

LANV info

Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft

Nr. 2 | Juli 2017 | 60. Jahrgang



Spezialausgabe: «Familie und Beruf»

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: 1'500 Stk.

Titelbild: Zeno Langenbahn

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Inhalt

Mai-Feier 2017	4
Elternzeit ist Teilzeit	6
Lebensphasenorientierte Personalpolitik	7
Abschiedsinterview mit Petra Eichele	9
Agenda	10
EGB Halbzeit-Konferenz	11
So nicht!	13
Ratgeber: Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub	15
Ratgeber: Arbeitszeugnis	16

Etwas Neues zu wagen bedeutet immer Altes und Vertrautes aufzugeben. Altes und Vertrautes gibt uns Halt und Sicherheit. Vergangenes ist aber kein Garant für Sicherheit, sondern eine Quelle, aus der neue Ideen entstehen und sich Neues entwickeln wird.

Dies ist die letzte Ausgabe des LANV info, die unter meiner Verantwortung erscheint. Nach sieben Jahren beim LANV heisst es für mich Abschied nehmen, um eine neue Herausforderung bei der infra anzunehmen. Meine Jahre beim LANV waren aufregend und intensiv, wohl auch weil ich mit Freude und Leidenschaft die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertreten habe.

Ende Juli folgt mein letzter Arbeitstag und damit der Abschied. Ein Abschied mit Wehmut und Freude. Wehmut, weil ich auf eine schöne, bewegte und vielseitige Zeit zurückblicke. Freude, weil ich mich auf meine neue Herausforderung freue und weiterhin einer sinnstiftenden Arbeit nachgehen darf.

Jeder Neubeginn ist auch eine Chance. Interesse und Engagement waren meine ständigen Begleiter und werden es weiterhin sein. Ich engagiere mich nach wie vor für Anliegen, die mir sehr am Herzen liegen: Vereinbarkeit von Familie und Erwerb, Lohngleichheit, Gleichstellung der Geschlechter und die Integration von Migrantinnen und Migranten. Ich werde den Fokus nicht mehr ausschliesslich auf die Arbeitswelt legen, sondern vermehrt auf die gesellschaftlichen Herausforderungen aller Menschen, insbesondere der Frauen in Liechtenstein.

Ich möchte mich bei allen bedanken, die mich in den letzten Jahren beruflich begleitet haben: meinen Kolleginnen und Kollegen der Geschäftsstelle und dem Vorstand, meinen Gewerkschaftskolleginnen und Kollegen in der Schweiz, Österreich und Deutschland, den Sozialpartnern und Organisationsvertretern, den politischen Akteurinnen und Akteuren und vor allem bei den LANV-Mitgliedern für ihr Vertrauen. ■

Petra Eichele, stv. Geschäftsführerin

Sozialpartnerschaft

1. Mai-Feier 2017: Anständige Mindestlöhne für alle!

Der diesjährige Tag der Arbeit stand unter dem Motto: «Anständige Mindestlöhne für alle!» Trotz der aktuellen politischen Diskussionen um die Familienpolitik wurde die Maifeier dem Thema Mindestlöhne gewidmet. Einerseits, weil die Familienpolitik nach 2007, 2008 und 2011 auch an der letztjährigen Maifeier 2016 unser zentrales Thema war. Andererseits, weil faire Löhne eine bedeutende Voraussetzung für die Wahlfreiheit zwischen Familienmodellen und Lebensformen sind. Heute möchten junge Väter mehr Verantwortung bei der Kindererziehung übernehmen. Doch solange noch immer keine Lohngleichheit zwischen Mann und Frau besteht und vielen Vätern die Teilzeitarbeit verwehrt wird, bleibt das so genannte traditionelle Familienmodell dominant.

GAV gegen Lohndumping

Nach der Begrüssung der Gäste führte die stellvertretende Geschäftsführerin Petra Eichele in das Thema ein. In der folgenden Mai-Rede übte Präsident Sigi Langenbahn scharfe Kritik gegen Branchen und Betriebe, die sich der Sozialpartnerschaft entziehen und gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen bekämpfen. Auch die Politik blieb nicht verschont. Langenbahn zeigte sein Unverständnis über die Praxis des Ausländer- und Passantes, Grenzgängerbewilligungen auszustellen mit Löhnen ab CHF 2'600.– brutto, was dem Existenzminimum gemäss Amt für soziale Dienste von CHF 2'600.– entspricht, jedoch netto. Diese unterste Bruttolohngrenze für Bewilligungen wird nicht nur für Branchen ohne Gesamtarbeitsvertrag (GAV) verwendet,

sondern auch für Branchen mit gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhnen, die weit darüber liegen, jedoch nicht allgemeinverbindlich erklärt sind. Langenbahn sieht darin eine Gesetzeswidrigkeit, da das Arbeitsvertragsrecht orts-, branchen- und berufsübliche Löhne vorschreibt und sogar die tiefsten Mindestlöhne aller GAV weit über CHF 2'600.– liegen. Zudem untergräbt der Staat mit dieser Praxis die Sozialpartnerschaft, so Langenbahn.

Diesen Missstand nütze insbesondere der Liechtensteinische Hotel- und Gastronomieverband (LHGV) aus. Er wolle sich keinem GAV unterstellen und bei den Löhnen den Markt spielen lassen. Somit könne der GAV mit der Sektion Gastronomie nicht allgemeinverbindlich erklärt werden. Dieser lege den tiefsten Mindestlohn für Ungelernte bei CHF 3'250.– fest.

Der LHGV hingegen führe in seiner Homepage bei den Lohnempfehlungen als erstes das Existenzminimum von CHF 2'600.– auf, so Langenbahn.

«Die Wirtschaftskammer fordert gleich lange Spiesse am Auftragsmarkt, wir fordern gleich lange Spiesse am Arbeitsmarkt mit gleichem Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort» gab der LANV-Präsident unmissverständlich zu verstehen. Nicht zuletzt werde es für inländische Arbeitskräfte ohne besondere Qualifizierung immer schwieriger, sich gegen die «staatlich geförderte Billigkonkurrenz» aus dem Ausland zu behaupten.

