

LANV info

Die Zeitung deiner Gewerkschaft

Nr. 1 | Februar 2025 | 68. Jahrgang



Ergebnisse Lohnrunde 2025

Neue Serie: Arbeitnehmervertretung im Fokus

Ratgeber: Aufhebungsvereinbarung

Agenda

Internationaler Tag der Frau

Samstag, 8. März 2025

18.00 Uhr

Kleiner SAL, Schaan

Frauen
in guter Verfassung

Mitgliederversammlung

Dienstag, 25. März 2025

18.30 Uhr

Technopark, Vaduz

1.-Mai-Feier

Mittwoch, 30. April 2025

18.30 Uhr

Musikschule, Triesen

Informiert schwanger

Dienstag, 13. Mai 2025

18.30 Uhr

LAK Haus St. Florin, Vaduz

Informiert
schwanger.

Informationsabend
Alle Infos unter
schwanger.li

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: 1'050 Stk.

Titelbild: Roland Korner, Close up AG

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



Editorial

Weichenstellung für die Zukunft

Inhalt

Lohnrunde	4
Erfolgreicher Abschluss der GAV-Verhandlungen in der Metall- und Nichtmetallindustrie	5
Sozialpartner bei der WTO	6
Konsultation des Internationalen Währungsfonds IWF	6
Lohngleichheitstag 2025: Ein ständiges Mahnmal der Ungleichheit	7
CEDAW-Schattenbericht	8
Ältere Arbeitnehmende: Von der Altlast zur wertvollen Reserve	9
Kritik an der geplanten AHV-Gesetzesänderung	10
Kann der Arbeitgeber meine Ferien bestimmen?	10
Im Interview: Katrin Schmid	11
Die Schattenseiten der neuen Arbeitswelt	12
Zentrale Paritätische Kommission ZKP	14
Ratgeber: Die Aufhebungsvereinbarung	15

Die zurückliegenden Landtagswahlen standen im Zeichen bedeutender Herausforderungen: demografischer Wandel, Arbeitskräftemangel und die langfristige Finanzierbarkeit der AHV sind zentrale Themen, die nicht nur politischen Handlungsbedarf erfordern, sondern auch unsere soziale Gerechtigkeit auf die Probe stellen.

Wir danken Brigitte Haas für über 20 Jahre engagierte Zusammenarbeit als verlässliche Sozialpartnerin. Als voraussichtliche Regierungschefin stehen ihr neue, anspruchsvolle Aufgaben bevor. Wir hoffen auf eine Fortsetzung des konstruktiven Dialogs zwischen Regierung und Sozialpartnern – gerade in Zeiten grosser Herausforderungen ist eine enge Zusammenarbeit essenziell.

Die Diskussion um die Erhöhung des AHV-Alters wird die kommende Legislatur prägen. Befürworter argumentieren, dass eine Anpassung angesichts der steigenden Lebenserwartung und finanzieller Belastungen unvermeidlich ist. Seit 2016 übersteigen die Austritte aus dem Erwerbsleben die Eintritte – ein alarmierendes Signal. Doch aus gewerkschaftlicher Sicht kann eine Erhöhung nur unter strengen Bedingungen diskutiert werden.

Die Perspektive der Arbeitnehmenden darf nicht unter den Tisch fallen. Eine Erhöhung des Rentenalters mag aus fiskalischer Sicht sinnvoll erscheinen, doch sie darf nicht auf dem Rücken derjenigen ausgetragen werden, die jahrzehntelang in körperlich anstrengenden oder psychisch belastenden Berufen tätig waren. Aus unserer Sicht fordert eine solche Reform soziale Abfederung und Flexibilität: Ein flexibles Rentenalter, das individuelle Berufsbiografien und gesundheitliche Aspekte berücksichtigt, muss Teil der Lösung sein. Zugleich braucht es Investitionen in altersgerechte Arbeitsplätze, flächendeckende Weiterbildung und eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Nur so kann sichergestellt werden, dass nicht nur die finanzielle, sondern auch die soziale Nachhaltigkeit gewahrt bleibt. Eine pauschale Erhöhung des Rentenalters ohne Begleitmassnahmen lehnen wir ab.

Die Wahlen boten eine Chance, diese Fragen klar zu adressieren. Es geht nicht nur um Zahlen, sondern um Menschen, die Liechtenstein tragen. Wir werden mit Nachdruck darauf drängen, dass soziale Gerechtigkeit in der politischen Agenda nicht untergeht. Eine faire und nachhaltige Lösung ist zwingend erforderlich. ■

Fredy Litscher, Co-Stv. Geschäftsführer

Gesellschaft

Lohnrunde

Die Lohnverhandlungen zwischen dem LANV und den Arbeitgebervertreter:innen von 17 Gewerbebranchen wurden im letzten Herbst abgeschlossen. In sämtlichen Branchen konnten wir Lohnerhöhungen erzielen. In zehn Branchen werden auch die Mindestlöhne erhöht und in sechs Branchen

erreichten wir erneut eine Reduktion der Arbeitszeiten. Innerhalb von drei Jahren konnten wir so die durchschnittliche Arbeitszeit im Gewerbe von 43.26 Stunden auf 42.44 reduzieren. Dies ist ein schöner Erfolg für die Arbeitnehmenden und ihren Familien. Natürlich hilft dies auch, die Attraktivität

der Gewerbebranchen zu erhöhen. Die Lohnerhöhungen der allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträge treten am 1. April 2025 in Kraft. Bitte prüfen Sie Ihre Lohnabrechnungen auf die Umsetzung. ■

