

# LANV info

Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft

Nr. 1 | Mai 2024 | 67. Jahrgang



**1. Mai-Feier**

**Generationen auf dem Arbeitsmarkt**

**Ratgeber: Missbräuchliche Kündigung**

## Agenda

---

### Betriebsferien

**Montag, 22. Juli 2024 bis  
Freitag, 9. August 2024**

---

### Informiert schwanger Ein Informationsabend für sie und ihn

**Montag, 16. September 2024**  
18.30 Uhr  
LAK Haus St. Martin, Eschen

Wir sind für Sie da.

**schwanger.li**

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

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

---

### Businessstag für Frauen

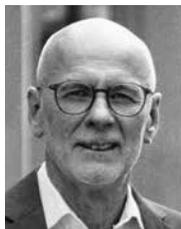
**Dienstag, 22. Oktober 2024**  
15.00 Uhr  
Vaduzer-Saal

---

#### Impressum

Herausgeber: LANV Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband  
Dorfstrasse 24, Postfach 54, FL-9495 Triesen  
Tel. +423 399 38 38, info@lanv.li, www.lanv.li  
Redaktion: Larissa Klein  
Gestaltungskonzept: Mathias Marxer Est., Triesen  
Druck: BVD Druck+Verlag AG, Schaan  
Auflage: 1'050 Stk.  
Titelbild: iStock Photo

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



## Editorial

# Sozialpartnerschaft und Generationenmanagement

## Inhalt

Lohnrunde 2024	4
Mitgliederversammlung	5
Liechtensteiner Lohngleichheitstag	7
1. Mai-Feier	8
Normalarbeitsverträge in Liechtenstein	10
Veranstaltung «Familie und Beruf»	11
Generationen auf dem Arbeitsmarkt	13
Elternzeit	14
Industrie GAV	15
IGR Delegiertenkonferenz 2024	16
30 Jahre EWR-Zusammenarbeit	17
Businessstag 2024	18
Ratgeber: Missbräuchliche Kündigung	19
Zentrale Paritätische Kommission ZKP	20

Am 1. Mai feierten wir den Tag der Arbeit im Sport- und Freizeitpark Blumenau. Mit Klaus Risch, dem Präsidenten der Industrie- und Handelskammer, durfte ich über die Bedeutung des Gesamtarbeitsvertrags als Kernelement der Sozialpartnerschaft diskutieren. Unsere Sozialpartnerschaft zeichnet sich durch eine Konsenskultur mit weitgehendem Verzicht auf Arbeitskämpfe aus. Meinungsverschiedenheiten werden umgehend am Verhandlungstisch gelöst.

Bei der Vier-Tage-Woche hingegen gehen die Meinungen noch weit auseinander. Während wir darin ein realistisches Arbeitsmodell der nahen Zukunft sehen, ist sie für unsere Sozialpartner noch kein Thema. Das war schon oft so. Bis vor wenigen Jahren sahen Arbeitgebervertreter in der Elternzeit eine Bedrohung des Wirtschaftsstandorts. Erst die tiefe Frauenerwerbsquote und eine EU-Richtlinie führten zum Umdenken. Die Pandemie verhalf Homeoffice zum attraktiven Arbeitsmodell im Ringen um Fachkräfte. Der anhaltende Fachkräftemangel wird auch der Vier-Tage-Woche zum Durchbruch verhelfen. Darum sei den Sozialpartnern geraten, sich bald mit passenden Gestaltungsmöglichkeiten auseinanderzusetzen, um nicht den Anschluss zu verlieren.

Es gibt immer noch Berufsgruppen ausserhalb der Sozialpartnerschaft, denen unsere besondere Aufmerksamkeit gehört. Die 24h-Betreuung und die landwirtschaftlichen Praktikanten fallen weder unter den Schutz des Arbeitsgesetzes, noch unterstehen sie einem Gesamtarbeitsvertrag. Für die häusliche Betreuung konnten wir den Entwurf eines zeitgemässen Normalarbeitsvertrags vorlegen, der hoffentlich bald Verordnungsstatus erhalten wird. In der Landwirtschaft hingegen sind wir noch weit weg von einem Regelwerk, das die Betroffenen – allen voran landwirtschaftliche Praktikant:innen – vor möglicher Ausbeutung schützt. Der Verein bäuerlicher Organisationen (VBO) ist zwar dabei, ein Reglement für Praktikant:innen zu erstellen, die unterirdischen Löhne und horrenden Arbeitszeiten sollen aber nicht zur Diskussion stehen. Lesen Sie mehr dazu in unserer Ausgabe.

Ein weiterer Beitrag widmet sich den vertretenen Generationen auf dem Arbeitsmarkt mit eigenen Werten, Arbeitsstilen und Perspektiven. Aktives Generationenmanagement soll das Potenzial aller Altersgruppen im Unternehmen nutzen und eine produktive und harmonische Arbeitsumgebung schaffen.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre. ■

*Sigi Langenbahn, Präsident LANV*

## Sozialpartnerschaft

# Lohnrunde 2024 – positive Resultate

Die Resultate unserer insgesamt 17 Lohnverhandlungen mit dem Gewerbe sind zufriedenstellend. In einem bemerkenswerten Schritt konnten wir die Arbeitszeiten in zehn Branchen um eine halbe bis eine Stunde pro Woche reduzieren. Dies ermöglicht den Beschäftigten mehr Zeit für Familie, Freizeit und persönliche Interessen. Dies bedeutet im Umkehrschluss für die betroffenen Arbeitnehmenden Lohn erhöhungen von 1.2 bis 2.3 Prozent. Dazu gesellen sich 17 Lohnerhöhungen bis

2.5 Prozent sowie diverse Erhöhungen bei Mindestlöhnen und Ferien. Die Löhne sind in diesem Jahr durchschnittlich um 2.4 Prozent gestiegen. Bei einer Teuerung von 2.1 Prozent in 2023 liegt das Lohnwachstum folglich über der Teuerung. Dies ergibt endlich wieder ein Wachstum des Reallohnes. Die Lohnerhöhungen der allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträge treten am 1. April in Kraft. Bitte überprüfen Sie Ihre Lohnabrechnungen.

In der Industrie stiegen die Löhne im Schnitt um 2.0 bis 2.5 Prozent, die Mindestlöhne konnten wir für Gelernte und Ungelernte jeweils um CHF 150.00 erhöhen. Somit kann insgesamt von einer erfreulichen Entwicklung für Arbeitnehmende in Liechtenstein gesprochen werden. ■

## Gesellschaft

# Gesundheits- und Pflegeberufe

Aufgrund der alarmierenden Zahlen in der Schweiz – mit tausenden offenen Pflegestellen und noch viel grösserem Bedarf in den nächsten Jahren – hat das Schweizer Stimmvolk im November 2021 die «Pflegeinitiative» angenommen. Dessen Ziele waren: Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Start einer

Ausbildungsoffensive sowie die Bereitstellung von genügend Pflegepersonal.

