

LANV info

Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft

Nr.2 | Juli 2021 | 64. Jahrgang

Solidarität
ist Zusammenhalt

Solidarität
ist Gerechtigkeit

Solidarität
ist Zukunft

LANV
Ihre Gewerkschaft.

Solidarität
ist ansteckend

Solidarität
ist Verantwortung

1. Mai – Solidarität ist Zukunft

Geteilte Elternzeit

Ratgeber: Insolvenzrecht

Agenda

Betriebsferien LANV

Vom 26. Juli bis 6. August 2021 bleibt unsere Geschäftsstelle geschlossen.

Informiert schwanger Ein Informationsabend für sie und ihn

Datum: **Dienstag, 24. August 2021**

Zeit: **18.30 bis 20.30 Uhr**

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

Kooperationsveranstaltung «Wie stelle ich meine Haushaltshilfe richtig an?»

Datum: **Montag, 6. September 2021**

Zeit: **19.00 bis 21.00 Uhr**

Ort: **Pfarrzentrum,
Reberastrasse 16, Schaan
(beim TAK)**

Businessstag für Frauen 2021

Datum: **Dienstag, 26. Oktober 2021**

Zeit: **ab 15.00 Uhr**

Ort: **Vaduzer Saal**

Impressum

Herausgeber: LANV Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband

Dorfstrasse 24, Postfach 54, FL-9495 Triesen

Tel. +423 399 38 38, info@lanv.li, www.lanv.li

Redaktion: Lilit Keucheyan

Gestaltungskonzept: Mathias Marxer Est., Triesen

Druck: BVD Druck+Verlag AG, Schaan

Auflage: 1'200 Stk.

Titelbild: Mathias Marxer

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Inhalt

| | |
|---|----|
| 1. Mai – Solidarität ist Zukunft | 4 |
| Mitgliederversammlung 2021 | 5 |
| LANV setzt sich für GrenzgängerInnen ein | 6 |
| Preis für familienfreundliche Unternehmen 2021 | 6 |
| Qualifikationsvertrag | 7 |
| Neuer Dienstvertrag für Buspersonal | 8 |
| Homeoffice Umfrage | 9 |
| Geteilte Elternzeit | 11 |
| LIEmobil fördert Teilzeitarbeit | 12 |
| Weiterbildung | 13 |
| Ratgeber: Insolvenzrecht | 14 |
| Zentrale Paritätische Kommission | 16 |

Am 23. Mai ist der ehemalige Präsident der Wirtschaftskammer Rainer Ritter nach langer Krankheit verstorben. Die Wirtschaftskammer verlor mit Rainer einen engagierten Fürsprecher und der LANV einen fairen Sozialpartner. Er hat massgeblich dazu beigetragen, die Sozialpartnerschaft zu stärken, indem er das Verbindende in den Vordergrund gerückt hat. Kurz vor seinem Tod hat Rainer mir noch mitgeteilt, dass ihm eine gut funktionierende Sozialpartnerschaft mit gebündelten Kräften zum Wohl unseres Landes immer eine Herzensangelegenheit war. Wir werden Rainer ein ehrendes Andenken bewahren.

An der 15. Jahresversammlung der Wirtschaftskammer wurde Martin Meyer zum neuen Präsidenten gewählt. Martin ist kein Unbekannter, jedoch nicht als typischer «Gwerbler», sondern als ehemaliger Wirtschaftsminister, als CEO der ITW Unternehmensgruppe und als Verwaltungsratspräsident der Casino Austria Liechtenstein bekannt. In einem ersten gemeinsamen Gespräch bekräftigten wir, die gute Zusammenarbeit weiter auszubauen und wo angebracht mit einer Stimme zu reden. Ein erster Berührungspunkt mit den Mandaten des neuen Präsidenten wird sich aus dem Vorhaben des LANV ergeben, einen Gesamtarbeitsvertrag für das Glücksspielgewerbe auszuhandeln.

«Der Gastronomie fehlt es an Kellnern und Köchen», war am 22. Juni in den Landeszeitungen zu entnehmen. Hauptverantwortlich für den Fachkräftemangel wird der Lockdown gemacht. Wegen mangelnder Entschädigung und langen Zwangspausen sahen sich viele Angestellte gezwungen, umzusatteln. Bezüglich Löhne und Arbeitszeiten sind Gastronomieberufe ohnehin nicht die attraktivsten. Unsere Forderung an das Ministerium für Wirtschaft, die Kurzarbeitsentschädigungen für die tiefen Löhne in den vom Lockdown betroffenen Betrieben aufzustocken, hätte der Abwanderung entgegenwirken können. Das Ministerium sah jedoch keinen Handlungsbedarf und empfahl den Betroffenen stattdessen, Sozialhilfe zu beantragen. Offensichtlich entschieden sich viele gegen den Gang zum Amt für Soziale Dienste und kehrten der Gastronomie den Rücken. Wir stimmen der Aussage des Präsidenten des Hotel- und Gastronomieverbands Walter Hagen zu, dass die Branche spannende Berufe bietet, die mit viel Leidenschaft ausgeübt werden können. Nun sollten wir gemeinsam daran arbeiten, die Berufe wieder attraktiver zu machen. Der erste Schritt kann ein zeitgemässer Gesamtarbeitsvertrag sein, der gute Mindeststandards bezüglich Löhne und Arbeitsbedingungen garantiert. ■

Sigi Langenbahn, LANV-Präsident

Anlässe

1. Mai – Solidarität ist Zukunft

Aufgrund der anhaltenden Pandemie konnten wir den Tag der Arbeit nicht wie gewohnt mit der traditionellen Maifeier begehen. Stattdessen nutzten wir den 1. Mai, um für das Thema Solidarität zu sensibilisieren. Gewerkschaften – so auch der LANV – setzen sich schon immer für Solidarität ein. Denn...

Solidarität ist...

- ... Verantwortung
- ... ansteckend
- ... Gerechtigkeit
- ... Zusammenhalt
- ... Zukunft

Mit dieser Kampagne setzten wir ein Zeichen für ein solidarisches Liechtenstein. Mit Solidarität lässt sich ein Weg aus der aktuellen Situation finden. Liechtenstein hat diese Pandemie sicherlich besser gemeistert als viele andere Länder. Aufgrund des raschen Handelns der Regierung und der Hilfe für Unternehmen konnte auch eine Kündigungswelle verhindert werden. Dank der grossen Flexibilität der Arbeitnehmenden im Land haben die Arbeitsabläufe trotz aller Widrigkeiten während der Pandemie reibungslos funktioniert und in vielen Firmen herrscht bereits wieder Vollbetrieb.

Wir haben uns seitens Regierung jedoch ein grösseres Gespür und Verständnis für die Tieflohnbezüger im Land gewünscht. Denn in Liechtenstein gibt es Familien mit Doppelverdienern, die aufgrund ihrer tiefen Löhne selbst in normalen Zeiten kaum über die Runden kommen. Wenn diese nun aufgrund Kurzarbeit über Monate auf 20 bis 40 Prozent ihres Einkommens und beispielsweise wie in der Gastronomie

auch auf Trinkgelder verzichten mussten, ist dies für diese Familien ein finanzielles Desaster. Gerade mit ihnen sollten wir uns solidarischer zeigen.

