

LANV info

Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft

Nr. 1 | Februar 2022 | 65. Jahrgang



Lohnrunde 2022 Ergebnisse

Ministerium für Wirtschaft:
Hohe Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmenden

Globale Lieferketten

Ratgeber: Arbeitszeugnis

Agenda

Informiert schwanger Ein Informationsabend für sie und ihn

Datum: **Montag, 7. März 2022**
Zeit: **18.30 bis 20.30 Uhr**
Ort: **Haus St. Florin, Vaduz**



Internationaler Tag der Frau

Datum: **Dienstag, 8. März 2022**
Zeit: **17.30 bis 21.30 Uhr**
Ort: **Literaturhaus und Skino,
Schaan**

1. Maifeier

Datum: **Sonntag, 1. Mai 2022**
Zeit: **11.00 bis 14.30 Uhr**
Ort: **Minigolf-Sportanlage,
Vaduz**



Mitgliederversammlung

Datum: **Donnerstag, 9. Juni 2022**
Zeit: **19.00 Uhr**
Ort: **Weinstube Nendeln**

Impressum

Herausgeber: LANV Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband
Dorfstrasse 24, Postfach 54, FL-9495 Triesen
Tel. +423 399 38 38, info@lanv.li, www.lanv.li
Redaktion: Sigi Langenbahn
Gestaltungskonzept: Mathias Marxer Est., Triesen
Druck: BVD Druck+Verlag AG, Schaan
Auflage: 1'200 Stk.
Titelbild: LANV

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



Editorial

Wir gratulieren unseren Sozialpartnern

Inhalt

Lohnrunde 2022	4
Internationaler Tag der Frau	6
Lieferkettengesetz	6
Ministerium für Wirtschaft: Gastbeitrag	8
Preis für familienfreundliche Arbeitgeber	10
So nicht!	10
Ratgeber: Arbeitszeugnis	11

Seit zwei Jahren bestimmt Corona unseren Alltag. Dennoch ist unsere Wirtschaft bislang ganz gut durch die Pandemie gekommen. Und die Prognosen zu den Entwicklungen des Infektionsgeschehens und der Wirtschaft für 2022 sind beide positiv. Ein guter Grund, über angenehmere Dingen zu berichten.

Unsere grössten Sozialpartner feiern in diesem Jahr runde Jubiläen. Die Industrie- und Handelskammer darf auf ihr 75-jähriges Bestehen zurückblicken, die Wirtschaftskammer auf 15 Jahre. Letztere besteht zwar schon seit 86 Jahren, jedoch musste sie 2007 von einem öffentlich-rechtlichen Verband mit Pflichtmitgliedschaft aller liechtensteinischen Gewerbetreibenden in einen privatrechtlich organisierten Verband transformiert werden.

Unsere ersten Gesamtarbeitsverträge mit den beiden Arbeitgeberverbänden datieren aus den 1940er-Jahren. Heute sind es insgesamt 18 Gesamtarbeitsverträge. Wir gratulieren unseren Sozialpartnern zu ihren runden Geburtstagen und freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit in den kommenden herausfordernden Jahren.

Liechtenstein bewegt sich wie die Schweiz in einer wirtschaftsliberalen Tradition mit äusserst liberalem Arbeitsrecht. Umso bedeutender ist die gelebte Sozialpartnerschaft mit Gesamtarbeitsverträgen mit zeitgemässen Arbeitsbedingungen und Löhnen zum Erhalt des sozialen Friedens.

Auch in einer gelebten Sozialpartnerschaft ist nicht immer eitel Sonnenschein. Gemeinsamen längerfristigen wirtschafts- und sozialpolitischen Zielen stehen immer wieder unterschiedliche Blickwinkel gegenüber. Aktuelles Beispiel ist die Abschaffung der Stempelsteuer für Unternehmen, die an der Börse für mehr als eine Million Franken Eigenkapital aufnehmen. Gemäss LIHK soll die Abschaffung dieser Emissionsabgabe die Unternehmen entlasten und damit die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes erhöhen. Profitiert hätte aber lediglich eine Handvoll Grossunternehmen.

Seit den 1990er Jahren wurden die Stempelabgaben schon mehrfach gekürzt und durch die Anhebung der Mehrwertsteuer auf die Konsumenten abgewälzt. Von beiden Schweizer Steuern ist Liechtenstein gleichermassen betroffen, jedoch ohne Mitspracherecht. Wir freuen uns mit unseren Schweizer Kolleginnen und Kollegen über ihren Erfolg an der Urne. Die Abschaffung der Stempelabgabe wurde mit 62.7% Neinstimmen abgelehnt. Unsere Grosskonzerne werden es verkraften. ■

Sigi Langenbahn, Präsident LANV

Sozialpartnerschaft

Lohnrunde 2022: keine Freudensprünge, aber insgesamt positiv

Erneut stand die aktuelle Lohnrunde im Zeichen der Pandemie. Das Bauhaupt- und Nebengewerbe ist mehrheitlich gut durch die Krise gekommen. Die Konjunkturaussichten sind positiv und die Teuerung zieht an. Die Erholung hängt jedoch vom weiteren Pandemieverlauf ab. Zudem stellen Preissteigerungen, Materialknappheit und Lieferengpässe viele Firmen vor grosse Herausforderungen. Die Verhandlungen in 16 Branchen waren mit einer Ausnahme geprägt von gegenseitigem Respekt und Verständnis.