Daraufhin haben wir eine Arbeitsgruppe mit Arbeitnehmenden aus verschiedenen Gesundheitsberufen in Liechtenstein implementiert, um die Situation bei uns zu analysieren. Unsere Erkenntnisse sowie

mögliche Lösungsansätze haben wir dem Gesundheitsminister im Februar 2022 in einem persönlichen Gespräch präsentiert. Wir sind erfreut, dass die Regierung nun viele von unserer Arbeitsgruppe vorgeschlagenen Massnahmen auf dieses Jahr umgesetzt hat.

Es wurden zusätzliche 2,3 Millionen Franken an Subventionen gesprochen. Dieses dringend benötigte Geld wird verwendet für die Erhöhung der Entschädigungen für Dienste an Feiertagen, Wochenenden, Abenden und in der Nacht. Zudem werden die Löhne während der Ausbildung an der höheren Fachschule und für Quereinsteigende sowie die Zulage für Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen wie in geschützten Stationen für Menschen mit Demenz erhöht.

Wir bedanken uns im Namen der Arbeitsgruppe bei Regierungsrat Manuel Frick für die konstruktive Zusammenarbeit. ■



LANV intern

## Mitgliederversammlung des LANV



(v.l.: Ernst Berger, Sigi Langenbahn, Michèle Stingelin, Donat Schädler, Gabriela Cortés, Robert Kaiser)



Der LANV liess an der Mitgliederversammlung vom 13. März ein spannendes Jahr Revue passieren. Auf Arbeitnehmerseite taten sich neben grossen Herausforderungen infolge steigender Lebenshaltungskosten auch Möglichkeiten auf. Trotz konjunktureller Abkühlung blieb der Arbeitsmarkt im letzten Jahr stabil. Die geburtenstarken Jahrgänge der 1950er- und -60er gehen sukzessive in den Ruhestand und bedeutend weniger Junge rücken nach. Die neue Generation Z hat eine andere Weltsicht und neue Wertemuster. Darum werden attraktive Arbeitsbedingungen, gutes Arbeitsklima und Entwicklungsmöglichkeiten immer matchentscheidender bei der Rekrutierung guter Arbeitskräfte.

Präsident Sigi Langenbahn begrüsst die Mitglieder in der Cantina von Harry Zech

in Schaanwald und freute sich über die Teilnahme von Ehrenmitglied Hansjörg Näscher.

### Vorstand

Die Vorstandsmitglieder Michèle Stingelin, Ernst Berger, Gabriela Cortés und Robert Kaiser gaben persönliche Einblicke in ihr Berufsleben und ihre Motivation zur Mitwirkung im LANV.

### Wahlen

Vizepräsident Donat Schädler, Michèle Stingelin und Robert Kaiser wurden einstimmig für eine weitere Amtszeit im Vorstand bestätigt. Zudem wurde das langjährige Vorstandsmitglied Robert Kaiser für seine Verdienste für den LANV und die Arbeitnehmerschaft Liechtensteins zum Ehrenmitglied ernannt.



Lohnverhandlungen und Sigi Langenbahn schloss mit der 4-Tage Woche als realistisches Zukunftsmodell der Arbeit ab.

Der Vizepräsident Donat Schädler hob in seinem Schlusswort die Erfolge der liechtensteinischen Gewerkschaftsarbeit heraus und bedankte sich beim Team der Geschäftsstelle für ihre Arbeit. Zudem motivierte er die Mitglieder Werbung für den LANV zu machen. Man könne in Liechtenstein stolz sein, ein Gewerkschafter zu sein.

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

#### Jahresbericht

Das Erscheinungsbild des Jahresberichts wurde komplett überarbeitet. Stolz präsentierte Nicole Jäger einige Highlights des vergangenen Jahres. Anschliessend

berichtete die Geschäftsstelle über wichtige aktuelle Themen. So gab Fredy Litscher ein Update in Sachen Einführung der bezahlten Elternzeit. Lilit Keucheyan berichtete über die Erfolge an den letzten



## Gesellschaft

## Liechtensteiner Lohngleichheitstag!

Frauen mussten bis zum 20. Februar arbeiten, um den gleichen Lohn zu erreichen, den ihre männlichen Kollegen bereits am 31. Dezember des Vorjahres erhalten haben. Der LANV nutzte diesen Anlass, um auf die bestehenden Ungleichheiten in der Entlohnung zwischen Frauen und Männern aufmerksam zu machen.

Mit verschiedenen Plakaten an Knotenpunkten in Liechtenstein setzte der LANV ein Zeichen und forderte unter dem Slogan «Gleicher Lohn, gleiche Wertschätzung» die Beseitigung von geschlechtsbedingten Lohnunterschieden.

### Die Botschaft ist klar:

#### Lohngleichheit tut allen gut!

Der Fokus liegt auf dem durchschnittlichen Lohnunterschied von 14 Prozent zwischen Frauen und Männern. Dabei können 60 Prozent dieser Differenz durch unterschiedliche Berufe, Branchen, Bildung und Qualifikation sowie Betriebszugehörigkeit erklärt werden. Doch bleibt eine nicht erklärte Diskrepanz von 40 Prozent, die nicht erklärbar und somit diskrimi-

nierend ist. Der LANV betont die Dringlichkeit, diese Lücke schnellstmöglich zu schliessen. Lohngleichheit ist nicht nur moralisch richtig, sondern auch wirtschaftlich sinnvoll. Unternehmen mit klarer und transparenter Lohnstruktur sind attraktiver für hochqualifizierte Fachkräfte, was zu einem Anstieg der Produktivität und Mitarbeiterbindung führt. Die positive Auswirkung erstreckt sich über die Gesellschaft, die Wirtschaft und die indi-

viduelle Ebene, weil fair bezahlte Mitarbeitende motivierter und gesünder sind. Aber auch flexible Arbeitszeitmodelle und eine angemessen bezahlte Elternzeit sind entscheidende Schritte, um Lohngleichheit zu erreichen.

Der LANV hofft, dass durch solche Initiativen das Bewusstsein für die Bedeutung der Lohngleichheit gestärkt wird und dass Unternehmen ihre Verantwortung erkennen, um aktiv zu einer faireren Arbeitswelt beizutragen.

Wir erwarten, dass in den kommenden Jahren weitere Fortschritte erzielt werden, um die Lohnlücke zu schliessen und die Gleichstellung der Geschlechter in der liechtensteinischen Arbeitswelt zu fördern.



## LANV Intern

# 1. Mai-Feier

Am 1. Mai wird auf der ganzen Welt der Tag der Arbeit gefeiert. Seinen Ursprung hat der Tag aber in den USA bzw. in Australien. Die Arbeitsbedingungen damals waren verheerend. 1886 rief die nordamerikanische Arbeiterbewegung – in Anlehnung an die Massendemonstration am 1. Mai 1856 in Australien zur Durchsetzung des Achtstundentags – zum Generalstreik am 1. Mai auf. In Liechtenstein wird der 1. Mai seit 1957 gefeiert, seit 1970 gilt der Tag als gesetzlicher Feiertag.