In vielen Gesprächen mit der Regierung deponierten wir unsere Anliegen besonders für diese Arbeitnehmenden. Immerhin wurden einige Forderungen nach und nach umgesetzt. Die Regierung setzte aber weitestgehend auf Freiwilligkeit der Arbeitgeber. Auch wenn es positive Beispiele von gelebter Solidarität seitens Arbeitgeber gab, waren diese doch in der Minderheit, zumal einigen Betrieben selbst das Wasser bis zum Hals gestanden ist.

Solidarität gab es auch unter Liechtensteins Arbeitnehmenden mit Kolleginnen und Kollegen auf der ganzen Welt. So sind dem LANV Grossunternehmen bekannt, in

denen die hiesigen Mitarbeitenden freiwillig auf einen Lohnanteil verzichtet haben, damit Kolleginnen und Kollegen in Ländern ohne staatliche Hilfen unterstützt werden konnten. Eine andere von der Pandemie arg gebeutelte Firma hat eine Lohnuntergrenze festgelegt, die trotz Kurzarbeit nicht unterschritten werden durfte. Zudem erhielten alle Mitarbeitenden eine Jobgarantie.

Erneut wurde uns aufgezeigt, wie wichtig eine gute Sozialpartnerschaft und solidarisches Handeln auch in der Arbeitswelt ist. Gemeinsam können wir Arbeitsbedingungen verbessern und damit zu einer höheren Wohlfahrt in der Gesellschaft beitragen – denn Solidarität ist Zukunft! ■

Fredy Litscher



Anlässe

Mitgliederversammlung 2021

Unsere siebte Mitgliederversammlung fand aufgrund des unsicheren Pandemieverlaufs dieses Jahr schriftlich statt. Im Mai wurden die Einladungen zusammen mit der

ordentlichen Traktandenliste und den Anträgen für die Statuten- und Reglementsänderungen verschickt. 89 Mitglieder returnierten die Anträge, wofür wir uns

bedanken. 79 Mitglieder waren mit allen Traktanden einverstanden. Einige wenige Enthaltungen betrafen lediglich den statutarischen Teil.

Neuerungen in den Statuten und im Reglement

Statuten

Art. 8 Mitgliederversammlung

Abs. 2) Die Mitgliederversammlung findet jedes Jahr im ersten Halbjahr statt.

Reglement

Art. 14 Entrichtung des Mitgliederbeitrages

Abs. 3) Mit Versand der zweiten Mahnung wird die Leistung für Mitglieder bis zur Begleichung ausgesetzt.

Abs. 4) Ist der Bruttolohn zur Festsetzung des Mitgliederbeitrags nicht bekannt, werden CHF 180.00 festgesetzt.

Art. 18 Leistungen aus der Rechtsschutzversicherung

Abs. 2) Der LANV kann jederzeit Einsicht in den Akt erhalten. Das Mitglied darf ohne Absprache mit dem LANV keine Abklärungen vornehmen lassen, die über den Fall hinausgehen.

Wichtigste Traktanden waren die Statuten- und die Reglementsänderung. Die Statutenänderung wurde einstimmig und die Reglementsänderung mit grosser Mehrheit angenommen. Bei den Reglementsänderungen haben sich zwei Mitglieder der Stimme enthalten. Je eine Person hat der Änderung des Art. 14 Abs. 3 und Art. 18 nicht zugestimmt.

Die Gründe für die Änderungen wurden im Antrag für die Statuten- und Reglementsänderungen aufgeführt.

Wir alle hoffen, die Mitgliederversammlung 2022 wieder gemeinsam bei einem geselligen Abend verbringen zu können.

Jeanette Näscher-Oehri



Gesellschaft

LANV setzt sich für GrenzgängerInnen ein

Immer wieder erhalten wir Meldungen von ehemaligen Grenzgängerinnen und Grenzgängern, die nach kurzer Beschäftigungsdauer in Liechtenstein ihren Arbeitsort in ihre Heimat zurückverlegen. Das angesammelte Sparkapital aus der zweiten Säule wird dann von der Pensionskasse (PK) auf ein Freizügigkeits- bzw. Sperrkonto überwiesen. Ein Bezug des Geldes ist in der Regel nicht möglich, denn der Gesetzgeber lässt dies nur aus folgenden Gründen zu:

- die Freizügigkeitsleistung beträgt weniger als ein Jahresbeitrag des Versicherten;
- eine Person verlässt den Wirtschaftsraum Liechtenstein–Schweiz endgültig und ist nach den Rechtsvorschriften

eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes für die Risiken Alter, Tod und Invalidität nicht obligatorisch in der Rentenversicherung versichert;

- eine Person nimmt eine selbständige Erwerbstätigkeit auf und ist nach den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes für die Risiken Alter, Tod und Invalidität nicht obligatorisch in der Rentenversicherung versichert.

Beträgt das PK-Vermögen etwas mehr als ein Jahresbeitrag, ist dieses in den meisten Fällen auf dem Sperrkonto blockiert und wird von den Bankgebühren innerhalb weniger Jahre vernichtet. So hat die Bank beim letzten uns bekannten Fall vom

ursprünglichen Guthaben in Höhe von CHF 4'500.– innerhalb eines Jahres Gebühren von CHF 620.– verrechnet. Die Intention des Gesetzgebers, mit diesem Geld ein würdevolles Leben im Alter zu führen, wird somit ad absurdum geführt.

Wir haben die zuständige Ministerin Sabine Monauni gebeten, dieses Dilemma mit der nächsten Teilrevision des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG) zu beheben, indem beispielsweise die zu tiefe Grenze von einem Jahresbetrag merklich angehoben wird und die Bankgebühren angepasst werden. ■

Fredy Litscher

Preis für familienfreundliche Unternehmen 2021

Die Regierung zeichnet im Rahmen von «Familienfreundlich'21» besonders familienfreundliche Unternehmen aus. Der Preis soll Firmen dazu animieren, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Er würdigt Unternehmen, die sich in besonderem Mass für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf engagieren und spezielle Rahmenbedingungen bieten.

Innovative Modelle sollen vorgestellt und als Vorbild für andere Betriebe bekannt gemacht werden. Die Rahmenbedingungen der Unternehmen sind – abhängig von ihrer Grösse – sehr unterschiedlich. Grosse Unternehmen haben häufig mehr finan-

zielle und organisatorische Ressourcen; kleine Unternehmen dagegen können flexibler und individueller agieren. Um diesen Unterschieden im Gestaltungsspielraum gerecht zu werden, werden die Unternehmen in verschiedene Kategorien eingeteilt, bewertet und ausgezeichnet.

Vier Unternehmen erhielten 2019 das Zertifikat «Familienfreundlichstes Unternehmen 2019».

Ebenfalls wurden 22 Zertifikate in der Kategorie «Anerkennungspreis für familienfreundliche Unternehmen» verliehen. ■



Ist Ihr Unternehmen familienfreundlich?

**Dann bewerben Sie sich bis
31. August 2021 unter
www.familienfreundlich.li**

Sozialpartnerschaft

Qualifikationsvertrag für Asylsuchende und vorläufig Aufgenommene

Die Arbeitsmarktintegration der Asylsuchenden und vorläufig aufgenommenen Personen ist eine Herausforderung, aber gleichzeitig auch eine grosse Chance. Geflüchtete Personen stehen bei der Arbeitssuche vor besonderen Hürden: fehlende Sprachkenntnisse, fehlende Berufserfahrung, das Problem der Anerkennung ihrer Qualifikationen und Kompetenzen, kulturelle Unterschiede am Arbeitsplatz, etc.

