

LANV info

Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft

Nr.2 | Juli 2023 | 66. Jahrgang



1. Mai-Feier

Feministischer Streik

Ratgeber: Krank in den Ferien

Agenda

Betriebsferien

**Montag, 31. Juli 2023 bis
Dienstag, 15. August 2023**

Informiert schwanger Ein Informationsabend für sie und ihn

**Informiert
schwanger.**
Informationsabend
Alle Infos unter
schwanger.li

Datum: **Montag, 4. September 2023**
Zeit: **18.30 bis 20.30 Uhr**
Ort: **Haus St. Florin, Vaduz**

Wir sind für Sie da.

schwanger.li

Tel. 0848-003344
beratung@schwanger.li
www.schwanger.li

«So verhandeln Sie Ihren Lohn erfolgreich»

Datum: **Mittwoch, 6. September 2023**
Zeit: **18.00 Uhr**
Ort: **Webinar mit
Susan J. Moldenhauer**

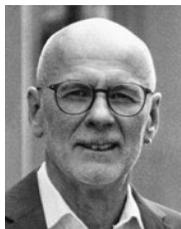
Businessstag für Frauen

Datum: **Mittwoch, 27. September 2023**
Zeit: **ab 13.00 Uhr**
Ort: **Vaduzer-Saal, Vaduz**

Impressum

Herausgeber: LANV Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband
Dorfstrasse 24, Postfach 54, FL-9495 Triesen
Tel. +423 399 38 38, info@lanv.li, www.lanv.li
Redaktion: Nicole Jäger
Gestaltungskonzept: Mathias Marxer Est., Triesen
Druck: BVD Druck+Verlag AG, Schaan
Auflage: 1'100 Stk.
Titelbild: LANV

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



Editorial

Gleichgültigkeit oder Kalkül?

Inhalt

| | |
|---|----|
| 1. Mai-Feier | 4 |
| Mitgliederversammlung 2023 | 5 |
| Feministischer Streik Liechtenstein | 6 |
| Bezahlte Elternzeit | 9 |
| Homeoffice für Grenzgänger:innen | 10 |
| Zum «Davonfahren» | 11 |
| Treffen mit polnischer Frauenrechtsdelegation | 12 |
| EGB-Kongress: Europa zu Gast in Berlin | 12 |
| Businesstag 2023 | 13 |
| Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) | 14 |
| Krank in den Ferien | 15 |
| Weiterbildung | 16 |

Seit 15 Jahren besteht die Zentrale Paritätische Kommission zur Überwachung allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsverträge, kurz ZPK. Gegründet wurde sie vom LANV und der Wirtschaftskammer Liechtenstein mit dem Ziel, in dumpinggefährdeten Branchen die Gesamtarbeitsverträge (GAV) allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Damit werden alle Arbeitgeber einer Branche – aber auch ausländische Firmen, die in Liechtenstein Dienstleistungen erbringen – in die Pflicht genommen. Die ZPK überprüft mit Baustellen- und Lohnbuchkontrollen, ob für alle Beschäftigten die Mindestlöhne und Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Kontrolliert wird mittels eingeforderter Unterlagen wie Arbeitsvertrag, berufliche Qualifikation, Lohnausweis und Arbeitszeiterfassung.

Anfangs war die Skepsis bei den Arbeitgebern gross. Man werde von der Arbeit abgehalten, man solle nur ausländische Unternehmen kontrollieren etc. Bei leichten hat die ZPK anfangs auch mal ein Auge zudrückt bis das Verständnis für die Bedeutung der Kontrollen und das Wissen zur Umsetzung der GAV-Vorgaben wuchs. Heute – nach 15 Jahren allgemeinverbindlich erklärter GAV – ist jedoch wieder ein Nachlassen der Kooperationsbereitschaft erkennbar.

Die ZPK unternimmt viel, um den bürokratischen Aufwand so niedrig wie möglich zu halten, dennoch nehmen die Beanstandungen wieder zu. Meist sind es nur leichte Verstösse wie nicht fristgerechte oder unvollständige Einreichung der Unterlagen, nicht GAV-konforme Arbeitsverträge oder unvollständige Lohnabrechnungen. Es sind aber gerade diese Verstösse, die den Kontrollaufwand der ZPK erheblich erhöhen. Auch kann es nicht Aufgabe der ZPK-Geschäftsstelle sein, Arbeitgeber oder deren Buchhaltungsbüros über das Arbeitsvertragsrecht und GAV-konforme Buchführung aufzuklären. Dafür bietet sie regelmässig Fachkurse zur korrekten Umsetzung der GAV-Vorgaben an (zpk.li oder kurse.li).

Zur Deckung der Aufwände muss über eine Erhöhung der Strafen und Bearbeitungskosten bei Verstössen nachgedacht werden, denn eine Erhöhung der Vollzugskosten bestraft auch Arbeitgeber und Arbeitnehmende, die die Gesetze und GAV-Vorgaben befolgen.

An der Stelle möchte ich allen Arbeitgebern danken, die durch Einhaltung der GAV-Inhalte die Arbeit der ZPK respektieren und dazu beitragen, den heimischen Werkplatz weiterzuentwickeln. Gerne stellt die ZPK entsprechende Kontrollzertifikate und digitale Siegel aus. ■

Sigi Langenbahn, Präsident LANV, Präsident ZPK SAVE

LANV intern

1. Mai-Feier

Der erste Mai ist der Tag, an dem die Bedeutung der Arbeit und der Beitrag der Arbeitnehmenden zur Gesellschaft in Erinnerung gebracht und deren Rechte und Interessen gewürdigt werden. Zur Feier des Tages organisierte der LANV eine Abendveranstaltung, die sehr gut besucht wurde. Neben Mitgliedern und Ehrenmitgliedern nahmen auch S.D. Erbprinz Alois, Regierungschef-Stellvertreterin Sabine Monauni, einige Landtagsabgeordnete sowie Vertreter:innen der Sozialpartner teil.

Bei frühlingshaftem Flair wurde über Arbeitsbedingungen, Standortstärken und Lösungsmöglichkeiten gesprochen. Das Highlight der Veranstaltung war zweifellos das Podiumsgespräch, bei dem die Teilnehmer:innen auf eine spannende und kontroverse Reise mitgenommen wurden. Es ging um die Bedeutung zeitgemässer Arbeitsbedingungen und wie diese erreicht werden, damit der Standort Liechtenstein weiterhin attraktiv bleibt.