Am Mittwoch, 1. Mai feierte der LANV den Tag der Arbeit unter dem Motto «Renaissance des GAV» auf der Sport- und Freizeitanlage Blumenau in Triesen. Unter den Besucher:innen der Maifeier befanden sich nebst Ehrenmitgliedern und Mitgliedern, Sozialpartner:innen sowie zahlreiche Vertreter:innen aus Gesellschaft und Politik. Unter den Ehrengästen befand sich auch das Erbprinzenpaar.

Im Unterschied zu anderen Ländern wurde in Liechtenstein am 1. Mai nicht gestreikt oder demonstriert. Bei strahlendem



*Erbprinz Alois und Erbprinzessin Sophie, LIHK-Präsident Klaus Risch (l.) und Sigi Langenbahn vom LANV (r.)*

Sonnenschein und in einer schönen Atmosphäre begrüßte Sigi Langenbahn die zahlreichen Gäste. Anschliessend diskutierten die Sozialpartner Klaus Risch, Präsident der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK) und Sigi Langenbahn, Präsident und Geschäftsführer des LANV in einem Podiumsge-

spräch über die Bedeutung der Sozialpartnerschaft, die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter:innen sowie die Vorteile der Gesamtarbeitsverträge (GAV). Moderiert wurde das Podiumsgespräch durch Tanja Cissé.





Die Gesprächspartner unterstrichen die kooperative Sozialpartnerschaft und gelebte Konsenspolitik in Liechtenstein. Die Sozialpartnerschaft in Liechtenstein hat eine lange Tradition. Der erste GAV wurde vor fast 100 Jahren abgeschlossen. In diesem Jahr feiert der GAV mit der Industrie sein 75-jähriges Jubiläum. Dank der gelebten Sozialpartnerschaft gelang es den Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter:innen die hohe Bedeutung der GAV aufrechtzuerhalten, ständig zu verbessern und an neue Gegebenheiten anzupassen. Die Vorteile von GAV würden auf der Hand liegen. Derzeit erlebe der GAV ein «Revival», betonte Langenbahn. Bei der Diskussion um die «Vier-Tage-Woche»

waren sich aber der LIHK- und LANV-Präsident nicht ganz einig. Langenbahn wies auf Studien, die belegen, dass eine Arbeitszeitreduktion nebst den soften Faktoren auch die Effizienz und Produktivität am Arbeitsplatz steigern würde. Bei den LIHK-Mitgliedern sei die Vier-Tage-Woche kein Thema - Teilzeitarbeit hingegen erlebe gerade einen Boom, meinte Klaus Risch. Die weniger qualifizierten Arbeitskräfte, wie z. B. in der Produktion können sich eine Teilzeitarbeit nicht leisten. Aber auch sie hätten es verdient, weniger zu arbeiten, betonte Langenbahn.

Nach der interessanten Gesprächsrunde lud der LANV die Gäste im gemütlichen

Beisammensein zum Familienbrunch ein. Musikalisch umrahmt wurde der Anlass von DJ Georges. Nach dem Brunch konnten die Besucher:innen an verschiedenen Stationen ihr Wissen in Sachen GAV unter Beweis stellen und mit Hilfe eines Kooperationsspiels herausfinden, wie ein GAV entsteht und welche Stellung dabei der LANV, die Wirtschaftskammer sowie die LIHK einnehmen. An einer Station durften die Teilnehmer:innen prognostizieren, wie die Arbeitswelt im Jahre 2050 aussehen wird. Es war rundum eine sehr gelungene Maifeier mit guter Laune, viel Freude und Spass. ■

## Gesellschaft

# Normalarbeitsverträge in Liechtenstein

Normalarbeitsverträge (NAV) haben nicht dieselbe Bedeutung wie Gesamtarbeitsverträge (GAV). Sie werden gemäss Arbeitsvertragsrecht für gewisse Berufszweige erlassen, für die es keinen GAV und keinen vertraglich festgelegten Mindestlohn gibt und gelten für alle Personen des Berufszweiges. Für den Erlass eines NAV, namentlich für Arbeitnehmende im Hausdienst und in der Landwirtschaft ist die Regierung zuständig. Somit ist der NAV im Gegensatz zum GAV keine vertragliche Vereinbarung zwischen Sozialpartnern. Auch findet das Arbeitsgesetz für Privathaushalte und Landwirtschaftsbetriebe keine Anwendung. Das Arbeitsgesetz schützt Arbeitnehmende vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind. Deshalb erliess die Regierung 1997 für hauswirtschaftliche und landwirtschaftliche Arbeitnehmende die ersten NAV. Beide sind schon seit Jahren hoffnungslos veraltet, weil sie von der heutigen Realität dieser Berufszweige überholt wurden und kaum Schutz vor missbräuchlichen Arbeitsbedingungen, Lohn- und Sozialdumping bieten.

### NAV für die Hauswirtschaft

Dies bemängelte der LANV schon vor knapp 20 Jahren. Während die damalige Regierung in der Landwirtschaft keinen Handlungsbedarf sah, wurden 2006 erste Schritte zum Entwurf eines neuen NAV für die Hauswirtschaft eingeleitet, die aber wieder im Sand verliefen.

Nach einigem Hin und Her erhielt der LANV den Auftrag zum Entwurf eines NAV für die Hauswirtschaft. Im Verlauf dieser Arbeiten wurde die Komplexität dieses Projekts immer deutlicher. Neben der klassischen Hauswirtschaft kam zunehmend die häusliche Betreuung älterer Personen auf, insbesondere die 24h-Betreuung.

Die überwiegend weiblichen Betreuungskräfte arbeiten und wohnen drei Wochen im Haushalt der Pflegebedürftigen, um dann für drei Wochen von einer anderen Betreuungskraft abgelöst zu werden. Die häuslichen Betreuungskräfte wiederum mussten von häuslichen Pflegerinnen getrennt werden, da letztere einem anderen Berufszweig mit anderer Gesetzgebung zugeordnet werden muss.

Somit vergingen Jahre, bis wir Anfang 2021 endlich den ersten Entwurf einreichen konnten. Der NAV hielt jedoch einer juristischen Prüfung durch das Amt für Volkswirtschaft nicht stand, worauf wir unsere Anwaltskanzlei zur Überarbeitung beizogen. Im Juli 2023 reichten wir einen zweiten Entwurf ein, dessen Prüfung durch das Amt für Volkswirtschaft soeben abgeschlossen ist. Nach Durchsicht der Kommentare und Änderungsempfehlungen können wir mit gutem Gefühl mit der Finalisierung des NAV starten und sind zuversichtlich, dass der NAV Hauswirtschaft und häusliche Betreuung noch in diesem Sommer in Vernehmlassung gehen kann.