Im Gegensatz zu vielen anderen Ländern dürfen Asylsuchende in Liechtenstein ab dem ersten Tag nach Einreichen des Asylantrages arbeiten. Gemäss dem liechtensteinischen Asylgesetz Art. 23 sollen Asylsuchende nach Möglichkeit selbst für ihren Lebensunterhalt aufkommen.

Christoph Frommelt (Unternehmer), die Flüchtlingshilfe sowie der LANV haben gemeinsam einen Qualifikationsvertrag ausgearbeitet, um die Integration der

Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dabei mussten viele Abklärungen mit verschiedenen Ämtern, wie dem Ausländer- und Passamt, aber auch mit den Sozialpartnern gemacht werden. Der Qualifikationsvertrag soll dazu dienen, informell erworbene Kompetenzen der Geflüchteten festzustellen und zu fördern mit dem Ziel, sie mittelfristig an die Erfordernisse des regulären Arbeitsmarkts heranzuführen. Die Asylsuchenden bzw. vorläufig aufgenommenen Personen sammeln in mehreren Praktikumsstufen Berufserfahrungen, um den Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden. Idealerweise bekommen sie nach erfolgreicher Absolvierung des Praktikums eine Festanstellung oder können eine Ausbildung in dem jeweiligen Betrieb anfangen.

Der Qualifikationsvertrag beinhaltet drei Stufen à vier Monate mit abgestuften Mindestlöhnen, die den regulären Mindestlohn für Hilfsarbeiter/Ungelernte gemäss

Lohn- und Protokollvereinbarung (L+P) der jeweiligen Gesamtarbeitsverträge unterschreiten. Alle vier Monate wird in einem Zielvereinbarungsgespräch eruiert, ob die nächste Stufe erreicht ist. Nach positivem Abschluss der letzten Stufe gilt der Qualifikationsvertrag als erfüllt. Der/die Asylsuchende bzw. vorläufig Aufgenommene bekommt von der Flüchtlingshilfe ein Zertifikat. Danach gelten die Bestimmungen und Mindestlöhne für Hilfsarbeiter/Ungelernte gemäss L+P.

Es ist wichtig, dass geflüchtete Personen einer Tätigkeit nachgehen, um wirtschaftlich unabhängig zu sein und sich in die Gesellschaft zu integrieren.

Der Qualifikationsvertrag wurde vom Amt für Volkswirtschaft geprüft und als integrierter Bestandteil der Gesamtarbeitsverträge per 1. April 2021 allgemeinverbindlich erklärt. ■

Lilit Keucheyan

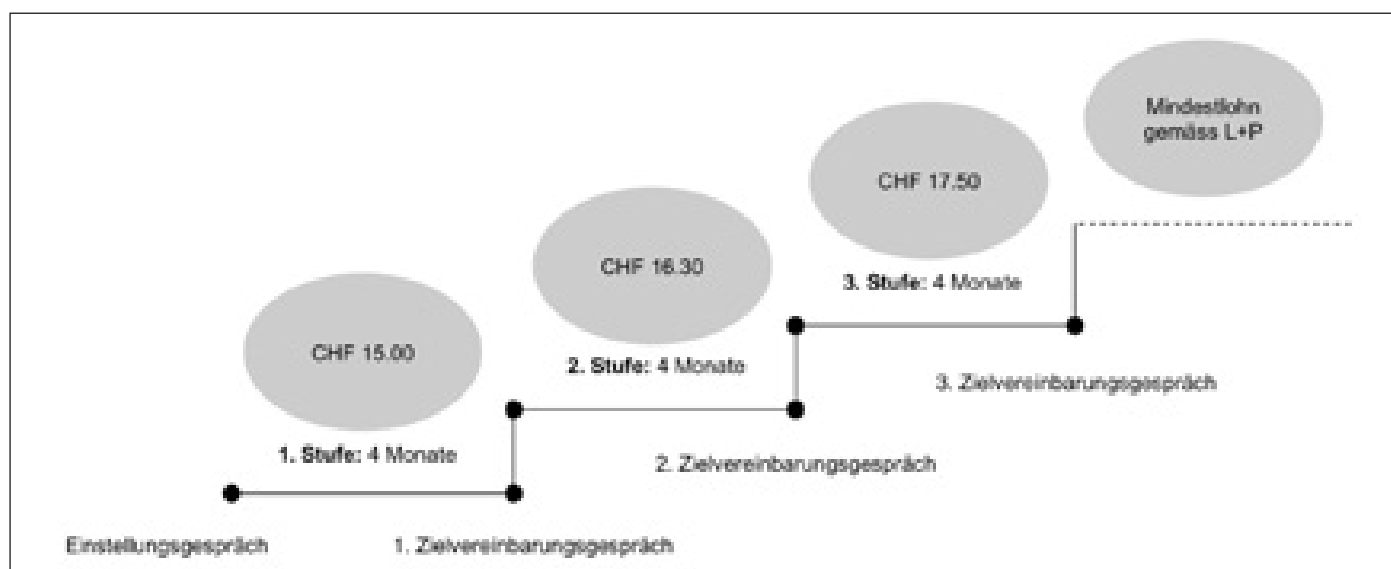


Abbildung: Die drei Stufen des Qualifikationsvertrages

Gesellschaft

Neuer Dienstvertrag für Buspersonal

Im Dezember 2021 wechselt der Betreiber des Linienverkehrs in Liechtenstein, das Fahrpersonal wird vom neuen Transportbeauftragten übernommen. Die Neuausschreibung war von LIEmobil, dem Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband (LANV) und der Arbeitnehmervertretung der Wagenführerinnen und Wagenführer (ANV) genutzt worden, um die Allgemeinen Dienstverträge zu überarbeiten und zugunsten des Fahrpersonals zu verbessern.

Nachdem PostAuto fast 100 Jahre den Betrieb durchgeführt hat, geht dieser im Dezember 2021 auf den neuen Betreiber

BUS Ostschweiz Philipp Schädler Anstalt (BOS PS Anstalt) über. Ein elementarer Pfeiler der durchgeführten Ausschreibung war die Anpassung des Allgemeinen Dienstvertrags, der entsprechend einem Gesamtarbeitsvertrag die Anstellungsbedingungen des Fahrpersonals im Detail regelt.

Der neue Betreiber BOS PS Anstalt wird das gesamte Fahrpersonal übernehmen. Die Lohnsystematik des neuen Dienstvertrags besteht aus einem fixierten Grund-Einstiegslohn, der sich mit zunehmender Erfahrung erhöht. Zusätzlich wird individuell eine fixierte Bonussumme ausgeschüttet und Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit ausbezahlt. Da sich

die Systematik leicht ändert, führt dies bei zahlreichen Busfahrerinnen und -fahrern zu einer Lohnerhöhung. Ein weiterer wichtiger Punkt war eine grosszügigere Entschädigung der Wartezeiten an den Endstationen.

