

LANVinfo

Die Zeitung deiner Gewerkschaft Nr. 3 | Dezember 2025 | 68. Jahrgang



Lohnrunde 2026

Teilzeit-Pensionierung

Ratgeber: Sozialplan bei Massenentlassung

Agenda

Betriebsferien

**Montag, 22. Dezember 2025
bis Dienstag, 6. Januar 2026**

Lohngleichheitstag

Freitag, 20. Februar 2026

Informiert schwanger

Eine Infoveranstaltung
für werdende Eltern

**Mittwoch,
25. Februar 2026**
18.30 Uhr
LAK Haus St. Martin, Eschen



Mitgliederversammlung

Donnerstag, 12. März 2026 *Save the Date*
18.30 Uhr
Restaurant Rössle, Schaan

1. Mai-Feier

Donnerstag, 30. April 2026 *Save the Date*
18.30 Uhr

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: iStock, McKlin

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.


Editorial

Sozialpartnerschaft unter Druck

Inhalt

Lohnrunde 2026	4
Seminar «Eltern-, Vaterschafts- & Betreuungszeit ab 2026 – Recht und Praxis»	5
Welttag für menschenwürdige Arbeit	6
Vaterschaftszeit und ihre Bedeutung	10
Teilpensionierung in Liechtenstein	12
Im Interview: Bastian Cizek	13
So nicht!	15
Zentrale Paritätische Kommission	17
Ratgeber: Der Sozialplan bei Massenentlassungen	18
Zeit für die gesetzliche Sozialplanpflicht!	19

Die Lohnrunde 2026 mit dem liechtensteinischen Gewerbe ist abgeschlossen. Unsicherheiten durch geopolitische Konflikte, Zollstreitigkeiten und Wechselkursrisiken wirkten dämpfend auf die Ergebnisse. Auch die Einführung der bezahlten Eltern- und Vaterschaftszeit prägte die Verhandlungen. Es wird befürchtet, dass 2026 besonders viele Arbeitnehmende diese Leistungen beziehen, um keine rückwirkenden Ansprüche zu verlieren. Daher wurden Verhandlungspunkte – wie die Reduktion der Wochenarbeitszeit – auf 2027 verschoben. Trotz dieser Herausforderungen verliefen die Gespräche konstruktiv und auf Augenhöhe. In wenigen Branchen konnten wir unsere Ziele erreichen, in anderen sind die Erwartungen für die kommende Lohnrunde hoch.

Doch nicht in allen Branchen lassen sich faire Mindestlöhne und Arbeitsbedingungen durch sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen durchsetzen. In der Gastronomie scheiterte der Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags bereits mehrfach an Widerständen aus dem Hotel- und Gastronomieverband. Der Verein bäuerlicher Organisationen wiederum umgeht die Sozialpartnerschaft, indem er unter Ausschluss des LANV mit dem Ministerium für Äußeres, Umwelt und Kultur unverbindliche Reglemente aushandelt. Wie die Realität für landwirtschaftliche Praktikant:innen auf manchen Höfen aussieht, erfährt nicht die Politik – sondern wir direkt von den Betroffenen.

In der 24-h-Betreuung wird die Anwendung von Gesamtarbeitsverträgen gezielt umgangen. Hinzu kommt, dass Privathaushalte und Landwirtschaftsbetriebe vom Arbeitsgesetz zum Schutz der Arbeitnehmenden ausgenommen sind. Viele landwirtschaftliche Praktikant:innen und 24-h-Betreuerinnen kommen von weither und bleiben in unserer Gesellschaft weitgehend unsichtbar. Arbeit im Verborgenen, Gesetzeslücken und fehlende Kontrollen können zu teils unhaltbaren Zuständen führen – wie im Beitrag «So nicht» in dieser Ausgabe beschrieben.

Ich möchte alle Leserinnen und Leser, die in ihrem familiären und persönlichen Umfeld Care-Migrantinnen in der 24-h-Betreuung kennen, dazu ermutigen, genauer hinzuschauen. Nicht alle Betreuerinnen arbeiten unter unwürdigen Bedingungen – doch alle verdienen Wertschätzung und Respekt. ■

Sigi Langenbahn, Präsident

Gesellschaft

Lohnrunde 2026: Kaufkraft sichern, Fairness stärken

Die Verhandlungen zur Lohnrunde 2026 sind abgeschlossen, die definitiven Resultate stehen jedoch noch aus. Diese müssen sowohl von der Wirtschaftskammer in den Jahresversammlungen ihrer Sektionen als auch vom LANV-Vorstand verabschiedet werden. Ein abschliessendes Fazit lässt sich deshalb noch nicht ziehen. Bereits jetzt zeigt sich aber: Die Ergebnisse fallen uneinheitlich aus und spiegeln die derzeit schwierige wirtschaftliche Lage wider.

Die internationale Situation bleibt angespannt. Handelskonflikte, Zollprobleme und Unsicherheiten auf den Weltmärkten wirken sich zunehmend auch auf Liechtenstein aus. In der Industrie stehen viele Betriebe unter Druck: Einstellungsstopps, Auftragsrückgänge und Entlassungen führen zu grosser Zurückhaltung im Gewerbe. Diese Entwicklung sorgt für Verunsicherung, vor allem in jenen Gewerbebranchen, die als Zulieferer oder Dienstleister eng mit der Industrie und der Weltwirtschaft verflochten sind. Trotz dieser herausfordernden Rahmenbedingungen hielt der LANV an seiner zentralen Forderung fest: Die Kaufkraft der Beschäftigten muss erhalten bleiben. Denn die Lebenshaltungskosten steigen weiter – insbesondere bei Wohnen, Energie und Krankenkassenprämien –

während die Löhne in vielen Bereichen stagnierten. Reallohnnerhöhungen sind deshalb kein Risiko, sondern eine Investition in Stabilität und soziale Sicherheit.

Die Ausgangslage

Seit 2018 haben einige Branchen Reallohnverluste erlitten. Während die Inflation derzeit tief ist, steigen die Fixkosten für Haushalte weiter.