### NAV für die Landwirtschaft

Ganz anders sieht es in der Landwirtschaft aus. Der NAV von 1997 enthält nur sehr rudimentäre Bestimmungen und die darin enthaltenen Mindestlöhne wurden trotz gesetzlicher Vorgabe seit 2006 nicht mehr angepasst. Insbesondere die landwirtschaftlichen Praktikant:innen sind von diesen Versäumnissen betroffen. So schreibt der Verein Bäuerlicher Organisationen (VBO) in den Verträgen für landwirtschaftliche Praktikant:innen eine 60-Stunden-Woche vor, die bei übermässigem Arbeitsanfall noch um weitere 12 Wochenstunden erhöht werden kann. Die enthaltenen Löhne entsprechen jenen von 2006.

In einzelnen Betrieben sind die Praktikant:innen lediglich billige Hilfsarbeitskräfte ohne Lernziele und -Erfolge, wozu Praktiken eigentlich dienen würden. Zudem entsprechen die vertraglichen Arbeitszeiten unseres Erachtens nicht den Vorgaben der EU-Richtlinie 2003/88/EG, welche bedeutend tiefere Arbeitszeiten vorsehen.

Der VBO erarbeitet aktuell ein Reglement aus, das den Praktikant:innen besseren Schutz vor Ausbeutung bieten soll. Zudem soll eine Ombudsstelle geschaffen werden, an die sich die Praktikant:innen bei Problemen wenden können. Jedoch ist ein Reglement nur so gut wie seine Umsetzung. Kontrollstelle ist noch keine vorgesehen. Wir haben bereits beim VBO und dem Ministerium interveniert und werden wie bei der Hauswirtschaft einen NAV einfordern, der auch den Anforderungen der EU-Richtlinie zu den Arbeitszeiten entspricht.

### Arbeitsgesetz auch für Haushalte und Landwirtschaftsbetriebe!

Ein grosser Schritt wäre schon gemacht, wenn das Arbeitsgesetz auch auf die Arbeitnehmenden in Privathaushalten und Landwirtschaftsbetrieben Anwendung fände. Wie lässt sich rational erklären, dass in der gesamten Privatwirtschaft Höchst-arbeitszeiten von 45 bis 48 Stunden bestehen mit zwingend einzuhaltenden Ruhepausen und Erholungstagen, gewisse Branchen oder Beschäftigtengruppen aber explizit von diesen Schutzbestimmungen ausgeschlossen sind? Dass in Privathaushalten bestimmte Arbeitsverhältnisse dem Arbeitsgesetz unterstehen, andere nicht; obwohl exakt die gleichen Tätigkeiten ausgeübt werden? In der Schweiz wurden bereits erste Schritte zur Gleichstellung eingeleitet und auch bei uns ist es höchste Zeit zu handeln. ■

## Veranstaltung «Familie und Beruf»

*Am 7. Mai fand im Saal am Lindenplatz (SAL) in Schaan die Veranstaltung «Familie und Beruf» statt. Vertreter:innen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zeigten Wege auf, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser gefördert werden kann. Anschliessend wurden die familienfreundlichsten Unternehmen Liechtensteins ausgezeichnet.*

Rund 250 Interessierte nahmen an der Veranstaltung im SAL Schaan teil. Doris Quaderer, Moderatorin und Projektleiterin der Stiftung zukunft.li präsentierte in der Einführung die aktuellsten Zahlen der Frauenerwerbstätigenquote Liechtensteins per Ende 2022. 73 Prozent der Einwohnerinnen Liechtensteins gingen Ende 2022 einer Erwerbstätigkeit nach – Ende 2019 waren es noch 69 Prozent. In Sachen Erwerbsquote der Frauen hat sich etwas getan in den letzten Jahren. Trotzdem reduziert der Grossteil der erwerbstätigen Frauen mit der Familiengründung das Arbeitspensum. Ab dem 35. Lebensjahr nimmt die Vollzeitquote bei der weiblichen



© Daniel Schwendener

Bevölkerung deutlich ab und bleibt so bis zur Pensionierung bestehen, erläuterte Doris Quaderer.

In ihren Grussworten ging die Regierungschef-Stellvertreterin und Wirtschafts-

nisterin Sabine Monauni unter anderem auf die Umsetzung der EU-Richtlinie zur bezahlten Elternzeit ein. Sie stellte in Aussicht, dass die Vorlage noch in diesem Jahr in der zweiten Lesung verabschiedet werden könnte.

Anschliessend erzählte die österreichische ÖVP-Nationalrätin und ehemalige Familienministerin Juliane Bogner-Strauss in ihrem Referat «Wie schaffen Sie das? – Karriere und Familie gestern, heute und morgen» über ihre persönlichen und politischen Erfahrungen. Die dreifache Mutter ging auf die Grundzüge der familienpolitischen Ansätze in Österreich ein. In Österreich werden Familien so stark unterstützt wie in keinem anderen EU-Land. «Österreich sei Europameister in Sachen Familienpolitik», erläuterte Juliane Bogner-Strauss.

In einer Talkrunde diskutierten Isabell Schädler (Stv. Geschäftsführerin der Wirtschaftskammer Liechtenstein), Belgin Amann (Vorsitzende des Vereins Frauennetz Liechtenstein) sowie Fredy Litscher



© Daniel Schwendener



v.l. Manuel Frick (Regierung), Mario Gassner (FMA), Claudia Geosits (Allianz Risk Transfer AG), Christian Rancher (Hilti AG)  
© Daniel Schwendener

(Co-Stv. Geschäftsführer des LANV) über konkrete Massnahmen und Ansätze zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Einführung der bezahlten Elternzeit ist ein Meilenstein und eine Win-Win-Win-Situation für alle Beteiligten, meinte Fredy Litscher. Arbeitnehmende hätten Wahlfreiheit, Arbeitgeber in Zeiten des Arbeitskräftemangels ein «Riesenzückerle» im Wettbewerb und der Staat würde mehr Steuereinnahmen generieren. Die Wirtschaft hat erkannt, wie wichtig gute Rahmenbedingungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kampf um Arbeitskräfte sind. Viele Unternehmen bemühen sich um bessere Vereinbarkeit, so auch das als «altmodisch» gesehene Gewerbe, betonte Isabell Schädler. Inzwischen hätten schon einige Firmen eine «Vier-Tage-Woche» eingeführt. Belgijn Amann ist überzeugt, dass gesetzliche Rahmenbedingungen eine Veränderung bringen könnten.

Arbeitszeitreduktion, flexible Arbeitszeiten, gesetzlicher Anspruch auf Teilzeit, bezahlte Stillzeit, Lohngleichheit sowie genügend bezahlbare ausserhäusliche Betreuungsplätze wurden als weitere Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf genannt.

Zum Abschluss der Veranstaltung wurden die familienfreundlichsten Unternehmen Liechtensteins 2024 ausgezeichnet. Michael Hermann des Instituts «Great Place to Work» erläuterte die Methodik der Auszeichnung.