Viele generelle Lohnerhöhungen

In 14 der 16 Branchen konnten wir uns auf Lohnerhöhungen einigen. Besonders ins Gewicht fallen dabei neun generelle Erhöhungen bis CHF 80.–. Auch wenn infolge der pandemiebedingten Heterogenität in den einzelnen Branchen nicht alle Ergebnisse auf den ersten Blick Freudensprünge auslösen, können viele Arbeitnehmende mit zusätzlichen Lohnerhöhungen rechnen.

In folgenden Branchen gibt es 2022 generelle Lohnerhöhungen: Auto, Bäcker, Gipser/Maler, Haustechnik und Spengler, pro IT, Metall, Ofenbauer und Plattenleger, Schreiner, Holz Dach Verband

Mindestlöhne

Seit zwei Jahren legen wir unseren Fokus auf die Mindestlöhne. Dies hat sich in Zeiten coronabedingter Kurzarbeit bezahlt gemacht. Für 2022 konnten wir uns in

acht Branchen auf höhere Mindestlöhne einigen. Für Arbeitnehmende mit Löhnen an der unteren Grenze sind dies Reallohnerhöhungen.

Weitere Ergebnisse

In vielen Branchen erreichten wir Ergebnisse abseits der Löhne. Mit der Erhöhung der Ferien ab 50 in weiteren fünf Branchen haben wir unser Ziel, fünf Wochen ab 50 bereits in neun Branchen erreicht. Bei den Haustechnikern und Spenglern reduzierten wir die wöchentliche Arbeits-

zeit um 0.5 Stunden. Die bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit stösst auch im Gewerbe vermehrt auf offene Ohren. In sechs Branchen konnten wir die Mittagsentschädigungen erhöhen. Für die Bäcker und Konditoren einigen wir uns endlich auf einen neuen zeitgemässen GAV.

Auch Industrie erhöht Löhne

Auch die exportorientierte Industrie leidet immer noch stark unter pandemiebedingter Materialknappheit und Liefer-

Ferien ab 50. Altersjahr ab 2022

Auto*	24 Tage ab 50
Bäcker und Konditoren**	23 Tage ab 50
Baumeister, Maurer, Pflasterer, Steinmetz*	23 Tage ab 50
Elektro, Elektrik, Radio/TV*	25 Tage ab 50
Gärtner und Floristen*	25 Tage ab 50
Gebäudereinigung*	22 Tage ab 50, 24 Tage ab 55
Gewerbliche Industrie**	25 Tage ab 50 und 5 Berufsjahre
Gipser/Maler*	25 Tage ab 50
Ofenbauer, Plattenleger*	22 Tage ab 50, 24 Tage ab 56, 25 Tage ab 59
Handel*	25 Tage ab 50
Haustechnik und Spengler*	25 Tage ab 50
pro IT*	25 Tage ab 50
Innendekoration, Bodenleger*	25 Tage ab 50
Metall*	23 Tage ab 50
Schreiner*	23 Tage ab 50 und 5 Dienstjahre
Holz Dach Verband*	25 Tage ab 50

* Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) tritt voraussichtlich per 1. April in Kraft.

** Nicht AVE, gilt nur für Arbeitnehmende in Mitgliedsbetrieben der Wirtschaftskammer.

engpässen. Dennoch haben einige Grossunternehmen sehr positive Ergebnisse erzielt. Die Industriebetriebe gewähren Lohnerhöhungen zwischen 1.0% und 1.5% individuell und leistungsbezogen. Im Gegensatz zu den Realloohnerhöhungen, die von den Arbeitnehmervertretungen der

jeweiligen Betriebe ausgehandelt werden, führt der LANV die Mindestlohnverhandlungen mit der LIHK. Hier konnten wir die Mindestlöhne um jeweils CHF 100.– für Gelernte und Ungelernte anheben. ■

