

# LANV info

Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft

Nr. 1 | Februar 2017 | 60. Jahrgang

## 50♂/50♀ Lohngleichheit Liechtenstein

1. Liechtensteinischer Tag der Lohngleichheit

Lohnverhandlungen 2017

Ratgeber: «Zeiterfassung»



AMT FÜR GESUNDHEIT  
FÜRSTENTUM LIECHTENSTEIN

# Gesundheit in Ihrem Betrieb.

Medikamente gibt es dafür leider nicht.

Sind Sie interessiert?  
Rufen Sie uns an:  
Amt für Gesundheit  
Carmen Eggenberger  
Tel. +423 236 73 32

Nutzen  
Sie doch unser  
Betriebliches  
Gesundheitsmanagement!  
**Aktionspreis  
CHF 1000.-**



## 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: 1'400 Stk.

Titelbild: LANV

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



## Editorial

# Liebe Leserin, lieber Leser

## Inhalt

Ergebnisse Lohnverhandlungen 2017	4
<hr/>	
1. Liechtensteinischer Tag der Lohngleichheit	8
<hr/>	
Ratgeber: Arbeitszeiterfassung	9
<hr/>	
Interview mit Volker Frommelt	10
<hr/>	
So nicht!	11
<hr/>	
Agenda	12

## Ist nach der Wahl vor der Wahl?

Nach abenteuerlichen Prognosen im Vorfeld der Wahlen fiel das Ergebnis für viele langweilig aus. Die FBP muss einen Sitz an DU abgeben, konnte die Mehrheit aber knapp verteidigen. Die VU stagniert auf dem Tief der vergangenen Wahlen, die Freie Liste legte leicht zu. So gesehen keine wirklichen Sieger und Verlierer. Bei genauerer Betrachtung gibt es sehr wohl Verlierer: die Frauen und damit die ganze Gesellschaft.

Mit einem Frauenanteil von gerade mal 12 % liegen wir von den 39 europäischen Parlamenten auf dem drittletzten Platz, knapp vor der Ukraine und Ungarn. In vielerlei Hinsicht ein herber Rückschlag. Wenn der Grundsatz der Gleichberechtigung in der Politik nicht funktioniert, wie soll er dann in der Gesellschaft und in der Wirtschaft greifen?

Ich höre schon aus traditionellen Kreisen, dass wohl zu wenig qualifizierte Frauen kandidiert haben. Der klassische Geschlechterstereotyp: Menschen wählen Informationen aus, ignorieren sie oder interpretieren sie basierend auf ihrer Überzeugung, um komplexe Zusammenhänge zu vereinfachen. Diesem Stereotyp entspricht auch das «traditionelle Rollenbild» mit dem Mann in der Versorgerrolle und der Frau als Hausfrau und Mutter. Zu allem Übel droht er sich auch noch zu bestätigen, falls sich wieder weniger Frauen dem nervenaufreibenden Wahlkampf mit bescheidenen Aussichten auf Erfolg stellen.

Ich stellte fest, dass einige sehr kompetente Frauen nicht oder nicht mehr gewählt wurden. Mit Martina Haas und Christine Schädler beispielsweise scheiterten zwei langjährige kompetente Kolleginnen, die sich täglich mit viel Überzeugung und Herzblut für die Arbeitnehmenden und sozial Schwächere einsetzen. Zwei Frauen, die die konstruktive Konfrontation mit Arbeitgebern, mit der Politik und auch innerhalb der eigenen Partei nicht scheuen, wenn es um sozialpartnerschaftlichen Ausgleich und Stabilität geht.

Die einzige Antwort auf diesen Rückschritt kann nur «Geschlechterquote» heissen. Ich höre schon wieder die ewig gestrigen monieren, dass «Quotenfrauen» lediglich gut qualifizierten Männern den Job wegnehmen. Dabei wird übersehen, dass Männer in politischen und wirtschaftlichen Gremien überrepräsentiert sind und damit auch weniger qualifizierte bzw. leistungsschwächere Männer in den Gremien sitzen. ■

*Sigi Langenbahn, Präsident LANV*

## Sozialpartnerschaft

## Lohnverhandlungen 2017

*Die Vorzeichen für erfolgreiche Verhandlungen standen dieses Jahr besser als noch im Vorjahr. Vom Frankenschock konnten sich die meisten Firmen durch Rationalisierung, Innovation und Erschliessung neuer Märkte erholen. Der Eurokurs hat sich auf 1.10 eingependelt, was die Planbarkeit wieder erhöht.*

Der LANV führte in 18 Gewerbebranchen Lohnverhandlungen für das Jahr 2017. Die Lohnerhöhungen 2017 für die Branchen Haustechnik / Spengler sowie Innendekoration waren schon Ende 2015 ausgehandelt worden.