Ergebnisse der Lohnverhandlungen 2025 mit dem liechtensteinischen Gewerbe

Gewerbe	Löhne 2025	weitere Vereinbarungen
Auto *	1 % individuell 2.8 % für Stundenlöhner aufgrund Arbeitszeitreduktion	Erhöhung Mindestlöhne Velomechaniker Reduktion Wochenarbeitszeit um 1.25 Std. auf 42 Std.
Bäcker und Konditoren	1.5 % individuell	Erhöhung Mindestlöhne Ferienerrhöhung ab 50 + 1 Tag = 24 Tage
Baumeister *	1 % individuell	
Elektro-Elektronik/Medientechnik *	1.5 % generell	Reduktion Wochenarbeitszeit um 0.5 Std. auf 42.5 Std.
Gärtner und Floristen *	1.5 % individuell, davon CHF 80.– Sockelbetrag für Löhne bis CHF 5'000.–	Erhöhung Mindestlöhne
Gebäudereinigung und Hauswartdienste *	0.5 % individuell	Erhöhung Mindestlöhne Ferienerrhöhung ab 50 + 3 Tage = 25 Tage
Gewerbliche Industrie	0.5 % individuell 1.2 % für Stundenlöhner aufgrund Arbeitszeitreduktion	Reduktion Wochenarbeitszeit um 0.5 Std. auf 42.5 Std.
Gipser/Maler *	0.5 % individuell	
Handel *	0.5 % generell	Reduktion Wochenarbeitszeit um 0.5 Std. auf 43.5 Std.
Haustechnik und Spengler *	CHF 50 generell 1 % individuell	Erhöhung Mindestlöhne
pro IT *	Sockelbetrag CHF 150.– für Löhne bis 6'000.–	Erhöhung Mindestlöhne
Raumausstatter und Bodenleger *	1 % individuell	

Gewerbe	Löhne 2025	weitere Vereinbarungen
Metall *	1.5 % davon 1 % generell	Erhöhung Mindestlöhne Ferienerhöhung ab 50+1 Tag = 25 Tage
Ofenbauer und Plattenleger *	1 % individuell	Erhöhung Mindestlöhne
Schreiner *	1 % davon 0.5 % generell	Erhöhung Mindestlöhne
Textilreinigung	0.6 % individuell 2.4 % für Stundenlöhner aufgrund Arbeitszeitreduktion	Reduktion Wochenarbeitszeit um 1 Std. auf 43 Std.
Holz Dach Verband *	1.0 % individuell	Erhöhung der Mindestlöhne Reduktion Wochenarbeitszeit um 0.5 Std. auf 42.5 Std.

* Die Allgemeinverbindlichkeit tritt nach Prüfung der Regierung voraussichtlich per 1. April 2025 in Kraft.

Erfolgreicher Abschluss der GAV-Verhandlungen in der Metall- und Nichtmetallindustrie

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Metall- und Nichtmetallindustrie wurde revidiert. Die Änderungen, die am 1. Januar 2025 in Kraft getreten sind, bringen signifikante Verbesserungen für die Beschäftigten dieser Branchen.

Ein wesentlicher Fortschritt ist die schrittweise Senkung der Arbeitszeiten in der Nichtmetallindustrie, die nun an die 40-Stunden-Woche der Metallindustrie angenähert werden. In kleineren Unternehmen wird die Wochenarbeits-

zeit von 42.5 Stunden auf 42 Stunden reduziert, in grösseren auf 41.5 Stunden. Diese Anpassung fördert eine gerechtere Arbeitszeitverteilung und verbessert die Work-Life-Balance.

Weitere Verbesserungen betreffen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, das Recht auf Nicht-Erreichbarkeit und mehr Planungssicherheit für Arbeitnehmende in der Arbeit auf Abruf. Zudem wurden die Mitwirkungsrechte der Beschäftigten gestärkt, was ihre Rolle im betrieblichen Umfeld stärkt.

Der LANV bedankt sich bei der Verhandlungsdelegation der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer für die konstruktiven Gespräche. Die positiven Ergebnisse stärken den sozialen Dialog und die Stellung der Arbeitnehmenden in Liechtenstein. ■



v. l. n. r.: Thomas Russenberger (LIHK/Presta), Christian Pfund (LIHK/Ospelt), Birgit Schmidinger (LIHK/Hilcona), Sigi Langenbahn (LANV), Brigitte Haas (LIHK), Peter Jokiel (LIHK/Hilti), Michèle Stingelin (LANV Vorstand/ANV Hilcona), Fredy Litscher (LANV)

Internationales

Sozialpartner bei der WTO



Brigitte Haas, Karin Zech-Hoch, Daniel F. Seger und Sigi Langenbahn mit dem Konsultative Komitee und Parlamentarischen Komitee der EFTA zu Besuch bei der WTO in Genf.

Foto Quelle: WTO

Sigi Langenbahn, Präsident des Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband (LANV) und Brigitte Haas, Geschäftsführerin der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK) vertreten die liechtensteinischen Sozialpartner im EFTA-Konsultativkomitee. Ende Januar tauschten sie sich mit ihren Komitee-Partnern aus Island, Norwegen und der Schweiz sowie der EFTA-Parlamentarierdelegation in Genf über den internationalen Handel aus. Bei der Welthandelsorganisation (WTO) trafen sich die Komitees mit Generaldirektorin Ngozi Okonjo-Iweala. Aufgabe der WTO ist es, einen möglichst diskriminierungsfreien Handelsverkehr zu ermöglichen, da dies ein wichtiger Beitrag für Entwicklung und Wohlstand ist. Starke Institutionen wie die WTO sind für kleine Länder von grösster Bedeutung, um als gleichberechtigte Partner mitwirken zu können. Umso wichtiger ist der Austausch zwischen den EFTA-Ländern und der WTO. ■

Konsultation des Internationalen Währungsfonds IWF

Liechtenstein ist seit Oktober 2024 jüngstes IWF-Mitglied. Im Januar fand erstmals eine Artikel-IV-Konsultation statt. Bei diesen jährlich stattfindenden Konsultationen führen IWF-Ökonom:innen und Vertreter:innen der Stimmgrechtsgruppe Liechtenstein Gespräche mit Behörden, Organisationen und Unternehmen, um die Volkswirtschaft, Wirtschafts- und Finanzmarktpolitik Liechtensteins kennenzulernen und einzuschätzen.