In seiner Laudatio betonte Regierungsrat Manuel Frick, wie wichtig eine familienfreundliche Unternehmenspolitik in der aktuellen Zeit sei. Die Regierung möchte die Ausgangslage für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kontinuierlich verbessern. Der Preis, der Unternehmen für ihre Vorbildfunktion in diesem Bereich auszeichnet, wurde zum dritten Mal verliehen. Teilnehmende Unternehmen erhalten eine

kostenlose und anonyme Analyse ihrer Familienfreundlichkeit. Die besten Unternehmen werden ausgezeichnet. Nach der Preisverleihung bekommen alle Teilnehmenden einen «Best Practice Report», der weitere Möglichkeiten zur Gestaltung eines familienfreundlichen Unternehmens aufzeigt. Die nächste Preisverleihung ist für das Jahr 2026 geplant.

Manuel Frick überreichte die Zertifikate an die Gewinner:innen. In der Kategorie der kleinen Unternehmen bis 20 Mitarbeitende gewann die Allianz Risk Transfer AG. In der Kategorie der mittleren Unternehmen mit über 21 Mitarbeitenden wurde die Finanzmarktaufsicht (FMA) und in der dritten Kategorie der grossen Unternehmen mit über 250 Mitarbeitenden wurde die Hilti AG ausgezeichnet. Weitere 15 Unternehmen erhielten den Anerkennungspreis. Beim anschliessendem Apéro wurde rege weiterdiskutiert. ■

# Generationen auf dem Arbeitsmarkt

**Aktuell sind auf dem Arbeitsmarkt vier verschiedene Generationen vertreten. Diese Vielfalt ist eine spannende Konstellation, die viele Fragen aufwirft. Was genau macht diese Generationen aus? Wie unterscheiden sie sich in ihren Einstellungen und Arbeitsweisen?**

Jede Generation wird von den Erlebnissen und Ereignissen ihrer Zeit geprägt. Das Aufeinandertreffen von unterschiedlichen Lebenseinstellungen und Wertvorstellungen bringt sowohl Herausforderungen wie auch Chancen mit sich. Wichtig ist dabei, die Bedürfnisse und Eigenschaften der verschiedenen Generationen zu verstehen und sich mit der Thematik in der Organisation oder im Team auseinanderzusetzen. Eigentlich wollen alle vier Altersgruppen das gleiche: Sie wollen alle ein gutes Leben und einen guten Lohn.

## **Babyboomer (ca. 1946 – 1964)**

Die Babyboomer (auch die Traditionellen genannt) wurden in einer Zeit des Wiederaufbaus und des wirtschaftlichen Aufschwungs nach dem zweiten Weltkrieg geboren. Sie sind sehr leistungsorientiert, strukturiert und ehrgeizig. Die Arbeit hat bei ihnen den höchsten Stellenwert. Diese Generation hat den Begriff «Workaholic» hervorgebracht. Das Bedürfnis nach Sicherheit und Stabilität steht für die Babyboomer ganz oben. Sie zeigen sich sehr loyal gegenüber ihren Arbeitgebern und bleiben lange Zeit in einem Unternehmen. Für sie ist es selbstverständlich, Überstunden zu leisten. In den nächsten Jahren werden diese geburtenstärksten Jahrgänge aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. In Zeiten des Arbeitskräftemangels wird das natürlich drastische Folgen für die Unternehmen haben.

## **Generation X (ca. 1965 – 1979)**

Die Generation X wird auch als Digital Immigrants genannt, da sie erst im

Erwachsenenalter die digitale Welt kennengelernt haben. Diese Generation ist ambitioniert, gut ausgebildet und ergebnisorientiert. Sie arbeitet, um sich ein materiell abgesichertes Leben leisten zu können. Neben finanzieller Sicherheit ist die Weiterentwicklung im Beruf von grosser Bedeutung für die Digital Immigrants. Es ist die Generation, die als erste die traditionellen Geschlechterrollen hinterfragt hat. Die Generation X strebt nach einer ausgeglichenen Work-Life-Balance und einer hohen Lebensqualität. Diese Jahrgänge sind aktuell sehr belastet: Sie arbeiten, kümmern sich um ihre Kinder und die Eltern.

## **Generation Y (ca. 1980 – 1995)**

Die Millennials sind mit dem Aufkommen des Internets und der digitalen Technologie aufgewachsen. Sie sind technologieaffin, sehr gut vernetzt und werden als versierte Teamplayer bezeichnet. Millennials legen grossen Wert auf Privatsphäre, Flexibilität und ausgeglichene Work-Life-Balance. Sie sind sowohl im Offline- wie auch im Online-Bereich bestens vernetzt. Beruf und Privatleben verschmelzen zunehmend – sie sind bereit auch mal in ihrer Freizeit zu arbeiten. Diese Altersgruppe weist einen hohen Bildungsstand auf – es ist die Generation mit den meisten Hochschulabsolvent:innen. Die Generation Y ist individualistisch und legt hohen Wert auf persönliche Entwicklung.

## **Generation Z (ca. 1996 – 2010)**

Die Generation Z (auch als Generation YouTube oder Digital Natives genannt) ist vollständig mit digitalen Technologien aufgewachsen und kann sich ein Leben ohne Tablet, Smartphone und Social Media nicht vorstellen. Sie gelten als divers, nachhaltig und aktivistisch. Sie sind fast 24 Stunden online und es gibt keine Grenzen zwischen Offline- und Online-Bereich. Die Digital Natives setzen sich für Themen wie soziale Gerechtigkeit und Umweltschutz ein. Sie haben hohe Er-

wartungen an ihre Karriere und suchen Selbstverwirklichung nicht nur im Beruf, sondern auch im Privatleben. Im Vergleich zur Generation Y differenziert die Gen Z zwischen Privatem und Geschäftlichem. Sie sind nicht bereit, in der Freizeit zu arbeiten. Diese Altersgruppe ist mit Eltern aufgewachsen, die nach ihrer Meinung gefragt haben. Dementsprechend will diese Generation, dass ihre Stimme auch am Arbeitsplatz gehört wird. Das Thema Nachhaltigkeit ist immens wichtig für die Generation Z.

## **Fazit**

Die intergenerationale Zusammenarbeit ist nicht nur für die Wirtschaft eine wertvolle Ressource, sondern auch für die Gesellschaft. Sie kann nur dann funktionieren, wenn gegenseitiges Verständnis und eine proaktive Kommunikation untereinander sichergestellt werden. Die verschiedenen Generationen können viel voneinander lernen und profitieren. Apropos – die Nachfolgegeneration der Generation Z heisst Generation Alpha (Jahrgänge 2011 bis 2025). Sie werden in einer digitalen und vernetzten Welt aufwachsen, in der z. B. künstliche Intelligenz zum Alltag gehören wird. Es bleibt also spannend! ■



## Elternzeit

Bald wird in Liechtenstein die bezahlte Elternzeit eingeführt. Die erste Landtagsdebatte im März und die darauffolgenden Stellungnahmen von Wirtschaftsvertreter:innen haben jedoch einmal mehr gezeigt, wo die Prioritäten liegen. Müsste Liechtenstein nicht aufgrund einer EU-Richtlinie mindestens zwei der vier Monate Elternzeit angemessen bezahlen, hätte eine Vergütung bei uns keine Chance. Daran ändern weder die händeringend gesuchten Fachkräfte, noch der klar geäußerte Wunsch der befragten Eltern, noch die seit Jahren dauernden Apelle S. D. Alois von Liechtenstein etwas. Statt als grosse Chance für unseren Wirtschaftsstandort und unsere Familien wird wie schon bei den vorangegangenen zwei Richtlinien zur Elternzeit einmal mehr der Teufel an die Wand gemalt.