Die Gesprächsrunde bestand aus Katja Gey (Amt für Volkswirtschaft), Christof Becker (BGP Executive & Specialist Recruiting), Noemi Bergmann (Teknos AG), Jörg Augustin (sl.one AG) und Sigi Langenbahn (LANV).



v.l.n.r.: Fredy Litscher, Jörg Augustin, Sabine Monauni, S.D. Erbprinz Alois, Sigi Langenbahn, Katja Gey, Noemi Bergmann, Christof Becker und Lilit Keucheyan

Tanja Cissé moderierte das Gespräch lebendig und unterhaltsam.

Die Redner:innen präsentierten eine breite Palette an Meinungen und Ideen. Einige befürworteten eine höhere Flexibilität bei der Arbeitszeit, während andere die Bedeutung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz unterstrichen. Betont wurde auch immer wieder die Bedeutung von fairen Löhnen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Moderatorin verstand es, die unterschiedlichen Sicht-

weisen und Standpunkte der Expert:innen herauszuarbeiten und gab auch dem Publikum die Gelegenheit, sich mit Fragen und Kommentaren in das Gespräch einzuschalten.

Je nach Branche und Struktur können die Arbeitsbedingungen mit unterschiedlichen Möglichkeiten attraktiver gestaltet werden, um neue Fachkräfte zu gewinnen und sicherzustellen, dass die Beschäftigten in einem gesunden und glücklichen Arbeitsumfeld motiviert bleiben und gute Arbeit leisten.



Im Anschluss an die Diskussion wurde ein Apéro serviert, bei dem die Ideen und Ansichten ausgetauscht und vertieft wurden. Die Stimmung war lebhaft und energiegeladener, womit der LANV mit dem Thema offenbar den Nerv der Zeit getroffen hat. Der Abend wurde musikalisch umrahmt von Sylvia Matt-Ospelt, Oliver Frick und Daniel Tribelhorn.

Die Mai-Feier hat dazu beigetragen das Bewusstsein für diese wichtige Thematik zu schärfen, und auch den Austausch von Ideen und Meinungen zu fördern. ■

Mitgliederversammlung 2023

Die Mitgliederversammlung fand am 20. Juni im Hotel Restaurant Kulm in Triesenberg statt. Präsident Sigi Langenbahn begrüßte die anwesenden Gäste und freute sich über die Teilnahme von Alfons Schädler, Ehrenpräsident des LANV und Altvorsteher von Triesenberg. Auch durfte er den Triesenberger Vorsteher Christoph Beck begrüßen, der in seinen Grussworten an die LANV-Mitglieder die Bedeutung der Gewerkschaftsarbeit unterstrich.

Änderungen im Vorstand

Nach dem Ausscheiden von Martina Haas wurde Michèle Stingelin einstimmig in den Vorstand gewählt. Sie arbeitet als Projektleiterin bei der Hilcona und amtiert als Präsidentin der Arbeitnehmervertretung. Die Verbandskollegen hiessen Michèle herzlich willkommen und freuen sich auf die Zusammenarbeit.

Interne Workshops

Der LANV führte zwei interne Seminare durch. Im ersten Strategieseminar wurde die Zukunft des LANV erörtert. Angefangen bei der Vision und den Entwicklungspotentialen der Gewerkschaft über die



v.l.n.r.: Sigi Langenbahn dankt Donat Schädler für sein langjähriges Engagement

strategischen Aufgaben des Vorstands wurden schliesslich die Schlüsselkomponenten für ein erfolgreiches Team entwickelt und bewertet.

Im zweiten Seminar wurden neue Wege der Mitgliederakquise erarbeitet. Der LANV tut sich wie alle Gewerkschaften schwer, junge Berufstätige für die Gewerkschaftsidee zu begeistern. Die Leistungen und Dienste einer Gewerkschaft werden

geschätzt, ohne sich jedoch zu einer Mitgliedschaft bekennen zu wollen. Als Folge aus dem Seminar wurde u.a. beschlossen, die Kompetenzen in Social Media zu erweitern.

Geschäftsstelle

Nach der Vorstellung der neuen Mitarbeiterinnen Larissa Klein und Nicole Jäger berichtete Nicole sogleich vom erfolgreichen Feministischen Streik vom 14. Juni 2023. Anschliessend gab Sigi einen Einblick zum Stand der bezahlten Elternzeit und bedankte sich bei der ANV der BOS PS Anstalt für die Mitgliedschaft der gesamten Belegschaft.

Ehrung

Donat Schädler feiert in diesem Jahr sein 25-jähriges Jubiläum als Vorstandsmitglied. Der Präsident, Sigi Langenbahn gratulierte dem Jubilar herzlich und bedankte sich im Namen des Vorstands für sein langjähriges Engagement in den Diensten des LANV mit einem Präsent.

Die Mitgliederversammlung wurde pünktlich geschlossen. Beim gemeinsamen Nachtessen konnten die angesprochenen Themen weiter vertieft werden. ■



v.l.n.r.: Röbi Kaiser, Gabriela Cortes, Donat Schädler, Michèle Stingelin und Sigi Langenbahn

Gesellschaft

Feministischer Streik Liechtenstein

Schaan, 14. Juni 2023 – Der Feministische Streik Liechtenstein, der vom LANV, verschiedenen Organisationen und Aktivist:innen organisiert wurde, lockte Hunderte Menschen in den Lindahof nach Schaan. Personen aller Altersgruppen und Hintergründen versammelten sich, um für eine gerechtere Gesellschaft einzustehen.

Der Streik wurde bewusst nach dem Motto «Informieren statt Protestieren» durchgeführt und erhielt dadurch grosse Unterstützung von der Regierung, Gemeinden, NGOs, Stiftungen, Unternehmen und der liechtensteinischen Bevölkerung.