Anfang Januar wurde auch der LANV zu einem Gespräch eingeladen. Die Delegation interessierte sich für die Arbeit des LANV, die relevanten Geschehnisse der jüngsten Vergangenheit und die gewerkschaftlichen Herausforderungen in naher Zukunft.

Ein erster Abschlussbericht der IWF-Delegation liegt seit Ende Januar vor. Im Abschlussbericht wird unter anderem auf den angespannten Arbeitsmarkt hingewiesen. Unsere Unternehmen halten auch in konjunkturschwachen Zeiten vermehrt an qualifizierten Arbeitskräften fest. Das stabilisiert die Beschäftigung, aber auch die Steuereinnahmen. Zur mittelfristigen Erhöhung des Arbeitskräfteangebots sind jedoch weitere Bemühungen bei Frauen und älteren Arbeitnehmenden erforderlich. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist im Vergleich zu den umliegenden Ländern nach wie vor tief und auch das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern ist höher als in der Schweiz und im europäischen Durchschnitt. Die bezahlte Elternzeit ist ein wichtiger Schritt,

jedoch muss die ausserhäuslich Kinderbetreuung verbessert werden. Bei den älteren Arbeitnehmenden bedarf es unter anderem einer Flexibilisierung des Rentenalters und der Arbeitszeiten, wie im Bericht festgehalten ist. Im März wird der IWF einen ausführlichen Bericht veröffentlichen.

An der Beschäftigungsförderung von Frauen und älteren Arbeitnehmenden arbeitet der LANV schon seit vielen Jahren. Doch erst der verstärkte Fach- und Arbeitskräftemangel brachte die Thematik auch auf die politische Agenda. ■

Gesellschaft

Lohngleichheitstag 2025: Ein ständiges Mahnmal der Ungleichheit

Alle Jahre wieder kommt der Lohngleichheitstag – ein Datum, das uns zeigt, wie weit wir noch von echter Geschlechtergerechtigkeit entfernt sind. Und so haben wir erneut einen Tag, um «Lohngleichheit zu feiern». Doch angesichts der anhaltenden Ungleichheit gibt es kaum Grund zur Freude. Die neue Lohnstatistik belegt, dass die Kluft zwischen Frauen und Männern in Liechtenstein nicht nur weiterhin besteht, sondern sich sogar geringfügig vergrössert hat. Der derzeitige Lohnunterschied beträgt 14.1 Prozent. Das bedeutet, dass Frauen bis zum 20. Februar 2025 arbeiten müssen, um das Einkommen zu erreichen, welches ihre männlichen Kollegen bereits am 31. Dezember 2024 erhalten haben.

Wieder einmal Anlass genug für den LANV, auf diese Ungerechtigkeit aufmerksam zu machen. Wer am 20. Februar durch das idyllische Vaduzer Städtle flanierte, konnte die Botschaft nicht übersehen. Plakate lenkten die Aufmerksamkeit auf das Thema. Die Slogans aus dem Vorjahr wurden bewusst wiederverwendet, um die Wiedererkennbarkeit zu erhöhen. Die zentrale Botschaft bleibt klar und unverändert: Lohngleichheit tut allen gut!

Die unerklärliche Lohnlücke – Ein unhaltbarer Zustand

Der Fokus der Aktion liegt auf dem unerklärlichen Teil der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern. Während rund 60 Prozent der Differenz durch Faktoren wie unterschiedliche Berufe, Branchen, Bildungsabschlüsse, Qualifikationen und Betriebszugehörigkeit erklärbar sind, bleibt eine ungeklärte Lohnlücke von 40 Prozent. Diese



Differenz lässt sich durch keine objektiven Kriterien rechtfertigen und damit diskriminierend.

Seit Jahren unterstreicht der LANV die Dringlichkeit diese Lücke schnellstmöglich zu schliessen. Unternehmen mit klaren und transparenten Lohnstrukturen sind attraktiver für die dringend benötigten Fach- und Arbeitskräfte. Das Ergebnis ist klar: höhere Produktivität, bessere Mitarbeiterbindung und eine positive Auswirkung auf die gesamte Wirtschaft und Gesellschaft. Fair bezahlte Mitarbeitende sind motivierter, zufriedener und gesünder.

Der Weg zur echten Gleichstellung

Mit Initiativen wie dem Lohngleichheitstag hofft der LANV, das Bewusstsein

der Gesellschaft für dieses Thema weiter zu schärfen. Unternehmen müssen ihre Verantwortung erkennen und aktiv zu einer gerechteren Arbeitswelt beitragen. Es reicht nicht aus, das Problem anzuerkennen – es braucht konkrete Massnahmen, um die Lohnlücke langfristig und dauerhaft zu schliessen.

Wir erwarten, dass in den kommenden Jahren deutliche Fortschritte in Sachen Lohngleichheit erzielt werden. Auch soll weiterhin die allgemeine Gleichstellung der Geschlechter in der liechtensteinischen Arbeitswelt gefördert werden. Denn nur eine Gesellschaft, die auf Fairness, Transparenz und Chancengleichheit beruht, kann nachhaltig erfolgreich sein. ■

Gesellschaft

CEDAW-Schattenbericht



Am 25. Februar 2025 fand die Medienkonferenz zur Vorstellung des Schattenberichts über die aktuelle Situation zur UN-Frauenrechtskonvention 2025 statt. Die Autorenschaft fasst zehn Nichtregierungsorganisationen und den Verein für Menschenrechte in Liechtenstein, welcher auch den Schattenbericht offiziell einreichte. Ein CEDAW-Schattenbericht ist ein alternativer Bericht von NGOs, der kritisch die Umsetzung der UN-Konvention zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau (CEDAW) bewertet. Während die Regierung ihre Fortschritte positiv darstellt, deckt der Schattenbericht Themen wie Lohnungleichheit, ungleiche Sorgearbeit, mangelnde politische Teilhabe und Gewalt gegen Frauen auf. Diese Art von Berichterstattung hilft echte Fortschritte in der Gleichstellungspolitik zu erzielen.