Die rückwirkende Einführung für Kinder unter drei Jahren könne einen Ansturm auf das Elterngeld auslösen. Es werde einen Rückstau geben, weil alle Eltern gleichzeitig Elternzeit beziehen wollen. Für Klein-



unternehmen könne es schnell zur Existenzbedrohung werden, so die düsteren Prognosen der Wirtschaftsvertreter:innen. Sogar Übergangsbestimmungen werden gefordert im Wissen, dass sie gegen EU-Recht verstossen.

Trotz Arbeitnehmermarkt wollen arbeitende Eltern, die sich für die Elternzeit ent-

scheiden, einvernehmliche Lösungen mit ihren Arbeitgebern finden. Jedes Elternteil hat das Recht auf Elternzeit, jedoch darf eine Arbeitgeberin in Absprache mit dem Arbeitnehmer die Gewährung des Elternurlaubs in einem vernünftigen zeitlichen Rahmen aufschieben, wenn der Bezug eine gravierende Störung der betrieblichen Abläufe zur Folge hat. Auch kann die Elternzeit gestaffelt oder in Teilzeit in Anspruch genommen werden, was den Betrieben auch bei rückwirkender Elternzeit genügend Spielraum zur Planung gibt. Sollte es in Einzelfällen tatsächlich zu Überschneidungen kommen, plädieren wir wie immer, durch das Gespräch, eine einvernehmliche Lösung zu finden.

Voraussichtlich im Herbst dieses Jahres folgt die zweite Lesung im Landtag. Bis dahin muss die Regierung die vom Landtag gestellten Hausaufgaben abarbeiten. Wir sind gespannt, ob die bezahlte Elternzeit doch noch Anfang 2025 eingeführt werden kann. ■



**Angemessen bezahlte  
Elternzeit einführen!**

Familien stärken.

**Angemessen bezahlte  
Elternzeit einführen!**

Lebensqualität erhöhen.



**LANV**  
Deine Gewerkschaft



**LANV**  
Deine Gewerkschaft



## **INDUSTRIE GAV**

Unsere Verhandlungen mit der Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer (LIHK) über einen zeitgemässen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Metall- und Nichtmetallindustrie sind gestartet und werden voraussichtlich über das ganze Jahr andauern. Unser Ziel ist ein GAV, der die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen abbildet. Wir streben die Ablösung des bisherigen GAV per 1. Januar 2025 an. Der GAV mit der LIHK kann heuer sein 75-Jahr-Jubiläum feiern.

## Internationales

## IGR Delegiertenkonferenz 2024



v.l.n.r.: Reinhard Stemmer (ÖGB Vorarlberg), Bärbel Mauch (DGB-Südostwürttemberg), Lukas Auer (Thurgauer Gewerkschaftsbund), Sigi Langenbahn (LANV)

Am 1. März 2024 fand die Delegiertenkonferenz des Interregionalen Gewerkschaftsrats Bodensee (IGR Bodensee) in Rheineck (CH) statt. Für den LANV nahmen neben Sigi Langenbahn auch Donat Schädler, Nicole Jäger sowie Lilit Keucheyan teil. Es wurde über die Aktivitäten des IGR in den vergangenen zwei Jahren ausführlich berichtet. Die Teilnehmer:innen erhielten zudem Einblicke in die geplante Agenda für das aktuelle Jahr. Im Fokus standen die Wahlen des Präsidiums. Bärbel Mauch (DGB-Region Südostwürttemberg),

bisherige IGR-Präsidentin, übergab das Präsidentenamt an Lukas Auer (Thurgauer Gewerkschaftsbund). Die Amtsübernahme ist für den 1. Juni 2024 geplant.

Nach den Wahlen referierte Thomas Bauer, Leiter des Ressorts Wirtschaftspolitik bei Travail. Suisse über die laufenden Verhandlungen des neuen Rahmenabkommens zwischen der Europäischen Union (EU) und der Schweiz. Durch die Zugehörigkeit Liechtensteins zum Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) kennt das Land bereits

bestimmte Abkommen und Vereinbarungen mit der EU, die sicherstellen, dass gewisse Standards und Prinzipien eingehalten werden. Diese Schutzmassnahmen werden auch als flankierende Massnahmen genannt und können beispielsweise Arbeits- und Sozialstandards betreffen. Der Vortrag von Thomas Bauer bot wertvolle Einblicke in die laufenden Verhandlungen und die Bedeutung von flankierenden Massnahmen im Kontext des Rahmenabkommens mit der Schweiz. ■

## 30 Jahre EWR-Zusammenarbeit

Der Europäische Wirtschaftsraum (EWR) vereint die 27 EU-Mitgliedstaaten und die EFTA-EWR-Staaten Island, Norwegen und Liechtenstein als gleichberechtigte Teilnehmer im Binnenmarkt. Innerhalb dieses Marktes haben sich die Vertragsparteien auf den freien Waren-, Dienstleistungs-, Kapital- und Personenverkehr geeinigt. Das Abkommen besteht aus gemeinsamen Regeln, die zusammen einen stabilen und berechenbaren Rahmen für die wirtschaftliche Tätigkeit von Unternehmen und Einzelpersonen im EWR-Raum bilden.

Der EWR besteht seit 1994 und feiert heuer somit sein 30-jähriges Jubiläum. Obwohl Liechtenstein erst ein Jahr später dem EWR beigetreten ist, möchten wir das Jubiläum zum Anlass nehmen, die Bedeutung des EWR für Liechtenstein zu unterstreichen.

### **Gestärkte politische Autonomie**

Das EWR-Abkommen erwies sich im Laufe der Jahre als beste Option für die europäische Integration Liechtensteins. Durch den ungehinderten Zugang zum Binnenmarkt für Waren und Dienstleistungen konnten gute Geschäftsbedingungen aufrechterhalten und verbessert werden. Der Beitritt Liechtensteins hat aber auch einen wichtigen Beitrag zu einer unabhängigen und autonomen Aussenpolitik Liechtensteins geleistet und unser Image als aktives und verlässliches Mitglied der internationalen Gemeinschaft gestärkt. Das EWR-Abkommen genießt in Liechtenstein eine hohe öffentliche Akzeptanz und stösst auf wenig politischen Widerstand.