Kooperationen

Vor der Durchführung des Events waren wir auf den sozialen Medien sehr präsent und haben auch die Printmedien genutzt. Wir berichteten immer wieder über die geplante Aktion und konnten so die feministischen Anliegen einem noch grösseren Publikum zugänglich machen und Bewusstsein schaffen. Noch heute ist das Wort «Feminismus» eher negativ behaftet. Dabei geht es beim Feminismus um eine soziale und politische Bewegung,

die sich für die Gleichberechtigung aller Menschen einsetzt. Der Feminismus strebt an, bestehende Ungleichheiten und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und das soziale, wirtschaftliche und politische Potenzial von Frauen und Menschen aller Geschlechter zu fördern.

Die Jugend von heute

Eine Zusammenarbeit mit anderen Organisationen wurde gesucht und mit der Kunstschule, dem aha – Tipps & Infos für junge Leute und der offenen Jugendarbeit Liechtenstein (OJA) gefunden. Mitglieder des OK-Teams organisierten in der Kunstschule Liechtenstein ein Workshop zur weltweiten Frauenbewegung. Frauenrechte und Chancengleichheit wurden präsentiert und besprochen. Basierend darauf bekamen die Studierenden die Aufgabe, ein Kunstwerk zum Thema «meine Heldin» zu erschaffen. Die Schüler:innen wählten ihre eigene Heldenfigur aus, die sie schliesslich frei interpretieren konnten. Die Resultate waren menschengrosse Transparente, welche am Streiktag überall aufgehängt



Team vom aha – Tipps & Infos für junge Leute

waren. Die Studierenden waren am besagten Tag vor Ort und konnten ihre Darstellungen den Interessierten erklären.

Durch die Jugendarbeiter:innen hatten wir den direkten Zugang zu Jugendlichen und konnten sie so für das Thema sensibilisieren. Durch die zusätzliche Reichweite konnten wir viele Jugendliche effektiv erreichen. Das war besonders wichtig, um die Teenager in unser Projekt einzubeziehen, sie zu informieren, zu unterstützen und ihnen die Möglichkeit zur aktiven Teilnahme zu bieten. Die starke Jugendpartizipation zeigt, dass wir eine selbst-





Jugendliche von der OJA

bewusste und fähige Jugend haben, die sich positive Veränderungen in ihren Gemeinschaften wünscht. Ehrenamtlich haben sich Jugendliche von der OJA aktiv am Streik beteiligt und verschiedene Stationen, wie z.B. eigene Taschen malen oder eigene Stecker gestalten, angeboten.

Auch das Team vom aha – Tipps & Infos für junge Leute war mit dabei. Mit gutem Beispiel gingen sie voran und sehen sich als Vorbild für junge Menschen. Sie vermitteln wichtige Werte und leben diese auch vor, wie z.B. die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gleiche Behandlung für alle Geschlechter und keine Toleranz gegenüber Sexismus. Auf ihrer Webseite befinden sich viele Informationen und ein Podcast zum Streik.

Insgesamt boten die Kooperationen mit den Organisationen eine wertvolle Möglichkeit, die Bedürfnisse und Inter-



© Paul Trummer

essen junger Menschen zu berücksichtigen und ihre Potenziale zu fördern.

Forderungen und Rahmenprogramm

Die sieben Forderungen wurden in einem Manifest festgehalten, welches an Gesellschaftsminister Manuel Frick übergeben wurde. Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand das Podiumsgespräch zum Thema «Feminismus über Generationen». Nebst Regierungsrat Frick sassn Frauen aus verschiedenen Generationen auf dem Podium. Die jüngste Teilnehmerin ist 17 Jahre und die Älteste 77. Sie diskutierten leidenschaftlich und hoben hervor, dass die Stärkung von Frauen und nicht-binären Personen eine essentielle Voraussetzung für eine gerechtere und inklusivere Gesellschaft ist.

Ich, die Zukunft

In Zusammenarbeit mit der SDG Allianz Liechtenstein und dem Verein «Ich, die Zukunft» konnten wir eine Ausstellung zur Frauenbewegung im Perspektivenraum im Turm auf dem Lindahof machen. Beide Organisationen setzen sich für die Umsetzung der 17 globalen Nachhaltigkeitsziele ein, den SDGs (Sustainable Development Goals). Für 17 Wochen steht der eindrückliche 35 Meter hohe Holzturm als Symbol der Nachhaltigkeit im Schaaner Zentrum. Wöchentlich wird ein Ziel der Bevölkerung präsentiert. Am 14. Juni 2023 schmückten verschiedene Plakate und Banner mit Slogans aus den Jahren 1991 und 2019 die Holzwände des imposanten Raums. Die Besucher:innen tauschten sich über die Parolen aus und sprachen über Themen wie gleiche Bezahlung, Geschlechterstereotypen und physische und psychische Gewalt sowohl an Frauen als auch an Männern. In der Frei-Sprech-Anlage, dem Speaker's Corner, konnten Menschen ihre Meinung, Ideen und Ansichten öffentlich kundtun. Der Bereich war ein Symbol für die Meinungsfreiheit und bot Platz für Debatten.

Ein Fest für alle

Das Fest bot den Besucher:innen eine Vielzahl von Aktivitäten und Erlebnissen, die dazu beitrugen, eine unvergessliche Atmosphäre der Einheit und des Miteinanders zu schaffen. Live-Musik, gesellige Gespräche und kulinarische Köstlichkeiten sorgten für eine positive Stimmung,



© Paul Trummer

Lara Lotzer, OJA



Daniela Manneh-Hasler verlas die Forderungen

Forderungen

Care ist Wirtschaft

- Wir fordern einen Care-Barometer – analog des Schweizerischen Care-Barometers. Wir fordern, dass das Amt für Statistik die unbezahlte Arbeit wiederkehrend statistisch erhebt.
- Wir fordern Massnahmen, die eine angemessene Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern ermöglichen. Wir fordern den Einbezug der unbezahlten Care-Arbeit in die Sozialversicherungen.

Gleichstellungsstrategie

- Wir fordern von Regierung und Landtag die Einführung einer Gleichstellungs- und Gender Mainstreaming-Strategie. Sie soll die Bereitstellung struktureller und personeller Ressourcen, die Budgetierung sowie Überwachungsmaßnahmen und Rechenschaftspflichten in allen staatlichen Sektoren und Stufen einschliessen.