Lohnungleichheit

Alle zwei Jahre erhebt das Amt für Statistik die Lohndaten der Bevölkerung Liechtensteins. Die im Jahr 2022 erhobenen Daten zeigen, dass die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern von 14 Prozent im Jahr 2020

auf 14.1 Prozent anstieg. Davon sind rund vier Prozent nicht durch objektive Faktoren wie Qualifikation, Ausbildung oder Position erklärbar, was ein klarer Hinweis auf bestehende Diskriminierung ist und dass trotz Gleichstellungsgesetz. Einige politisch engagierte Personen haben versucht, auf dieses Problem aufmerksam zu machen, jedoch sind bislang keine Massnahmen der Regierung erkennbar. Einige Unternehmen haben die Wichtigkeit von Lohngerechtigkeit erkannt und ihre Lohnpraxis überprüft und wenn nötig angepasst. Die Petition, die nach dem feministischen Streik 2023 eingereicht wurde, forderte die Regierung auf, umfassende Lohnanalysen im ganzen Land durchzuführen und diese als Massstab für Lohngleichheit heranzuziehen. Bisher blieb diese Forderung jedoch ohne Erfolg.

Care-Arbeit: Frauen tragen weiterhin die Hauptverantwortung

Nach wie vor fehlen aussagekräftige Daten zur unentgeltlichen Care-Arbeit. Es ist jedoch allgemein bekannt, dass Geschlechterrollen und ihre gesellschaftlichen Zuschreibungen in Liechtenstein

konservativ verteilt sind. Dies zeigt sich unter anderem in der geringeren Erwerbsbeteiligung von Frauen und ihren niedrigeren wöchentlichen Arbeitsstunden. Zwischen 25 und 35 Jahren verlassen Frauen aufgrund von Elternschaft häufiger das Erwerbsleben als Männer und kehren meist in Teilzeitanstellungen zurück. Trotz eines leichten Anstiegs der Teilzeitarbeit bei Männern ist eine Angleichung der Geschlechter nicht in Sicht.

Beitritt zur ILO

Ein Beitritt Liechtensteins zur Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bietet die Möglichkeit internationale Standards gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf zu ratifizieren. Besonders im Bereich der Hauswirtschaft und häuslichen Betreuung ist dringender Handlungsbedarf gegeben. Viele dieser Arbeitskräfte, vorwiegend Frauen aus osteuropäischen Ländern, sind in Liechtenstein ohne arbeitsrechtlichen Schutz tätig. Liechtenstein ist eines der wenigen Länder weltweit, das der ILO noch nicht beigetreten ist.

Fazit und Empfehlungen

Um eine gerechtere Arbeitswelt zu schaffen, sind gezielte Massnahmen erforderlich. Dazu gehören:

- Flächendeckende Lohnanalysen
- Verankerung der Gleichstellungsindikatoren
- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Förderung von Teilzeittellen für Männer und Frauen
- Bezahlbare und genügend verfügbare Kinderbetreuungsplätze
- Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen
- Beitritt zur ILO zur Stärkung der Arbeitnehmerrechte

Gesellschaft

Ältere Arbeitnehmende: Von der Altlast zur wertvollen Reserve

Ältere Arbeitnehmende spielen eine immer wichtigere Rolle auf dem Arbeitsmarkt. Betriebe besinnen sich vermehrt auf ihre Stärken, ihre Erfahrungen und ihr Fachwissen. Doch handelt es sich dabei um ein Umdenken und wie wird es den Arbeitsmarkt beeinflussen?

Jahrelang richteten sich die Unternehmen auf «jung und dynamisch» aus. Ältere Arbeitnehmende bekamen den Ruf, weniger flexibel und leistungsfähig zu sein und erst noch viel zu kosten. Durch Entlassungen sparten Firmen vorderhand Geld. Wer keine neue Stelle fand, erhielt Arbeitslosengeld, wurde frühpensioniert oder ausgesteuert, womit Rentenbeiträge verloren gingen. So wälzten Firmen einen Teil der Kosten auf die Gesellschaft ab. Doch der anhaltende Fach- und Arbeitskräftemangel dreht den Spiess langsam um. Arbeitgeber können sich immer weniger leisten, nur auf Junge zu setzen.

Frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben

Trotz dieses scheinbaren Umdenkens in den Unternehmen haben es über 50-jährige immer noch schwer auf dem Arbeitsmarkt. Wer die Stelle verliert, braucht in der Regel länger, wieder eine zu finden. Frühzeitiges Ausscheiden aus gesundheitlichen Gründen, Zwangspensionierungen und freiwillige Frühpensionierungen sind immer noch Realität. Auch Demotivation und ungünstige Arbeitsbedingungen begünstigen den Rückzug aus dem Erwerbsleben. Neben psychischer und physischer Belastung beeinflusst auch ein ungesunder Lebensstil frühzeitiges Ausscheiden.

Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit

Vielen Unternehmen gelingt es nicht, die speziellen Fähigkeiten älterer Mitarbeitender gezielt für die Erreichung der Unternehmensziele einzusetzen. Die volle Ausschöpfung des Potentials älterer Arbeitnehmender kann daher auch nicht mit finanziellen Anreizen oder einer Erhöhung des Rentenalters gelingen. Erhöht werden muss die Beschäftigungsfähigkeit durch eine Neugestaltung der Arbeitswelt. Die Unternehmen müssen ein systematisches Generationenmanagement implementieren. Spezifische Vorteile älterer Mitarbeitender wie hoher Qualitätsanspruch, Erfahrungswissen, Gelassenheit, Gesprächsführung und Firmentreue müssen gezielt eingesetzt und dadurch potenzielle Produktivitätsnachteile eliminiert werden.