Ein riesen Dank gilt Jürgen Frick (LIEmobil) und Herbert Frick (ANV Fahrpersonal) für ihr grosses Engagement, von dem auch die BOS PS Anstalt profitiert. Eine gute Dienstleistung setzt zufriedenes Personal voraus. Die neuen Dienstverträge bilden ein stabiles Fundament, um dies zu erreichen. ■

Sigi Langenbahn



v.l.n.r.: Hans Koller (BOS PS Anstalt), Sigi Langenbahn (LANV), Herbert Frick (ANV), Roland Ochsner (BOS PS Anstalt), Daniel Wiedmer (BOS PS Anstalt), Roger Züger (LIEmobil), Sandra Lopez (BOS PS Anstalt), Jürgen Frick (LIEmobil), Ettore Raguth Tschärner (BOS PS Anstalt), Fredy Litscher (LANV)

Gesellschaft

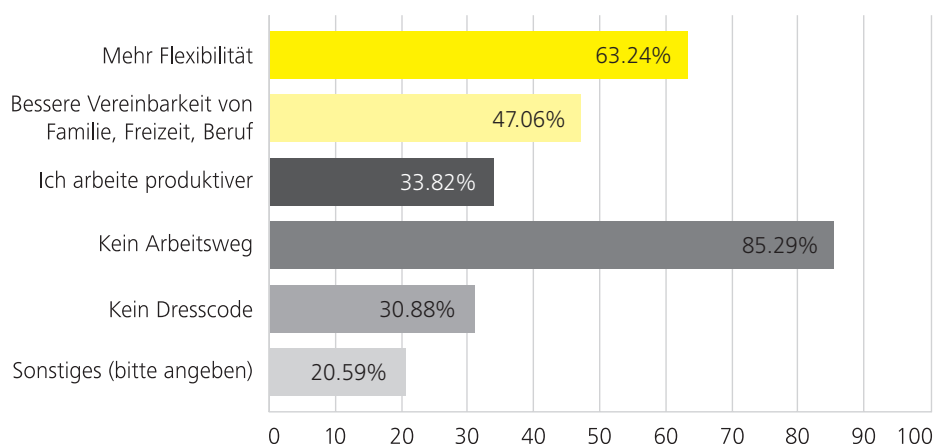
Mitglieder-Umfrage Homeoffice

Seit über einem Jahr beschäftigt Homeoffice die Arbeitnehmenden im Land mehr denn je. Auch in Zukunft wird uns diese Thematik beschäftigen. Denn Unternehmen werden ihren Angestellten, wo möglich, weiterhin eine flexible Arbeitsorganisation anbieten müssen, wollen sie konkurrenzfähig bleiben. Eine 100 prozentige Rückkehr an den Arbeitsplatz wünschen sich die Wenigsten. Viele möchten zwar wieder ins Büro gehen, um sich mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen – aber ohne die Freiheit zu verlieren, von zu Hause oder einem anderen Ort aus zu arbeiten.

Dies bestätigt unsere gerade durchgeführte Mitgliederumfrage. Mit der Umfrage wollten wir z. B. erfahren, wie die Arbeitnehmenden nach über einem Jahr Pandemie das Thema Homeoffice beurteilen. Demnach wünschen sich fast 80 Prozent in Zukunft ein Modell, bei dem sie mindestens teilweise im Homeoffice arbeiten können.

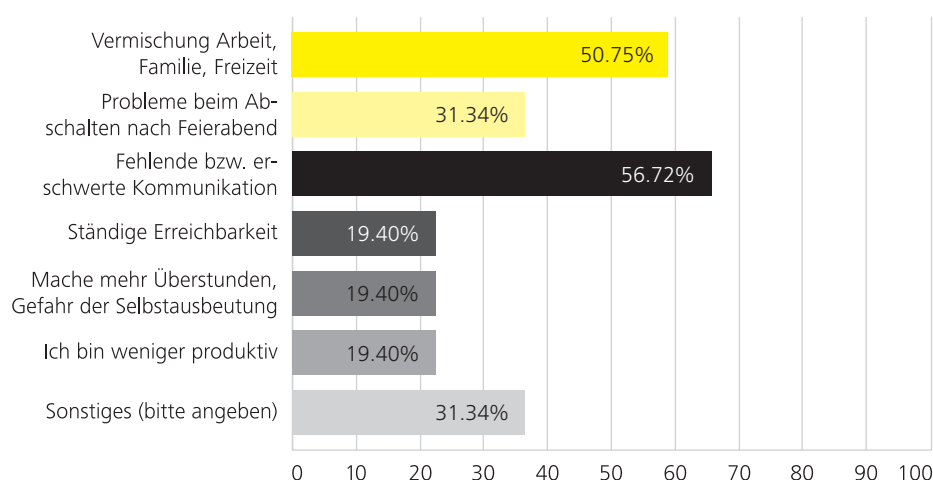
Gemäss einer Umfrage der NZZ möchten grössere Firmen diesem Bedürfnis nach Flexibilität nachkommen. Wo Rolle, Aufgabe und Standort es zulassen, solle hybrides Arbeiten – eine Mischung aus Arbeit vom Büro und von zu Hause aus – erlaubt sein. Nach allgemeiner Einschätzung wird die Verschiebung in Richtung mehr Homeoffice in einem Ausmass von ca. 20 bis 40 Prozent bleiben. Dies bestätigen auch die Gespräche des LANV mit den Arbeitnehmervertretungen und HR-Abteilungen in Liechtenstein.

Vorteile von Homeoffice



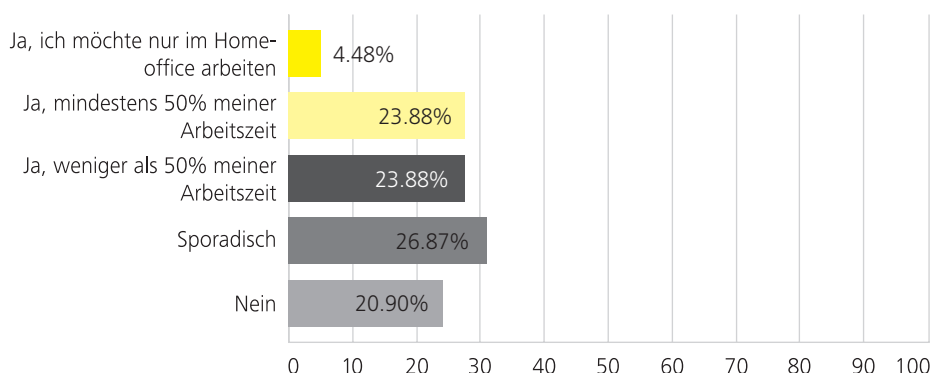
Als «Sonstiges» wurde folgendes erwähnt: *gesündere Ernährung, keine Maske, weniger Ablenkung, bessere Abstimmung auf Biorhythmus, örtliche Unabhängigkeit, selbstständige Arbeitseinteilung, schönere Umgebung.*

Nachteile von Homeoffice



Als «Sonstiges» wurde folgendes erwähnt: *fehlende Sozialkontakte, arbeiten trotz Krankheit, fehlende Infrastruktur.*

Möchtest du künftig im Homeoffice arbeiten?



Da Homeoffice gesetzlich nicht geregelt ist, sollten im Arbeitsvertrag oder in einem gesonderten Reglement als integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrags Details wie Umfang, Antwortzeiten, Ausrüstung mit Geräten und deren Entschädigung, Datenschutz, etc. festgehalten werden.