Gesetzliche Mindestlöhne als Alternative

Sollte die Regierung weiterhin Bewilligungen im Dumpingbereich zulassen, werde





Guerilla-Aktion des LANV im Anschluss an die Maifeier im Städtle Vaduz.

der LANV sich auf die orts-, branchen- und berufsübliche Löhne berufen und die zuständige dreigliedrige Kommission beauftragen, in allen prekären Branchen ohne GAV die branchen- und berufsübliche Löhne zu eruieren, um Lohndumping identifizieren zu können. Bei wiederholten Missbräuchen könne die Regierung per Verordnung verbindliche Mindestlöhne erlassen. Langenbahn ist überzeugt, dass das Ignorieren der gesetzlichen Grundlagen zu vermehrtem Lohndumping führt, was auf Dauer viel mehr kostet als die Durchsetzung der GAV und der gesetzlichen Grundlagen.

Mensch immer im Blickfeld haben

Im Anschluss an die Mai-Rede hielt der frisch gebackene Wirtschaftsminister und Vizeregierungschef Daniel Risch eine Gastrede. Darin betonte er die Bedeutung des sozialen Dialogs. «Der Dialog

zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern und politischen Entscheidungsträgern ist ein Kernstück für den Erfolg der liechtensteinischen Wirtschaft.» Angesichts der Herausforderungen, gerade im Bereich der Digitalisierung, sei es Aufgabe der Politik, hinter den Arbeitnehmern auch die Menschen zu erkennen. «Wir müssen den Staat wieder vermehrt als Gemeinschaft sehen. Eigenverantwortung gilt es zu fördern, aber um wirklich Grosses zu bewegen, sind wir auf Solidarität aller angewiesen», so Risch. GAV spielten dabei eine wichtige Rolle, schliesslich garantierten sie soziale Sicherheit und die Ermöglichung eines selbstbestimmten Lebens.

Dazu gehört für Risch auch das Thema Familie und Beruf. «Ich setze mich dafür ein, dass der Staat eine Vorreiterrolle einnimmt bei Themen wie Teilzeitarbeit, ausserhäusliche Kinderbetreuung,

Home Office und Elternurlaub.» Je mehr man sich den heutigen Bedürfnissen anpasse, desto leistungsfähiger werde man. «Zufriedene Mitarbeiter und Bürger sind auch immer diejenigen, die sich für ihre Arbeit und Umwelt am meisten engagieren. Hier sieht Wirtschaftsminister Risch den Weg zum Erfolg, wie er zum Abschluss seiner Rede betonte.

Abschliessend zog Petra Eichele ein kurzes Fazit der Veranstaltung und lud die Gäste zum Gedankenaustausch beim Apéro ein. ■

Vereinbarkeit

Elternzeit ist Teilzeit

Mit der Initiative «Familie und Beruf» brachte das Gewerbe neuen Schwung in die Familienpolitik. Die finanzielle Entlastung der Arbeitgeber bei Schwangerschaften in der Belegschaft hat mit verbesserter Vereinbarkeit von Familie und Beruf reichlich wenig zu tun und die Kita-Finanzierung durch die FAK entsprach fast 1:1 dem Vorschlag der Regierung. Abgelehnt wurde die Initiative aber in erster Linie, weil die Gegner es verstanden hatten, verschiedene Familienmodelle und Philosophien gegeneinander auszuspielen.

Familienpolitik ist viel facettenreicher als die Entlastung der Arbeitgeber, Elterngeld nach dem Giesskannenprinzip oder der Ausbau der Kitas. Letzteres spielt jedoch eine zentrale familienpolitische Rolle. Viele wissenschaftliche Studien, die sich mit den Effekten familienpolitischer Massnahmen in den EU-Ländern beschäftigten, kamen zum Schluss, dass flexible Kinderbetreuung und bezahlte Elternzeit am meisten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen und langfristig für die Wirtschaft von grösstem Nutzen sind.

Im Jahr 2003 wurde die EU-Richtlinie zum Elternurlaub in die liechtensteinische Gesetzgebung aufgenommen. Diese Elternzeit (der Ausdruck Elternurlaub ist irreführend) wurde 2012 von drei auf vier Monate angehoben. Leider konnten sich die europäischen Sozialpartner nicht auf eine bezahlte Elternzeit einigen, weshalb sich in Ländern mit Minimalumsetzung viele Familien eine berufliche Auszeit zur Kinderbetreuung finanziell nicht leisten können. In Liechtenstein kommt erschwerend hinzu, dass die Wirtschaftskammer (WKL) sogar die

unbezahlte Elternzeit mit allen Mitteln bekämpfte.

WKL-Geschäftsführer Jürgen Nigg sagte 2011, dass die Unternehmen die bisherigen drei Monate noch irgendwie überbücken hätten können, die neue Regelung die Arbeitgeber aber zu sehr benachteilige. WKL-Präsident Noldi Matt meinte gar, das für EU- und EWR-Staaten verpflichtende Minimum von vier Monaten unbezahlt bekämpfen zu können. Dabei sind wir überzeugt, dass sich die Arbeitnehmenden im Gewerbe, die seit 2003 drei oder vier Monate Elternzeit am Stück in Anspruch genommen haben, an einer Hand abzählen lassen. Einerseits wäre der Lohnausfall nicht verkraftbar, andererseits machen viele Arbeitgeber unmissverständlich klar, dass dieser gesetzliche Anspruch für ihren Betrieb keine Gültigkeit habe. Zudem wissen viele Väter und Mütter nicht, dass sie diesen gesetzlichen Anspruch haben.

In grösseren Industriebetrieben liesse sich die Vereinbarkeit zwar leichter umsetzen, dennoch zeigen die Entwicklungen in eine andere Richtung. Auch hier wird insbesondere von Männern ein Fulltimejob erwartet, inklusive Überstundenarbeit. Arbeitszeiterfassungssysteme werden eingesetzt, die Mitarbeitende nach Hause schicken, sobald zuschlagspflichtige Überstunden oder Überzeitstunden anfallen. Kolleginnen und Kollegen auf Abruf müssen dann einspringen. Ein Paradebeispiel, wie flexible Arbeitszeitmodelle in der Praxis nur zugunsten der Unternehmen eingesetzt werden.

Und nicht zuletzt erhöht sich der Druck auf die im europäischen Vergleich ohnehin schon sehr hohen Arbeitszeiten. Eine Anhebung der Wochenarbeitszeiten ist Gift für die Vereinbarkeit.