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

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

### Erhöhung der Lohnsumme

In zwei Branchen erreichten wir generelle Lohnerhöhungen für alle von 0.5% bzw. eine Stundenlohnerhöhung von CHF 1.–, in sieben Branchen individuelle Lohnerhöhungen zwischen 0.3% und 1%. In fünf Branchen konnten wir keine Lohnerhöhungen durchsetzen. Vier dieser Branchen hatten aber im vergangenen Jahr die Lohnsummen erhöht. Zudem konnten wir in anderen Bereichen Verbesserungen durchsetzen. Da die Gewerbebranchen vor unterschiedlichen Herausforderungen stehen und Lohnverhandlungen in einem längerfristigen Kontext stehen, konnten wir die meisten Nulllohnrouden akzeptieren.

Leider konnten wir auch dieses Jahr mit der Fix AG keinen Erfolg für die Textilbranche erzielen, was trotz der sehr angespannten Wirtschaftslage enttäuschend ist. Deshalb werden wir schon Mitte 2017 erneute Gespräche aufnehmen. Zuletzt ging auch die Metallbranche auf praktisch keine unserer Forderungen ein. Dies ist umso enttäuschender, da in beiden Branchen in Bereichen wie Gratifikation, Ferien ab 50 und bezahlte Freitage grosser Aufholbedarf besteht.

In der Gastronomiebranche ist seit Januar 2017 ein neuer fortschrittlicher GAV mit der Sektion Gastronomie der Wirtschaftskammer in Kraft. Er konnte aber nicht allgemeinverbindlich erklärt werden, da der Hotel- und Gastronomieverband (LGHV) jegliche sozialpartnerschaftliche Vereinbarung ablehnt. Damit ist die Hotel- und Gastronomiebranche nur unzureichend gegen Lohn- und Sozialdumping geschützt.

### Ferienanspruch

Unser Ziel – 5 Wochen Ferien ab 50 – konnten wir neu für die Coiffeurbranche und für die gewerbliche Industrie (ab 2018) umsetzen. Auch in anderen Branchen konnten wir den Ferienanspruch weiter erhöhen.

### Vaterschaftsurlaub

Seit Jahren fordern wir eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Mit grosser Spannung verfolgen wir die Diskussion zur Schweizer Volksinitiative für einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub. Im Coiffeurgewerbe sowie in der Gebäudereinigungsbranche konnten wir den Vaterschaftsurlaub um einen Tag auf zwei bzw. drei Tage erhöhen.

### Erhöhung Feiertagszuschlag von 3% auf 4%

Unser Feiertagsanspruch für Stundenlöhner basiert seit jeher auf 3%. Dies entspricht dem Schweizer Durchschnitt von 8 Feiertagen, die auf einen Wochentag fallen. Offensichtlich wurden die 3% damals einfach übernommen, obwohl unser Durchschnitt infolge einer höheren Anzahl Feiertage bei 4% bzw. 10 Feiertage liegt. Gemäss EU-Recht dürfen Arbeitnehmende im Stundenlohn gegenüber Monatslöhnern nicht diskriminiert werden, weshalb wir eine Anpassung von 3% auf 4% forderten. In fast allen Branchen trafen wir erfreulicherweise auf offene Ohren.

In den Branchen Gipser/Maler- und Grafiker fanden diesen Herbst keine Lohnverhandlungen statt, da kein gültiger GAV vorliegt. Mit der Sektion Gipser/Maler stehen wir jedoch kurz vor Abschluss eines neuen GAV.

In den Branchen Gastronomie, Gebäudereinigung und Zimmermeister konnten wir die GAV per 1. Januar 2017 zeitgemäss revidieren.

### Exportorientierte Industrie

In den Unternehmen der LIHK führen die betriebseigenen Arbeitnehmervertretungen (ANV) die Lohnverhandlungen.

Wir unterstützen sie aber in ihren Vorbereitungen. Der Grossteil der Unternehmen gewährt leistungsbezogene Lohnerhöhungen zwischen 0.5% und 1.0%, was nach den Turbulenzen infolge des starken Frankens wieder erfreulich ist.