Altersgerechte Weiterbildung

Dass sich die kognitiven Fähigkeiten und das Kompetenzprofil mit dem Alter verändern, sollen Weiterbildungsprogramme praxisnah und altersgerecht gestaltet sein. Dazu müssen ältere Mitarbeitende aber erst einmal vollständig in die betriebliche Qualifizierung und Weiterbildung einbezogen bleiben. Ein kontinuierlicher Lernprozess ist essenziell, um Qualifikationen aktuell zu halten und die Motivation langfristig zu sichern.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Arbeitgeber können durch präventive Massnahmen wie ergonomische Arbeitsplätze, Angebote zur Work-Life-Balance und gesundheitsfördernde Initiativen dazu beitragen, die physische und psychische Gesundheit der Mit-

arbeitenden zu erhalten. Arbeitsmediziner sind in den EU-Ländern gesetzlich vorgeschrieben. Betriebliches Gesundheitsmanagement führt nicht nur zu einem besseren Wohlbefinden der Beschäftigten, sondern senkt auch Krankheits- und Fluktuationsraten, was langfristig betriebswirtschaftliche Vorteile mit sich bringt.

Führungskompetenzen

Zentrale Herausforderung für die Personalpolitik ist das Fördern der Arbeitsmotivation, der Gesundheit und der Qualifizierung über die gesamte Erwerbsbiographie hinweg. Nichts ist so wichtig für den Erhalt und die Verbesserung der Arbeitsfähigkeit wie gutes Führungsverhalten der Vorgesetzten. Führungskräfte müssen sensibilisiert werden und entsprechende Ausbildungen erhalten.

Anfang vergangenen Jahres hat die Regierung eine Arbeitsgruppe zur Bekämpfung des Fach- und Arbeitskräftemangels eingesetzt, in der Sozialpartner vertreten waren. Die Politik kann mit guten Rahmenbedingungen zum lebenslangen Lernen oder zum flexiblen Altersrücktritt Anreize schaffen. Die Unternehmen aber müssen die besonderen Stärken älterer Mitarbeitender erkennen und in ein umfassendes Generationenmanagement integrieren, um sowohl den Bedürfnissen der Mitarbeitenden als auch den wirtschaftlichen Zielen gerecht zu werden. Nicht zuletzt nimmt die nachhaltige Verlängerung der Beschäftigungsfähigkeit Druck aus der Diskussion um die Erhöhung des Rentenalters. ■

Gesellschaft

Kritik an der geplanten AHV-Gesetzesänderung

Die geplante Einführung eines AHV-Beitragsschwellenwertes soll geringfügige Einkommen bis CHF 3'000.– von der Beitragspflicht entlasten und die Verwaltung vereinfachen. Während dieses Ziel – insbesondere bei Vereinen – grundsätzlich zu begrüßen ist, gibt es aus unserer Sicht Kritikpunkte, die nicht ausser Acht gelassen werden dürfen. Diese haben wir in einer ausführlichen Stellungnahme an die Regierung übermittelt, in der wir konkrete Anpassungen vorschlagen, um soziale Absicherungslücken zu vermeiden.

Betroffene Arbeitnehmer:innen bleiben ungeschützt

Ein zentraler Kritikpunkt betrifft Mehrfachbeschäftigungen in Kleinstpensen, die insbesondere Migrantinnen und Grenzgängerinnen häufig betreffen. Viele dieser Arbeitnehmerinnen arbeiten beispielsweise als Reinigungskräfte in mehreren Privathaushalten. Die vorgeschlagene Regelung erlaubt es ihnen zwar, ihre Arbeitgeber zur Unterstellung in die AHV aufzufordern. In der Praxis ist dies jedoch oft problematisch:

1. Viele Arbeitnehmerinnen verfügen nicht über ausreichende Sprachkenntnisse oder juristisches Wissen, um ihre Rechte einzufordern.
2. Selbst wenn sie informiert sind, können Arbeitgeber dies ablehnen, da sie meist in einer stärkeren Verhandlungsposition sind.
3. Aus finanziellen Gründen verzichten manche Arbeitnehmerinnen möglicherweise freiwillig auf die AHV-Unterstellung, um einen höheren Nettolohn zu erzielen.

In der Konsequenz verlieren diese Frauen nebst den Ansprüchen auf Pensionskassenleistungen auch noch diese auf die AHV-Grundsicherung – ein erheblicher Nachteil für ihre soziale Absicherung. Dies hat jedoch nicht nur für die Betroffenen negative Folgen, sondern auch für den Staat: Da diese Personen im Alter über keine ausreichende Altersvorsorge verfügen, werden sie vermehrt auf Ergänzungsleistungen angewiesen sein, was die öffentliche Hand zusätzlich belastet.

Arbeitslosenversicherung und Elternzeit gefährdet

Ebenfalls kritisch sehen wir die fehlende Einbeziehung aller Betroffenen in die Arbeitslosenversicherung und die Nicht-Unterstellung von Grenzgänger:innen in die Familienausgleichskasse (FAK). Grenzgänger:innen fallen bei der vorgeschlagenen Regelung vollständig aus der AHV-IV-FAK heraus, was den Anspruch auf wichtige Leistungen wie die bezahlte Eltern- und Vaterschaftszeit infrage stellt.

Unser Appell an die Regierung

Wir ersuchen die Regierung in unserer Stellungnahme, diese Punkte bei der weiteren Gesetzgebung zu berücksichtigen und Massnahmen zu ergreifen, um die sozialen Sicherungssysteme für alle Arbeitnehmenden zu schützen. Insbesondere die Absicherung von geringfügig Beschäftigten und Grenzgänger:innen darf nicht durch Schlupflöcher oder unklare Regelungen gefährdet werden. Die angestrebte Vereinfachung und Entlastung sind sinnvolle Ziele. Aber sie dürfen nicht zulasten der Schwächeren in der Gesellschaft gehen. ■

Häufig gestellte Fragen

Kann der Arbeitgeber meine Ferien bestimmen?

Grundsätzlich – Ja! Die Arbeitnehmer:innen müssen jedoch angehört werden und auf ihre Wünsche ist möglichst Rücksicht zu nehmen. Im Falle einer Anordnung, müssen die Ferien in der

Regel drei Monate im Voraus angekündigt werden, damit die Arbeitnehmer:innen planen können. Wir empfehlen, die Ferienwünsche möglichst frühzeitig bekannt zu geben. ■

Arbeitnehmervertretung

Im Interview: Katrin Schmid

Seit 2007 ist Katrin Schmid als Projektleiterin bei der thyssenkrupp Dynamic Components TecCenter AG in Eschen tätig. Im Jahr 2023 übernahm sie die weltweite Verantwortung für das Serien- und Änderungsmanagement für VW.