Fredy Litscher, Sigi Langenbahn

Ergebnisse der Lohnverhandlungen 2022 mit dem liechtensteinischen Gewerbe

Gewerbe	Löhne 2022	weitere Vereinbarungen
Auto*	CHF 50.– Sockelbetrag für Löhne bis CHF 5'000.–	Ferien ab 50 + 1 Tag
Bäcker und Konditoren	1% individuell, davon CHF 40.– Sockelbetrag für Löhne bis CHF 4'500.–	Neuer zeitgemässer GAV Erhöhung Mindestlöhne Ferien ab 50 + 1 Tag
Baumeister*	1% individuell	Ferien ab 50 + 2 Tag Erhöhung Mittagsentschädigung
Elektro-Elektronik/Medientechnik*	0.9% individuell	Erhöhung Mindestlöhne
Gärtner und Floristen*	0.5% individuell	Erhöhung Mindestlöhne Erhöhung Mittagsentschädigung
Gastronomie	GAV in Verhandlung	
Gebäudereinigung und Hauswartdienste*	Keine Erhöhung	
Gewerbliche Industrie	0.5% individuell	Erhöhung Mindestlöhne
Gipser/Maler*	0.5% generell	Erhöhung Mindestlöhne Maler Erhöhung Mittagsentschädigung
Handel*	Keine Erhöhung	Erhöhung Mindestlohn für Un- und Angelernte
Haustechnik und Spengler*	CHF 50.– Sockelbetrag für Löhne bis CHF 5'000.–	Reduktion Arbeitszeit
pro IT*	CHF 80.– Sockelbetrag für Löhne bis CHF 6'000.–	
Raumausstatter und Bodenleger*	0.5% individuell	Erhöhung der Mindestlöhne Erhöhung Mittagsentschädigung
Metall*	CHF 50.– generell	Erhöhung Mittagsentschädigung
Ofenbauer und Plattenleger*	0.5% generell	Erhöhung der Mindestlöhne Erhöhung Mittagsentschädigung
Schreiner*	0.5% generell	Ferien ab 50 + 1 Tag
Textilreinigung	Keine Verhandlung	
Personaldienstleister	Keine Erhöhung	Erhöhung der Mindestlöhne
Holz Dach Verband*	1%, davon 0.5% generell	Erhöhung der Mindestlöhne Ferien ab 50 + 1 Tag

* Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) tritt voraussichtlich per 1. April in Kraft.

Gesellschaft

Internationaler Tag der Frau 2022

Zum internationalen Tag der Frau am 8. März 2022 lädt der Fachbereich Chancengleichheit des Amtes für Soziale Dienste um 17.30 Uhr ins Literaturhaus Liechtenstein und im Anschluss ins Skino Schaan ein. Die Veranstaltung steht unter dem Thema: «Gleichstellung ist keine Frauensache. Gleichstellung geht uns alle an».

Programm

Im Literaturhaus Liechtenstein in Schaan beginnt die Veranstaltung nach der Begrüssung mit einem Online-Vortrag des Referenten und bekennenden Feministen Gerhard Wagner aus Wien. Herr Wagner gründete 2016 den Verein HeForShe Vienna. Die UN Women Kampagne HeForShe ist eine internationale Solidari-

tätsbewegung, die auf die gesellschaftliche Gleichstellung der Geschlechter abzielt. Die Botschaft der Kampagne ist einfach: Gleichstellung ist keine Frauensache, sondern ein Menschenrecht und betrifft uns alle. Mit der Bewegung werden vor allem Männer aufgefordert, sich aktiv einzubringen und ihre Stimme für Gleichberechtigung und Gleichstellung zu erheben (Quelle: www.heforshe.at).

Im Anschluss an das Inputreferat findet eine Diskussionsrunde statt. Daran teilnehmen werden Regierungsrat Manuel Frick, Ministerium für Gesellschaft, Referent Gerhard Wagner (online zugeschaltet) und die Filmregisseurin Verena Endtner. Frau Endtner hat den Schweizer Dokumentarfilm «Von der Rolle» gedreht,

der anders gelebte Rollenverteilungen in Familien darstellt. Im Anschluss wird der Film im Abendprogramm des Skino Schaan gezeigt.

Die Veranstaltung wird im Literaturhaus Liechtenstein durchgeführt und zusätzlich im Live-Stream übertragen. ■

Beginn ist um 17.30 Uhr mit der Begrüssung durch Regierungsrat Manuel Frick. Das anschliessende Online-Referat und die Diskussionsrunde dauern bis 19 Uhr. Um 20.15 Uhr wird der Film «Von der Rolle» im Skino gezeigt.

Internationales

Online-Seminar zu globalen Lieferketten

Am 31. Januar veranstaltete der Interregionale Gewerkschaftsrat IGR Bodensee ein Online-Seminar zu den nationalen Bestrebungen zur Schaffung eines Lieferkettengesetzes. Das Gesetz soll einen verbindlichen Rahmen zum Schutz der Umwelt, Menschen- und Kinderrechte entlang globaler Lieferketten schaffen.

Der IGR Bodensee

Der IGR Bodensee wurde vor 20 Jahren von den regionalen Gewerkschaftsbünden Deutschlands, Österreichs, Liechtensteins



und der Schweiz gegründet mit dem Ziel, die arbeitsmarktpolitischen, sozialen und ökologischen Interessen der Arbeitnehmenden in den Grenzregionen des Bodensees zu fördern. Dazu veranstaltet der IGR Bodensee Anlässe, publiziert Informationsbroschüren und gibt Pressekonferenzen. Online-Seminare zu aktuellen politischen Themen sind das jüngste Kind des IGR.