Auch die Arbeitgeberverbände sehen die Teilnahme am EWR als positiv. Moniert wird aber immer wieder die erhöhte regulatorische Komplexität und die Verpflichtung zur Übernahme von EU-Richtlinien, auch jene zum Schutz und zur Besserstellung der Arbeitnehmenden. Der LANV beteiligt sich aktiv an der Europapolitik. Einerseits im Europäischen Gewerkschaftsbund bei der Erarbeitung von

EU-Richtlinien, andererseits im Beratenden EWR-Ausschuss der Sozialpartner, in dem auch die Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer Einsitz hat. Der Ausschuss besteht aus den Sozialpartnern Islands, Norwegens und Liechtensteins sowie Mitgliedern des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses. Ziel ist es, die Kontakte zwischen den Sozialpartnern in den EFTA-Ländern und den Sozialpartnern und Organisationen der Zivilgesellschaft in den EU-Ländern zu stärken, um das Bewusstsein für die wirtschaftlichen und sozialen Aspekte des EWR-Abkommens zu schärfen.

### **Vorteile und Herausforderungen**

Neben gleichen Wettbewerbsbedingungen in einer wertebasierten Zusammenarbeit trägt das EWR-Abkommen auch zur Suche nach gemeinsamen Lösungen für neue Herausforderungen wie die Energiekrise und der Klimawandel bei. Nicht zuletzt ermöglicht das EWR-Abkommen jungen Menschen ein Auslandsstudium und die Teilnahme an Bildungsprogrammen. Den Arbeitnehmenden bietet es mit dem Grundsatz der Freizügigkeit neue Beschäftigungs- und Lebensgrundlagen im Ausland.

Es gilt aber auch, neue Herausforderungen zu bewältigen. Zu nennen ist die erschwerte Koordination infolge unterschiedlicher nationaler Systeme und wirtschaftlicher Gegebenheiten. Die EU-Gesetzgeber müssen bedenken, dass die EWR/EFTA-Staaten Vollmitglieder des Binnenmarkts sind und nicht als Drittländer betrachtet werden sollen. Daher müssen die EWR/EFTA-Staaten verstärkt in die Diskussion über politische Themen einbezogen werden. Nicht zuletzt ist es notwendig, eine Spaltung aufgrund nationalistisch-protektionistischer Strömungen in Europa zu vermeiden. Die zunehmende Personenfreizügigkeit verlangt nach flankierenden Massnahmen auf den lokalen Arbeitsmärkten gegen Lohn- und Sozial-

dumping. Solange trotz zunehmender wirtschaftlicher Integration der soziale Dialog und damit die hohen Sozial- und Umweltstandards nicht beeinträchtigt werden, bleibt das EWR-Abkommen ein europäisches Erfolgsmodell. ■

Anlass

## Businessstag 2024



**BUSINESSTAG** für Frauen  
Dienstag, 22. Oktober 2024  
Vaduzer-Saal

				
<b>Nadja Swarovski</b> Geschäftsfrau	<b>Yaël Meier</b> Unternehmerin	<b>Dorothea Baur</b> Ethikexpertin für KI	<b>Fabienne Wohlwend</b> Rennfahrerin	<b>Monika Schärer</b> Moderatorin

### Inspirierende Rollenvorbilder am Businessstag für Frauen

Der Businessstag für Frauen richtet sich an berufstätige Frauen und begeistert jährlich mehrere hundert Teilnehmerinnen. Die 17. Ausgabe des Businessstags für Frauen findet am 22. Oktober 2024 in Vaduz statt und bietet erneut hochkarätige Referentinnen, informative Workshops und attraktive Networking-Möglichkeiten. Auf der Bühne berichten inspirierende Rollenvorbilder und Persönlichkeiten wie die Geschäftsfrau Nadja Swarovski, Unternehmerin Yaël Meier, KI-Expertin Dorothea Baur und Rennfahrerin Fabienne Wohlwend über ihren persönlichen Werdegang.

Nadja Swarovski war das erste weibliche Vorstandsmitglied von Swarovski, das 1895 von ihrem Urgrossvater Daniel Swarovski gegründet wurde. Sie leitete die Abteilungen Branding, Sustainability und Licensing und führte die Luxusmarken für Modeschmuck und Beleuchtung. Die 23-Jährige Yaël Meier gründete 2020 gemeinsam mit ihrem Lebenspartner die führende Werbe- und Beratungsagentur für die Generation Z im DACH-Raum mit einem 30-köpfigen Team. Dorothea Baur ist selbständige Beraterin für Ethik, Nachhaltigkeit und Verantwortung in Technologie und Finance. Sie hilft Entscheidungsträgern Ethik zu einem glaub-

würdigen Teil ihrer Unternehmensstrategien zu machen. Die Liechtensteinerin Fabienne Wohlwend hat sich einen festen Platz in der Motorsportwelt gesichert. Bereits 2017 war sie die erste Frau, die in der Geschichte der Ferrari-Challenge ein Rennen gewinnen konnte. Moderiert wird die Veranstaltung wiederum von Monika Schärer. Zum Abschluss der Tagung wird zum 9. Mal der LLB-Businessstag-Award an eine inspirierende Vorbildpersönlichkeit verliehen. ■

Anmeldungen sind ab sofort möglich unter [www.businessstag.li](http://www.businessstag.li)

## Missbräuchliche Kündigung

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses stellt sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer einen einschneidenden Schritt dar. Obwohl der Grundsatz der Kündigungsfreiheit gilt, kann sich eine Kündigung unter bestimmten Umständen als missbräuchlich erweisen und eine Entschädigungspflicht des Arbeitgebers nach sich ziehen.

### Grundsatz der Kündigungsfreiheit

Das liechtensteinische Arbeitsrecht geht vom Prinzip der Kündigungsfreiheit aus. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis grundsätzlich jederzeit und ohne Angabe von Gründen auflösen. Diese Regelung entspricht jener in der Schweiz, unterscheidet sich aber erheblich von der Praxis anderer europäischer Staaten.

### Fälle missbräuchlicher Kündigungen

Trotz Kündigungsfreiheit gibt es eine Reihe von Kündigungsgründen, die als missbräuchlich gelten. Einige dieser Fälle sind in § 1173a Art. 46 ABGB aufgeführt.

Eine häufig auftretende Form des Missbrauchs ist die sogenannte Rache Kündigung. Eine solche liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt wird, weil eine Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht. Missbräuchlichkeit wurde zum Beispiel bejaht, als einem Arbeitnehmer gekündigt wurde, weil er vom Arbeitgeber die Rückzahlung unrechtmässiger Lohnabzüge verlangt hatte.

Eine weitere Form des Missbrauchs ist die sogenannte Vereitelungskündigung, die der Arbeitgeber ausschliesslich deshalb ausspricht, um Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln. Als missbräuchlich wurde zum Beispiel eine Kündigung betrachtet, die

kurz vor dem Zeitpunkt ausgesprochen wurde, zu dem der Arbeitnehmer eine Dienstaltersprämie erhalten hätte.