Rollenbilder

- Wir fordern von der Politik, der Verwaltung, den Wirtschaftsverbänden (Industrie, Gewerbe und Finanzsektor), Organisationen und Privatpersonen das Aufbrechen von überholten Rollenbildern und Strukturen, damit die wirtschaftliche Unabhängigkeit und soziale Absicherung aller Frauen* möglich wird und sich Männer* an der unbezahlten Care-Arbeit beteiligen können. Von der Politik fordern wir fortlaufende Sensibilisierungsmassnahmen, die breit wirken.

Gewalt gegen Frauen

- Nach der Ratifizierung der Istanbul Konvention fordern wir genügend Ressourcen, um die Opferberatung für alle Formen der Gewalt effektiv wahrnehmen zu können.
- Wir fordern, dass § 204a Abs. 1 zur Vergewaltigung (StGB) gemäss Art. 36 Abs. 2 der Konvention angepasst wird, sodass eine rechtmässige sexuelle Handlung nur dann besteht, wenn ein frei erteiltes Einverständnis («nur ja heisst ja») vorliegt und der Straftatbestand des «Freezing» aufgenommen wird.

Vereinbarkeit von Familie und Erwerb

- Wir fordern von der Politik und den Wirtschaftsverbänden (Industrie, Gewerbe und Finanzsektor) zur bezahlten Mutterzeit und der bezahlten Vaterzeit eine genügend lange bezahlte Elternzeit je Elternteil in der Höhe von 80%-des AHV-pflichtigen Lohns und einer Deckelung bei der Höhe des Medianlohns.
- Wir fordern qualifizierte Teilzeitstellen für Frauen* und Männer* und keine Diskriminierung von Arbeitnehmer*innen aufgrund des familiären Engagements.
- Wir fordern Investitionen in Betreuungsangebote, um die Teilhabe von Frauen* an bezahlter Arbeit zu fördern.
- Wir fordern mehr ausserhäusliche Kinderbetreuungsangebote.

Lohnungleichheit

- Wir fordern flächendeckende Lohnanalysen, die in die Gleichstellungsindikatoren aufgenommen werden.
- Wir fordern gezielte Lohnerhöhung in Branchen mit tiefen und mittleren Löhnen und hohem Frauenanteil.
- Wir fordern von der Politik Massnahmen, welche die Lohnungleichheit abbauen und wir fordern von den Wirtschaftsverbänden (Industrie, Gewerbe und Finanzsektor), dass sie die Massnahmen der Regierung in ihren angeschlossenen Betrieben unterstützen.

Mehrfachdiskriminierung

- Wir fordern Massnahmen zur Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierungen – auch wenn die Fallzahlen in Liechtenstein klein sind. Wir fordern einen barrierefreien Zugang in allen Lebensbereichen der Gesellschaft, Chancengerechtigkeit und Teilhabe unabhängig von Religion, Herkunft, Zugehörigkeit, Alter, sexueller Orientierung und Identität und/oder Behinderung.



während die Botschaft des Feminismus weitergetragen wurde.

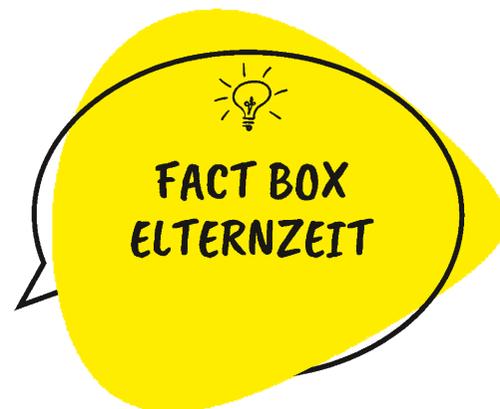
«Das Fest war ein voller Erfolg und hat gezeigt, wie wichtig es ist, die Stimmen derjenigen zu erheben, die für Gleichberechtigung kämpfen», sagte eine der Organisatorinnen des Events. «Wir haben gesehen, wie Menschen zusammenkommen, um sich für eine bessere Zukunft einzusetzen. Das ist inspirierend und stärkt unseren Glauben an eine gerechtere Gesellschaft.»

Der LANV und die anderen Organisator:innen des Feministischen Streiks sind äusserst zufrieden mit dem Verlauf der Veranstaltung. Der hohe Zuspruch der Bevölkerung ist ein deutliches Signal, die Gleichstellung zur Priorität zu machen und nachhaltige Veränderungen voranzutreiben.

In Kürze steht ein Film mit Impressionen vom Feministischen Streik unter www.feministischerstreik.li zur Ansicht bereit. ■

Bezahlte Elternzeit

Bis August 2024 muss in Liechtenstein für zwei der vier Monate Elternzeit eine Bezahlung sowie zwei Wochen bezahlter Vaterschaftsurlaub eingeführt werden. Der erste Vorschlag der Regierung war ernüchternd. Im Hinblick auf den Gesetzgebungsprozess möchten wir einige Fakten klarstellen:



EU-Richtlinie

- ✓ Der Bezug der bezahlten Elternzeit ist in Absprache mit dem Arbeitgeber in Vollzeit, Teilzeit, Wochen oder Tagen möglich!
- ✓ Die Elternzeit kann somit auf einige Jahre aufgeteilt werden.
- ✓ Gemäss EU Vorgabe soll während zwei Monaten ein angemessener Lebensstandard ermöglicht werden!
- ✓ Die Frauenerwerbsquote soll erhöht und Väter sollen zum Bezug animiert werden. Dies kann nur mit einer angemessenen Vergütung der Elternzeit erreicht werden.

Vorschlag LANV

- ✓ Der LANV schlägt vor, zwei Monate mit 80 Prozent des Lohnes zu vergüten und die Bezahlung beim Median-Lohn CHF 6'852.00 zu deckeln. Somit entstehen je nach Bezugsquote jährliche Kosten von 5 - 10 Mio. Franken.
- ✓ Die bezahlte Elternzeit soll aus der Familienausgleichskasse (FAK) bezahlt werden.
- ✓ Die FAK hat trotz Dämpfer im letzten Jahr über 230 Mio. Franken Reserven und macht durchschnittlich Überschüsse im zweistelligen Millionenbereich.
- ✓ Die FAK kann sich eine bezahlte Elternzeit gemäss LANV-Vorschlag locker aus den jährlichen Überschüssen leisten!