Globalisierung und Lieferketten

Wir alle sind privat wie auch im Arbeitsleben von Globalisierung betroffen. Als Kunden profitieren wir von billigen Produkten aus fernen Ländern. In der Arbeitswelt fühlen wir uns bedroht durch Produktionsverlagerungen in Billiglohnländer, aber auch durch die Arbeitnehmenden in diesen Ländern am Ende der Lieferketten. Statt uns bedroht zu fühlen, müssen wir mit globaler Solidarität zwischen den Arbeitnehmenden antworten und für eine gerechte Globalisierung mit Regeln eintreten, welche die Konzerne in die Verantwortung nehmen.

Liechtenstein

In Liechtenstein gab es bislang noch keine Vorstösse. Der LANV zeigte erstmals am 7. Oktober 2017, dem Welttag für menschenwürdige Arbeit, die Problematik globaler Lieferketten auf. Das Wirtschaftsministerium brachte im vergangenen Jahr das Thema Lieferkettengesetz auf, worauf sich die Industrie- und Handelskammer ablehnend gegenüber gesetzlichen Vorschriften äusserte. Sie pocht auf Freiwilligkeit und vertraut auf die Eigenverantwortung der Konzerne.

Deutschland

Dass dies kein realistischer Weg ist, zeigt das Beispiel Deutschland. 2016 setzte ein politisches Bündnis mit einem «Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte» auf Freiwilligkeit. Unternehmen sollten die Menschenrechte in ihren weltweiten Geschäften achten, jedoch ohne Konsequenzen bei Nichteinhalten. Doch nachdem nur 16% der Unternehmen ihren Verpflichtungen nachkamen, entwarf die Bundesregierung das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Es legt klare Anforderungen für die Sorgfaltspflichten von Unternehmen fest und schafft Rechtssicherheit für Unternehmen und Betroffene. Am 1. Januar 2023 gilt das Gesetz



Foto: Pixelio

für alle Grossunternehmen, ab 2024 für Unternehmen ab 1'000 Beschäftigten.

Österreich

In Österreich läuft derzeit eine Kampagne für ein Lieferkettengesetz, die von einem breiten Bündnis aus NGOs, kirchlichen Organisationen, ÖGB und Arbeiterkammer organisiert wurde. Unternehmen sollen auf die Einhaltung menschenrechtlicher und ökologischer Sorgfaltspflichten in ihren Lieferketten verpflichtet werden. Doch die Regierung blockiert und wartet auf einen EU-Vorschlag.

Schweiz

Die Schweizer Konzernverantwortungsinitiative von 2020, an der sich über 120 Organisationen beteiligten, holte mit 50.7% zwar das Volksmehr, scheiterte aber am Ständemehr. Nach einer Lobbying-Offensive

der Konzerne verabschiedete das Parlament einen abgeschwächten Gegenvorschlag. Das Komitee bleibt aber weiterhin mit Betroffenen in Kontakt und informiert die Öffentlichkeit über Menschenrechtsverletzungen und Umweltzerstörung mit Beteiligung Schweizer Firmen.

Europa

Eine Richtlinie zur nachhaltigen Unternehmensführung wurde bereits ausgearbeitet, die EU-Kommission verschiebt aber immer wieder den Termin der Veröffentlichung. Der Europäische Unternehmerverband lobbyiert massiv gegen die Richtlinie, weshalb der EGB und die nationalen Gewerkschaften den Druck erhöhen, um den Erlass einer EU-Richtlinie zu beschleunigen.

Mit einem gesetzlichen Rahmen werden nicht nur Grossunternehmen verpflichtet, sich an Menschenrechte und Umweltstandards zu halten, sondern indirekt auch alle kleinen Firmen in den Lieferketten dieser Grossunternehmen. Somit müssen ab Januar 2023 auch liechtensteinische Zulieferanten deutscher Grossunternehmen ihre eigenen Lieferketten sorgfältig auf Risiken überprüfen. ■

Sigi Langenbahn, Präsident IGR

Gesetzgebung

Sozialversicherungs-/steuerrechtliche Unterstellung

Liechtenstein und die Nachbarstaaten haben sich nochmals darauf verständigt, die durch die Corona-Pandemie bedingte Ausnahme für Grenzgänger im Homeoffice zu verlängern. Grenzgänger, die in ihrem Wohnstaat im Homeoffice arbeiten, bleiben bis 30. Juni 2022 weiterhin in Liechtenstein versichert, unabhängig davon, wie hoch der jeweilige Anteil an Homeoffice ist.

Grundsätzlich gilt: «Wer als Grenzgänger die Arbeitszeit zu mehr als 25% in seinem Wohnstaat erbringt, kann nicht im Staat des Arbeitgebers sozialversichert werden, sondern ist in seinem Wohnstaat zu versichern.»