### Enttäuschend

Enttäuschend war die ablehnende Haltung einiger Branchenvertreter gegen bezahlten Vaterschafts- bzw. Elternurlaub. Hier muss noch viel Aufklärungsarbeit geleistet werden, da auch in Kleinbetrieben die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Erwerb möglich ist, wenn der Wille da ist.

### Zufriedenes Ergebnis

Die Lohnverhandlungen fanden dieses Jahr in einem wohlwollenden und respektvollen Rahmen statt. Das war nicht immer so. Obwohl wir nicht in allen Branchen eine Lohnerhöhung durchsetzen konnten, sind wir mit den Ergebnissen insgesamt zufrieden. ■

*Petra Eichele*

## Unsere Verhandlungspartner im Gewerbe

Sektion	Verhandlungen 2017
Auto	Irmgard Küng-Nipp, Michael Weilenmann
Bäcker	Gaston Frommelt, Richard Wanger
Baumeister	Beat Gassner, Hanswalter Bühler
Coiffeur	Jürgen Lang
Detailhandel	Sven Simonis, Peter Thöny
Elektro	Kurt Kaiser
Gärtner	Christian Müller
Gastronomie	keine Verhandlung, da neuer GAV
Gebäudereinigung	Elmar Marxer, Alois Beck
Gewerbliche Industrie (GIL)	Magnus Tuor
Gipser und Maler	keine Verhandlungen
Haustechnik und Spengler	Verhandlung im 2015
Informatikgewerbe	Alfred Fehr
Innendekoration	Verhandlung im 2015
Metallgewerbe	Mario Hilti
Ofenbauer & Plattenleger	Peter Lageder, Mario Müller
Schreiner	Harry Müller
Textil-Reinigungs-Gewerbe	Gerlinde Uhlmann, Sandra Büchel

## Lohnverhandlungen 2017

Gewerbe	Lohnerhöhung	Weitere Vereinbarungen
Auto*	1.0% individuell	Mindestlohn Hilfsarbeiter + CHF 100 Feiertagsentschädigung für Stundenlöhner + 0.5% auf 3.5% Gratifikation von 6% auf 8.3%
Bäcker und Konditoren	0.5% individuell	Feiertagsentschädigung für Stundenlöhner + 1% auf 4%
Baumeister, Maurer, Pflasterer, Steinmetz*	0.5% individuell Alle gelernten Stundenlöhner + CHF 1.–	13. Monatslohn (8.3%) anstatt Gratifikation 8%
Coiffeur	0.5% individuell	Feiertagsentschädigung für Stundenlöhner + 1% auf 4% Mindestlohn erhöht für Gelernte Ferien ab 50 25 Tage Vaterschaftsurlaub + 1 Tage auf 2 Tage
Elektro-, Elektronik- und Radio/TV*	0.5% individuell	Feiertagsentschädigung für Stundenlöhner + 1% auf 4%
Gärtner und Floristen*	0,5% generell	Feiertagsentschädigung für Stundenlöhner + 1% auf 4%
Gastronomie	Null, da neuer GAV	Neuer GAV mit reduzierter Arbeitszeit
Gebäudereinigung*	2017: Null (Für 2018: 0.5% generell)	Neuer GAV, Feiertagsentschädigung für Stundenlöhner + 0.5% auf 3.5% Vaterschaftsurlaub + 1 Tag auf 3 Tage
Gewerbliche Industrie	0.5% individuell	Mindestloohnerhöhung mind. + CHF 100.–
Handel*	Null	Mindestloohnerhöhung für Ungelernte + CHF 100
Haustechnik und Spengler*	0.5% individuell (verhandelt 2015)	
Informatik und Büromatik*	Null	Feiertagsentschädigung für Stundenlöhner + 1% auf 4% Ferien ab 50 + 1 Tag auf 24 Tage
Innendekoration*	Null (verhandelt 2015)	Ferien ab 50 + 1 Tag auf 24 Tage
Metall*	Null	Feiertagsentschädigung für Stundenlöhner + 1% auf 4%
Ofenbauer und Plattenleger*	Null	Feiertagsentschädigung für Stundenlöhner + 1% auf 4%
Schreiner*	CHF 50.– für Löhne bis CHF 5000.–	Feiertagsentschädigung für Stundenlöhner + 1% auf 4% 13. Monatslohn ab 7. Monat rückwirkend
Textilreinigung	Null	
Zimmermeister*	0.3% individuell	Neuer GAV, Feiertagsentschädigung für Stundenlöhner + 1% auf 4% Vaterschaftsurlaub 2 Tage

\* Allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag:

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

## Anlässe

## AHV-Vortrag im LAK Triesen



Daniel Erni, Teamleiter Leistungen AHV

*Auf Wunsch unserer Mitglieder organisierte der LANV am 10. November 2016 einen AHV-Vortrag im Haus St. Mamertus in Triesen.*

Auf eine sehr persönliche und zuvorkommende Art und Weise vermittelte Daniel Erni, Teamleiter Leistungen der AHV, sein grosses Wissen zu Themen wie: Altersrente, Kinderrente zur Altersrente, Witwen-

und Witwerrente, Waisenrente, Hilfsmittel (z.B. Hörgeräte). Zudem informierte er über die neuen gesetzlichen Änderungen, die per 1. Januar 2017 bzw. 1. Januar 2018 in Kraft treten und gab nützliche Hinweise zu Ergänzungsleistungen für Rentner und Rentnerinnen in wirtschaftlich schwierigen Situationen. Die zahlreichen Fragen aus dem Publikum konnte Daniel Erni ebenfalls kompetent und verständlich beantworten. ■

## Infoveranstaltung für Migrantinnen und Migranten

*Am 24. November 2016 veranstaltete das Ausländer- und Passamt in Kooperation mit dem LANV, der infra, der Stiftung Mintegra sowie dem Forum für Migrantenvereine den zweiten Informationsabend für Migrantinnen und Migranten zum Thema Arbeit. Die Veranstaltung im November stand unter dem Motto Sozialversicherungen.*

Regierungschef-Stellvertreter Thomas Zweifelhofer konnte über 100 Interessierte aus mehr als 15 Ländern begrüßen. Viele Migrantinnen und Migranten sind nur ungenügend bis gar nicht über das Sozialversicherungsrecht informiert. Anhand einer Lohnabrechnung erklärten die Referentinnen die verschiedenen gesetzlichen Lohnabzüge. Anschliessend stellten die Migrantenvereine ihr Aktivitäten und Angebote vor. Die italienischen Vereine umrahmten den Apéro mit Gesang und Tanz. ■



Foto: (v.l.v.r: Blagica Alilovic (Mintegra), Gabriela Cortés (Moderatorin), Regierungschef-Stellvertreter Thomas Zweifelhofer, Petra Eichele (LANV), Claudia Heeb-Fleck (infra)

## Frauen

# Lohngleichheit

*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 mehr Aufklärungsarbeit und die Mithilfe von allen.*

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

Frauen in Liechtenstein verdienen gemäss den neuesten Lohndaten des Amtes für Statistik bei gleichwertiger Arbeit im Durchschnitt immer noch 16.5% weniger als ihre männlichen Kollegen. Sie müssen somit bis zum 2. März arbeiten, bis sie bei gleicher Arbeit gleich viel verdienen, wie Männer bis zum 31. Dezember.

Frauen verdienen nicht weniger, weil sie weniger leisten, sondern weil sie für die gleiche Arbeit schlechter bezahlt werden. Es gibt Lohnunterschiede, die sich durch objektive Merkmale wie Alter, Bildung, beruflicher Erfahrung usw. erklären lassen. Es gibt aber auch einen Anteil, der nur durch das Geschlecht zu erklären und somit diskriminierend ist.

Durch die Lohnungleichheit kann bis zur Pensionierung der betroffenen Frau ein Lohnunterschied bis zu einer halben Million Franken entstehen. Dieser wirkt sich nicht nur jeden Monat am Zahntag sondern auch auf die Altersvorsorge (AHV und Pensionskasse) aus.

### 1. Tag der Lohngleichheit in Liechtenstein ersetzt equal pay day

Die Sektion Frauen des LANV setzt sich seit Jahren aktiv für die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern ein. Dieses Jahr wird die Sektion mit dem ersten für

Liechtenstein konzipierten Lohngleichheitstag einen starken Akzent setzen. Früheren Berechnungen des Datums für den Lohngleichheitstag lag stets der Lohnunterschied der Schweiz zu Grunde. Da diese Grundlage in den vergangenen Jahren von der in Liechtenstein errechneten Lohndifferenz abweichend war, hat die Sektion Frauen entschieden, die in unserem Land relevanten Zahlen für die Berechnung heranzuziehen. Liechtenstein wird somit am **2. März 2017** seinen ersten liechtensteinischen Lohngleichheitstag begehen.