Bei den Teilnehmenden der Umfrage bedanken wir uns herzlich. Wir werden uns auf politischer Ebene sowie bei unseren Sozialpartnern für arbeitnehmerfreundliche Lösungen einsetzen. ■

Fredy Litscher

Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Unterstellung

Liechtenstein und die Nachbarstaaten haben sich darauf verständigt, die durch die Corona-Pandemie bedingte Ausnahme für Grenzgänger im Homeoffice zu verlängern. Grenzgänger nach Liechtenstein, die als Nachwirkung der Pandemie im Homeoffice arbeiten, bleiben bis 31. Dezember 2021 weiterhin unabhängig von ihrer am Wohnsitz erbrachten Arbeitszeit in Liechtenstein sozialversichert.

Diese Ausnahme wurde bereits im März 2020 angekündigt und seither mehrmals verlängert (AHV-Newsletter 2020-03,

2020-10 und 2020-13). Grundsätzlich gilt: «Wer als Grenzgänger die Arbeitszeit faktisch zu mehr als 25 % auf Dauer in seinem Wohnstaat erbringt, kann nicht mehr am Arbeitsort sozialversichert werden, sondern ist für die Zukunft in seinem Wohnstaat zu versichern.»

Davon wird nun weiterhin aufgrund der Pandemie bis zum 31. Dezember 2021 abgewichen. Derzeit laufen Abklärungen, ob eine weitere Verlängerung in das Jahr 2022 möglich bzw. nötig wird. Das ist nicht ausgeschlossen, kann aber aktuell natürlich noch nicht definitiv festgelegt werden (AHV-Newsletter 2021-06).

Steuerrechtliche Auswirkungen könnte Homeoffice aber haben, wenn das Büro zuhause als Betriebsstätte deklariert wird. Die dabei zu beachtenden Kriterien treffen auf coronabedingtes Homeoffice jedoch kaum zu. Arbeitgeber sollten aber mögliche steuerrechtliche Konsequenzen prüfen, wenn ein wesentlicher Teil der Arbeit im Homeoffice ausgeübt wird. ■

Geteilte Elternzeit

Die Erwerbsquote von Müttern ist in den letzten Jahren stetig angestiegen und in weit mehr als der Hälfte der Familien tragen bereits beide Elternteile zum Haushaltseinkommen bei. Aus dem Abschlussbericht der Familienumfrage 2018 geht hervor, dass 32 Prozent der Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb als sehr schwierig einstufen und weitere 46 Prozent erachten sie als eher schwierig. Die mehrheitliche Idealvorstellung aus Sicht der Väter und auch der Mütter bezüglich Kinderbetreuung im ersten Lebensjahr liegt darin, dass sich die Eltern die Betreuungsarbeit teilen, der grössere Anteil der Betreuung jedoch bei der Mutter liegen soll.

Auf Initiative des Europäischen Gewerkschaftsbundes und der Europäischen Arbeitgeberverbände hat die EU im Jahr 2019 eine neue Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige erlassen. Liechtenstein als Mitglied des EWR hat nun bis August 2022 Zeit, die Vorschriften der Richtlinie zum Vaterschafts- und Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige umzusetzen. Wir berichteten ausführlich darüber im LANVinfo 1/2020. Von 27 EU-Ländern besitzen lediglich acht Länder noch keine bezahlte Elternzeit. Liechtenstein gehört somit zu den Schlusslichtern in Europa.

Nun drängt die Zeit

Die EU-Kommission plante bereits 2017 die Initiative «Neuer Start für erwerbstätige Eltern», die eine bezahlte Elternzeit vorsah. Wir hatten die Regierung in den vergangenen Jahren mehrmals gebeten, nach Möglichkeiten zur Finanzierung der Elternzeit zu suchen und haben auch selbst Vorschläge eingebracht. Seitens Regierung liegen leider bis heute noch keine Vorschläge vor.

Teilzeitstellen für Väter und Mütter

Unsere Erfahrungen zeigen, dass jungen Müttern nach dem Mutterschaftsurlaub bzw. dem Bezug des unbezahlten Elternurlaubs oft kurz nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz die Kündigung vorgelegt wird. Dies aufgrund ihres Wunsches nach Stellenprozentreduktion. Teilzeitstellen für Väter und Mütter gehören ebenso zu einer durchdachten Familienpolitik wie bezahlte Elternzeit und finanzierbare Kinderbetreuungsplätze. Arbeitgeber müssen einen verantwortungsvollen Beitrag zur Vereinbarkeit leisten und sollten vermehrt Teilzeitstellen für Väter und Mütter bereitstellen. Um alte Rollenbilder aufzubrechen und beiden Elternteilen echte Wahlfreiheit zu gewähren, sind Teilzeitstellen unerlässlich.

Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen – Stillzeit für Mütter

Wir fordern ausserdem eine gesetzlich verbindliche Regelung zur Stillzeit für Mütter. Die Empfehlung der Weltgesundheitsorganisation (WHO) lautet, dass weltweit alle Säuglinge sechs Monate ausschliesslich gestillt werden sollten. Die derzeitige gesetzliche Regelung in Liechtenstein sieht Folgendes vor:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einer stillenden Mutter die erforderliche Zeit zum Stillen oder Abpumpen der Milch freizugeben. Wird die tägliche Arbeitszeit durch Stillen unterbrochen, ist die Stillzeit im ersten Lebensjahr des Kindes zur Berechnung der täglichen Höchstarbeitszeit folgendermassen anzurechnen (Art. 45 Abs. 2 ArGV1):

- Die ganze Zeit, sofern im Betrieb gestillt wird;
- die Hälfte der Abwesenheitsdauer, sofern ausserhalb des Betriebs gestillt wird.

In unserem Arbeitsgesetz ist nicht festgehalten, ob die Stillzeit bezahlte Arbeitszeit ist oder nicht. Eine stillende Mutter, die nach 16 bzw. 20 Wochen ihre Arbeit wieder aufnimmt, kann folglich Minusstunden anhäufen, wenn sie ihr Kind weiterhin stillt. Aufgrund der «selbstverschuldeten Minusstunden» kann ihr der Arbeitgeber den Lohn kürzen. Die derzeit bestehende Regelung gibt immer wieder Anlass zu Konflikten zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebern. In der Schweiz wurde 2014 eine Regelung zur bezahlten Stillzeit im Arbeitsgesetz aufgenommen.

Familien bilden das Fundament unserer Gesellschaft

Die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzt sich langsam auch in der Politik und Wirtschaft durch. Auch die IG Elternzeit, ein im Jahr 2020 gegründeter Verein junger Eltern, hat sich dieser Thematik angenommen. In Abstimmung mit der EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickeln sie in einem ersten Schritt eine «liechtensteinische Lösung für eine zeitgemässe bezahlte Elternzeit». Wir sind gespannt auf die gesellschaftspolitische Diskussion. Aufgrund der Deadline zur Umsetzung der Richtlinie kann es sich die Politik nicht mehr leisten, die neu angestossene Debatte zu verschleppen.

Die bezahlte Elternzeit ist ein grosser Beitrag zu Chancengerechtigkeit. Wir hoffen, dass die verschiedenen Akteure endlich den Mut haben, mehr als nur die Mindeststandards der EU-Richtlinie umzusetzen. Auch erwarten wir seitens der Politik, in die Umsetzung der Richtlinie einbezogen zu werden. ■

Martina Haas

Interview

LIEmobil fördert Teilzeitarbeit

Wie kommt es, dass LIEmobil vergleichsweise viele Teilzeitmitarbeitende hat?