Wegen der Pandemie wurde eine Ausnahme von diesem Grundsatz gemacht (AHV-Newsletter 2020-03, 2020-10, 2020-13 und 2021-06). Nach Abklingen der Pandemie gilt wieder die 25%-Regel. Liechtenstein kann nicht einseitig von

dieser staatsvertraglichen Regelung abweichen. Die zuständigen Stellen der EU prüfen, ob pandemieunabhängig Lockerungen für Grenzgänger im Homeoffice sinnvoll wären. Eine Aussage darüber, ob und gegebenenfalls wann es zu einer Anpassung kommt, ist derzeit nicht möglich. Wir hoffen im Sinne des Homeoffice, dass die EU-Regelung angepasst wird. Da sie EWR-relevant ist, wird sie sodann auch in Liechtenstein zur Anwendung kommen. ■

Politik und Wirtschaft

Dank der hohen Leistungsbereitschaft unserer Arbeitnehmenden sind wir gut durch die Corona-Krise gekommen

Trotz hoher Unsicherheit zu Beginn der Pandemie hat sich die liechtensteinische Wirtschaft und vor allem der Arbeitsmarkt 2021 besser entwickelt als gedacht. Regierungschef-Stellvertreterin und Wirtschaftsministerin Sabine Monauni sowie Katja Gey, Leiterin Amt für Volkswirtschaft, erklären warum – und werfen einen Blick in die Zukunft unseres Arbeitsmarkts.

Seit Ausbruch der COVID-19-Pandemie im Frühjahr 2020 hat sich das Arbeitsumfeld stark verändert. Die Einhaltung von Abstands- und Hygieneregeln, das Maskentragen, Arbeit von zu Hause aus und auch regelmässiges Testen am Arbeitsort gehören seit Langem zum Arbeitsalltag. Wir reisen kaum mehr beruflich, müssen auf viele persönliche Treffen verzichten,

diskutieren und entscheiden in virtuellen Sitzungen. Gleichzeitig hat die Corona-Pandemie den digitalen Wandel unserer Gesellschaft und Wirtschaft stark beschleunigt. Die Digitalisierung ist in unseren Arbeitsprozessen nicht mehr wegzudenken. Wir sind in vieler Hinsicht effizienter geworden, müssen uns aber auch auf neue Abläufe und Arbeitsmodelle einstellen. All diese Veränderungen betreffen die Arbeitnehmenden unmittelbar und verlangen von ihnen viel Flexibilität und Anpassungsfähigkeit. Der Staat und insbesondere auch die Wirtschaft sind hier in der Verantwortung, die Arbeitnehmenden bestmöglich zu unterstützen.

Rasche und wirksame Unterstützung von Land und Gemeinden

Insbesondere zu Beginn hat die Corona-Pandemie grosse Unsicherheit am Wirtschaftsstandort Liechtensteins ausgelöst.

Regierung, Landtag und Gemeinden haben sehr schnell gehandelt und die nötigen Massnahmen beschlossen. Mit vielfältigen und zielgerichteten Unterstützungsleistungen konnten sie in einer gemeinsamen Anstrengung rasch die notwendigen Hilfestellungen auf verschiedenen Ebenen anbieten. «Die grösste Herausforderung war damals, bis dato völlig unbekannte Formen von Hilfspaketen für die Wirtschaft zu schaffen», erklärt Katja Gey.

«Es wurde nicht nur die bereits bekannte Kurzarbeitsentschädigung auf pandemiebedingte Arbeitsausfälle ausgedehnt. Wir haben vor allem auch ganz neue Unterstützungsmassnahmen, wie Zuschüsse für betroffene Einzel- und Kleinstunternehmer, Betriebskostenzuschüsse, das COVID-19-Taggeld und Zuschüsse für besondere Härtefälle innert kürzester Zeit



Katja Gey, Leiterin Amt für Volkswirtschaft

«Die grösste Herausforderung war damals, bis dato völlig unbekannte Formen von Hilfspaketen für die Wirtschaft zu schaffen.»

entwickelt und umgesetzt», schildert sie. Das Amt für Volkswirtschaft bearbeitete tausende Anträge, veranlasste knapp 10'000 Auszahlungen und gewährte Zuschüsse in der Höhe von insgesamt über 100 Mio. Franken.

Vor allem die vereinfachte Kurzarbeitsentschädigung hat wesentlich dazu beigetragen, die Existenz der Unternehmen zu sichern, Insolvenzen zu vermeiden und die Arbeitslosigkeit so gering wie möglich zu halten. Flankierend dazu konnten die Leistungen des AMS-Arbeitgeberservice ohne Unterbruch aufrechterhalten werden. Dasselbe gilt für die Unterstützung der Arbeitnehmenden durch die AMS-Kurse, mit welcher die Qualifizierung zur Stellensuche lückenlos sichergestellt blieb. Stellensuchende wurden durchgehend und persönlich betreut.

«Mir ist bewusst, welch grosse Herausforderungen viele Arbeitnehmende und Familien in dieser Zeit gestemmt haben.»