Dafür hat die Sektion ein eigenes Logo entwerfen lassen. Dieses neue Logo sowie die Farbe violett sind zukünftig das Erkennungsmerkmal für Lohngleichheit in Liechtenstein.

Der equal pay day der Schweiz findet am 24. Februar 2017 statt. Gemäss der letzten Lohnstrukturhebung beträgt die Lohndifferenz in der Schweiz nur noch 15.1%.

## Sensibilisierungskampagne – Lunchfair 2017

Zum vierten Mal organisiert die Sektion Frauen des LANV zusammen mit den beiden Hotel- und Gastronomieverbänden LGHV und Gastronomie Liechtenstein das Projekt «Lunchfair».

Frauen erhalten am 2. März 2017 dem Tag der Lohngleichheit in vielen liechtensteinischen Gastronomiebetrieben ihr Mittagsmenu um die errechnete Lohndifferenz d. h. um 16.5% günstiger als Männer. Mit der Aktion «Lunchfair» will die Sektion Frauen 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 allen mitmachenden Gastronomiebetrieben sowie bei allen Frauen und Männern, die unsere Aktion auf irgendeine Art und Weise unterstützen. Nur durch grosses persönliches Engagement aller können wir auf die Ungerechtigkeit aufmerksam machen und Lohngleichheit erreichen. ■

Martina Haas

Die teilnehmenden Gastronomiebetriebe werden Ende Februar in den Landeszeitungen publiziert.

50♂/50♀  
Lohngleichheit ♀  
Liechtenstein



## Ratgeber

## Überzeit ist zu entschädigen

**Leistet der Arbeitnehmer Arbeit, welche über die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz hinausgeht, ist ihm diese Überzeit auf sein Verlangen hin vom Arbeitgeber zwingend mit dem Grundlohn und dem gesetzlichen Zuschlag von 25 % zu bezahlen. Dies auch dann, wenn im Arbeitsvertrag die pauschale Abgeltung von Überstunden vereinbart wurde.**

Gegenwärtig sind beim Landgericht mehrere Gerichtsverfahren gegen ein in Liechtenstein ansässiges Transportunternehmen anhängig, in denen Arbeitnehmer die Bezahlung der von ihnen geleisteten Überstunden und Überzeit einfordern. In ihren Arbeitsverträgen ist vorgesehen, dass im vereinbarten Monatslohn eine pauschale Abgeltung der Überstunden enthalten ist. Die Gerichte haben nun gleichwohl entschieden, dass eine solche Pauschalierung bzw. ein Ausschluss der Entschädigung unter bestimmten Voraussetzungen zwar für «Überstunden» zulässig ist, nicht jedoch für «Überzeit».

Von «Überstunden» spricht man, wenn der Arbeitnehmer die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit überschreitet. Die Arbeitsverträge von Kraftfahrern verweisen regelmässig auf die Arbeitsstundentabelle des liechtensteinischen Transportgewerbes, in denen die wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer jährlich festgelegt wird. Demgegenüber wird als «Überzeit» jene Arbeitszeit bezeichnet, die der Arbeitnehmer über die im Arbeitsgesetz festgelegte Maximalarbeitszeit hinaus leistet. Für Kraftfahrer gilt eine gesetzliche Höchst-arbeitszeit von 48 Stunden pro Woche. Das schweizerische Bundesgericht hat bereits im Jahre 2010 entschieden, dass bei berufsmässigen Motorfahrzeugführern



Manuel Walser

eine pauschale Abgeltung, wenn überhaupt, nur für «Überstunden» zulässig ist, nicht jedoch für die über die wöchentliche Höchstarbeitszeit hinausgehende «Überzeit» gemäss Arbeitsgesetz. Letztere ist dem Arbeitnehmer zwingend zu entschädigen. Diese Rechtsprechung wird nun auch von den liechtensteinischen Gerichten angewendet. Das bedeutet, dass ein Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag zwar auf die Bezahlung von «Überstunden» verzichten kann, nicht jedoch auf die Bezahlung (oder im Falle seines Einverständnisses auf die Zeitkompensation) von «Überzeit».