Homeoffice für Grenzgänger:innen

Ab 1. Juli 2023 gilt eine neue Regelung für Homeoffice. Grenzgänger:innen bleiben grundsätzlich in Liechtenstein sozialversichert, auch wenn sie bis maximal 49,9 Prozent Homeoffice in ihrem Wohnstaat verrichten.

Homeoffice hat sich seit Beginn der Corona-Pandemie in vielen Arbeitsverhältnissen zur Normalität entwickelt. Am 30. Juni 2023 endete die aufgrund der COVID-19-Pandemie beschlossene Übergangsphase bezüglich Aufhebung der Einschränkungen hinsichtlich grenzüberschreitender Telearbeit. Während dieser Zeit galt für Grenzgänger:innen im Homeoffice weiterhin liechtensteinisches Sozialversicherungsrecht, selbst wenn sie ihre Tätigkeit in Form von Telearbeit – unabhängig davon in welchem Umfang – in ihrem Wohnstaat (EU/EFTA) verrichteten. Im Bereich der Sozialversicherungen

soll es bei Homeoffice unter 50 Prozent auch in Zukunft zu keinem Zuständigkeitswechsel kommen.

Im Interesse der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden wurde für die Zeit nach Ende der Übergangsphase ab 1. Juli 2023 auf EU/EFTA-Ebene eine multilaterale Rahmenvereinbarung in Bezug auf grenzüberschreitende Telearbeit vereinbart, nach welcher es bei Homeoffice im Wohnstaat bis zu einem Ausmass von weniger als 50 Prozent der Arbeitszeit zu keinem Zuständigkeitswechsel kommt.

Diese Regelung gilt leider nicht für EU-Bürger:innen und Drittstaatsangehörige mit Wohnsitz in der Schweiz und Arbeitsort in Liechtenstein. Die Rahmenvereinbarung betrifft auch nur das Sozialversicherungsrecht, nicht das Steuerrecht. Grenzüberschreitendes Homeoffice kann auch steuerrechtliche Auswirkungen haben.

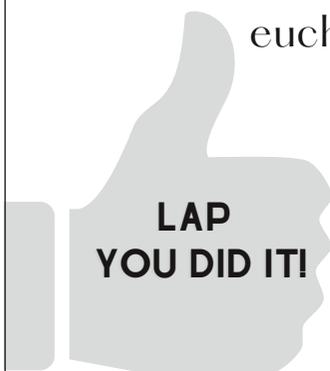
Da die Anwendung der Rahmenvereinbarung beantragt werden muss, haben entweder die betroffenen unselbständig erwerbstätigen Personen oder deren Arbeitgeber beim Amt für Gesundheit mittels Online-Formular einen entsprechenden Antrag zu stellen. Bei Erfüllung der Voraussetzungen wird ein für maximal drei Jahre gültiges, verlängerbares A1-Formular ausgestellt.

Ein solcher Antrag ist nur notwendig, wenn der Anteil der Telearbeit im Wohnstaat bei 25 bis 49,9 Prozent der Gesamtarbeitszeit beträgt. Für grenzüberschreitende Telearbeit bis 25 Prozent ist ein Antrag auf Ausstellung eines A1-Formulars an die dafür zuständige Stelle (die AHV für liechtensteinische Staatsbürger:innen, ansonsten die jeweils zuständige Stelle des Wohnsitzstaates) zu stellen. ■

Liebe junge Berufsleute

Wir gratulieren euch herzlich zum erfolgreichen Lehrabschluss und wünschen euch alles Gute für die Zukunft!

Eure Gewerkschaft



So nicht!

Zum «Davonfahren»

Viele Jahre war die PostAuto Liechtenstein AG für das Liniennetz der LIEmobil zuständig. Seit dem Betreiberwechsel Ende 2021 zeichnet die BOS PS Anstalt, die mehrheitlich der BUS Ostschweiz AG gehört, dafür verantwortlich. Sämtliche Wagenführer:innen wurden übernommen. Das Unternehmen wirbt mit wertschätzendem Umgang und vertrauensvoller Zusammenarbeit. Ein Wagenführer erlebt aktuell, dass es sich dabei um reine Worthülsen handelt.



Der Wagenführer trat seinen Dienst vor knapp 20 Jahren an, hatte bis 2022 kaum krankheitsbedingte Absenzen und erreicht Ende 2024 sein ordentliches Pensionsalter. Im Januar 2022 rutschte er beim Firmenparkplatz auf der vereisten und ungesicherten Treppe aus. Trotz grossen Schmerzen musste er seinen Dienst antreten, da kein Ersatzfahrer verfügbar war. Nach einigen Stunden musste er aufgrund der anhaltenden Schmerzen ins Spital. Einige Wochen später war er wieder arbeitsfähig.

Ende Januar 2023 musste der Wagenführer wegen einer Erkrankung notfallmässig ins Spital und wurde für zwei Wochen krankgeschrieben. Hinzu kam eine andere Erkrankung. Ab Mai stellte er in Absprache mit seinem Arzt einen sanften Wiedereinstieg in Aussicht. Als Antwort bekam der Wagenführer zu hören, dass er nicht zurückkommen soll, da sein Arbeitsplatz bereits neu besetzt wurde. Daraufhin erhielt er die Kündigung – notabene während der laufenden Sperrfrist. Weder seine Einsprache noch die Intervention des LANV hielt die BOS PS Anstalt davon ab, an der offensichtlich nichtigen Kündigung festzuhalten.

Zusätzlich hat die Rechtsprechung im Bereich der Alterskündigungen, also bei fortgeschrittenem Alter der Arbeitnehmenden mit langer Dienstzeit festge-

halten, dass eine erhöhte Fürsorgepflicht besteht. Der Arbeitgeber ist demnach zur Informationspflicht, Anhörung und zur Lösungssuche, d.h. im Sinne einer «Gewährung einer letzten Chance» vor der Kündigung angehalten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer rechtzeitig über die beabsichtigte Kündigung zu informieren und abzuklären, ob er ihn nicht auch auf andere Art und Weise im

Unternehmen beschäftigen kann. Trifft der Arbeitgeber diese Abklärung nicht oder bloss ungenügend, ist eine Kündigung missbräuchlich.