Unsere Forderungen

Der LANV forderte für 2026 eine durchschnittliche Lohnerhöhung von 2 %. Damit sollten die Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg der vergangenen Jahre teilhaben. Je nach wirtschaftlicher Lage haben wir jedoch differenzierte Ansätze verfolgt.

Neben der Lohnfrage setzt sich der LANV weiterhin für strukturelle Verbesserungen ein:

- **Ferien:** fünf Wochen Ferien ab dem 50. Altersjahr
- **Teilzeit im Alter:** Recht auf Arbeitszeitreduktion ab 60 Jahren
- **Elternzeit:** Anpassung an die neuen gesetzlichen Bestimmungen
- **Vaterschaftszeit:** Kompromiss zwischen gesetzlichen Neuerungen und bisherigen individuellen Branchenlösungen

Diese Massnahmen stärken die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und erhöhen die Attraktivität des Arbeitsmarkts in Liechtenstein.

Ausblick

Auch wenn die endgültigen Ergebnisse der Lohnrunde 2026 noch ausstehen, ist eines klar: Die Situation in vielen Betrieben ist angespannt. Mit dem Abschwung in der Industrie geraten auch einige Gewerbebetriebe unter Druck. In dieser Phase steht die Sicherung der Arbeitsplätze an erster Stelle. Gleichzeitig dürfen die Beschäftigten nicht die Leidtragenden der wirtschaftlichen Turbulenzen sein. Wo Lohnnerhöhungen derzeit nicht realisierbar sind, können vielleicht andere Rahmenbedingungen verbessert werden.

Wir werden die Entwicklungen weiterhin genau verfolgen und uns in allen Branchen dafür einsetzen, dass die Arbeitnehmenden nicht die Leidtragenden der aktuellen wirtschaftlichen Unsicherheiten sind. Sobald sich die Lage stabilisiert, muss die Frage nach Reallohnnerhöhungen wieder offen und verbindlich auf den Tisch. Denn soziale Verantwortung heisst, in schwierigen Zeiten Arbeitsplätze zu sichern und in besseren Zeiten die Beschäftigten am Erfolg teilhaben zu lassen. ■

Weiterbildung

Infoveranstaltung für Migrantinnen

Am 23. September fand in den Räumlichkeiten des Rathauses in Schaan die Kooperationsveranstaltung infra integra «Lohnabrechnung verstehen» statt. Die Veranstaltung ermöglichte Migrantinnen, ihre eigene Lohnabrechnung korrekt zu lesen und die enthaltenen Informationen richtig einzuordnen. Anhand praxisnaher Beispiele wurde gezeigt, wie sich ein Lohn zusammensetzt, welche Zuschläge es gibt und welche Abzüge gemacht werden. Das Referat hielt Lilit Keuchyan. ■



Seminar «Eltern-, Vaterschafts- & Betreuungszeit ab 2026 – Recht und Praxis»



Am 11. November fand im kommod in Ruggell das Seminar «Eltern-, Vaterschafts- & Betreuungszeit ab 2026 – Recht und Praxis» statt. Die Teilnehmenden erhielten einen umfassenden Einblick in die neuen gesetzlichen Bestimmungen, die ab dem 1. Januar 2026 in Liechtenstein in Kraft treten.

Lilit Keuchyan vom LANV begrüßte die Teilnehmenden und erinnerte sie daran, wie wichtig die ersten Wochen und Monate nach der Geburt für Eltern und Kinder sind und dass Liechtenstein mit der neuen Gesetzgebung einen längst überfälligen Schritt in Richtung moderner Familien- und Arbeitswelt macht.

Im Anschluss übernahm Matthias Bühler von BWBLEGAL den rechtlichen Teil des Seminars. Er führte präzise und praxisnah durch die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen, die damit verbundenen Rechte und Pflichten und gab den Teilnehmenden eine klare Orientierung im neuen Regelwerk.

Nach der Kaffeepause folgte der praktische Teil, präsentiert von Sandra Kind, Leiterin der Familienausgleichskasse und Norman Frick, langjähriger Fachexperte der Familienausgleichskasse. Sie erläuterten die konkrete Umsetzung der neuen Leistungen sowie die wichtigsten Punkte, die in der Praxis beachtet werden müssen.

Den Abschluss bildete eine interaktive Einheit, in der Matthias Bühler verschiedene Fallbeispiele mit den Teilnehmenden durchging. Die Frage- und Diskussionsrunde wurde rege genutzt.



v.l.n.r. Lilit Keucheyan, Sandra Kind, Norman Frick, Matthias Bühler

Das Seminar bot einen umfassenden Überblick über die neue Regelung und

bereitete die Teilnehmenden bestens auf die kommenden Veränderungen vor. ■

Anlässe

7. Oktober – Welttag für menschenwürdige Arbeit



Der Welttag für menschenwürdige Arbeit wird jedes Jahr am 7. Oktober begangen. Weltweit setzen sich Gewerkschaften an diesem Tag für faire Arbeitsbedingungen ein. Wir haben uns dieses Jahr bewusst für das Thema der häuslichen 24-Stunden-Betreuung entschieden. Ein Bereich, in dem wir in unserer täglichen Arbeit zunehmend mit problematischen Situationen konfrontiert werden.

Die Zahl der Fälle nimmt stetig zu. Immer häufiger werden wir über Missstände informiert und erleben, dass viele Arbeitgebende – also die betreute Person oder deren Angehörige – gar nicht wissen, dass sie rechtlich als Arbeitgeber gelten. Vielen sind die damit verbundenen Rechte

und Pflichten nicht bewusst. Kommt es etwa zu einem krankheitsbedingten Ausfall einer Betreuerin oder bleibt der Lohn aus, verweisen Familien oft an die vermittelnde Agentur. In einigen Haushalten wird die gesetzliche Lohnfortzahlung korrekt weitergeführt. Doch eine Agentur im Unterland informiert weder Betreuerinnen noch Arbeitgeber über diese Pflicht. Ist eine Betreuerin krank, bleibt ihr Lohn aus. Dabei handelt es sich nicht um Einzelfälle.