Doch zurück zur Initiative der WKL. Damals hatten die Initianten mehrfach betont, dass dies nur der Anfang einer neuen Familienpolitik sei. Zukünftig werde man sich auch für die Förderung von Teilzeitarbeit einsetzen. Liebe WKL-Initianten, habt ihr euch schon mal überlegt, dass unbezahlte Elternzeit nichts anderes ist als befristete Teilzeitarbeit? Hättet ihr euch wie andere europäischen Arbeitgeberverbände mit den Inhalten der EU-Richtlinie auseinandergesetzt anstatt sie zu verteufeln, wäre auch euch klar, dass «Elternurlaub» auf vielfältige Art bezogen werden kann. Kann er aus betrieblichen Gründen nicht am Stück genommen werden, so ist auch Teilzeitarbeit über längere Zeiträume möglich, auch saisonale Schwankungen können genutzt werden. Wir empfehlen allen, die sich unbezahlte Elternzeit leisten können, in Gesprächen mit dem Arbeitgeber nach Lösungen zu suchen, die den Betriebsabläufen nicht schaden und den Wünschen der Eltern entgegenkommen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bildet die Basis für die Zukunft unserer Arbeitswelt (siehe «Lebensphasenorientierte Personalpolitik» Seite 7). Was uns nicht weiterbringt, sind die aktuellen Schnellschüsse einzelner politischer Gruppierungen. Elterngeld nach dem Giesskannenprinzip zementiert lediglich das traditionelle Familienmodell. Es steigert weder die Geburtenrate noch die Frauenerwerbsquote und wirkt auch nicht dem Fachkräftemangel entgegen. Und es entspricht kaum noch dem Wunsch heutiger junger Eltern nach geteilter Erziehungsverantwortung. ■

Sigi Langenbahn

Vereinbarkeit

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Lebensphasenorientierte Personalpolitik beschreibt ein ganzheitliches Konzept, das die Beschäftigten in jeder Lebens- und Berufsphase bei all ihren Ereignissen wie Geburt eines Kindes oder Pflege von Angehörigen, Berufsrückkehr oder Karriere-neu-start unterstützt. Es konzentriert sich einerseits stark auf die individuelle Situation der Beschäftigten, bringt aber auch den Unternehmen grosse Vorteile wie hohe Mitarbeiterbindung, geringe Fehlzeiten oder erfolgreicher Wissenstransfer (Christiane Flüter-Hoffmann, Institut der deutschen Wirtschaft Köln).

Demographische Herausforderung

Das Konzept wurde in erster Linie entwickelt, um der demographischen Entwicklung mit einer alternden Gesellschaft zu begegnen. Weil die Unternehmen immer weniger geeignete Auszubildende und Fachkräfte finden, werden sie zunehmend auf ältere Beschäftigte angewiesen sein. Und gutausgebildete Frauen werden auch heute noch zu oft vor die Wahl gestellt: entweder Beruf oder Familie.

Für ältere Mitarbeitende wurde jahrelang das vorzeitige Ausscheiden aus dem Berufsleben gefördert, Wiedereinstellungen wurden erschwert. Die Frühpensionierung wurde als arbeitsmarktpolitisches Instrument eingesetzt, um die Arbeitslosigkeit anderer sozialer Gruppen zu vermeiden. Für die Unternehmen war Frühpensionierung eine Massnahme der Personalverjüngung und des Personalabbaus. Kosten konnten externalisiert werden zuungunsten der Betroffenen, der AHV, IV oder der Arbeitslosenversicherung.

Allzu lange wurden die Augen vor dem drohenden Fachkräftemangel verschlos-

sen, wenn die geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ausscheiden und immer weniger junge Leute nachrücken. Beschäftigte eignen sich über Jahrzehnte neben dem Fachwissen überfachliche Qualifikationen an wie Lösungskompetenz, Verantwortungsbewusstsein und Sozialkompetenz, um im Team mit Ruhe und Gelassenheit Herausforderungen zu meistern. Doch anstatt auf Erfahrungswissen wurde auf «jung und dynamisch» gesetzt. Die älteren Arbeitnehmenden wurden hingegen immer mehr unter Druck gesetzt, mit den Jungen mitzuhalten, was wiederum die krankheitsbedingten Fehlzeiten erhöhte.

Durch die immer früher einsetzende Pensionierung und immer längere Ausbildungen verkürzt sich die Erwerbs- und Familienphase, was dazu führt, dass sich vor allem Akademikerinnen immer seltener für Kinder und Familie entscheiden. Ein Auswuchs dieser Entwicklung ist das «Social Freezing» oder «Egg Freezing». Mit dem Einfrieren von Eizellen soll der biologischen Uhr zuvorgekommen werden. Junge Eizellen werden konserviert, um die Wunschschwangerschaft auf einen späteren Lebensabschnitt nach der beruflichen Karriere zu verschieben. Immer mehr Unternehmen finanzieren ihren jungen Mitarbeiterinnen Social Freezing.

Modell der Zukunft

Da geringe Geburtenraten und die kontinuierlich steigende Lebenserwartung die Gesellschaft schrumpfen und altern lässt, ist ein Umdenken auf dem Arbeitsmarkt, im Bildungswesen und in der Gesellschaft unausweichlich. Die Basis bildet eine bessere Balance zwischen Familien- und Erwerbsarbeit sowie eine gute Kinderbetreuungsinfrastruktur in einer familienfreundlichen Arbeitswelt.

Lernen, Arbeiten und Familiengründung müssen im Lebenszyklus neu geordnet werden, um das Zeitfenster für die Familiengründung zu erweitern und auch Vätern die Möglichkeit zu geben, Verantwortung für die Kinder zu übernehmen. Ältere Mitarbeitende brauchen ein betriebliches Gesundheitsförderungssystem, flexible Arbeitszeiten, verstärkte Einbindung in die betriebliche Weiterbildung und zuletzt die Möglichkeit des stufenweisen Ausstiegs aus dem Berufsleben.

Aber auch die Pflege von Angehörigen wird zukünftig immer wichtiger. Angehörige werden wieder vermehrt zu Hause gepflegt, was in der lebensphasenorientierten Personalpolitik Berücksichtigung finden muss.