Die BOS PS Anstalt hat also einem langjährigen und kurz vor der Pension stehenden Mitarbeitenden trotz laufender Sperrfrist ohne Gewährung einer letzten Chance gekündigt und ist nicht bereit, ihren Entscheid zu revidieren. Den wertschätzenden Umgang können wir in diesem Verhalten nicht erkennen. ■

Stellungnahme der BOS PS Anstalt

«Derzeit befindet sich der Sachverhalt in rechtlicher Klärung. Sollte sich herausstellen, dass die angewandte Praxis der BOS PS Anstalt nicht rechtens wäre, wird die Angelegenheit selbstverständlich korrigiert und die Praxis angepasst.

Aus Datenschutzgründen und Persönlichkeitsschutzes des Mitarbeitenden verzichtet die BOS PS Anstalt zum konkret genannten Fall des LANV Stellung zu beziehen. Wir halten an dieser Stelle lediglich fest, dass die vom LANV gemachten Aussagen zum betreffenden Fall inhaltlich nicht alle Tatsachen widerspiegeln.»

Sperrfristen bei Krankheit

Der Kündigungsschutz dauert (mit Ausnahme der Probezeit) so lange wie die Arbeitsunfähigkeit. Er wird aber durch die gesetzlichen Maximalfristen begrenzt. Diese Maximalfristen sind nach Dienstjahren abgestuft:

- 30 Tage im 1. Dienstjahr
- 90 Tage vom 2. bis und mit 5. Dienstjahr
- 180 Tage ab dem 6. Dienstjahr

Bei einem neuen Grund für eine Arbeitsverhinderung (andere Krankheit oder ein erneuter Unfall) wird eine neue Sperrfrist ausgelöst.

Internationales

Treffen mit polnischer Frauenrechtsdelegation

Am 29. Juni trafen sich Sigi Langenbahn und Lilit Keucheyan vom LANV sowie Brigitte Haas von der LIHK (Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer) mit Vertreterinnen diverser polnischer Organisationen. Das Treffen ermöglichte einen informativen und interessanten Austausch über die aktuelle Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, einschliesslich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles,

Recht auf Zugang zu allen Arten von Arbeitsplätzen sowie der aktuellen EU-Richtlinie zur Elternzeit.

Das Treffen wurde von der infra (Informations- und Beratungsstelle für Frauen) und der Liechtensteinischen Mission in Brüssel im Rahmen des EWR-Finanzierungsmechanismus (EEA Grants) organisiert. Teil der EEA Grants ist auch ein spezifischer Fonds,

der von NGOs (Nichtregierungsorganisationen) für Projekte genutzt werden kann. Durch den EEA Grants wird die Wettbewerbsfähigkeit der 15 wirtschaftlich schwächsten EU-Staaten erhöht und mittelfristig für die drei EWR-Staaten Liechtenstein, Island und Norwegen neue Handelspartner:innen und Absatzmärkte erschlossen. Liechtenstein hat den Schwerpunkt Bildung und Kultur. ■

EGB-Kongress: Europa zu Gast in Berlin

Ende Mai tagte der 15. Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes EGB in Berlin. Unter dem Motto «Together for a fair deal for workers» berieten rund 600 Delegierte aus 41 europäischen Ländern und 93 nationalen Gewerkschaftsbünden die europapolitischen Schwerpunkte für die kommenden vier Jahre.

Vom 23. bis 26. Mai kamen in der Verti Music Hall Gewerkschafter:innen aus ganz Europa zusammen. An der alten Bruchkante Europas feierten die Gewerkschaften auch das 50-jährige Jubiläum des EGB. Für den LANV nahmen Präsident Sigi Langenbahn und die beiden stellvertretenden Geschäftsführenden Lilit Keucheyan und Fredy Litscher teil.

Grosse Namen am EGB

Zur Eröffnung des Kongresses forderte die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi ein Ende der Marktgläubigkeit der Politik in Europa. «Für eine gesunde und nachhaltige Wirtschaft braucht es eine neue Balance von Staat und Markt». Zu Gast waren Bundeskanzler Olaf Scholz, die Präsidentin der Europäischen Kommission Ursula von



der Leyen und der neue Berliner Bürgermeister Kai Wegner. Scholz bezeichnete in seiner Rede die Gewerkschaften als wichtige Säule der Demokratie und machte klar, dass die aktuellen Krisen nur vereint und solidarisch bewältigt werden können. Dass über einen Mindestlohn so viel diskutiert werden muss, bezeichnete Scholz als ein Anzeichen für fehlende Wertschätzung der Arbeit. Gute GAV-Abschlüsse dagegen seien ein Zeichen des Respekts der Arbeitgeber gegenüber den Beschäftigten.

Kampf gegen Rassismus

Zentrale Themen des viertägigen Kongresses waren neben den organisatorischen Statutenänderungen und den Neuwahlen des EGB-Führungsteams auch die Verabschiedung eines Aktionsprogramms. Darin geht es um die sozial-ökologische

Transformation und das europaweite Einstehen für starke GAV-Bindung und gute Arbeitsbedingungen. Aber auch der Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung wurde in der neuen Satzung festgeschrieben. Darüber hinaus setzte der Kongress ein Zeichen der Solidarität innerhalb des Europäischen Gewerkschaftsbundes für gemeinsame Ziele und gleichzeitig für die ukrainischen Arbeitnehmer:innen und deren Familien, die unter dem russischen Angriffskrieg leiden.