Wie bist du zu deinem Amt gekommen?

Meine Wahl in die Arbeitnehmervertretung liegt schon 10 Jahre zurück. Damals haben mich meine Kolleg:innen für die Wahl vorgeschlagen. Ich habe mich über das entgegengebrachte Vertrauen gefreut und mich zur Wahl aufstellen lassen und bin somit zu meinem Amt in der ANV gekommen.

Wie viele Mitglieder hat eure ANV und wie teilt ihr euch die Aufgaben untereinander auf?

Wir sind ein Team von vier Mitarbeitenden. Wir haben die anfallenden Aufgaben in vier Funktionen unterteilt. Die Präsidentin ist der erste Ansprechpartner für firmenrelevante Themen. Die Vize-Präsidentin übernimmt in Abwesenheit des Präsidenten dessen Aufgaben. Die Kassiererin verwaltet das Budget und die Aktuarin ist für die Dokumentation verantwortlich und erstellt beispielsweise die Protokolle. Grundsätzlich sind alle vier Teammitglieder gleichberechtigt.



Katrin Schmid

Welche Themen sind den Mitarbeitenden aktuell besonders wichtig?

Ein Thema, das unsere Mitarbeitenden immer mal wieder beschäftigt, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Darüber hinaus stehen Fragen über die Zukunft des Unternehmens im Vordergrund. Zwischenmenschliche Beziehungen (z. B. im Konfliktfall) kommen sporadisch hinzu.

Kannst du uns von einer besonders erfolgreichen Initiative erzählen, die du als ANV-Mitglied durchgeführt hast?

Eine der grössten Initiativen, die in meine Zeit bei der ANV fällt, war die

Einführung einer Sportförderung im Jahr 2017. Seit diesem Zeitpunkt werden sportliche Aktivitäten der Mitarbeitenden mit bis zu 50 Prozent der anfallenden Kosten unterstützt, jedoch maximal bis zu 150 CHF pro Jahr. So können beispielsweise Rechnungen für Fitness-Abos, Ski- oder Liftkarten und jegliche Kurse bei uns eingereicht werden.

Gibt es regelmässige Sitzungen mit der Geschäftsleitung?

Alle sieben Wochen findet ein Regelmeeeting mit der Geschäftsleitung statt. In diesem Rahmen werden aktuelle Themen auf Augenhöhe besprochen. Die Beziehung zwischen der Geschäftsleitung und der ANV ist trotz herausfordernder Diskussionen sehr gut.

Welches ist dein persönlicher «magic moment», wenn du an deine Arbeit als ANV denkst?

Es gibt viele «magic moments», an die ich gerne zurückdenke. Das sind zum einen erfolgreiche Lohnverhandlungen oder insbesondere auch die Unterstützung von einzelnen Mitarbeitenden bei ihren Anliegen. Gleichzeitig agiere ich hin und wieder als Mediatorin. Grosse Freude bereiten mir auch die organisierten Sitzungen vom LANV, in denen alle ANV Vertreter von unterschiedlichen Firmen im Land zusammenkommen. Der Austausch ist inspirierend und wichtig!

Neue Serie

In diesem Jahr starten wir die Serie «Arbeitnehmervertreter:innen im Fokus». Dabei geben uns drei engagierte Arbeitnehmervertreter:innen einen Einblick in ihren Arbeitsalltag und teilen ihre Erfahrungen. Sie berichten von ihren Erfolgen und den vielseitigen Aufgaben, die sie in ihrer Rolle übernehmen. Die Serie bietet spannende Einblicke in die wichtige Arbeit der Arbeitnehmervertretung und zeigt, wie sie sich für die Interessen der Beschäftigten einsetzen.

Innerhalb von sechs Monaten nach Erreichen des Schwellenwerts von 50 Mitarbeitenden muss der Arbeitgeber eine geheime Abstimmung über die Einrichtung einer Arbeitnehmerver-

tretung durchführen. Bei Zustimmung der Mehrheit folgt die Wahl, die gemeinsam von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite organisiert wird. Die ANV wird frei, geheim, schriftlich und allgemein gewählt, mit mindestens drei Mitgliedern.

Die ANV vermittelt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden, vertritt deren Rechte und unterliegt absoluter Verschwiegenheitspflicht.

Aufgaben

- Forderungen und Vorschläge an die Geschäftsleitung
- Mitbestimmung in sozialen, persönlichen und wirtschaftlichen Fragen
- Kontrolle der Einhaltung von Gesetzen

- Förderung der Gleichstellung und Integration
- Arbeitsschutz und Unfallverhütung
- Information der Belegschaft
- Vermittlung bei Konflikten
- Zusammenarbeit mit Gewerkschaft

ANV und Gewerkschaft

Der LANV und die ANV profitieren von einem engen Austausch: Der LANV bleibt über betriebliche Entwicklungen informiert, während die ANV über gewerkschaftliche Aktivitäten auf dem Laufenden bleibt. Regelmässige Treffen fördern den Erfahrungsaustausch und exklusive Weiterbildungen stärken die Qualität und Verhandlungskompetenz der ANV. ■

Gesellschaft

Die Schattenseiten der neuen Arbeitswelt

New Work hat die moderne Arbeitswelt tiefgreifend verändert. Homeoffice, Workation oder hybrides Arbeiten sind nur einige Beispiele. Doch wie wirken sich diese Entwicklungen auf unsere Gesundheit und unser Wohlbefinden aus?

Spätestens seit der Corona-Pandemie arbeiten immer mehr Menschen ortsunabhängig. New Work bietet viele Chancen: Flexibilität, bessere Work-Life-Balance und eine gesteigerte Produktivität. Gleichzeitig birgt diese neue Arbeitsweise Risiken, die nicht unterschätzt werden sollten.