In einem Gerichtsverfahren besteht die Schwierigkeit oftmals darin, das genaue Ausmass der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeitsstunden zu beweisen. Grundsätzlich obliegt es dem Arbeitnehmer, diesen Beweis zu erbringen. Im Transportgewerbe werden die Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten der Kraftfahrer mit dem digitalen Fahrtenschreiber erfasst und auf der Fahrerkarte festgehalten. Die Gerichte stellen in der Praxis regelmässig auf solche Aufzeichnungen ab. Erfahrungsgemäss

leistet ein Kraftfahrer aber auch ausserhalb der aufgezeichneten Anfangs- und Endzeiten Arbeit. Vielfach wird zudem während der Arbeitszeit die «Pausen»-Taste betätigt, um mit den gesetzlichen Vorgaben über die Ruhezeiten nicht in Konflikt zu geraten. Solche Aufzeichnungen stimmen somit oft mit der tatsächlichen Arbeitszeit nicht überein.

Für Arbeitnehmer ist es daher ratsam, eigene Arbeitsrapporte über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu führen. Nur so können die Gerichte das Ausmass der Überzeit und damit die Höhe der Entschädigung feststellen. Bei Beweisschwierigkeiten hat das Gericht grundsätzlich die Möglichkeit, den Umfang der Arbeitszeit einer Schätzung zu unterziehen. Gleichwohl sind hierfür aber zumindest Anhaltspunkte zum Ausmass der geleisteten Arbeitsstunden erforderlich. Da Arbeitgeber des Öfteren behaupten, von den Überstunden bzw. der Überzeit nichts gewusst zu haben, empfiehlt es sich, dem Arbeitgeber monatlich die eigenen Aufzeichnungen mit der berechneten Überzeit abzugeben. Die Gegenzeichnung durch den Arbeitgeber ist zu empfehlen, aber nicht zwingend notwendig. Für Beweis Zwecke können die Arbeitsrapporte auch in elektronischer Form per E-Mail (mit einer Lesebestätigung) an den Arbeitgeber gesendet werden. In jedem Fall sollte der Arbeitnehmer zeitnah auf die Bezahlung der Überzeitentschädigung bestehen; die Verjährungsfrist beträgt fünf Jahre und beginnt bereits mit dem Ende des Monats zu laufen, in dem die Überzeit angefallen ist. ■

lic. iur. Manuel Walser  
Rechtsanwalt  
Walser Rechtsanwälte AG  
Lettstrasse 37, 9490 Vaduz  
www.walser-law.li

## Sozialpartnerschaft

## Interview mit Volker Frommelt, neuer Geschäftsleiter der ZPK SAVE

*Volker Frommelt ist seit April 2014 bei der Zentralen Paritätischen Kommission der Stiftung SAVE in Teilzeit angestellt und war vorher in öffentlichen Verwaltungen und im Bauhauptgewerbe tätig. Seit 1. Februar 2017 ist er neuer Geschäftsleiter der ZPK SAVE. Durch die Initiative «gleich lange Spiesse» sowie die Überarbeitung des Entsendegesetzes gibt es Neuerungen im Arbeitsalltag der ZPK.*

**Herr Frommelt: Welche Erfahrungen haben Sie bereits mit dem per 1. Januar 2017 eingeführten Elektronischen Meldesystem (EMS) für Entsender gemacht? (Entsender sind ausländische Arbeitgeber, die in Liechtenstein Dienstleistungen erbringen)**

Das gemeinsame EMS mit der Landesverwaltung forderten wir schon seit Jahren. Den Lead beim EMS hat das Ausländer- und Passamt (APA) in Zusammenarbeit mit dem Amt für Volkswirtschaft (AVW) und uns. Wir bekommen die nötigen Daten von der Landesverwaltung auf elektronischem Weg. Die ersten Erfahrungswerte wurden gemacht und Korrekturen angebracht. Meines Erachtens ist das EMS eine Vereinfachung und ein Fortschritt, nicht nur weil die Entsender nun von Amtes wegen angehalten werden, wahrheitsgetreue Angaben machen zu müssen.

**Was halten Sie von der geplanten Abänderung des Entsendegesetzes?**

Die geplante Abänderung wird von uns begrüsst. Dies war längst überfällig und dringend notwendig, um gesetzlich verankerte Kontrollen bei Entsendern vornehmen zu können. Geplant ist, dass wir bei



unseren Kontrollen Hilfe anfordern und auf andere Hilfsmittel zurückgreifen können. Dies wird dann endlich gesetzlich festgehalten. Wenn die Politik die Abänderungen befürwortet, werden dem Tiger Entsendegesetz letztendlich Zähne wachsen.