Gewerbe muss mitziehen

Die KMUs des Gewerbes argumentieren gerne, dass derartige Massnahmen in Kleinunternehmen nicht umsetzbar sind. Doch sie haben keine Wahl. Ignorieren sie das Thema, werden sie allzu schnell im verschärften Wettbewerb um Fachkräfte das Nachsehen haben, wenn sie sich nicht als attraktiver Arbeitgeber und interessanter Ausbildungsbetrieb präsentieren können. Natürlich können kleine und mittlere Unternehmen lebenszyklusorientierte Personalpolitik nur in kleinen Schritten umsetzen, um sich nicht zu überfordern und auf die kleinen Erfolgsergebnisse aufzubauen. Wer die Herausforderungen annimmt und früh genug Massnahmen einleitet, bekommt auch zukünftig die richtigen Fachkräfte. Die Mitarbeitenden identifizieren sich mit dem Unternehmen, sind loyal und motiviert. Das Betriebsklima schlägt sich in niedrigen Fluktuationen und Krankenständen nieder. ■

Sigi Langenbahn

Vereinbarkeit

Erfahrungsbericht



Als ich schwanger war, wusste ich nicht genau, wie ich Berufstätigkeit und Muttersein vereinbaren kann. Ich habe mich beim LANV über die verschiedenen Möglichkeiten informiert, was ich als sehr unterstützend erlebte (vgl. Ratgeber Seite 15). Mit diesen Informationen überlegte ich gemeinsam mit meinem Partner, welchen Weg für uns als Familie am besten wäre. Ich suchte das Gespräch mit meinem Arbeitgeber, der Stiftung für Heilpädagogischen Hilfe des Fürstentums Liechtensteins. Das hat sich gelohnt,

weil das hpz mir stark entgegengekommen ist. Wir haben eine gute Lösung gefunden. Dafür bin ich dankbar.

Ich empfehle Vätern und Müttern, mit dem Arbeitgeber das Gespräch zu suchen, da sich bezüglich Elternzeit unterschiedliche Lösungen finden lassen. ■

Miriam Marxer
LANV-Mitglied

Die Sektion Frauen sucht Verstärkung

In der Sektion engagieren sich Frauen aus unterschiedlichsten Berufen für verbesserte Rahmenbedingungen für Frauen in der Arbeitswelt.

Die Schwerpunkte der Sektion sind:

- Arbeitsrecht und Arbeitnehmerinnenschutz
- Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern
- Konflikte am Arbeitsplatz und deren Bewältigung
- Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen
- Wiedereinstieg von Frauen in das Berufsleben
- Mutterschutz
- Elternzeit und Pflegeurlaub sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Gleichstellung von Frau und Mann
- Aus- und Weiterbildung
- Teilzeitarbeit
- Öffentlichkeitsarbeit und vieles mehr

Ihre Erfahrungen sind für unsere Arbeit wichtig. Gerne laden wir alle interessierten Frauen ein, an einer unserer nächsten Sitzungen der Sektion teilzunehmen. Die Sitzungen finden jeweils montags um 18.00 Uhr in der Geschäftsstelle des LANV, Dorfstrasse 24, 9495 Triesen statt und dauern ca. 1,5 Stunden. **Die nächsten Sitzungstermine sind Montag 10. Juli und 4. September 2017.** Falls wir Ihr Interesse geweckt haben oder Sie noch weitere Fragen haben, freuen wir uns über Ihre Rückmeldung unter frauen@lanv.li.

Abschiedsinterview

Seit Dezember 2010 engagiert sich Petra Eichele für die Arbeitnehmenden Liechtensteins. Nach fast sieben Jahren verlässt sie den LANV und nimmt eine neue Herausforderung an. Fredy Litscher blickt mit Petra zurück auf ihre Tätigkeiten.

Worauf bist du während deiner Zeit beim LANV besonders stolz?

Ich mag das Wort stolz nicht, aber ich freue mich darüber, dass mich die Leute in Liechtenstein als Gewerkschafterin sehen. Ist auch manchmal etwas lästig, da ich auch ausserhalb der Bürozeiten auf meine Arbeit angesprochen werde. Die Leute deponieren ihre Sorgen und Nöte bei mir, zu jeder Zeit! Das zeigt mir aber, dass ich gute Arbeit leiste bzw. geleistet habe, die Leute vertrauen mir. Und es sind nicht nur die Arbeitnehmenden, die sich an mich wenden, ich habe auch einige Arbeitgebende, die mich immer wieder um Rat fragen.

Was waren dabei die grössten Herausforderungen?

Genügend Geduld aufzubringen, wenn gewisse Projekte nicht vorwärts gehen und ich es nicht beeinflussen kann. Aber auch

zu realisieren, dass die wirtschaftlichen Freiheiten an erster Stelle kommen. Für mich ein absoluter Tiefpunkt war die Debatte im Landtag zu den Eurolöhnen. Die komplexe Thematik wurde nicht verstanden und es ist uns als Gewerkschaft nicht gelungen, die Politik zu einer Gesetzesänderung zu bewegen.

Welche Anliegen konnten nicht oder zu wenig umgesetzt werden?

Ich hätte mir sehr gewünscht, dass der Normalarbeitsvertrag (NAV) für häusliche Betreuung und Hauswirtschaft endlich unter Dach und Fach ist. Ich habe dieses Projekt mit sehr viel Engagement und Herzblut vertreten, da mir die arbeitenden Frauen im Privathaushalt und in der Betreuung sehr am Herzen liegen. In diesem privaten Bereich gibt es viele Unsicherheiten und Fragen. Das führt dazu, dass die Arbeitnehmerinnen (auch Care Migrantinnen) sehr unter Druck stehen.

Du bist eine Kämpferin für Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau und der Integration von Migrantinnen. Wird diesen Themen beim LANV in Zukunft weniger Beachtung geschenkt?

Nein, das denke ich natürlich nicht. Aber ich habe das Glück, beide Themen bei meiner neuen Tätigkeit als Geschäftsführerin der infra weiterhin voranzutreiben. Bei gewissen Themen wie z. B. der Lohngleichheit besteht schon heute eine Kooperation zwischen infra und LANV. Die Integration von Migrantinnen hat bei der Infra seit Jahren einen grossen Stellenwert und wird auch unter meiner Verantwortung weiterhin grosse Beachtung finden.

Wie lange müssen wir noch warten bis in Liechtenstein eine Geschlechterquote auf politischer Ebene eingeführt wird?

Ich hoffe doch nicht mehr lange. Zu Begrüssen ist eine Einführung noch vor den nächsten Gemeinderatswahlen. Die Einführung einer zeitlich befristeten Geschlechterquote würde als Katalysator dienen und kann nach Erreichung eines genau definierten Ziels auch wieder abgeschafft werden. Ich verstehe die Ängste nicht, die mit der Einführung einer zeitlich befristeten Quote einhergehen.