Widerstandsfähiger Arbeitsmarkt trotz der Krise

Auch wenn die Arbeitslosigkeit im Jahr 2020 moderat anstieg, lag diese mit einem Jahresdurchschnitt von 1.89% immer noch unter der 2-Prozent-Marke, was im Zehnjahresvergleich den drittbesten Wert ausmacht. Bereits ab Februar 2021 sank die Arbeitslosigkeit erfreulicherweise wieder auf ein noch tieferes Niveau und schloss mit einem Jahresdurchschnitt von 1.65% ab. Beachtenswert sind dabei die vergleichsweise niedrigen Arbeitslosenquoten bei den Jugendlichen sowie bei Personen 50Plus, welche beide mit jeweils 1.5% unter der allgemeinen Arbeitslosenquote lagen.

Mittlerweile befindet sich die Anzahl der offenen Stellen wieder auf einem Rekordstand. Im Durchschnitt sind mindestens dreimal mehr offene Arbeitsstellen vorhanden als arbeitslos gemeldete Personen. Die Wirtschaft befindet sich aktuell wieder zumindest auf demselben Niveau wie vor der Krise. Die Aussichten für Liechtenstein



Regierungschef-Stellvertreterin Sabine Monauni

sind positiv, auch wenn sich die weltweite wirtschaftliche Erholung durch die erneute heftige Ansteckungswelle verlangsamt hat. «Das zeigt einmal mehr die Widerstandsfähigkeit der liechtensteinischen Wirtschaft auf» hält Regierungschef-Stellvertreterin Sabine Monauni dazu fest. «Unsere Wirtschaft hat sich generell gut von den Corona-Auswirkungen erholt», unterstreicht die Wirtschaftsministerin.

«Das ist vor allem auch dem unermüdeten Einsatz, der Flexibilität sowie der hohen Leistungsbereitschaft unserer Arbeitnehmenden zu verdanken. Mir ist bewusst, welch grosse Herausforderungen viele Arbeitnehmende und Familien in dieser Zeit gestemmt haben.»

Die Zusammenarbeit und der Austausch mit den Sozialpartnern war seit Pandemiebeginn sehr eng, erinnert sich Amtsleiterin Katja Gey. «Gerade bei drängenden arbeitsrechtlichen Fragen war der gemeinsame Austausch enorm wichtig und es konnten rasch klare und pragmatische Lösungen gefunden werden.»

Bildung als Treiber für eine erfolgreiche Zukunft

Welchen Entwicklungsbedarf sehen wir und wie können wir die nötigen Potenziale entwickeln? Um weiterhin ein erfolgreicher Wirtschaftsstandort zu sein und attraktive

Arbeitsplätze anbieten zu können, müssen wir uns diese Frage jetzt stellen.

«Nicht nur der Fachkräftemangel, sondern auch der allgemeine Mangel an Arbeitskräften wird sich weiter zuspitzen», prognostiziert Sabine Monauni. Es wird entscheidend sein, gründlich zu analysieren, mit welchen strategischen Mitteln das Arbeitskräftepotenzial gezielt weiterentwickelt werden kann. Die umliegenden Länder haben dies ebenfalls als wichtige Herausforderung erkannt und investieren zum Teil bereits massiv in Weiterbildungsförderungen.

«Die bestmögliche Qualifikation und Weiterbildung unserer Arbeitnehmenden ist die wirksamste Investition für unsere Wirtschaftsstandort. Je höher der Ausbildungsstand der Mitarbeitenden, desto höher die Kompetenz und umso wettbewerbsfähiger das Unternehmen und letztlich der Wirtschaftsstandort Liechtenstein als Ganzer. Je höher die berufliche Qualifikation, desto höher die Chance auf einen attraktiven Arbeitsplatz mit Aufstiegschancen und natürlich attraktiven Löhnen» führt Katja Gey dazu aus. «In Bezug auf die Arbeitslosigkeit gilt daher nach wie vor der Grundsatz: «Bildung ist der beste Schutz gegen Arbeitslosigkeit!», hält Sabine Monauni abschliessend fest.



Politik

Familienfreundlich'21



Zum zweiten Mal nach 2019 zeichnete das Ministerium für Gesellschaft und Kultur die familienfreundlichsten Unternehmen Liechtensteins aus. Am 23. November 2021 fand die Preisverleihung im SAL statt.

Basierend auf den Vorschlägen von Great Place To Work ermittelte eine siebenköpfige Jury aus Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Interessengruppen und Verbänden die Preisträger. Für den LANV war Fredy Litscher in der Jury vertreten. Die Bewertung erfolgte auf Basis der etablierten Methodik zur Analyse der Arbeitsplatzkultur des Instituts Great Place To Work.

Drei Gewinner

Bereits zum zweiten Mal gewann die GMG AG in der Kategorie «Kleine Unternehmen». Die Finanzmarktaufsicht Liechtenstein (FMA) gewann bei den mittleren Unternehmen und die Hilti AG



Die Vertreter der GMG AG, FMA und Hilti AG mit Gesellschaftsminister Manuel Frick (links).

triumphierte bei den grossen Unternehmen.