Diese wiederkehrenden Probleme waren Anlass genug, die Missstände in der häuslichen Betreuung erneut in den Mittelpunkt zu stellen. Mit grossformatigen Plakaten vor dem Regierungsgebäude in Vaduz und auf dem Linda-platz in Schaan wurde die Öffentlichkeit auf die Situation aufmerksam gemacht. Die Botschaft an Gesellschaft, Politik und Privathaushalte war klar: Menschen, die rund um die Uhr für andere da sind, verdienen faire Arbeitsbedingungen, soziale Absicherung und Respekt. Liechtenstein muss handeln.



Ein weiterer Kritikpunkt ist der austehende Normalarbeitsvertrag (NAV) für hauswirtschaftliche Angestellte. Seit Jahren wird die Einreichung in die Vernehmlassung hinausgeschoben. Dabei ist ein NAV zentral. Er definiert Mindeststandards wie Lohn, Arbeitszeit und Ferien und schützt Betreuerinnen vor Ausbeutung. Gemeinsam mit dem

Amt für Volkswirtschaft wurde der NAV längst ausgearbeitet. Nun liegt es an der Regierung, ihn endlich in die Vernehmlassung zu schicken.

Im Zuge der Vorbereitung der Plakataktion wurde zudem deutlich, dass das Thema bereits vor 14 Jahren am Welttag für menschenwürdige Arbeit im Fokus stand. Dass nach so langer Zeit noch immer für faire Arbeitsbedingungen in diesem wichtigen Bereich gekämpft werden muss, ist bedenklich. Die Pflegeheime sind voll, die Bevölkerung wird immer älter! Ohne die häusliche 24-Stunden-Betreuung würde unser System gar nicht funktionieren.

Es ist höchste Zeit, dass dieser unverzichtbare Beruf mehr Wertschätzung, Anerkennung und vor allem faire Rahmenbedingungen erhält. ■

Filmvorführung «24 Stunden» – Im Kampf gegen das System der Ausbeutung

*«Und wie lange wirst du bleiben?» –
«Ich weiss es wirklich nicht, Papa.
Wenn ich merke, ich bin erschöpft,
komme ich zurück.» Eine filmische
Verbeugung vor den Frauen, die
pflegen, und ein beklemmendes
Dokument ihrer Ausbeutung.*

Der Verein für Menschenrechte (VMR), die Informations- und Beratungsstelle für Frauen (Infra), Demenz Liechtenstein und der Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband (LANV) luden am 29. Oktober ins «sKino» nach Schaan ein. Gezeigt wurde der Film «24 Stunden», der das Leben von Sadina Lungu porträtiert – stellvertretend für Tausende 24-Stunden-Pflegerinnen aus Osteuropa. Die 50-jährige Rumänin betreut seit Jahren die 85-jährige Elisabeth Pöschl in Bad Vöslau und übernimmt praktisch alle Aufgaben des Alltags: Essen, Körperpflege, Haushalt, Einkäufe und Medikamente. Wochenenden oder Ferien gibt es für sie nicht; die Arbeit ist körperlich und mental stark belastend.

Obwohl die Rechtslagen in Liechtenstein und Österreich unterschiedlich sind, arbeiten 24-Stunden-Betreuerinnen in beiden Ländern oft unter schwierigen Bedingungen: geringe Bezahlung, unsichere Rechtslage und pendeln zwischen Heimat und Arbeitsort. Ein Thema, das seit vielen Jahren auch in Liechtenstein ein Problem darstellt. Mit dem Film «24 Stunden» hat der Regisseur Harald Friedl den Betreuerinnen ein Filmdenkmal gesetzt.



In der anschliessenden Podiumsdiskussion wurde erneut aufgezeigt, wie und warum der VMR, die Infra und der LANV mit der Onlineplattform «careforum.li» ein gemeinsames Projekt gestartet haben. Im Jahr 2024 wurden in Liechtenstein 112 Personen von 224 Care-Migrantinnen betreut. Da sie in Privathaushalten arbeiten, gelten viele arbeitsrechtliche Bestimmungen wie z. B. Einhaltung von Ruhezeiten nicht. Die Betreuerinnen arbeiten jeweils 21 Tage am Stück, danach übernimmt eine zweite Kraft. Ferien fallen in ihre freie Zeit, sodass zwei Frauen den Einsatz über 365 Tage abdecken.

Die Tätigkeit entspricht mindestens einem 70-Prozent-Pensum, wird aber als

50-Prozent-Stelle verkauft. Die Frauen arbeiten oft bis zu 13 Stunden täglich – plus Nachteinsätze – und verdienen für drei Wochen CHF 2'100. Einzelne Agenturen schliessen Krankentaggeldversicherungen mit Wartefristen ab, ignorieren jedoch ihre Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit einer Betreuerin.

Nach jahrelangen Bemühungen konnte der LANV im Sommer 2024 einen neu erarbeiteten Normalarbeitsvertrag (NAV) an die Regierung übergeben.

Der VMR, die Infra, Demenz Liechtenstein und der LANV hoffen sehr, dass der NAV nach etlichen Prüfungen nun endlich zur Anwendung kommt. ■

Unternehmerinnen inspirieren knapp 600 Gäste



v. l. n. r. Larissa Klein, Nicole Jäger, Lilit Keucheyan

Interessante Persönlichkeiten und Rollenvorbilder haben am diesjährigen Businesstag für Frauen rund 600 Teilnehmer:innen inspiriert.

Eröffnet wurde der Businesstag für Frauen durch Liechtensteins Regierungschefin Brigitte Haas. Sie sprach darüber, wie man Verantwortung übernimmt und über den Mut, eigene Wege zu gehen. Das Publikum zeigte sich sehr erfreut, dass erstmals in der Geschichte des Landes eine Frau an der Spitze der Regierung steht.