Ich konnte seit Beginn meiner Arbeit als Gewerkschaftssekretär beim LANV enorm von deiner kompetenten und vorausschauenden Art profitieren. Welchen Rat gibst du deiner Nachfolgerin?

Ich empfehle ihr, sich eine dicke Haut zuzulegen, positiv zu bleiben und Angriffe und Unverschämtheiten nicht persönlich zu nehmen. Wir agieren in einem Umfeld, das zunehmend rauer und egoistischer wird. Und zu akzeptieren, dass nicht immer eine Lösung gefunden wird, die allen gefällt. Wichtig war mir immer, einen respektvollen und anständigen Umgang mit allen Beteiligten zu pflegen. ■



Das Interview führte Fredy Litscher

Anlässe

Hochkarätiges Forum für Wirtschaftsfrauen feiert Jubiläum

Der Businessstag am 30. Mai 2017 stand unter dem Motto «Erfolgreich vernetzt – vernetzt erfolgreich». Rund 500 hochkarätige Entscheidungsträger, Führungspersonen aus Wirtschaft und Politik sowie berufstätige Frauen aus Liechtenstein, der Schweiz, Österreich und Deutschland nahmen an der zehnten Ausgabe des Wirtschaftsforums für Frauen teil. Nach der Begrüssung durch Regierungsrat Mauro Pedrazzini griffen die Referentinnen das Tagungsthema aus unterschiedlichen Perspektiven auf. Topmanagerin Monika Ribar, Unternehmerin Miriam Baumann, Start-up-Gründerinnen Mai Goth Olesen und Claudia Lapin, Skiprofi Tina Weirather und Managementberaterin Sabine Asgodom begeisterten das Publikum.

Erstmals wurde der Businessstag-Award verliehen. Die Preisträgerin Nicole Bauer-Greber konnte die Siegerstatue aus den Händen von Jury- und LLB-Geschäftsleitungsmitglied Natalie Epp entgegennehmen. Mit einem Live-Voting und einer Wand der Möglichkeiten brachten die Teilnehmerinnen ihre Anliegen ein und sprachen sich für eine stärkere Vernetzung von berufstätigen Frauen aus. Interessierte haben am 3. Oktober 2017 im Veranstaltungshaus Boja19 in Eschen die Gelegenheit, weitere Möglichkeiten zur Vernetzung von berufstätigen Frauen zu diskutieren. ■



Fredy Litscher, Start-up-Gründerin Mai Goth Olesen, Martina Haas

Agenda

Informiert schwanger Informationsveranstaltung für werdende Eltern

Datum: **Montag, 28. August 2017**
Zeit: **18.30 Uhr bis 20.30 Uhr**
Ort: **LAK Haus St. Florin, Vaduz**

Datum: **Montag, 27. November 2017**
Zeit: **18.30 Uhr bis 20.30 Uhr**
Ort: **LAK Haus St. Martin, Eschen**

LANV Sektion Frauen – 20 Jahre Jubiläum

Datum: **Donnerstag,
28. September 2017**
Zeit: **19.00 Uhr bis 20.30 Uhr**
Ort: **Gasometer, Triesen**

Welttag für menschwürdige Arbeit

Datum: **Samstag,
7. Oktober 2017**
Zeit: **noch offen**
Ort: **Takino, Schaan**

International

EGB-Halbzeit Konferenz in Rom vom 29. bis 31. Mai

Mehr als 400 Gewerkschaftsführende aus ganz Europa kamen zusammen, um über die Zukunft der europäischen Gewerkschaftsbewegung und die Vision der Gewerkschaften für ein Europa der europäischen Arbeitnehmenden und ihrer Familien zu diskutieren.

Zehn Jahre nach der Finanzkrise von 2007/2008 haben die jüngsten Wahlen in Frankreich und Österreich gezeigt, dass durch die anti-europäischen und ausländerfeindlichen Kräfte auch die politische Debatte um Arbeits- und Sozialpolitik in den Fokus der Politik rückten. Die Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen waren sich einig: die Gewerkschaftsbewegung muss aktiver als je zuvor auftreten, um den

Herausforderungen der Globalisierung, Digitalisierung und des Klimawandels entgegenzutreten und um sicherzustellen, dass die arbeitende Bevölkerung nicht zu den Verlierern gehört.

Zentrale Elemente der Konferenz waren die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze, Lohnerhöhungen und Tarifverhandlungen, die Zukunft der Arbeit, nachhaltige Entwicklung und Gleichberechtigung.

Zu den teilnehmenden Organisationen, gesellten sich eine Reihe von Rednern, wie die Pariser Bürgermeisterin Anne Hidalgo, Michelle Teresa Leighton von der Internationalen Arbeitsorganisation ILO und der luxemburgische Minister für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft, Nicolas Schmitt.

Der Minister unterstrich die Wichtigkeit der Arbeitnehmenden als Motor für die Wirtschaft und die notwendige Etablierung einer europäischen Säule sozialer Rechte.

In einer gemeinsamen Erklärung vereinbarten die Gewerkschaftsvertreter und -vertreterinnen gemeinsam zu handeln und sich einzusetzen für:

- Investitionen für nachhaltiges Wachstum, die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze und hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen
- Lohnerhöhungen und Aufwärtskonvergenz bei Löhnen durch intensivere Tarifverhandlungen, sozialen Dialog und Mitbestimmung
- Einen gerechten Übergang zu einer CO₂-armen Wirtschaft, nachhaltige Digitalisierung und Automatisierung, faire Globalisierung, eine fortschrittliche Handelsagenda
- Ein sozialeres Europa und bessere Sozialrechte durch eine starke europäische Säule sozialer Rechte, die das Leben von Arbeitnehmenden verbessert
- Massnahmen zur Bekämpfung von Sozial- und Lohndumping sowie Massnahmen zur vollkommenen Gleichbehandlung und Integration durch faire Mobilität und Migration.

Sigi Langenbahn und Petra Eichele nahmen an der Halbzeit-Konferenz des EGB in Rom teil. ■

Petra Eichele



Luca Visentini, EGB Generalsekretär

Sektion Frauen

1. Liechtensteinischer Tag der Lohngleichheit – Donnerstag 2. März 2017

In Liechtenstein haben alle Frauen und Männer gemäss Gleichstellungsgesetz ein Recht auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Bis dieses Recht in der Praxis tatsächlich umgesetzt ist, braucht es noch viel Aufklärungsarbeit und die Mithilfe von allen.