Anerkennungspreise

Folgende Unternehmen haben ebenfalls gut abgeschnitten und erhielten Anerkennungspreise: Liechtensteinische Landesbank (LLB), Clinicum Alpinum, PrismaLife AG, BüKo AG, PLAN:ING Ingenieurunter-

nehmung AG, Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer (LIHK), Interum AG, Zahnarztpraxis Dr. Helmuth Vogt, Bike Concept AG, Agentur für Internationale Bildungsangelegenheiten (AIBA), up! Consulting ag sowie die adeon ag. Der LANV gratuliert den Preisträgern. Weitere Informationen finden Sie auf www.familienfreundlich.li. ■

So nicht

Aus einem uns vorliegenden Arbeitsvertrag!

13. Sonstiges

Bei einer Arbeitsunfähigkeit ist ab dem 1. Tag ein Arzzeugnis beizubringen. Dabei ist zu beachten, dass nur Arzzeugnisse akzeptiert werden, welche von einem der drei nachfolgend genannten Vertrauensärzte ausgestellt sind:

Dr. med. [REDACTED]
[REDACTED]
9494 Schaan
Telefon Nr. [REDACTED]

Dr. med. [REDACTED]
[REDACTED]
9494 Schaan
Telefon Nr. [REDACTED]

Dr. med. [REDACTED]
[REDACTED]
9494 Schaan
Telefon Nr. [REDACTED]

Für Arzzeugnisse aller anderen Ärzte ist zuerst das Einverständnis der Geschäftsleitung einzuholen.

Darf ein Arbeitgeber vorschreiben, von welchem Arzt ich mich untersuchen lassen muss?

Nein, Arbeitgeber haben nicht das Recht, nur Arzzeugnisse bestimmter Ärzte zu akzeptieren. Sie können jedoch bei der Krankenkasse eine Überprüfung des Krankenstandes anregen, sollten sie das ärztliche Zeugnis eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin begründet anzweifeln. Einzig die Krankenkasse entscheidet, ob eine Überprüfung durch einen Vertrauensarzt erfolgt oder nicht. ■

Das Arbeitszeugnis – Teil 1

Arbeitszeugnisse sind wichtiger Bestandteil des Berufslebens. Arbeitnehmende sind in der Regel bei Bewerbungen auf ein Arbeitszeugnis angewiesen. Sie können gemäss § 1173a Art. 36 ABGB jederzeit vom Arbeitgebenden die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses verlangen. Ein Arbeitszeugnis kann also nicht nur bei Beendigung, sondern auch während des Arbeitsverhältnisses als Zwischenzeugnis verlangt werden.

Arbeitnehmende haben gemäss Gesetz die Wahl zwischen einem qualifizierten Arbeitszeugnis (Vollzeugnis) und einer Arbeitsbestätigung (§ 1173a Art. 36 ABGB). Noch ungeklärt ist die Frage, innert welcher Frist der Arbeitgebende ein Zeugnis auszustellen hat, nachdem ihn der Arbeitnehmende darum ersucht hat. Unter normalen Umständen sollte es jedoch möglich sein, eine Arbeitsbestätigung innert zweier Tage und ein Vollzeugnis innert zweier Wochen auszustellen.

Die Arbeitsbestätigung äussert sich lediglich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und ist dem Arbeitnehmenden nur auf dessen Wunsch auszustellen (§ 1173a Art. 36 Abs. 2 ABGB). Eine Arbeitsbestätigung kann vom Arbeitnehmenden auch zusätzlich zum Vollzeugnis verlangt werden.

Im Gegensatz zur Arbeitsbestätigung äussert sich das Vollzeugnis nicht nur über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, sondern auch über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmenden (§ 1173a Art. 36 Abs. 1 ABGB).

Ein Vollzeugnis hat zunächst die Identität des Arbeitgebenden und des Arbeitnehmenden zu enthalten. Die Angaben müssen dabei eine zweifelsfreie und klare

Identifizierung ermöglichen. In Bezug auf den Arbeitnehmenden umfassen diese Angaben grundsätzlich Name, Vorname, Geburtsdatum und Staatsangehörigkeit. Die Anschrift des Arbeitnehmenden ist dabei aus Datenschutzgründen nur auf dessen Wunsch anzugeben. Zudem muss ein Vollzeugnis sowohl Angaben über Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses als auch die rechtsgültige Unterschrift des Arbeitgebenden samt Ausstellungsdatum (i. d. R. der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses) enthalten.

Des Weiteren hat ein Vollzeugnis die detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten des Arbeitnehmenden und deren Zeitdauer zu umfassen. Gemäss Rechtsprechung ist nicht die vertraglich vereinbarte, sondern die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit massgebend und im Zeugnis aufzuführen. Schliesslich muss ein Vollzeugnis eine aussagekräftige Bewertung der Leistung des Arbeitnehmenden und seines Verhaltens enthalten.