Neuwahlen

Die Delegierten wählten zu unserer Freude den Präsidenten des Österreichischen Gewerkschaftsbunds ÖGB Wolfgang Katzian zum neuen Präsidenten des EGB. Zwischen dem ÖGB und dem LANV besteht eine langjährige freundschaftliche

Verbindung in verschiedenen Netzwerken wie im Zentraleuropäischen Gewerkschaftsnetzwerk zur Stärkung des sozialen Dialogs und der Gewerkschaftsbeteiligung in Mitteleuropa. Als Generalsekretärin wurde die Irin Esther Lynch überzeugend im Amt betätigt. Nach intensiven Debatten verabschiedeten die Delegierten das «Berliner Manifest» und das EGB-Aktionsprogramm 2023 – 2027. ■

Anlass

Businessstag 2023

Der Businessstag für Frauen richtet sich an berufstätige Frauen und begeistert jährlich mehrere hundert Teilnehmerinnen. Die 16. Ausgabe findet am 27. September 2023 in Vaduz/Liechtenstein statt und bietet erneut hochkarätige Referentinnen, informative Workshops und attraktive Networking-Möglichkeiten. Wir freuen uns auf inspirierende Rollenvorbilder wie die Philanthropin Carolina Müller-Möhl, Startup-Gründerin Katharina Mayer, Fussballdamentrainerin Marisa Wunderlin und Moderatorin Monika Schärer. Zum Abschluss der Tagung wird zum 7. Mal der LLB-Businessstag-Award an eine inspirierende Vorbildpersönlichkeit verliehen. ■

BUSINESSTAG für Frauen
Mittwoch, 27. September 2023
Vaduzer-Saal

Carolina Müller-Möhl
Investorin & Philanthropin

Katharina Mayer
Gründerin Kuchenratsch

Marisa Wunderlin
Cheftrainerin
FC St. Gallen Frauen

Monika Schärer
Moderatorin

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)

Allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge (ave GAV), neue Bestimmung seit 1. April 2023

Die ZPK setzt Bestimmungen aus den 15 ave GAV im Raum Liechtenstein durch. Sie hat neben den neuen Bestimmungen auch diesbezügliche Infoblätter auf ihrer Homepage www.zpk.li kostenlos aufgeschaltet.

Wo können die neuen Bestimmungen nachgelesen werden?

Diese können vor allem in den neuen Lohn- und Protokollvereinbarungen (LPV) nachgelesen werden.

Teils sind neue GAV in Kraft getreten oder verlängert worden. Alle 15 GAV können kostenlos auf www.zpk.li und bei den Sozialpartnern eingesehen und heruntergeladen werden.

Was ist neu?

Einige Neuerungen wurden eingeführt und können in Infoblättern auf www.zpk.li nachgelesen werden. Die Neuerungen betreffen unter anderem:

- Lohnerhöhungen
- Mindestlohnanpassungen
- Mehr Ferien ab 50. Geburtstag
- Erhöhung Mittagsentschädigung
- Normalarbeitszeiten
- usw.

Ebenfalls kann eine Liste mit allen Zuschlägen, Ansätzen und Spesen aller ave GAV im FL in der Rubrik «Dokumente» auf www.zpk.li eingesehen werden.

Entsendebetriebe

Auch ausländische Betriebe, sogenannte Entsendebetriebe, müssen bei Arbeiten in Liechtenstein die ave-GAV-Bestimmungen einhalten.

Die Einhaltung kontrolliert die ZPK in Zusammenarbeit mit dem Amt für Volkswirtschaft.

Sanktionierte und gesperrte Entsendebetriebe können auf der Homepage des Amtes für Volkswirtschaft, Rubrik Grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung (GDL) oder auf der ZPK-Homepage namentlich eingesehen werden.

Deklarationspflicht

Die betroffenen Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Betrieb sowie ihre Mitarbeitenden bei der ZPK zu deklarieren.

Arbeitsrapportierung

Jeder ave GAV schreibt ausnahmslos vor, dass über die Arbeitsstunden im Betrieb nachvollziehbar Buch zu führen ist.

Nachvollziehbar heisst, dass z.B. mind. folgende Daten ersichtlich sein müssen:

- Name Mitarbeiter:in
- Datum (T/M/J)
- Tägliche Arbeitszeiten (von/bis)

Informationen

Neue und wichtige Informationen erhalten Sie auf der Homepage der ZPK. Bei Fragen steht die Geschäftsstelle der ZPK gerne zur Verfügung.

Hinweise bei Verdacht

Die ZPK ist froh um Hinweise bei Verdacht auf Lohndumping und andere Verstösse gegen GAV-Bestimmungen. Die Hinweise werden streng vertraulich und anonym behandelt! Hierfür steht ein Meldeportal auf der Startseite der Homepage www.zpk.li zur Verfügung. Die ZPK garantiert, dass jeder Hinweis überprüft wird.

**«Klare Regeln,
faire Partnerschaft –
transparente
Vereinbarungen.»**

Für die Überwachung und den Vollzug von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen wurde von den Sozialpartnern (Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband, LANV und Wirtschaftskammer Liechtenstein, WKL) die Stiftung SAVE im Jahr 2007 gegründet. 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.



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

Krank in den Ferien

Die Sommerferien stehen vor der Tür und damit auch die Hauptferienzeit des Jahres. Doch was geschieht, wenn man plötzlich in den Ferien krank wird? Gibt es aus juristischer Sicht einen Anspruch der Arbeitnehmer auf Nachholung der Ferien? Dieser Beitrag liefert Antworten auf diese Fragen.

Bei Verhinderung der Erholung durch Krankheit oder Unfall ist der Arbeitnehmer möglicherweise nicht in der Lage seine Ferien zu nutzen. Ist dies der Fall, so sind die betroffenen Urlaubstage als nicht bezogen zu betrachten. Wenn diese «Ferienunfähigkeit» vor dem Urlaubsantritt eintritt, hat der Arbeitnehmer das Recht, den Urlaub zu verschieben. Es ist jedoch unbedingt zu prüfen, ob eine Arbeitsunfähigkeit mit oder ohne Ferienunfähigkeit vorliegt.

Die Rechtsprechung besagt, dass Ferienunfähigkeit dann vorliegt, wenn die Krankheit mit Bettruhe, Behandlungen oder wiederholten Arztbesuchen einhergeht. Dies bedeutet, dass eine Krankheit oder ein Unfall vorliegen müssen, welche eine erhebliche Beeinträchtigung und eine gewisse Intensität der Gesundheitsstörung aufweisen. Eine kleinere Verletzung, die weder die Urlaubsaktivitäten stark einschränkt noch den Arbeitnehmer dazu zwingt, zu Hause zu bleiben, beeinträchtigt den Erholungszweck des Urlaubs nicht. Dies gilt insbesondere, wenn der Arbeitnehmer wegen Fieber, Unwohlsein, Kopfschmerzen, einer Verstauchung oder einem gebrochenen Finger 1-2 Tage «ausser Gefecht» ist, unabhängig davon, ob dies die Arbeitsleistung beeinträchtigt. Wenn die Krankheit den Erholungszweck nicht beeinträchtigt, kann im Einzelfall eine Arbeitsunfähigkeit ohne Ferienunfähigkeit vorliegen und der Arbeitnehmer hat kein Recht auf nachträglichen Ferienbezug.