**Was passiert mit Arbeitgebern, die sich nicht an die Bestimmungen der ave GAV halten? (ave GAV = allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag)**

Wenn ein Arbeitgeber sich nicht an die im ave GAV definierten Vorgaben hält bzw. gegen diese verstösst, fordern wir diese für den Arbeitnehmer ein. Dabei können auch Konventionalstrafen verhängt und die Kontrollkosten eingefordert werden.

**Was sind die meisten Verstösse gegen einen ave GAV?**

Nicht- oder Falschdeklarationen von Mitarbeitenden oder das Fehlen von Stundenrapporten. Bei inländischen Betrieben fehlen oft schriftliche Arbeitsverträge oder in den Verträgen fehlen wichtige Punkte gemäss GAV. Bei ausländischen Betrie-

ben sind es das Fehlen von Meldungen, Unterschreitung der Mindestlöhne und die Nichtausrichtung von Mittagsentschädigungen.

**Was sind die kuriosesten Erfahrungen, die Sie bei Kontrollen schon gemacht haben?**

Dass es anscheinend Leute gibt, die gerne gratis arbeiten. Dass man die ZPK bzw. deren Aufgaben gar nicht kennt. Antworten wie: «Meine Mitarbeiter wollen keine Lohnerhöhung.» «Ich habe keine Zeit, den GAV zu lesen.» Wir bemerken oft, dass Leute eigentlich nicht richtig oder nicht alles lesen. Kontrovers ist manchmal, dass auch konzessionierte Buchhaltungsbetriebe z.T. Zuschläge für Stundenlöhne (Ferien, Feiertage, 13. Monatslohn) nicht richtig rechnen.

**Was wird bei den Baustellen- und bei Lohnbuchkontrollen kontrolliert?**

Zum einen werden die relevanten Daten der ausführenden Firma (Arbeitgeber) festgehalten. Zum anderen werden die Personalien der Arbeitnehmer, deren Anstellungsbedingungen wie Arbeitszeiten, Pausen, Ferien, Lohn, Zulagen, Spesen usw. erfragt und notiert. Bei

### Factbox:

Die Geschäftsstelle der ZPK SAVE hat die Aufgabe, die Einhaltung und Durchführung (Vollzug) der GAV-Bestimmungen in Liechtenstein durchzusetzen. Das beinhaltet Kontrollen, deren Auswertung, Kommunikation mit den Arbeitgebern, Fragenbeantwortungen, administrative und organisatorische Aufgaben wie auch die Koordination und Zusammenarbeit mit den Verbänden und Amtsstellen.

Unstimmigkeiten werden vom Arbeitgeber weitere Unterlagen angefordert und falls sich diese bestätigen, werden Verstösse in einem Kontrollbericht festgestellt und entsprechende Korrekturen und Nachzahlungen eingefordert.

Auch bei den Lohnbuchkontrollen werden grundsätzlich dieselben Unterlagen geprüft, die uns vom Arbeitgeber zugestellt werden oder allenfalls direkt vor Ort im Betrieb kontrolliert. Lohnbuchkontrollen vor Ort in Betrieben bevorzuge ich, da der

persönliche Kontakt zum Tragen kommt, was das gegenseitige Verständnis fördert.

#### Wie sehen Sie die Zukunft der ZPK?

Die Sicherung von Mindeststandards für Arbeitnehmende wird nicht nur im Sinne des sozialen Friedens noch mehr an Bedeutung gewinnen. Auch der Schutz des einheimischen Gewerbes wird mehr an Bedeutung gewinnen, weil immer mehr Auftragnehmer aus dem Ausland ins lukrative FL drängen. Man bedenke dabei

die wirtschaftspolitischen Wirren rund um unser Land und in ganz Europa. Unsere Arbeit wird mit einem stärkeren Entsendegesetz mehr an Bedeutung, Akzeptanz und Respekt gewinnen.

Das Interview mit Volker Frommelt wurde schriftlich geführt.