Im ersten Teil der Veranstaltung standen die Themen Selbstorganisation und Führungsidentität auf dem Programm. Unternehmensberaterin Michèle Mégroz, Partnerin der Ostschweizer Beratungsfirma CSP, zeigte am Modell der Selbstorganisation auf, wie Mitarbeitende innerhalb ihrer Organisation mehr

Wirkung erzielen und besser zusammenarbeiten können. Leadership-Coach Leonie Tschol-Gehler sprach in ihrem Vortrag darüber, was authentische Führung ausmacht und erklärte, wie Frauen ihre eigene Führungsidentität entwickeln können.

Die Geschäftsführerinnen Stephanie Gleim (Leiterin BEMER Group) und Jane Dormann (CEO der PRÄSIDIAL-ANSTALT) sprachen in einem Talk über weibliche Führung im Alltag. Sie diskutierten im Gespräch mit Moderatorin Monika Schärer über ihren persönlichen Führungsstil und ihre Erfahrungen an der operativen Spitze eines Unternehmens.

Die Biologin Ornella Weideli nahm das Publikum mit auf eine persönliche Reise. Sie studierte Tierbiologie und untersuchte für ihre Masterarbeit das Fressverhalten junger Zitronenhaie. Sie ist fasziniert

von Haien und erklärte anhand ihres Werdegangs, warum Mut und Zuversicht unerlässlich sind, um ein erfülltes Berufs- und Privatleben zu haben.

Die ehemaligen Skirennprofis Tina Weirather und Marc Berthod haben in ihren Sportkarrieren sämtliche Höhen und Tiefen durchlebt, von rasantem Aufstieg bis zum Verletzungsspech. Am Businesstag für Frauen gaben die Ex-Spitzensportler:innen einen Einblick in ihre Motivation und die mentalen Strategien, die sie genutzt haben, um ihre Karrieren erfolgreich zu gestalten und sich nach dem aktiven Sportleben neu zu erfinden.

Im Vorfeld der Veranstaltung konnten die Teilnehmenden verschiedene Workshops besuchen. Beim abschließenden Networking-Apéro konnten Erfahrungen ausgetauscht und neue Kontakte geknüpft werden. Der Businesstag für Frauen wird von der Liechtensteiner Regierung getragen und von zahlreichen Unternehmen und Organisationen, wie auch vom LANV unterstützt.

LLB-Businesstag-Award 2025 zum neunten Mal verliehen

Zum Abschluss wurde der LLB-Businesstag-Award verliehen. Eine unabhängige Jury unter der Leitung von LLB-Geschäftsleitungsmitglied Natalie Flatz zeichnete in diesem Jahr Simone Brosy mit der Swarovski-Siegerstatue aus. Brosy ist Geschäftsleitungsmitglied der Hilcona. Sie wurde insbesondere für ihre jahrzehntelange Führungserfahrung in internationalen Grossunternehmen ausgezeichnet. ■

Gesellschaft

Vaterschaftszeit und ihre Bedeutung



@istockphoto

Ab dem 1. Januar 2026 wird in Liechtenstein erstmals eine gesetzlich geregelte zweiwöchige Vaterschaftszeit sowie eine bezahlte Elternzeit eingeführt. Endlich haben Väter die Möglichkeit, die wertvolle und prägende Zeit in den ersten Lebensmonaten ihres Kindes intensiv mitzuerleben.

Wissenschaftliche Studien zeigen, dass die ersten Wochen und Monate nach der Geburt entscheidend für den Aufbau einer sicheren Bindung sind. Wenn der Vater von Anfang an präsent ist, stärkt das die emotionale Entwicklung des Kindes, fördert das Vertrauen

und wirkt sich langfristig positiv auf soziale und sprachliche Fähigkeiten aus.

Studien belegen zudem, dass Väter wichtige eigene Impulse in die Entwicklung einbringen. Sie regen Kinder oft zu mehr Erkundung und Aktivität an und unterstützen die Entwicklung von Selbstständigkeit. Kinder profitieren messbar davon, wenn beide Eltern früh im Alltag eingebunden sind.

Auch für die Väter selbst bringt Zeit Vorteile. Sie erleben die ersten Monate bewusster, verstehen die Bedürfnisse

ihres Kindes besser und fühlen sich stärker in den Familienalltag integriert. Gleichzeitig entlastet die geteilte Verantwortung die Partnerschaft.

Mit der Einführung von Vaterschafts- und Elternzeit macht Liechtenstein einen wichtigen Schritt in Richtung moderner Familienpolitik. Nun sind wir alle gefordert diese Entwicklung mitzutragen, damit Zeit für Familie nicht nur möglich ist, sondern selbstverständlich wird. ■

Liechtenstein zählt – Volkszählung 2025 im Dezember

Mitte Dezember startet die Volkszählung 2025. Sie liefert wichtige Informationen zur Situation und Entwicklung des Landes, damit die Öffentlichkeit, die Wirtschaft, die Politik und die Behörden sachlich fundiert diskutieren, planen und entscheiden können.