Jürgen Frick: Als ich im Jahr 2008 bei LIEmobil (damals LBA) angefangen habe, war ich einer der wenigen Mitarbeiter im Teilzeitpensum. Mittlerweile sind von elf Mitarbeitenden acht in einem Teilzeitpensum – ich selbst arbeite aber wieder zu 100 Prozent.

Wir bieten Mitarbeitern im Vollzeitpensum grundsätzlich an, im Rahmen des möglichen das Pensum zu reduzieren. Davon machen mehrere Mitarbeiter Gebrauch. Sie gewichten die gewonnene Freizeit als wertvoller ein als den entgangenen Lohn.

Aber leidet dabei nicht die Produktivität?

Ich würde behaupten, dass die Produktivität insbesondere bei einer Reduktion des Pensums steigt – was aber sicher ist: die Work-Life-Balance ist wesentlich höher. Dieser Punkt ist immer mehr Menschen wichtig. Diese entscheiden sich ggf. für ein leicht geringeres Pensum, sodass Stellenprozentage frei werden, die am Ende in einer weiteren Teilzeitstelle von einer anderen Person genutzt werden können.

Und was ist mit denjenigen, die nicht 100 Prozent arbeiten können?

Bei unseren Teilzeitmitarbeitern gibt es zwei Gruppen: diejenigen mit 80 bis 90 Prozent Pensum, bei diesen steht der Freizeitgewinn im Vordergrund. Und dann gibt es noch die Mitarbeiter in einem Pensum von 50 bis 60 Prozent. Diese haben entweder eine andere Teilzeittätigkeit oder sie nutzen die arbeitsfreie Zeit für die Familie.



Jürgen Frick, Geschäftsführer Verkehrsbetrieb LIECHTENSTEINmobil

Das ist nett für den Mitarbeiter, aber was hat der Unternehmer davon?

Ein Unternehmer, der flexibel ist bezüglich des Anstellungsverhältnisses, profitiert bei der Mitarbeiterrekrutierung nicht nur von einer grösseren Auswahl an Bewerbern, sondern auch von sehr guten Qualifikationen. Dabei ist es auch möglich, statt einem 100 Prozent-Allrounder zwei 50 Prozent-Spezialisten zu engagieren.

Aber dann braucht es mehr Arbeitsplätze?

In manchen Fällen lassen sich zwei Teilzeitstellen so koordinieren, dass sich Mitarbeitende im Jobsharing einen Arbeitsplatz abwechselnd teilen. Hierbei hilft uns die Digitalisierung enorm, da wir für die meisten Prozesse kein Papier mehr im Einsatz haben. Jeder Mitarbeiter hat sein Notebook, seine Tastatur und Maus

und verbindet dieses mit einem grossen Bildschirm.

Es gibt aber Arbeitstische, die an manchen Tagen leer bleiben – in der heutigen Zeit ist dies aber durchaus nicht schlecht.

Ist eine Teilzeitbeschäftigung auch bei Fahrpersonal möglich?

Wir selbst beschäftigen nur zwei Busfahrer, davon einen in Teilzeit, die übrigen sind bei Auftragnehmern beschäftigt. Generell bietet sich der Job als Busfahrer bestens für Teilzeitpersonal an. Sowohl zur Deckung von Morgen- und Abendspitzen im Linien- und Schülerbusverkehr als auch zur Abdeckung von kurzfristigen Ausfällen oder Verstärkerfahrten sind Teilzeitmitarbeitende eine sehr wichtige Ressource für einen stabilen Betriebsablauf.

Und du möchtest nicht mehr auf ein Teilzeitpensum wechseln?

Als Geschäftsführer ist es eine besondere Herausforderung, das Pensum in weniger als 100 Prozent zu packen. Wir befinden uns derzeit in einer Umstellungsphase (nach dem Umzug im letzten Jahr bereiten wir jetzt per Ende Jahr die Erneuerung aller Unterauftragnehmerverträge vor). Wenn alles eingespielt ist, freue ich mich darauf, das Pensum etwas zu reduzieren. ■

LIEMOBIL
BEWEGT DAS LAND

Weiterbildung

CHF 500.– für Ihre Weiterbildung

Seit 2019 können bei der Stiftung Erwachsenenbildung Liechtenstein Weiterbildungsgutscheine im Wert von CHF 500.– beantragt werden. Aufgrund der wachsenden Nachfrage wird das Angebot auch dieses Jahr weitergeführt und die Anzahl Gutscheine zudem von jährlich 100 auf 150 Stück erhöht.

2019 wurde der Weiterbildungsgutschein, erstmals in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Inneres, Bildung und Umwelt, verschiedenen Amtsstellen, Kursanbietern und Organisationen lanciert. 2019 und 2020 standen jeweils 100 Gutscheine à CHF 500.– zur Verfügung. Im Anschluss an das Pilotjahr wurden einige Kriterien angepasst, um damit einer noch grösseren Bevölkerungsschicht den

erleichterten Zugang zu Weiterbildung zu ermöglichen. Zudem kamen weitere Bildungsanbieter hinzu und so wurde das Projekt im Jahr 2020, trotz den äusseren schwierigen Umständen, zum vollen Erfolg.

Der Weiterbildungsgutschein im Wert von CHF 500.– unterstützt:

- Menschen, die in Liechtenstein wohnen und
- zwischen 20 und 65 Jahre alt sind
- mit einem steuerbaren Jahreseinkommen (Ziffer 21 der Steuererklärung) von höchstens
 - CHF 65'000.– für alleinstehende Personen und
 - max. CHF 77'000.– für Ehepaare/ Personen in einer Lebensgemeinschaft

Eingesetzt werden kann der Gutschein für Zeichen,- Computer,- Sprach,- Kochkurse und vieles mehr. Insgesamt stehen über 800 Kurse zur Auswahl. Eingelöst werden kann der Gutschein bei mehr als zehn Anbietern. Alle Kurse, das Antragsformular und die Kursanbieter unter www.weiterbildungsgutschein.li ■



Anlässe

Businessstag für Frauen mit Jasmin Staiblin und Ursula Plassnik

Die 14. Ausgabe des Businessstags für Frauen findet am 26. Oktober 2021 in Vaduz statt. Er bietet erneut hochkarätige Referentinnen, interessante Workshops und attraktive Networking-Plattformen. Nach der Begrüssung durch Gesellschaftsminister Manuel Frick betritt die ehemalige österreichische Aussenministerin Ursula Plassnik die Bühne. Moderatorin Monika Schärer diskutiert mit der langjährigen Politikerin über ihre Erfolgsrezepte in der Diplomatie und in der Politik. Danach spricht IOC-Mitglied und Sportfunktionärin Prinzessin Nora von und zu Liechtenstein über Geschlechtergleichheit im Sport.