50♂/50♀
Lohnleichheit ♀
Liechtenstein

Frauen in Liechtenstein verdienen gemäss den neuesten Lohndaten des Amtes für Statistik immer noch 16.5 % weniger als ihre männlichen Kollegen. Sie müssten somit bis zum 2. März arbeiten, um gleich viel zu verdienen, wie Männer bis zum 31. Dezember.

Sensibilisierungskampagne – LUNchFAIR 2017

Frauen erhielten am 2. März 2017, dem Tag der Lohngleichheit, in vielen liechtensteinischen Gastronomiebetrieben ihr Mittagsmenu um die errechnete Lohndifferenz von 16.5 % günstiger als Männer. Mit der Aktion «LUNchFAIR» will die Sektion Frauen des LANV erreichen, dass Frauen und Männer offen über ihren Lohn sprechen. Löhne sollen transparenter werden. Erst wenn die diskriminierende Lohnungleichheit deutlich erkennbar wird, kann Lohngleichheit geschaffen werden.

Wir bedanken uns bei den nachstehenden 45 Gastronomiebetrieben, die unsere Kampagne unterstützt haben sowie bei den zwei liechtensteinischen Gastronomieverbänden, die unsere Aktion positiv beworben haben. Ein herzliches Dankeschön gebührt allen Personen, die mit ihrer Teilnahme am «LUNchFAIR» einen persönlichen Beitrag zur Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern geleistet

haben. Wir planen weitere Aktionen und hoffen weiterhin auf mehr Transparenz und auf grosse Unterstützung. ■

Martina Haas

Balzers

Restaurant Zentrum
Restaurant Riet
Restaurant Excellent

Triesen

Osteria Adler
Red Mango Thai
Eredi Fiorini
Restaurant Zur alten Eiche
Restaurant Schäfle
Restaurant Meierhof

Triesenberg

Hotel Kulm
Restaurant Guflina
Bergrestaurant Sücka

Vaduz

Amarone Restaurant
Landgasthof Au
New Castle
Café Etagere
Schlössle Mahal
Made in Italy
Njord
Esquire Bar

Schaan

Pizzeria Da Noi
Restaurant Unikum
Ha Long
Restaurant Pur
Olympia Cafe Snack
Restaurant Da Donna
Restaurant Rössle
Hotel Schaanerhof
Pizzeria Toscana

Malbun

Alpenhotel Vögeli
Hotel Turna
Hotel Gorfion
Bergrestaurant Sareis
Walserhof
Jufa Hotel
Restaurant Schneeflucht

Ruggell

Restaurant Kommod
Restaurant Kokon

Gamprin-Bendern

Gasthof zum Deutschen Rhein
Gasthaus zum Löwen
Restaurant Bacio

Eschen

Restaurant Fago
Wari Hüsle
Restaurant Da Teresa
Pisa Pizza

So nicht!

Der Glanz ist ab

Den diesjährigen Tag der Arbeit begingen wir mit dem Motto: «anständige Mindestlöhne für alle». Dies insbesondere in Zusammenhang mit Dumpinglöhnen in der Hotellerie und Gastronomie. Was aber kaum jemand für möglich hält, auch in der Finanzindustrie gibt es Fälle von Lohndumping. Ein Beispiel hierfür ist die Firma Scarabaeus Wealth Management AG in Vaduz.

Dieser Finanzdienstleister rekrutiert sein Personal teilweise aus Osteuropa. Mittels verheissungsvollen Stellenangeboten werden studierte Fachkräfte nach Liechtenstein geholt. So wurde beispielsweise ein Stelleninserat mit folgendem Inhalt in Bulgarien geschaltet: «offeriert wird ein Paket mit angemessenem Gehalt, Wohnung und Krankenversicherung.» Die Realität sieht jedoch so aus:

Die bulgarische Wirtschaftswissenschaftlerin, die sich auf das Stellenangebot gemeldet hatte, bekam für ihr 100 %-Pensum einen Brutto-Lohn von CHF 2'500.–x 12. Dazu bekam sie ein 10m² Studio ohne Küche zur Verfügung

gestellt. Dieses war aber nicht wie versprochen in 10-minütiger Gehdistanz zum Arbeitsort, sondern in Bad Ragaz. Nach drei Monaten ohne Krankenversicherung hat sie sich selber darum gekümmert und sich rückwirkend versichert.

In einem anderen Fall wurde eine bulgarische Masterabsolventin im Bank- und Finanzwesen als Leiterin Legal & Compliance angestellt. Ihr Lohn betrug EUR 3'000.–x 13. Auch für sie wurde ein Studio angemietet. Dieses befand sich aber trotz Grenzgängermitteilung (GMB) in Liechtenstein. Somit wurde sie von ihrem Arbeitgeber illegal im Land untergebracht.

Einer russischen Masterabsolventin in Wirtschaftsrecht wurde zwecks Auflagen des APA für eine einjährige Kurzaufenthaltsbewilligung (L) ein befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Der Arbeitgeber versprach ihr, der Vertrag werde nach ihrer Ankunft automatisch in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelt. Einfachhaltshalber solle sie aber doch mit einem Touristenvisum einreisen. Selbstverständlich hat sie sich geweigert, als Touristin einzureisen und auf eine Arbeitserlaubnis

bestanden. Zwei Wochen vor Ablauf ihrer Kurzaufenthaltsbewilligung (L) wurde ihr vom Arbeitgeber mitgeteilt, dass ihre Aufenthaltsgenehmigung nicht verlängert werde. Dies musste dem Arbeitgeber von Anfang an klar gewesen sein. Heisst es doch beim APA: Mit Ablauf der L-Bewilligung muss unabhängig allfälliger Ansprüche (z.B. ALV etc.) die Ausreise erfolgen. Ihr Lohn als Leiterin der Rechtsabteilung betrug CHF 5'000.–x 12.

Gemäss § 1173a Art. 111b ABGB müssen berufs-, branchen- und ortsübliche Löhne bezahlt werden. Dies wurde in allen Fällen missachtet. Stattdessen wurde vom Arbeitgeber die Unwissenheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen über die hiesigen Lebenskosten und Lohnverhältnisse ausgenutzt und Dumpinglöhne bezahlt. Als die Arbeitnehmerinnen die Geschäftsleitung darauf angesprochen haben, erfolgte jeweils die Kündigung mit sofortiger Freistellung. Eine Arbeitnehmerin sollte sogar ihr Studio innerhalb einer Woche verlassen.