Hohes Mass an Selbstdisziplin erforderlich

Die ständige Erreichbarkeit und die Verschmelzung der Grenzen zwischen Privatem und Beruflichem stellen für viele eine Herausforderung dar. Nicht alle Menschen können gleich gut damit umgehen. Dazu kommen die hohen Anforderungen an Selbstorganisation, vor allem wenn Mitarbeitende keine klaren Vorgaben bzw. Unterstützung von den Vorgesetzten erhalten. Zudem ist schwer sicherzustellen, ob Ruhezeiten und Pausen eingehalten werden. Jeder Ort kann in einen Arbeitsplatz und jede Zeit in Arbeitszeit verwandelt werden. Ohne klare Abgrenzung drohen

Selbstausschöpfung, Stress, Erschöpfung und letztlich ein Burnout.

Feste Tagesstrukturen fehlen

Menschen haben unterschiedliche Bedürfnisse und Arbeitsgewohnheiten. Einige benötigen feste Tagesstrukturen bzw. Rituale, wie morgens zur gleichen Zeit aufstehen, sich «fertigmachen», sich «aufhübschen», den Kaffee trinken und sich auf den Arbeitsweg machen. Vor allem Extrovertierte blühen im Büro auf. Das ständige Arbeiten im Homeoffice oder auf Workation kann sich negativ auf ihr Selbstwertgefühl und ihr Wohlbefinden auswirken.



Das Phänomen der Zoom-Fatigue

Virtuelle Meetings erfordern eine hohe Konzentration: ständige Bildschirmkonzentration und weniger Bewegung als im Büro sind Beispiele dafür. Gleichzeitig fühlen sich viele beobachtet und sind durch technische Probleme zusätzlich belastet. Unser Gehirn benötigt für Videokonferenzen schlicht mehr Energie, um Informationen aufzunehmen.

Fehlender sozialer Austausch

Spontane Gespräche in der Kaffeeküche oder kreatives Brainstorming mit Kolleg:innen fehlen im Homeoffice oder bei einer Workation. Das kann sich negativ auf Kreativität, Teamdynamik und Zugehörigkeitsgefühl auswirken. Besonders die Integration neuer Mitarbeitender kann eine grosse Herausforderung sein, da virtuelle Meetings den direkten Austausch nicht ersetzen können. Auch die langfristige Mitarbeiterbindung kann schwierig sein.

Arbeiten trotz Erkrankung

Im New Work verschwimmen die Grenzen zwischen Krankheit und Gesundheit noch stärker. Viele Menschen würden sich krankmelden, wenn sie ins Büro müssten, erledigen aber von zu Hause aus noch Aufgaben. Langfristig kann sich dieses Verhalten negativ auf die Gesundheit auswirken, da sich die Betroffenen nie richtig erholen können.

Mangelhafte Ergonomie

Viele arbeiten in gekrümmter Haltung am Küchentisch oder auf der Couch vor zu kleinen Bildschirmen. Das ist ergonomisch gesehen sehr schädlich und kann zu Verspannung und Rückenschmerzen führen.

Ungleichheiten im Team

Wenn einige Mitarbeitende im Büro, andere im Homeoffice oder auf Workation arbeiten, kann das zu Ungleichheiten im Team führen und damit auch zur

Zweiklassengesellschaft. Es können sich Mitarbeitende – sowohl im Homeoffice oder auf Workation wie auch im Büro – benachteiligt fühlen.

Fazit

Die neue Arbeitswelt bringt Chancen und Herausforderungen mit sich. Arbeitgebende und Arbeitnehmende müssen gemeinsam Strategien entwickeln und regelmässig überprüfen, um die Risiken zu minimieren. Ein wichtiger Punkt ist die Arbeitszeiterfassung, um sicherzustellen, dass Arbeitszeiten eingehalten werden. Im Gegensatz zur Schweiz oder zu den EU-Ländern besteht in Liechtenstein leider keine Pflicht zur systematischen Arbeitszeiterfassung. Der LANV fordert schon seit Jahren die Einführung der Arbeitszeiterfassungspflicht. Um die Gefahr der Selbstausbeutung zu verringern, wäre es sinnvoll, die Thematik erneut zu diskutieren. ■

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)

Tipps zur Einhaltung von allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen (ave GAV)

Die Geschäftsstelle der ZPK stellt bei Kontrollen immer wieder Unstimmigkeiten fest. Auf was sollten Arbeitnehmende achten? Hier ein paar Beispiele und Hinweise zu allgemeinverbindlichen Bestimmungen:

Arbeits- / Stundenrapporte	Über Arbeitsstunden ist immer Buch zu führen. Die Rapporte müssen nachvollziehbar sein, d. h. nicht nur Tagestotalstunden erfassen, sondern auch die Uhrzeiten von Arbeitsbeginn und -ende inkl. Pausen. Vom Vorgesetzten wöchentlich unterzeichnen lassen. Sonn-/Feiertagsarbeiten und Nacharbeiten haben u. U. Lohnzuschläge zur Folge.
Arbeitsverträge	Schriftlichkeit zwingend notwendig und Aufführung gewisser Mindestpunkte nach GAV.
Ferien	Je nach Branche unterschiedlich. Ferien ab dem 50. Geburtstag können je nach GAV höher ausfallen.
Lohnabrechnungen, Übersichtlichkeit	Übersichtlich heisst, dass sämtliche Zuschläge und Abzüge und deren Höhe aufgeführt sein müssen. Diese müssen separat in den Lohnabrechnungen aufgeführt sein und dürfen nicht kumuliert werden. Die Lohnabrechnungen sind grundsätzlich monatlich vom Arbeitgeber auszustellen.
Lohnzuschläge	Jede Branche kann andere Ansätze für Lohnzuschläge wie z. B. Feiertags-, Ferien- und Schlechtwetterzuschläge * beim Stundenlohn vorschreiben. Diese werden vom Basislohn berechnet und können sich per 1. April ändern.
Überstunden	Diese sind im GAV gesondert geregelt. Kompensation 1:1 ist möglich. Bei Austritt ist ein Lohnzuschlag von 25 % unter Umständen nötig.
13. Monatslohn / Gratifikation	Dies ist ein Lohnbestandteil. Die Höhe kann branchenspezifisch unterschiedlich sein. Beim Stundenlohn wird der Betrag vom Total (Basislohn) + Feiertags- + Ferien- + Schlechtwetterzuschläge * berechnet.