Ferienfähig kann man übrigens nur ganz oder gar nicht sein. Wenn man zu 50 Prozent krankgeschrieben ist und Ferien bezieht, erfolgt die Anrechnung der Ferientage vollumfänglich und nicht nur zu 50 Prozent.

Damit sich der Arbeitnehmer auf sein Recht auf Feriennachholung bei Ferienunfähigkeit berufen kann, muss er die Arbeitsunfähigkeit mittels ärztlichem Zeugnis nachweisen. Für die Geltendmachung seines Anspruchs liegt die Beweislast beim Arbeitnehmer, weil er aus seiner Krankheit ein Recht ableitet. Gelingt ihm dies, so gelten diese Tage nicht als Ferientage, sondern als Krankheitstage. Dies hat zur Folge, dass die betreffenden Ferientage nachgeholt werden dürfen. Das gilt auch dann, wenn die Krankheit im Ausland eintritt. Ausländische Arztzeugnisse haben denselben Beweiswert wie solche aus Liechtenstein. Bei Arztzeugnissen muss allerdings grundlegend beachtet werden, dass diese gewöhnlich nur bestätigen, dass der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist, jedoch nicht, dass er gleichzeitig ferienunfähig ist. Kann dieser Nachweis also nicht erbracht werden, erfolgt kein Nachbezug.

Für die Durchsetzung seines Rechts muss der Arbeitnehmer ferner beachten, dass er seine Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber unverzüglich meldet. Grundsätzlich gilt, umso eher man das Arbeitszeugnis beim Arbeitgeber einreicht, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass der Arbeitgeber eine verspätete Einreichung geltend macht. Die Unverzüglichkeit ist deshalb von Relevanz, weil der Arbeitgeber die Möglichkeit haben muss, eigene Abklärungen in Bezug auf die Arbeits- und Ferienunfähigkeit vorzunehmen (z.B. Vertrauensarzt zuziehen). Der Arbeitgeber ist

diesbezüglich auch dazu berechtigt, ein Arztzeugnis eines lokalen Spitals einzufordern, wenn dies möglich ist. In der Praxis ist es oftmals schwierig, ein in der Landessprache ausgestelltes Arztzeugnis zu verstehen bzw. korrekt auszulegen.

Für Arbeitnehmer gilt es zu beachten, dass das Recht auf Feriennachholung bei Ferienunfähigkeit allerdings auch Konfliktpotential birgt. Arbeitgeber sehen es meist nicht gerne, wenn ein Arbeitnehmer eine Ferienunfähigkeit geltend macht. Konkrete mögliche Streitpunkte sind beispielsweise, was als «unverzügliche» Meldung gilt oder wie lange ein Arbeitnehmer im Krankheitsfall seine Ferien nachholen darf. Die Rechtsprechung ist in diesen Fällen oft auf den Einzelfall bezogen und variiert je nach konkreter Situation und individuellen Umständen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die rechtliche Position eines erkrankten Arbeitnehmers während der Ferien gut geschützt ist. Es ist jedoch wichtig, sich über die Pflichten im Krankheitsfall im Klaren zu sein und diese einzuhalten, um seine Rechte in vollem Umfang geltend machen zu können. Bei Unsicherheiten kann eine juristische Beratung sinnvoll sein. ■

Weiterbildung

Einladung zum Webinar für Frauen

"So verhandeln Sie Ihren Lohn erfolgreich"

Mittwoch, 6. September 2023

18.00 bis 19.30 Uhr

Wenn es um andere geht, können Frauen sehr gut Position beziehen und verhandeln. Doch sobald es um uns, unsere Leistungen, Weiterentwicklung und um eine angemessene Kompensation in Form von mehr Lohn geht, werden wir kleinlaut.

Wir warten lieber ab und laden uns noch mehr Aufgaben auf, in der Hoffnung, dass wir für die nächste Beförderung berücksichtigt werden oder der oder die Chefin automatisch mit mehr Gehalt winkt. Haben wir Angst vor dem Gehaltspoker? Sind wir zu bescheiden, wenn es um unsere Weiterentwicklung und Karrieren geht? Warum verkaufen wir uns unter unserem Wert?

Mit „So verhandeln Sie Ihren Lohn erfolgreich“ möchte Susan J. Moldenhauer dazu einladen, die mentale Einstellung zum Thema „Lohn“ zu hinterfragen. Ziel des Webinars ist es, die Gehaltsverhandlung als normalen Bestandteil eines Vorstellungsgesprächs im bestehenden Arbeitsverhältnis zu verstehen.

Die Teilnehmerinnen bekommen verschiedene Methoden und Werkzeuge an die Hand, die es ihnen erleichtern, sich auf Vor- und Einwände in der Verhandlungssituation vorzubereiten. Wie gehe ich mit Ausreden meiner/meines Vorgesetzten um und was gibt es Interessantes hinsichtlich der eigenen Sprechweise und Körpersprache zu beachten? Auf diese und viele weitere Fragen und Überlegungen zur Lohn- und Gehaltsverhandlung und Weiterentwicklung im Job gibt Susan J. Moldenhauer in ihrem lebendigen Vortrag Antworten.



Susan J. Moldenhauer

Nach 22 Jahren in der Finanzbranche weiss Susan J. Moldenhauer, wie man im vertrauensvollen Kontext Menschen gewinnt, sie fordert und fördert. Ihrer langjährigen Erfahrung in unterschiedlichen Vertriebskanälen sowie im Recruiting, Training und in der Führung von Mitarbeitern verdankt sie ihre Kompetenz im Coaching. Sie bringt Licht in den Finanzdschungel und unterstützt als Finanz- und Karrierecoach Menschen und Teams im Berufsleben. Dabei baut sie thematisch die Brücke von der richtigen Haltung zu Geld- und Finanzfragen über den gesunden Selbstwert hin zum gekonnten Vermarkten der eigenen Leistungen.

Anmeldung zum kostenlosen Webinar: info@lanv.li