Buchautorin und Top-Managerin

Anschliessend zeigt die Buchautorin Sandra-Stella Triebel auf, wie Frauen aus Schubladen ausbrechen können, in die sie fälschlicherweise gesteckt werden. Triebel ist Verlegerin und Chefredaktorin des Magazins «Ladies Drive» und Autorin des Buchs «Mein Boss die Schlampe». Nach dem Networking in der Erfrischungspause diskutiert Moderatorin Monika Schärer mit Top-Managerin Jasmin Staiblin über ihren persönlichen Werdegang. Mehr Frauen für technologische Berufe zu begeistern, ist das Anliegen von Petra Ehmann. Sie leitet beim Techgiganten Google in der Schweiz

den Ausbau des globalen Geschäftsbereichs Augmented Reality und ist Vorstandsmitglied von «We Shape Tech». Zum Abschluss der Tagung zeichnen die Veranstalter gemeinsam mit der Liechtensteinischen Landesbank zum fünften Mal eine Unternehmerin oder Geschäftsfrau mit dem LLB-Businessstag-Award aus.

Der LANV ist seit 14 Jahren Kooperationspartnerin des Businessstags.

Informationen und Anmeldungen unter www.businessstag.li ■

Die Reform des liechtensteinischen Insolvenzrechts

Am 1.1.2021 ist das neue liechtensteinische Insolvenzrecht in Kraft getreten. Die «Konkursordnung» wurde unbenannt in «Insolvenzordnung» (IO). Mit dieser grossen Reform wurden auf einen Schlag die österreichischen Gesetzesentwicklungen der letzten 40 Jahre in das liechtensteinische Rechtssystem übernommen. Auch wenn nicht der gesamte österreichische Insolvenzrechtstatbestand übernommen wurde, sondern «nur» der Kern des Insolvenzrechts, haben es diese Änderungen dennoch in sich. Es ist wohl nicht übertrieben zu sagen, dass kaum ein Stein auf dem anderen geblieben ist.

Mit der Reform wurde zumindest die Möglichkeit zur Fortführung und Sanierung von Unternehmen geschaffen. Neben diesem zentralen Aspekt der Reform gibt es neu auch ein Konkursverfahren betreffend natürliche Personen (Privatkonkurs). Die Regelungen über den Privatkonkurs treten allerdings erst in einem halben Jahr, d. h. am 1.1.2022, in Kraft. Sie bilden nicht Gegenstand dieses Beitrags.

Wie moderne Insolvenzgesetze stellt auch das neue liechtensteinische Insolvenzrecht die (Erleichterung der) Sanierung in den Vordergrund. Eine Unternehmenssanie-

rung liegt nicht nur im Interesse des Unternehmens und der Gesamtwirtschaft, weil Arbeitsplätze erhalten bleiben, sondern auch im Interesse der Gläubiger. Die Idee dahinter ist es, dass die den Gläubigern des insolventen Unternehmens zukommenden «Konkursquoten» bei einer Sanierung in aller Regel höher ausfallen dürften, als dies bislang bei der Zerschlagung und Vernichtung eines Unternehmens der Fall war.

Die neue Insolvenzordnung kennt zwei Verfahren, nämlich das Konkursverfahren und das Sanierungsverfahren. Liegt bei Eröffnung bereits ein Sanierungsplan vor, so wird das Verfahren Sanierungsverfahren genannt, anderenfalls Konkursverfahren. Im Wesentlichen gelten für das Sanierungsverfahren die gleichen Bestimmungen wie für das Konkursverfahren. Im Sanierungsverfahren wird unterschieden, ob dieses mit oder ohne Eigenverwaltung geführt wird. Schliesslich bildet das Schuldenregulierungsverfahren (Privatkonkurs bzw. Privatinsolvenz) einen Unterfall des Konkursverfahrens. Um die Sanierung und damit die Fortführung eines Unternehmens zu ermöglichen, sieht die Insolvenzordnung vor, dass Vertragspartner des in Schwierig-

keiten geratenen Unternehmens ihre Verträge zunächst prinzipiell nicht auflösen können. So soll es dem Unternehmen ermöglicht werden, in gemieteten oder gepachteten Geschäftslokalen zu verbleiben und darin den Betrieb fortzusetzen. Zur Erleichterung der Sanierung von Unternehmen wurden zudem die bisherigen vier Konkursklassen abgeschafft.

Es würde den Rahmen dieses Beitrags sprengen, jede Neuerung im Detail zu erläutern. Beispielhaft seien die folgenden weiteren Änderungen erwähnt:

- Möglichkeit zur Einrichtung eines Gläubigerausschusses
- Mindestquote bei Sanierungsverfahren/-Plan neu bei 20 Prozent (früher 40 Prozent)
- Neuerungen bei den Aussonderungs- und Absonderungsansprüchen
- Sechsmontatige Zwangsstundung, sofern eine Erfüllung die Fortführung des Unternehmens gefährden würde
- Neue Wirkungen auf Verträge (insbesondere i. Z. m. mit Arbeitsverträgen)
- Ausweitung der Insolvenzenschädigung
- terminologische Neuerungen
- neue Formen von Tagsatzungen



Neben diesen neuen Regeln ergeben sich auch für Arbeitnehmende markante Änderungen.

Für viele Gläubiger ist die Abschaffung der vier verschiedenen Konkursklassen eine zentrale Neuerung. Da gewisse Ansprüche von Arbeitnehmenden, so z. B. Dienstbezüge für das letzte Jahr vor Konkursöffnung, unter dem alten Recht der ersten Klasse zugeordnet wurden und damit privilegiert waren, ist die Abschaffung der Konkursklassen für die Arbeitnehmenden nach der neuen Insolvenzordnung nachteilig. Ebenfalls wurden nach altem Recht gewisse Forderungen der Arbeitnehmenden, u. a. der bis zu einem halben Jahr vor Konkursöffnung rückständige Lohn, als Masseforderungen qualifiziert, was eine weitere Privilegierung darstellte. Darüber hinaus war der Lohn der letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses vor Konkurseröffnung durch die Insolvenzenschädigung sichergestellt.

Gewisse Ansprüche von Arbeitnehmenden werden auch unter den neuen insolvenzrechtlichen Bestimmungen als Masseforderungen qualifiziert und damit privilegiert behandelt. Neu gelten aber nur die Ansprüche der Arbeitnehmer für die Zeit nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens als Masseforderungen. Ansprüche der Arbeitnehmenden sind auch dann Masseforderungen, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Insolvenzverfahrens vom Insolvenzverwalter neu eingegangen wird. Hingegen handelt es sich beim rückständigen Lohn (aus der Zeit vor Insolvenzeröffnung) neu nicht mehr um Masseforderungen. Lohnansprüche, die weiter als drei Monate vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens zurückliegen, gelten als Insolvenzforderungen. Eine Behandlung dieser Ansprüche als Masseforderung würde die Masse zu stark belasten und wäre einer Sanierung nicht zuträglich.

Können Masseforderungen nicht vollständig bezahlt werden, also im Fall der Masseunzulänglichkeit, sieht das Gesetz vor, dass neben vom Insolvenzverwalter

bestrittenen Barauslagen und Verfahrenskosten auch Forderungen von Arbeitnehmenden Vorrang vor den übrigen Masseforderungen haben.

Auf der anderen Seite (ebenfalls) positiv für die Arbeitnehmenden ist die Ausdehnung der Insolvenzenschädigung zu sehen. Ergänzend besteht neu neben den letzten drei Monaten vor Insolvenzeröffnung auch Anspruch auf Insolvenzenschädigung für einen Monat nach deren Eröffnung (vgl. Art. 57 Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG)).