Im Sinne einer guten Sozialpartnerschaft haben wir immer versucht, die Angelegenheiten mit dem Geschäftsleiter Herrn Patrick Demi zu klären. Zuerst hat dies geklappt. Im weiteren Verlauf mit immer neuen Fällen wurde jedoch seitens Herrn Demi sämtliche Gespräche verweigert. Jegliche Kontaktversuche unsererseits blieben unbeantwortet. Die Arbeitnehmerinnen haben deshalb den Rechtsweg eingeschlagen. Wir haben die dreigliedrige Kommission informiert, dass bei Scarabaeus die berufs-, branchen- und ortsüblichen Löhne massiv unterschritten werden. ■

Fredy Litscher



Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)



Lohnzuschläge bei allgemeinverbindlichen GAV (ave GAV)

Beim Monatslohn sind die Ferienzuschläge integriert. Beim Stundenlohn müssen diese aber separat auf den Grundlohn aufgerechnet und übersichtlich dargestellt werden. In den meisten ave GAV kommen Mitarbeitende ab dem 50. Altersjahr in den Genuss von mehr Ferientagen, was auch einem höheren Ferienzuschlag entspricht. In verschiedenen ave GAV wurden die Feiertagszuschläge per 1. April 2017 erhöht.

Die Ferienzuschläge müssen neben den Feiertags- und allfälligen Schlechtwetterzuschlägen (nur bei Baumeister/Pflasterer und Spengler gültig) separat auf den Grundlohn aufgerechnet und separat auf den Lohnabrechnungen (Übersichtlichkeit!) dargestellt werden. Beispiel Baumeister- & Pflasterergewerbe:

		CHF
Std. Lohn (Grundlohn)		27.25
Ferienzuschlag	8.30%	2.26
Feiertagszuschlag	3.00%	0.82
Schlechtwetterzuschlag	2.00%	0.55
Zwischentotal		30.88
13. Monatslohn	8.30%	2.56
Gesamttotal		33.44

Bis zum 20. Altersjahr müssen von Gesetzes wegen 25 Ferientage/Jahr gewährt werden. Danach sind es 20 Ferientage/Jahr (= 8,3 %, siehe Tabelle oben). Die meisten Branchen gewähren auch ab dem 50. Altersjahr mehr Ferien, was einem höheren Ferienzuschlag auf den Stundenlohn (Grundlohn) nach GAV bzw. jeweiliger Lohn- und Protokollvereinbarung (LPV) entspricht:

Branche	Ferientage/Jahr*	In % auf Grundlohn	Feiertagszuschlag in % auf Grundlohn*
Autogewerbe:	22 ab 50. Geburtstag	9,24 %	3,50 %
Baumeister- & Pflasterergewerbe:	22 ab 50. Altersjahr	9,24 %	3,00 %
Detailhandelsgewerbe:	24 ab 50. Altersjahr	10,17 %	3,83 %
Elektro-Elektronik & Radio-TV:	24 ab 50. Altersjahr	10,17 %	4,00 %
Gärtner & Floristen:	25 ab 50. Altersjahr	10,6 %	4,00 %
Gebäudereinigung & Hauswartdienste:	22 ab 50. Altersjahr 23 ab 55. Altersjahr	9,24 % 9,70 %	3,50 %
Haustechnik & Spengler/Gebäudehülle:	25 ab 50. Altersjahr	10,6 %	3,00 %
Informatikgewerbe:	24 ab 50. Altersjahr	10,17 %	4,00 %
Innendekorationsgewerbe:	24 ab 50. Altersjahr	10,17 %	3,00 %
Metallgewerbe:	21 ab 50. Altersjahr	8,79 %	4,00 %
Ofenbauer & Plattenleger:	21 ab 55. Altersjahr bis 25 ab 59. Altersjahr	8,79 % bis 10,6 %	4,00 %
Personalverleih:	25 ab 50. Altersjahr	10,6 %	4,00 %
Schreinerergewerbe:	22 ab 50. Altersjahr, wenn mind. 5 Jahre im gl. Betrieb	9,24 %	4,00 %
Zimmermeister & Dachdecker:	23 ab 55. Altersjahr 25 ab 60. Altersjahr	9,70 % 10,64 %	4,00 %

* = Stand 1.4.2017

Mehr Informationen sind auf der Homepage der ZPK SAVE erhältlich: www.zpk.li

Ratgeber

Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub

Für eine Frau, die gerade Mutter geworden ist, scheinen 20 Wochen Mutterschaftsurlaub sehr kurz, vor allem auch, wenn sie noch stillt. Aus Sicht des Arbeitgebers erscheint hingegen eine Absenz von vier oder mehr Monaten lang. In diesen Wochen geht das Leben im Unternehmen weiter, der Geschäftsalltag bringt Neuerungen und Anpassungen mit sich. Eine Frau, die nach einem Mutterschaftsurlaub wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt, muss sich neu eingewöhnen, weil daheim und auch im Job nicht mehr alles so ist, wie es vorher war.

Damit die Rückkehr und Eingewöhnung kürzer und einfacher wird, soll das Zurückkommen an den Arbeitsplatz gut geplant und vorbereitet werden. Dies beginnt noch während der Schwangerschaft, also vor der Geburt:

Während der Schwangerschaft

Klären Sie frühzeitig ob, wann und mit welchem Pensum Sie an den Arbeitsplatz zurückkehren wollen. Halten Sie die vereinbarten Punkte schriftlich fest. Vergessen Sie nicht, dass es in Liechtenstein auch noch eine – leider unbezahlte – viermonatige Elternzeit gibt. Auch für Väter! Die Elternzeit muss nicht an einem Stück genommen werden. Sie kann auch stunden- bzw. tageweise bezogen werden, bis zum 3. Altersjahres des Kindes. Zum Beispiel kann auch der Vater sein Pensum reduzieren, z. B. von 100 % auf 80 % und so die Elternzeit tageweise beziehen und bei der Kinderbetreuung unterstützen.