**So nicht!**

## Beschiss mit Taggeldern und Arbeitgeberbeiträgen

**Bei Krankheit eines Arbeitnehmers sind durch die obligatorische Taggeldversicherung 80 % des versicherten Lohnes frühestens ab dem dritten Tag der Krankheit gedeckt. Für die ungedeckten Tage ist der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Doch in erstaunlich periodischen Abständen ignorieren Arbeitgeber diese gesetzliche Pflicht.**

Auch unser gewerblicher Sozialpartner hat seit den 1980er Jahren schon dreimal versucht, die gesetzlichen Grundlagen umzuinterpretieren, doch jedes Mal behielt der LANV Recht. Nicht zuletzt deshalb haben wir in unserem LANV info schon mehrfach auf die gesetzlichen Pflichten der Arbeitgeber hingewiesen. Obwohl den meisten Arbeitnehmenden die Regelung bekannt ist, hat dieses Übel leider wieder Konjunktur. Insbesondere in atypischen Arbeitsverhältnissen wie Temporär- und Teilzeitarbeit, aber auch bei Praktika oder längeren befristeten Anstellungen bzw. Ferienjobs werden vermehrt mangelnde Information oder Sprachkenntnisse und Ängste vor Jobverlust missbraucht. Sogar

langjährige LANV-Mitglieder scheuten schon die Konfrontation mit ihrem Arbeitgeber, «weil ja davon abgesehen alles passt».

Dass Arbeitgeber ihrer Lohnfortzahlungspflicht nicht nachkommen, erleben wir immer wieder. Hingegen häufen sich die Fälle, in denen nicht nur die ersten zwei, sondern auch der dritte Krankheitstag unbezahlt bleibt. Wurde die Taggeldversicherung ab dem dritten Krankheitstag abgeschlossen, muss das Einbehalten der Versicherungsleistung an Mitarbeitende mit Diebstahl gleichgesetzt werden.

Ein weiteres Missbrauchsproblem betrifft den Arbeitgeberbeitrag an die Krankenpflegeversicherung. Den meisten Arbeitnehmenden ist bekannt, dass sie gesetzlichen Anspruch auf diesen Beitrag haben. Das Amt für Gesundheit bestimmt jährlich einen für alle Versicherten einheitlichen Arbeitgeberbeitrag, welcher der Hälfte des Landesdurchschnitts der Grundprämien entspricht. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich der Beitrag entsprechend dem Beschäftigungsgrad. Doch auch hier werden wieder vermehrt Existenzängste

und/oder mangelnde Information bzw. Sprachkenntnisse atypisch Beschäftigter ausgenutzt. Ein Liechtensteiner Montagebetrieb, der seine Mitarbeitenden auch gerne an Industriebetriebe verleiht, hat mit beiden oben genannten Praktiken seinen Mitarbeitenden schon Tausende von Franken unterschlagen. Aber auch in anderen Branchen wie der Gastronomie konnten wir Fälle aufdecken. Weil sich der Hotel- und Gastronomieverband gegen einen allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag wehrt, sind Missbrauchsfälle häufiger, aber schwerer aufzudecken.

Wir bitten alle unsere Leserinnen und Leser, die selbst betroffen sind oder in Kenntnis genannter Fälle sind, den LANV zu kontaktieren. Jede Information wird diskret behandelt, um Betroffenen nicht zusätzlich zu schaden. In gemeinsamer Absprache finden wir aber meist Wege und Mittel, die Arbeitgeber zur Rechenschaft zu ziehen, ohne dass der oder die Betroffene mit Repressionen zu rechnen hat. Wiederholungstäter werden in unserem LANV info publiziert. ■

Sigi Langenbahn

**BUSINESSTAG**  
DAS WIRTSCHAFTSFORUM FÜR FRAUEN

**SAVE THE DATE**  
**DI, 30. MAI 2016**  
VADUZER-SAAL, VADUZ – LIECHTENSTEIN

**MONIKA RIBAR**  
*SBB*

**MIRJAM BAUMANN-BLOCHER**  
*Läckerli Huus*

➤ [www.businessstag.li](http://www.businessstag.li)

## Agenda

### 1. Liechtensteinischer Tag der Lohngleichheit

Datum: **Donnerstag, 2. März 2017**  
Zeit: **mittags**  
Ort: **teilnehmende Restaurants in Liechtenstein**

### LANV Mitgliederversammlung

Datum: **Dienstag, 21. März 2017**  
Zeit: **19.00 Uhr**  
Ort: **Hotel Restaurant Weinstube, Nendeln**

### 1. Maifeier

Datum: **Montag, 1. Mai 2017**  
Zeit: **18.00 Uhr**  
Ort: **Gasometer, Triesen**

### Informiert schwanger – Informationsveranstaltung für werdende Eltern

Datum: **Montag, 22. Mai 2017**  
Zeit: **18.30 – 20.00 Uhr**  
Ort: **LAK Haus St. Martin, Eschen**