* Schlechtwetterzuschläge von 2 % gelten nur für Spengler und Baumeister/Pflasterer

Die ZPK empfiehlt, sich stetig über neue Bestimmungen zu informieren. Dazu gibt es auch Info- und Merkblätter auf der ZPK-Homepage www.zpk.li.

Für die Überwachung und den Vollzug von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (GAV) 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

Die Aufhebungsvereinbarung

Mit der Aufhebungsvereinbarung wird das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im gegenseitigen Einvernehmen beendet. Sinnvoll ist eine Aufhebungsvereinbarung dann, wenn beide Parteien kein Interesse an einer Fortführung des Arbeitsverhältnisses mehr haben. Die Aufhebungsvereinbarung basiert auf dem Grundsatz der Vertragsfreiheit, der jedoch durch gesetzliche Schutzbestimmungen eingeschränkt wird. Damit eine Aufhebungsvereinbarung rechtsgültig ist und nicht als Gesetzesumgehung qualifiziert wird, sind daher einige Punkte zu beachten:

Formfreiheit

Eine Aufhebungsvereinbarung kann formfrei vereinbart werden. Um Klarheit zu schaffen, sollte sie jedoch stets schriftlich abgeschlossen werden.

Beendigungszeitpunkt

Der Beendigungszeitpunkt gilt als wesentlicher Vertragsinhalt einer Aufhebungsvereinbarung. Geht die Initiative vom Arbeitgeber aus, erfolgt oft eine Freistellung bis zur vereinbarten Kündigungsfrist. Der Arbeitsvertrag kann alternativ jedoch auch per sofort oder zum Monatsende beendet und der Lohn für die Dauer der Kündigungsfrist ausbezahlt werden.

Kommt der Wunsch zur vorzeitigen Auflösung vom Arbeitnehmer, muss die vereinbarte Kündigungsfrist nicht eingehalten werden. Zudem ist eine vorzeitige Beendigung selbst während der Sperrfrist (Schwangerschaft oder Krankheit seitens des Arbeitnehmers) möglich, wenn der Arbeitnehmer angemessen entschädigt wird.

Verzichtet ein Arbeitnehmer jedoch auf Leistungen aus dem Arbeitsvertrag, muss er im Falle einer Arbeitslosigkeit damit rechnen, dass allfällige arbeitslosenrechtliche Ansprüche gefährdet werden.

Freie Willensbildung

Die freie Willensbildung des Arbeitnehmers steht bei Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung im Vordergrund. Eine beispielsweise aufgrund einer androhenden Kündigung unter Druck abgeschlossene Aufhebungsvereinbarung ist somit nichtig. Arbeitnehmern sollte daher eine Bedenkfrist von mindestens fünf bis sieben Tagen eingeräumt werden.

Interessenausgleich

Damit eine Aufhebungsvereinbarung zulässig ist, muss sie ausgewogen sein; d. h. beide Parteien haben ein vernünftiges Interesse an einer vorzeitigen Vertragsbeendigung. Da Schutzrechten des Arbeitnehmers betroffen sein können, sind gegenseitige Zugeständnisse zu prüfen. Geht die Initiative vom Arbeitgeber aus, kann eine Entschädigung vereinbart werden. Vernünftige Arbeitnehmerinteressen sind etwa ein früherer Stellenantritt, die Vermeidung einer fristlosen Kündigung oder der Erhalt einer Abfindungszahlung, deren Angemessenheit von Betriebszugehörigkeit, Alter und den Lebensumständen abhängt.

Umgehungsverbot

Gemäss Gesetz kann ein Arbeitnehmer während des laufenden Arbeitsverhältnisses oder bis zu einem Monat nach dessen Beendigung auf zwingende Ansprüche nicht verzichten – dies selbst

wenn er sich im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung ausdrücklich damit einverstanden zeigt. Häufig betrifft dies Forderungen, die sich auf Überstunden, Überzeitarbeit oder den Feriensaldo beziehen. Dabei wird jedoch unterschieden, ob es sich um zwingende bereits entstandene oder um künftige Ansprüche handelt. Ein Verzicht auf künftige Ansprüche ist zulässig. Bestimmungen, mit welchen der Arbeitnehmer jedoch auf bereits entstandene Ansprüche, wie beispielsweise Überzeitarbeit oder das restliche Ferienguthaben, verzichtet, sind rechtlich nicht wirksam. Aufgrund der gesetzlichen Verjährungsfrist von fünf Jahren bei Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis, kann beispielsweise eine schwangere Arbeitnehmerin, selbst wenn sie zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung noch nichts von ihrer Schwangerschaft wusste, im Nachhinein noch die Entschädigung für die Mutterschaft verlangen.

Rechtsfolgen der Ungültigkeit

Ist eine Aufhebungsvereinbarung unzulässig, gilt sie als nichtig. Gemäss Schweizer Rechtsprechung ist das Arbeitsverhältnis jedoch auch bei Unzulässigkeit und ohne neue Kündigungserklärung als beendet anzusehen, indem die ungültige Aufhebungsvereinbarung in eine ordentliche Kündigung umgedeutet werden kann. Dies führt wiederum dazu, dass gesetzliche oder gesamtarbeitsvertragliche Ansprüche, wie beispielsweise Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, vorbehalten bleiben.

BWBLEGAL

1. MAI-FEIER

**MITTWOCH
30. APRIL 2025
18.30 UHR**

**MUSIKSCHULE
TRIESEN**

**SAVE
The DATE**

LANV
Deine Gewerkschaft.