Die Umstände der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – insbesondere wer die Kündigung aussprach – dürfen grundsätzlich nicht gegen den Willen des Arbeitnehmenden in das Zeugnis aufgenommen werden. Der Arbeitnehmende kann seinerseits jedoch verlangen, dass sich das Arbeitszeugnis über die Umstände der Beendigung äussert. Ein Arbeitgebender, der im Rahmen einer missbräuchlichen Kündigung im Zeugnis den Grund der Entlassung des Arbeitnehmenden nannte, ohne die Missbräuchlichkeit der Kündigung zu erwähnen, wurde gerichtlich dazu verpflichtet, das Arbeitszeugnis zu korrigieren.

Zudem enthalten die meisten Vollzeugnisse einen Schlusssatz mit Dankesworten, Bedauernsbekundungen über den Austritt oder Zukunftswünschen. Gemäss Rechtsprechung besitzt der Arbeitnehmende diesbezüglich jedoch keinen klagbaren Anspruch.

Einerseits muss ein Arbeitszeugnis den Grundsätzen der Wahrheit, Vollständigkeit und Klarheit entsprechen. Andererseits soll das Arbeitszeugnis das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmenden fördern und daher wohlwollend formuliert werden. Diese Ziele stehen oft in einem Spannungsverhältnis. Der Fürstliche Oberste Gerichtshof hielt diesbezüglich fest, dass jeder Hinweis als unzulässig anzusehen ist, der die Erlangung einer neuen Stellung erschwert (sog. Erschwerungsverbot). Grundsätzlich darf das Arbeitszeugnis daher – auch nicht indirekt – Angaben enthalten, die objektiv geeignet wären, dem Arbeitnehmenden die Erlangung einer neuen Arbeitsstelle zu erschweren.

In der Praxis führt die genaue Formulierung des Arbeitszeugnisses – insbesondere die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens – immer wieder zu Konflikten. In der nächsten Ausgabe informieren wir deshalb darüber, welche Grundsätze bei der Formulierung eines Arbeitszeugnisses zu beachten sind und welche Möglichkeiten Arbeitnehmende haben, die mit ihrem Arbeitszeugnis nicht zufrieden sind.



Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)

Allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge (ave GAV): Worauf müssen Sie achten?

Die Geschäftsstelle der ZPK stellt bei Kontrollen immer wieder Flüchtigkeitsfehler aber auch Mindestlohn-unterschreitungen fest. Auf was sollten die ArbeitnehmerInnen besonders achten?

Sämtliche ave GAV, Lohn- und Protokollvereinbarungen können auf den Homepages der ZPK und des LANV nachgelesen werden. Die ZPK empfiehlt ArbeitnehmerInnen, sich per 1. Januar und 1. April über Änderungen zu informieren. Bei Fragen oder Unklarheiten steht die ZPK auch gerne zur Verfügung. Hier einige Tipps, auf was besonders geachtet werden soll:

Arbeits-/Stundenrapporte	Über Arbeitsstunden ist ausnahmslos immer Buch zu führen. Die Rapporte müssen nachvollziehbar sein. Nicht nur Totalstunden erfassen, sondern auch die Zeiten von Arbeitsbeginn und -ende und Pausen erfassen. Von Vorgesetzten unterzeichnen lassen.
Arbeitsverträge	Schriftlichkeit und Aufführung der Mindestinhalte nach GAV beachten.
Ferien	Je nach Branche unterschiedlich. Achtung: ab dem 49. Geburtstag bzw. 50. Altersjahr können mehr Ferien gelten.
Lohnabrechnungen	Sämtliche Zuschläge und Abzüge sowie deren Höhe kontrollieren. Diese müssen separat in den Lohnabrechnungen aufgeführt und dürfen nicht kumuliert werden. Die Lohnabrechnungen sind monatlich vom Arbeitgeber auszustellen und auszuhändigen.
Lohnzuschläge	Nicht jede Branche hat beim Stundenlohn die gleichen Ansätze für Lohnzuschläge wie z. B. Feiertags-, Ferien- und Schlechtwetterzuschläge*. Diese werden auf den Grund-/Basislohn berechnet und können per 1. Januar oder per 1. April ändern.
Überstunden	Dürfen nur unter bestimmten Bedingungen angeordnet werden. Kompensation 1:1 möglich oder evtl. Lohnzuschlag nötig.
13. Monatslohn/Gratifikation	Ist ein Lohnbestandteil. Die Höhe ist branchenspezifisch unterschiedlich festgelegt. Beim Stundenlohn wird der Betrag vom Total von Grund-/Basislohn + Feiertags- + Ferien- + Schlechtwetterzuschläge* berechnet.

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

Die ZPK führt immer wieder kostenlose Informationsabende durch. Die Anmeldung kann über die Homepage www.zpk.li/inlaender vorgenommen werden.



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