Während des Mutterschaftsurlaubes

Kehren Sie in das Unternehmen zurück, bleiben Sie mit ihren Vorgesetzten, der Personalabteilung und ihren Kolleginnen

und Kollegen in Kontakt. In Kontakt bleiben bedeutet jedoch nicht, dass zu Hause gearbeitet werden soll, denn der Mutterschaftsurlaub dient der Erholung.

Nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz haben Sie einen gesetzlichen Anspruch auf eine gleichwertige Arbeit im gleichen Umfang. Falls Ihre Stelle anderweitig besetzt wird, seien sie offen für Alternativen. Wichtig ist, Sie bleiben im Unternehmen und im Beruf. Oft ergeben sich im Laufe der Zeit innerhalb des Betriebes neue Möglichkeiten.

Zurück im Unternehmen

Nach dem Mutterschaftsurlaub müssen Sie nicht zwingend abstillen. Das Arbeitsrecht sieht kein absolutes Beschäftigungsverbot für stillende Mütter vor, es enthält aber explizite Vorschriften für den Schutz stillender Mütter am Arbeitsplatz. Während der Arbeit können Sie sich Ihr Baby zum Stillen bringen lassen, das Baby ausserhalb des Betriebes stillen oder aber auch Abpumpen. Der Arbeitgeber hat die zum Stillen erforderlichen Räumlichkeiten und im ersten Jahr nach der Geburt die Zeit zum Stillen und Abpumpen zur Verfügung zu stellen.

Leider ist in Liechtenstein die Entlohnung von Stillpausen noch nicht geregelt. Die Verordnung zum Arbeitsgesetz regelt lediglich den Schutz vor zu viel Arbeitszeit. Wird die tägliche Arbeitszeit durch Stillen unterbrochen, ist die Stillzeit im ersten Lebensjahr zur Berechnung der Arbeitszeit wie folgt anzurechnen: a) die ganze Zeit, sofern im Betrieb gestillt wird, b) die Hälfte der Abwesenheitsdauer, sofern ausserhalb des Betriebes gestillt wird. Die Stillzeit darf weder vor- noch nachgeholt werden, sie darf auch nicht anderen gesetzlichen Ausgleichs- oder Ruhezeiten angerechnet werden.



© iStock, ebstock

Erkrankt Ihr Kind, haben Sie die Möglichkeit, einen bezahlten Pflegeurlaub zu beziehen. Sie haben Anspruch auf max. drei bezahlte Tage Pflegeurlaub pro Ereignis. Sie können den Pflegeurlaub auch in Anspruch nehmen, wenn Angehörige wie Eltern oder Schwiegereltern im gleichen Haushalt leben. Auf Verlangen müssen Sie dem Arbeitgeber ein ärztliches Zeugnis vorlegen. Bitte beachten Sie, dass eine mehrmalige Inanspruchnahme der gesamten drei Tage bezahlten Pflegeurlaub das Arbeitsverhältnis sehr belasten kann. Wir raten also, diesen Pflegeurlaub mit Augenmass in Anspruch zu nehmen. ■

Petra Eichele

Ratgeber

Arbeitszeugnis: Schützenhilfe oder Stolperstein?

Die grosse Bedeutung des Arbeitszeugnisses zeigt sich in den vielen Beratungen, die Arbeitnehmende bei uns in Anspruch nehmen. Die unterschiedliche Wahrnehmung und Interpretation eines Arbeitszeugnisses führen sehr oft zu Unsicherheiten und Differenzen. Kommen beide Parteien zu keiner Einigung, bleibt für die Arbeitnehmenden oft nur der Rechtsweg.

Für die Arbeitnehmenden stellt das Arbeitszeugnis ein Dokument dar, das die zukünftige berufliche Qualifikation und Entwicklung massgeblich beeinflussen kann. Dem neuen Arbeitgeber, der neuen Arbeitgeberin soll das Zeugnis Hinweis geben, wie ein früheres Arbeitsverhältnis beurteilt wurde. Deshalb erleichtern gute Arbeitszeugnisse die Stellensuche erheblich.

In der Interpretation von Arbeitszeugnissen und deren Formulierungen liegt ein grosser Unsicherheitsfaktor. Nicht jede Personalverantwortliche, jeder Personalverantwortliche oder Arbeitgeber, Arbeitgeberin kennt, benützt und interpretiert

die hinter allen möglichen Wendungen verwendete Geheimsprache. Manche Zeugnisausstellende formulieren zudem gewisse Aussagen so, dass sie von einer kritischen Leserin, einem kritischen Leser sowohl vorteilhaft als auch nachteilig ausgelegt werden können.

Keine Geheimsprache

Das Verwenden von Geheimsprachen und Codes ist unzulässig. Es sollte daher auch nicht beim Lesen und Interpretieren von Arbeitszeugnissen hinter jeder Aussage ein Code vermutet werden. Zeugnisverfassende sind oftmals ungeübt und mit den Gepflogenheiten eines wahrheitsgetreuen und trotzdem wohlwollenden Zeugnisses nicht vertraut.

Wir unterstellen keiner Verfasserin, keinem Verfasser Absicht oder Interesse, den ausscheidenden Mitarbeitenden durch negativ interpretierbare Aussagen schaden zu wollen. Dennoch stellen wir fest, dass in den letzten Jahren vermehrt «wahrheitsgetreuer» Zeugnisses ausgestellt werden. Auf der anderen Seite erleben wir die heutigen Arbeitnehmenden als gut informiert aber auch als sehr skeptisch. Sie haben schon davon

gehört, dass es so etwas wie eine Geheimsprache gibt. Sind Sie unsicher, wenden Sie sich an uns, um eine Meinung und ein Urteil zum Arbeitszeugnis zu erhalten.

Wahrheit vor Wohlwollen

Im Interesse aller Beteiligten können nur offen und klar formulierte Arbeitszeugnisse liegen, die Fehlinterpretationen möglichst ausschliessen, Stärken unterstreichen und für das Arbeitsverhältnis bedeutungslose Schwächen nicht auf oft fragwürdige Art verstecken.

Wir plädieren für klar formulierte Zeugnisse aber auch für mehr Verständnis von beiden Seiten. Allzu wohlwollende als auch allzu negative Zeugnisse dienen keiner Seite. Kommt es zu keiner Einigung, kann auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin eine Arbeitsbestätigung ohne Leistungsbeurteilung ausgestellt werden. Diese enthält lediglich Angaben über die Art und Dauer der Beschäftigung. Der LANV unterstützt Sie gerne, wenn Sie sich nicht einigen können. ■

Petra Eichele