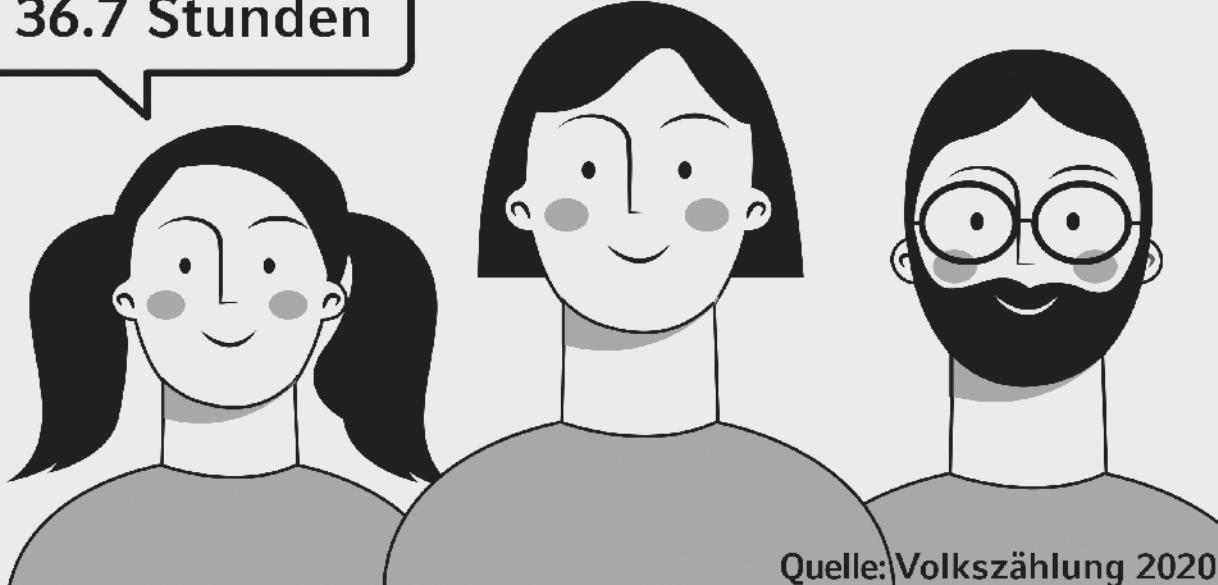
Die Volkszählung 2025 ist vorrangig auf eine Teilnahme per Computer, Tablet oder Smartphone ausgerichtet. Dadurch kann die Befragung einfach, umweltschonend und kostengünstig durchgeführt werden. Das Mitmachen ist auch per Papierfragebogen möglich. Informationen zum Ablauf, Verwendungszweck der Daten, Datenschutz oder zu früheren Ergebnissen sind auf www.volkszaehlung.li zu finden. ■



Das Amt für Statistik bittet alle Einwohnerinnen und Einwohner, die 22 Fragen der Volkszählung im Dezember sorgfältig zu beantworten und freut sich über möglichst viele elektronisch abgegebene Fragebogen.

Wie viele Stunden pro Woche arbeitet die erwerbstätige Bevölkerung Liechtensteins im Schnitt?

36.7 Stunden



Quelle: Volkszählung 2020

Teilpensionierung in Liechtenstein: Was heute möglich ist

Viele Menschen möchten in den letzten Berufsjahren etwas kürzertreten und schrittweise in die Pension gehen. Während das Arbeitspensum reduziert wird, kann gleichzeitig ein Teil der Altersrente bezogen werden. Dieses Modell nennt sich Teilpensionierung.

AHV: Halbe Rente möglich

In der liechtensteinischen AHV ist eine Teilpensionierung möglich und zwar einmalig mittels Vorbezugs der halben Altersrente. Das bedeutet: Man kann eine halbe Altersrente vorziehen und weiterarbeiten. Die zweite Hälfte wird später bezogen, zum Beispiel mit dem ordentlichen Rentenalter oder mittels Aufschubs zu einem späteren Zeitpunkt. Man kann aber auch die ganze Rente vorziehen und weiterarbeiten.

Wichtig zu wissen: Die Rentenskala des ersten Rententeils wird auf den letzten Geburtstag vor dem Bezug berechnet. Wenn später der zweite Teil bezogen wird, gilt dieselbe Berechnungsgrundlage. Es ändert sich nurmehr der Kürzungssatz bzw. der Zuschlag.

Beiträge, die nach dem ersten Teilbezug weiterbezahlt werden, erhöhen die spätere Rente nicht mehr.

Vorbezug oder Aufschub?

Wer die halbe Rente früher bezieht, muss mit einem Abschlag rechnen. Wird der zweite Teil später aufgeschoben, gibt es dafür einen Zuschlag. Beide Faktoren sind versicherungsmathematisch festgelegt.

Mit dem Bezug der ersten Teilrente wird die Rentenberechnung «eingefroren». Spätere Einkommen zählen also nicht mehr für die Rente.



Der Zuschlag für den späteren Rentenbezug kann den früheren Abschlag teilweise ausgleichen, aber die Kürzungs- und Zuschlagssätze sind nicht identisch.

Einfach gesagt: Die zweite Teilrente wird auf derselben Grundlage berechnet wie die erste, sie fällt etwas höher aus, weil sie später bezogen wird, nicht weil man zwischendurch weiter verdient hat.

Koordination mit der Pensionskasse

Neben der AHV spielt auch die betriebliche Vorsorge (Pensionskasse) eine wichtige Rolle. Viele Vorsorgeeinrichtungen bieten flexible Lösungen für Teilpensionierungen ab einem bestimmten Alter (meist 58 oder 60) an.

Hier gelten aber die jeweiligen Reglemente: Ob eine Teilpensionierung möglich ist, hängt also auch vom Arbeitgeber und der jeweiligen Vorsorgeeinrichtung ab.

Tipps

- Eine Teilpensionierung muss gut geplant werden. Es lohnt sich, frühzeitig eine provisorische Rentenberechnung bei der AHV anzufordern und sich bei der Pensionskasse über die Möglichkeiten zu informieren.
- Der Antrag auf den Teilrentenbezug erfolgt über das ordentliche Rentenformular der AHV.

Teilpensionierung ist in Liechtenstein möglich. Sie kann ein sinnvoller Weg sein, um den Übergang in den Ruhestand gleitend zu gestalten. Wer diesen Schritt plant, sollte sich frühzeitig informieren und die individuellen Auswirkungen auf Einkommen, Beiträge und Vorsorge sorgfältig prüfen. ■

Arbeitnehmervertretung

Im Interview: Bastian Cizek

Seit über 25 Jahren ist Bastian ein fester Bestandteil von Neutrik AG. Am 1. Mai 1998 startete er als Produktionsmitarbeiter, bevor er zwischen 2000 und 2023 als Schichtleiter in der automatischen Produktion Verantwortung übernahm. Parallel engagierte er sich von 2019 bis 2022 als Lehrlingsausbildner für Anlagenführer. Seit 2024 ist er als Production Engineer im Bereich Product Change & Lifecycle Management tätig. Zudem bringt er sich seit 2019 aktiv in die ANV ein und führt diese seit 2022 als Präsident.