Der gesetzliche Katalog der Missbrauchstatbestände ist nicht abschliessend. Eine Kündigung kann daher auch aus anderen Gründen als missbräuchlich gelten. Vorsicht walten lassen muss der Arbeitgeber zum Beispiel bei Kündigungen im Zusammenhang mit Arbeitsplatzkonflikten (sogenannte Konfliktkündigungen). Bevor er hier eine Kündigung aussprechen darf, muss er deeskalierende Massnahmen treffen, also zum Beispiel Gespräche mit den betroffenen Mitarbeitern führen oder einen externen Coach beiziehen. Auch bei der Kündigung älterer Arbeitnehmer, die lange im Betrieb tätig waren (sogenannte Alterskündigungen), sind besondere Anforderungen zu erfüllen.

### Folge der Missbräuchlichkeit: Entschädigungspflicht

Auch wenn eine Kündigung als missbräuchlich einzustufen ist, bleibt sie rechtlich wirksam, d. h. das Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der Kündigungsfrist. Als Folge der Missbräuchlichkeit hat der Arbeitnehmer jedoch Anspruch auf eine finanzielle Entschädigung, die sich auf maximal sechs Monatslöhne beläuft. Es obliegt dem Gericht, die genaue Höhe der Entschädigung im Einzelfall festzulegen. Dabei berücksichtigt es verschiedene Faktoren, zum Beispiel die Schwere des Fehlverhaltens des Arbeitgebers, die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers, die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie die Auswirkungen der Kündigung auf die wirtschaftliche Situation des Arbeitnehmers. Auch der bisherige Verlauf des Arbeitsverhältnisses und ein etwaiges eigenes Fehlverhalten des Arbeitnehmers spielen eine Rolle.

In der Praxis werden im Falle einer missbräuchlichen Kündigung üblicherweise Entschädigungen von zwei bis drei Monatslöhnen zugesprochen; hohe Entschädigungszahlungen, wie fünf oder sechs Monatslöhne, sind eher ungewöhnlich und für besonders schwere Fälle reserviert. Den Maximalbetrag erhielt zum Beispiel eine Arbeitnehmerin, die entlassen wurde, weil sie sich über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beschwerte. Ebenso der Arbeitnehmer, dem nach 44 klaglosen Dienstjahren nur 14 Monate vor der Pensionierung und ohne vorheriges Gespräch gekündigt wurde.

### Einsprache und Klage

Will ein Arbeitnehmer nach einer missbräuchlichen Kündigung eine Entschädigung vom Arbeitgeber verlangen, muss er zwei Fristen beachten. Zunächst muss er spätestens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Arbeitgeber schriftlich Einsprache gegen die Kündigung erheben. Ziel dieser Einsprache ist es, den beiden Parteien eine aussergerichtliche Einigung zu ermöglichen und zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis allenfalls fortgesetzt werden kann. Erzielen die Parteien keine Einigung, muss der Arbeitnehmer innerhalb von 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Klage erheben. Hält der Arbeitnehmer eine dieser beiden Fristen nicht ein, verfällt sein Anspruch auf Entschädigung. ■

## Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)

# Nur bei 10 Prozent der kontrollierten Inlandsbetriebe war alles in Ordnung

Die Zentrale Paritätische Kommission der Stiftung SAVE (ZPK SAVE) blickt im Tätigkeitsbericht 2023 auf das vergangene Jahr zurück. Dieser kann auf der Homepage [www.zpk.li](http://www.zpk.li) nachgelesen werden.

### Vollzugsorgan

Als Vollzugsorgan von 15 allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (ave GAV) hat die ZPK die Aufgabe und Kompetenz, deren Einhaltung bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Raum Liechtenstein zu kontrollieren und durchzusetzen.

### Kontrollen im Jahr 2023

Insgesamt wurden über 940 Baustellen/ Objekte vor Ort kontrolliert. Bei über 200 Inlands- und Auslandsbetrieben (sogenannte Entsendebetriebe) mit über 600 MitarbeiterInnen erfolgten Kontrollen. Es gibt verschiedene Arten von Kontrollen.

### Inlandsbetriebe

Bei 30 abgeschlossenen Lohnbuchkontrollen konnte nur drei Betrieben ein korrektes Verhalten nach GAV bescheinigt werden, was lediglich zehn Prozent der abgeschlossenen Kontrollen entspricht. Bei 27 Betrieben wurden insgesamt 70 Verstösse festgestellt! Zahlen, die für sich sprechen und nach 15 Jahren ave GAV in Liechtenstein nachdenklich stimmen. Grenzt das Fehlverhalten an Absicht, Kal-

kül oder Gleichgültigkeit? Wegen Nichtbezahlen offener Rechnungen wurden sechs Exekutionen über das Landgericht abgewickelt.

### Entsendebetriebe

Über 200 MitarbeiterInnen wurden auf Baustellen kontrolliert und protokolliert. In der Folge nahm die ZPK einige Betriebe mittels Lohnbuchkontrollen genauer unter die Lupe. Genauer kann im Rechenschaftsbericht der Regierung nachgelesen werden.

Die sanktionierten und gesperrten Entsendebetriebe sind auf der Homepage des Amtes für Volkswirtschaft, Rubrik Grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung (GDL) oder über einen Link auf der ZPK-Homepage namentlich aufgeführt. Es wird empfohlen, diese Listen einzusehen.

Die ZPK SAVE dankt dem Land Liechtenstein, namentlich dem Amt für Volkswirtschaft, für die erfolgreiche Zusammenarbeit.

### Neuerungen seit 1. April 2024

Am 1. April 2024 sind die revidierten GAV sowie die Lohn- und Protokollvereinbarungen mit den Ergebnissen der vergangenen Lohnrunde in Kraft getreten. Sie können auf der Homepage der ZPK in Erfahrung gebracht werden.

### Infoabend und Lehrgang «SachbearbeiterIn ZPK»

Kurse.li bietet einen Lehrgang «SachbearbeiterIn ZPK» an. Dieser eignet sich nicht nur für Betriebe, sondern auch für LohnbuchhalterInnen, TreuhänderInnen und andere interessierte Personen. Mehr dazu auf [www.kurse.li](http://www.kurse.li).

### Neuigkeiten

GAV-Neuigkeiten werden auf der Homepage der ZPK publik gemacht. Reinsehen lohnt sich!

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

Für die Überwachung und den Vollzug allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsverträge wurde von den Sozialpartnern Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband (LANV) und Wirtschaftskammer Liechtenstein (WKL) im Jahr 2007 die Stiftung SAVE gegründet. Für den Vollzug und die Kontrolle wurde die Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) eingesetzt. Die ZPK hat die Aufgabe und Kompetenz, die Einhaltung der GAV-Bestimmungen im zuständigen Geltungsbereich zu kontrollieren und durchzusetzen.