf Probe ist auf den Austausch von Arbeit gegen Bezahlung eines Lohns ausgerichtet.

Es stellt sich die zentrale Frage, ob und inwiefern die Bewerber beim Probearbeiten vom Geltungsbereich der arbeitsrechtlichen Vorschriften erfasst sind. Ist die Probearbeit als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren, greift der umfangreiche Sozialschutz des Gesetzes. Es ist daher die Frage zu stellen, ob die bei der Probearbeit geleistete Arbeit der Erzielung eines Arbeitsergebnisses dient und dafür eine Lohnzahlungspflicht besteht. Dies wäre beispielsweise beim Kennenlernen oder Ausprobieren von Arbeitswerkzeugen, welche nicht zu einem objektiv verwertbaren Arbeitsergebnis führen, nicht der Fall, weshalb auch kein Arbeitsvertrag vorliegen könnte.

Am Ende der Probearbeit wird Bewerbern häufig ein Lohn mit der Begründung verweigert, es habe sich doch lediglich um ein unentgeltliches Probearbeitsverhältnis gehandelt. Ob dem so ist, ist im Einzelfall zu prüfen. Entscheidend dabei ist, ob der Arbeitgeber die Stellensuchenden in der Probezeit tatsächlich anfallende, betrieblich notwendige Arbeiten selbstständig erledigen lässt. Eine Restaurationsfachkraft beispielsweise, welche sich auf eine Service-Stelle bewirbt und einen Tag lang arbeitet, leistet vollwertige Arbeit, weshalb sie einen Lohnanspruch hat. Kein Lohn kann ausnahmsweise einzig dann nicht bezahlt werden, wenn dies ausdrücklich und vorgängig vereinbart wurde.

### Schnuppern

Das Schnuppern hingegen dient dem «Kennenlernen des Betriebs». Der Arbeitgeber gibt dem Schnuppernden die Möglichkeit, den Betrieb zu besichtigen und sich mit den dortigen Verhältnissen vertraut zu machen. Dem Schnuppernden soll dadurch ermöglicht werden, zu beurteilen, ob er ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber eingehen möchte. In diesem Zusammenhang dürfte es auch zu kleineren Tätigkeiten kommen. Ein Arbeitsverhältnis sowie ein damit zusammenhängender Lohnanspruch wird dadurch jedoch nicht begründet.

Ratsam ist deshalb, wenn sich die Parteien im Vorfeld der Probearbeit über die wesentlichen Punkte (Dauer und Entgeltlichkeit) einigen und dies darüber hinaus auch schriftlich festhalten. ■

## Zentrale Paritätische Kommission (ZPK).

# Kostenlose Infoabende zu allgemeinverbindlichen Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen (ave GAV)

Die ZPK bietet dieses Frühjahr kostenlose Infoabende zu allgemeinverbindlichen Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen an.

### Agieren vor Reagieren

Die ZPK stellt immer wieder fest, dass ArbeitnehmerInnen gar nicht wissen, dass es allgemeinverbindliche Bestimmungen mit gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlöhnen usw. in diversen Branchen gibt. Die ZPK empfiehlt, ihre Homepage zu besuchen und sich über die betroffenen Branchen zu informieren.

Die ZPK empfiehlt ebenfalls, die einzelnen Bestimmungen zu lesen um sich damit vertraut zu machen. Alle ave GAV, Informationen, Merkblätter und vieles mehr können auf der ZPK-Homepage [www.zpk.li](http://www.zpk.li) kostenlos eingesehen und auch heruntergeladen werden. Bei Fragen zu einzelnen ave-Bestimmungen steht die ZPK gerne zur Verfügung.

### «Zum Schutz des heimischen Arbeitsplatzes.»

### Wichtige Informationen

Die ZPK legt grossen Wert auf Aufklärung und bietet deshalb Abende an, wo wichtige Informationen zu allgemeinverbindliche Bestimmungen aus erster Hand vom Experten gegeben und Fragen beantwortet werden.

Betroffene ArbeitnehmerInnen sind beim kostenlosen Infoabend herzlich willkommen. Eine Anmeldung ist aus organisatorischen Gründen erforderlich.

### Neuer Newsletter

Die ZPK bietet auch einen Newsletter an. Neue und wichtige Informationen werden darin bekannt gegeben. Der Newsletter kann auf der Homepage der ZPK abonniert werden.

### Termine Infoabende

Alle Infoabende finden in den Räumlichkeiten von Kurse.li (Wirtschaftskammer) statt. Beginn ist jeweils um 18.00 Uhr:

#### Auto-, Detailhandel- und Informatikgewerbe

Dienstag, 17. März 2020

#### Elektro-Elektronik-, Schreiner-, Zimmermeister- und Dachdecker-gewerbe

Dienstag, 24. März 2020

#### Baumeister- und Pflasterergewerbe/ Gips- und Malergewerbe

Donnerstag, 26. März 2020

#### Haustechnik- und Spengler-, Metall-, Ofenbauer- und Plattenlegergewerbe

Dienstag, 31. März 2020

#### Gärtner- und Floristen-, Gebäude-reinigungs- und Hauswartdienste- und Innendekorationsgewerbe

Donnerstag, 2. April 2020

Für die Überwachung und den Vollzug von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen wurde von den Sozialpartnern (Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband und Wirtschaftskammer Liechtenstein) die Stiftung SAVE im Jahr 2007 gegründet. Für den Vollzug und die Kontrolle wurde von der Stiftung die Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) eingesetzt. Die ZPK hat die Aufgabe und Kompetenz, die Einhaltung der GAV-Bestimmungen im zuständigen Geltungsbereich zu kontrollieren. Für Entsendekontrollen (Auslandsbetriebe) gibt es eine Leistungsvereinbarung zwischen der Regierung und der ZPK.



Im Äscherle 1, Postfach 929, LI-9494 Schaan  
info@zpk.li, www.zpk.li

# 1. MAI FEIER

## 100 JAHRE LANV

SPOERRY VADUZ 1. MAI 16:00 BIS 19:00 UHR

BUCHPRÄSENTATION STREET FOOD DJ FLOKI  
AUSSTELLUNG KINDERPROGRAMM

100 JAHRE  
GEWERKSCHAFT

1920-2020  
LANV