Wie bist du zu deinem Amt als Arbeitnehmervertreter gekommen?

Als Kind aus einer Arbeiterfamilie, in der schon immer täglich über Politik und gesellschaftliche Entwicklungen diskutiert wurde, war ich schon seit meiner Jugend aktiv daran beteiligt die Interessen der jungen Arbeitnehmerschaft in Österreich zu vertreten. Sowohl auf Gemeinde- und Landesebene als auch in der Gewerkschaft setzte ich mich für die Rechte der Arbeitnehmer:innen ein. Aufgrund dieser Vorgeschiede wurde ich im Laufe meiner Zeit hier bei der Neutrik AG des Öfteren von Kollegen darauf angesprochen, ob eine Kandidatur für die ANV nicht etwas für mich wäre. Ausschlaggebend war schlussendlich das persönliche Bemühen des damaligen Präsidenten der ANV der mich überredete zur Wahl anzutreten.

Seit wann bist du in der Arbeitnehmervertretung (ANV)?

Seit 1998 im Unternehmen, scheiterte ich beim ersten Antreten an der ANV-Wahl 2017 noch knapp. Ich rückte aber schon zwei Jahre später, nach dem Ausscheiden eines ANV-Mitglieds, als



Bastian Cizek

nächstes gereichtetes Ersatzmitglied automatisch nach. Bei der letzten Wahl 2022 wurde ich dann direkt gewählt und auf der konstituierenden Sitzung zum Präsidenten der ANV in der Neutrik AG bestimmt.

Welcher Erfolg in deiner Rolle als ANV macht dich besonders stolz?

Besonders Stolz macht es mich, wenn wir als ANV in der Lage sind, den Kolleginnen und Kollegen im Betrieb ganz konkret in schwierigen Situationen zu helfen. Zum Beispiel wenn durch unsere Arbeit Vorgesetzte und Mitarbeitende wieder zusammenfinden, obwohl davor bereits alle Zeichen auf Trennung standen. Als sehr positiv erlebe ich auch die rege Beteiligung sowie die Reaktion der Belegschaft auf unsere traditionellen Verteilaktionen und Festveranstaltungen. In diesen Momenten bin ich sehr dankbar und stolz auf unser ANV-Team und auf alles, was wir gemeinsam schon erreicht haben.

Hast du schon einmal eine Situation erlebt, in der du dich zwischen der Geschäftsleitung und der Belegschaft «zerrissen» gefühlt hast?

Eigentlich nicht. Die Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung ist bei der Neutrik von gegenseitigem Respekt und Verständnis für die Aufgaben des jeweils anderen geprägt. Natürlich gibt es manchmal Meinungsverschiedenheiten und entgegengesetzte Standpunkte, welche ausgetragen werden müssen. Dies geschieht bei uns aber in einer sehr zivilisierten Form und im Bewusstsein des beidseitigen Interesses am Unternehmenserfolg. Im Zweifel wird sich die Neutrik-ANV immer für die Seite der Belegschaft entscheiden, denn wir sind durch die Wahl durch diese legitimiert und ihren Interessen verpflichtet.

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

Nach der letzten Wahl waren wir ursprünglich zu viert. Nach dem Ausscheiden eines Mitglieds arbeiten wir im Moment in einem Dreierteam. Nach der nächsten Wahl im kommenden Jahr werden wir aber hoffentlich wieder in voller Besetzung arbeiten können. Wir treffen uns regelmäßig zu Arbeitssitzungen und teilen die Aufgaben flexibel nach Bedarf auf. Da wir sowohl in verschiedenen Werken in der Produktion als auch in den Büros arbeiten, ergeben sich aber natürliche Hauptbetätigungsfelder für jeden von uns.

Wie organisierst du deine Zeit zwischen der Arbeit als ANV und deiner regulären Tätigkeit im Unternehmen?

Es ist tatsächlich nicht immer so einfach das alles unter einen Hut zu bringen. Manchmal gibt es Zeiten in denen so viel als Arbeitnehmervertreter zu tun ist,

dass ein Teil der Arbeit länger liegen bleibt. Zum Glück habe ich sehr verständnisvolle Vorgesetzte, die mich unterstützen und es mir erlauben meiner Arbeit flexibel nachzugehen. Ich versuche ihr Vertrauen zu rechtfertigen, indem ich in ruhigeren Phasen das Liegengeliebene wieder aufhole. Selbstverständlich ohne dabei die gesetzlichen maximalen Arbeitszeiten zu überschreiten.

Wie reagieren deine Kolleginnen und Kollegen auf deine Arbeit?

Unterschiedlich aber meistens positiv. Diejenigen denen wir helfen konnten sind dankbar dafür und empfehlen uns auch weiter. Aber natürlich kann man es nicht immer allen rechtmachen und manchmal sind die Kolleginnen und Kollegen auch enttäuscht, wenn sie der Meinung sind, dass wir zu wenig erreicht hätten. Ganz wichtig in unserer Arbeit als ANV ist es, aktiv auf die Mitarbeitenden zuzugehen. Wir nehmen uns die Zeit ihnen zuzuhören, um so zu erfahren, wo wir am besten helfen können. Man darf nicht nur warten bis die Leute auf einen zukommen, sondern muss auf jeden Einzelnen persönlich eingehen. Dies hilft auch, um realistische Stimmungsbilder als Feedback an die Geschäftsleitung weiterzuleiten.

Serie Arbeitnehmervertreter:innen im Fokus

Anfang Jahr starteten 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.

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

Was sind die häufigsten Anliegen, die Mitarbeitende an dich herantragen?