Eine weitere zentrale Änderung erfolgte im Bereich der Kündigungsrechte. Das Gesetz sieht die insolvenzrechtliche Möglichkeit auf fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmenden und deren begünstigte Kündigung durch den Masseverwalter vor. Diese Möglichkeiten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses wären aber sanierungsfeindlich, wenn zum Zeitpunkt der Insolvenzeröffnung ein Unternehmen betrieben wird. Sie stehen daher nur ausnahmsweise zur Verfügung, wenn kein Unternehmen betrieben wird bzw. das Unternehmen oder einzelne Teile davon bereits geschlossen wurden.

Wird hingegen ein Unternehmen fortgeführt, so muss verhindert werden, dass Arbeitnehmende sofort nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen und damit die Fortführung des Unternehmens verunmöglicht wird.

Der Arbeitnehmer hat jedoch in jedem Fall das Recht, unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist zu kündigen. Nach der neuen Rechtslage ist einzig die fristlose Kündigung nicht mehr zulässig, auch wenn sich die Arbeitnehmenden darauf berufen, dass ihnen das vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens zustehende Entgelt ungebührlich geschmälert oder vorenthalten wurde.

Ob und in welcher Höhe Arbeitnehmende Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung haben, ist im jeweiligen Einzelfall zu beurteilen. Arbeitslose, die

ihren Wohnsitz nicht in Liechtenstein haben, haben keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Sie sind an die zuständige Stelle an ihrem Wohnsitz zu verweisen.

Ob Arbeitnehmer, welche fristlos (nach den Bestimmungen der IO) gekündigt haben, einen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, beurteilt sich in Liechtenstein nach den Anspruchsvoraussetzungen des Art. 8 ALVG. Es bleibt abzuwarten, ob das Amt für Volkswirtschaft in diesen Konstellationen Einstelltage verfügen wird. Es ist zu hoffen, dass das nicht der Fall sein wird.

Die vorstehenden Ausführungen zeigen, dass sich die Stellung der Arbeitnehmenden in gewissen Teilen leicht verschlechtert hat. Lediglich die Sanierung selbst soll (auch) den Arbeitnehmenden dienen. So hält die Regierung fest, dass sich die «Neuerungen [...] auf künftige Sanierungen positiv auswirken werden, was auch den Arbeitnehmern im Sinne eines möglichen Erhalts des Arbeitsplatzes zu Gute kommen wird» (vgl. BuA Nr. 89/2020, S. 18 f.). ■

BWB Rechtsanwälte AG
Attorneys at Law Ltd

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)

Fast eine halbe Million Schweizer Franken an Nachzahlungen

Die Zentrale Paritätische Kommission der Stiftung SAVE (ZPK SAVE) hatte im abgelaufenen Jahr wiederum sehr viel zu tun. Im Tätigkeitsbericht 2020 wird auf das vergangene Jahr zurückgeblickt. Er kann auf der Homepage www.zpk.li der ZPK eingesehen werden.

Umfangreiche Aufgabe

Als Vollzugsorgan hat die ZPK die Aufgabe und Kompetenz, AVE-Bestimmungen von fünfzehn allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (ave GAV) durchzusetzen und deren Einhaltung bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu kontrollieren. Bei Verstössen kann sie Konventionalstrafen sowie Kontrollkosten auferlegen.

Kontrollergebnisse

Die Kontrollen bringen die eine oder andere Herausforderung mit sich, was im Tätigkeitsbericht 2020 ersichtlich ist. Bei den Kontrollen in AVE-Branchen wurden im abgelaufenen Jahr 2020 von der ZPK wiederum Nachzahlungen eingefordert und Strafen ausgesprochen. Insgesamt wurden 2020 159 Inlands- wie auch Auslandsbetriebe (Entsendebetriebe) mit über 900 MitarbeiterInnen kontrolliert.

Inlandsbetriebe

Neben Baustellenkontrollen wurden im Jahr 2020 28 Betriebe mit 612 MitarbeiterInnen zu Lohnbuchkontrollen eingeladen. Total wurden Konventionalstrafen von CHF 30'875.– auferlegt und Kontrollkosten von CHF 17'400.– verrechnet.

In mehreren Fällen mussten Rechtsanwälte konsultiert werden, die den

Gerichtsweg leider unumgänglich machten. Die Vergleiche aus den letzten vier Jahren 2017 bis 2020 zeigen, dass fast eine halbe Million Schweizer Franken an Nachzahlungen von der ZPK gefordert und nachgewiesen wurden. Die Tendenz von Nachzahlungen in den letzten Jahren und die Anzahl Verstösse sind erfreulicherweise sinkend. Mehr statistische Zahlen können im Tätigkeitsbericht nachgelesen werden.

Entsendebetriebe

Im Jahr 2020 wurden bei 56 Betrieben Lohnbuchkontrollen angeordnet. 155 Personen wurden auf Baustellen kontrolliert. Die meisten Betriebe stammen aus Österreich, der Schweiz und Deutschland. Insgesamt gab es über 6'000 entsenderechtliche Meldungen über das Elektronische Meldesystem (EMS). 870 Betriebe mit über 12'000 ArbeitnehmerInnen aus dem Ausland wurden bei der ZPK gemeldet.

Verstösse werden dem Amt für Volkswirtschaft gemeldet, welches allenfalls Strafen und Entsendesperren ausspricht. Mehr dazu kann dem Rechenschaftsbericht der Regierung und dem Tätigkeitsbericht der ZPK entnommen werden. Die Entsende-Sanktionsliste des Amtes für Volkswirtschaft ist auf der Startseite der

ZPK-Homepage verlinkt und öffentlich einsehbar.

Empfehlung der ZPK

Die ZPK empfiehlt betroffenen Personen, die allgemeinverbindlichen Bestimmungen unterstellt sind, sich frühzeitig zu informieren und nicht erst eine Kontrolle abzuwarten. Die ZPK hat auf ihrer Homepage www.zpk.li viele Dokumente und einige Hilfsmittel aufgeschaltet, die kostenlos genützt werden können. Falls Fragen bestehen, kann gerne die Geschäftsstelle kontaktiert werden.

Neuerungen ab 1. April 2021

Per 1. April 2021 traten revidierte ave GAV sowie die Ergebnisse der Lohnrunde 2021 in den Lohn- und Protokollvereinbarungen in Kraft. Diese Änderungen können auf der Homepage der ZPK kostenlos eingesehen werden.

Newsletter

Neue und wichtige Informationen erhalten Sie in unserem Newsletter. Der Newsletter kann auf der Homepage der ZPK abonniert werden.

**«Zum Schutz
des heimischen
Werkplatzes.»**

Für die Überwachung und den Vollzug von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen gründeten die Sozialpartner (Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband, LANV und Wirtschaftskammer Liechtenstein, WKL) im Jahr 2007 die Stiftung SAVE. Die Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) wurde für den Vollzug und die Kontrolle eingesetzt. Die ZPK hat die Aufgabe und Kompetenz, die Einhaltung der GAV-Bestimmungen im zuständigen Geltungsbereich zu kontrollieren und durchzusetzen. In Entsendeangelegenheiten arbeitet die ZPK eng mit dem Amt für Volkswirtschaft zusammen.



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