Grundsätzlich geben wir oft Auskunft über arbeitsgesetzliche Bestimmungen. Sehr oft bekommen wir Fragen bezüglich den Themen Lohn und Zuschlägen, Ferienanspruch und Pflegeurlaub. Aber auch Home-Office Regelungen und Teilzeitangebote werden immer intensiver angefragt. Wir sehen uns als Servicestelle in allen Fragen und arbeiten dahingehend eng mit unseren HR-Partnern und dem LANV zusammen. Als Vertrauenspersonen werden unsere Dienste aber auch immer öfter bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex und anderen dienstrechtlichen Verfahren (Mobbing/Kündigung) in Anspruch genommen.

Welche Strategien wendest du an, um deine Anliegen der Geschäftsleitung gegenüber durchzusetzen?

Da wir in Liechtenstein, gemeinsam mit unseren Sozialpartnern, gesetzlich zum absoluten Arbeitsfrieden gezwungen sind, machen Strategien, die auf Druckaufbau- oder Konfrontation hinauslaufen, wenig Sinn. Vielmehr ist es unser Ziel, durch kontinuierliche Zusammenarbeit das gegenseitige Vertrauen zu fördern und als ehrlicher und verlässlicher Partner auf Augenhöhe

von der Geschäftsleitung wahrgenommen zu werden. Wir sind davon überzeugt, dass eine starke Arbeitnehmervertretung auch für die Geschäftsleitung von Vorteil ist. Deshalb sind wir in der Neutrik immer bestrebt, das Gemeinsame über das Trennende zu stellen.

Was würdest du jemandem raten, der darüber nachdenkt, ANV zu werden?

Ich würde ihm oder ihr raten, an der Wahl teilzunehmen. Aber nicht ohne im Vorfeld darauf hinzuweisen, dass diese Tätigkeit oft auch eine Belastung bedeuten kann. Zudem würde ich jedem empfehlen, so schnell wie möglich Mitglied in unserer Gewerkschaft (LANV) zu werden. Zusätzlich würde ich allen neuen Arbeitnehmervertretern raten, zumindest den Basiskurs der LANV zu absolvieren. Mir hat dieser Kurs anfangs sehr geholfen zu verstehen, welche Aufgaben auf mich zukommen. Zudem tut es gut zu erfahren, dass wir nie allein in unserem Kampf für eine bessere und gerechtere Arbeitswelt sind. Auch den von der LANV organisierten regelmässigen Austausch mit den ANV-Kolleginnen und -Kollegen aus anderen Betrieben habe ich immer als sehr nützlich und motivierend empfunden. ■

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

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

- 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 rechtliche Grundlagen sowie gewerkschaftliche Aktivitäten auf dem Laufenden bleibt. Regelmässige Treffen fördern den Erfahrungsaustausch und exklusive Weiterbildungen stärken die Qualität und Verhandlungskompetenz der ANV.

Aufgaben der ANV

- Forderungen und Vorschläge an die Geschäftsleitung
- Mitbestimmung in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Fragen
- Kontrolle der Einhaltung von Gesetzen
- Förderung der Gleichstellung und Integration

So nicht!

Vertuschte Verantwortung bei Alterspflege

Seit vielen Jahren fordert der LANV gesetzliche Regeln für die häusliche Betreuung. Privathaushalte sind wie die Landwirtschaft explizit vom Arbeitsgesetz zum Schutz der Arbeitnehmenden vor gesundheitlichen Schäden ausgenommen. Um diese Lücke zu schliessen, erliess die Regierung 1998 Normalarbeitsverträge für diese Branchen. Deren Bestimmungen sind jedoch nur dann verbindlich, wenn in den Einzelarbeitsverträgen nichts anderes vereinbart wurde. Die Normalarbeitsverträge beinhalten unter anderem Mindestlöhne, die von der Regierung regelmässig der Teuerung angepasst werden sollen. Die letzte Anpassung erfolgte jedoch vor über 20 Jahren im Jahr 2004.

Im Jahr 2010 wurde das Betreuungs- und Pflegegeld eingeführt, um die häusliche Pflege finanziell zu unterstützen. Dadurch traten profitorientierte Agenturen in den Markt ein, die betreuungsbedürftigen Personen Betreuerinnen aus osteuropäischen Ländern vermitteln. Fehlender gesetzlicher Schutz und die Versäumnisse der Regierung werden dabei gezielt ausgenutzt, indem komplizierte Dreiecksverhältnisse zwischen Agentur, betreute Person und Betreuerin geschaffen werden.

Diese Agenturen vermitteln zwei Betreuerinnen, die sich im Drei-Wochen-Rhythmus in der 24-Stunden-Betreuung abwechseln. Die Agentur übernimmt über einen Vermittlungs- und Beratungsvertrag die Rekrutierung, die administrative Abwicklung mit Behörden und Versicherungen sowie die Lohnzahlungen. Gleichzeitig unter-

schreibt die betreuungsbedürftige Person einen sogenannten «Personenbetreuungsvertrag», der de facto nichts anderes als ein Arbeitsvertrag mit der Betreuerin ist. Durch diese Konstruktion wird nicht die Agentur, sondern der Haushalt zum Arbeitgeber – wodurch das Arbeitsgesetz sowie der allgemein-verbindliche Gesamtarbeitsvertrag des Personalverleihs umgangen werden.

Eine bekannte Agentur im Unterland informiert ihre Kund:innen bewusst nicht darüber, dass sie mit ihrer Unterschrift Arbeitgeberpflichten übernehmen – zum Beispiel die Fürsorgepflicht oder die Pflicht zur Lohnfortzahlung bei Krankheit. Die Agentur schliesst eine Krankentaggeldversicherung mit einer Wartefrist von 30 Tagen ab, um von den günstigeren Prämien zu profitieren. Den Betreuerinnen wird jedoch fälschlicherweise erklärt, dass sie im Krankheitsfall 30 Tage lang keinen Anspruch auf Leistungen hätten. Das kann dazu führen, dass Betreuerinnen trotz Krankheit weiterarbeiten – aus Angst, kein Einkommen zu erhalten –, und somit pflegebedürftige Menschen einem Ansteckungsrisiko aussetzen. Gleichzeitig verschweigt die Agentur den Auftraggeber:innen, dass diese als Arbeitgeber während dieser 30 Tage zur Lohnfortzahlung verpflichtet sind.

Jahrelang funktionierte dieses System, weil die Betreuerinnen ihre gesetzlichen Ansprüche nicht kannten. Der LANV konnte einige von ihnen erreichen und über ihre Rechte informieren. Wir haben zudem alle Agenturen auf ihre Pflichten hingewiesen. Dennoch ignorierte die Agentur im Unterland die Lohnfortzah-

lungspflicht weiterhin. Erst als wir die Familienangehörigen der betreuten Personen über ihre Verpflichtungen aufklärten, reagierte die Geschäftsführerin – indem sie die Verantwortung nun einfach auf die betreuten Personen bzw. deren Angehörige abschiebt. Diese wiederum wissen nichts von ihrer Pflicht, da sie die fragliche Krankentaggeldversicherung mit aufgeschobenem Taggeld gar nicht abgeschlossen haben.

Wir vertreten die klare Position: Agenturen, die eine Krankentaggeldversicherung mit aufgeschobenem Taggeld abschliessen und ihre Kund:innen nicht über die Folgen informieren, müssen selbst für die Lohnfortzahlung aufkommen.

Unser Appell an Familienangehörige betreuter Personen:
Konfrontieren Sie die Agenturen mit der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall. Betreuerinnen haben Anspruch auf Lohnfortzahlung bis zum Beginn der Versicherungsleistungen. Führen Sie zudem regelmässig Gespräche mit den Betreuerinnen über Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastung. Die Bezeichnung «24-Stunden-Betreuung» weckt falsche Erwartungen und führt häufig zu Überlastung – besonders, wenn der Pflegeaufwand mit zunehmenden gesundheitlichen Einschränkungen steigt. Als Arbeitgeber:innen haben Sie eine gesetzliche Fürsorgepflicht: Sie müssen die Gesundheit, die körperliche Unversehrtheit und die Würde Ihrer Betreuerinnen schützen.

Gesellschaft

4. Integrationsdialog: Gemeinsam für Kinder und Jugendliche

Am 23. Oktober fand in der Kreativ Akademie in Vaduz der 4. Integrations dialog des Ministeriums für Gesellschaft und Justiz statt. Unter dem Titel «Gemeinsam für Kinder und Jugendliche» rückte erstmals die junge Generation in den Fokus. Über 80 Teilnehmende aus unterschiedlichsten Kulturen, Nationen und Gemeinschaften kamen zusammen, darunter auch Jugendliche, die ihre eigenen Perspektiven einbrachten. Wie immer sorgte das Team vom Internationalen Frauencafé mit ihren kulinarischen Köstlichkeiten für eine herzliche und offene Atmosphäre.

Ein zentrales Beispiel dafür, wie Integration gelingen kann, stellte das Eltern Kind Forum mit dem Format «Femmes Tische» vor. Dieses niederschwellige Gesprächsangebot ermöglicht es Frauen und Männern, sich in ihrer Muttersprache über zentrale Alltagsthemen auszutauschen. Die Treffen finden regelmässig statt, sind moderiert und in einem sicheren, vertraulichen Rahmen. Dabei wird deutlich, vor welchen

Herausforderungen junge Menschen und Familien internationaler Herkunft in Liechtenstein stehen und wie wichtig verständliche Informationen für ein gutes Ankommen sind.

«Integration funktioniert nur, wenn wir gemeinsam reden, wenn wir uns gegenseitig zuhören und einander verstehen – und auch gemeinsam nach geeigneten Lösungen suchen.» Mit diesen Worten bekennt sich Emanuel Schädler ganz klar zur Dialogkultur. Er eröffnete den offiziellen Teil des Abends mit seiner Rede und betonte die Bedeutung von Vertrauen und Unterstützung für jedes Kind, unabhängig von Herkunft und Sprache. Zudem kündigte er an, dass die Erkenntnisse des Abends in die Erarbeitung der ersten Jugendstrategie Liechtensteins einfließen werden. Seine Leitfrage an das Publikum lautete: «Was können wir heute tun, damit jedes Kind in Liechtenstein sagen kann: ‹Ich darf dazugehören – und ich darf mitgestalten?›»

Herzstück des Abends bildeten sechs Workshops, die unterschiedliche Integrationsaspekte junger Menschen beleuchteten. Die Themen reichten von Integration durch Sport, über Mitbestimmungsmöglichkeiten von Kindern und Jugendlichen, bis hin zu früher Förderung, Jugendsprache, Schulsozialarbeit und der Frage, wie Informationen wirklich alle erreichen. Verschiedene Institutionen wie das Olympic Committee, der Jugendrat, die Offene Jugendarbeit, das Schulamt, das Haus der Familie sowie aha – Tipps & Infos ermöglichen praxisnahe Einblicke und regen Austausch.

Zum Abschluss wurden die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst. Der nächste Integrationsdialog findet im Herbst 2026 statt und widmet sich dann der Lebensphase «Berufsausbildung und Integration in den Arbeitsmarkt», was aus gewerkschaftlicher Sicht ein hochspannendes Thema ist. ■



(Bild: Gianluca Urso)



Regierungsrat Emanuel Schädler

(Bild: Gianluca Urso)

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)

242 Firmen mit 576 MitarbeiterInnen im Jahr 2024 kontrolliert

Die ZPK erstellt jedes Jahr einen Tätigkeitsbericht über ihre Kontrollen zur Einhaltung von allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen. Darin können Kontrollfakten und Statistiken nachgelesen werden. Doch was bringen diese Kontrollen den Betrieben und ihren Mitarbeitenden?

Allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge (ave GAV) schützen vor Willkür und stärken Rechte und Position. Sie geben Minimalstandards vor, an die sich alle halten müssen. Dies führt zu Fairness, Stabilität und gleich langen Spiessen im Wettbewerb. Viele Regelungen im GAV sind besser als das Gesetz wie zum Beispiel:

- Mindestlöhne und Lohnerhöhungen, 13. Monatslohn
- Arbeitszeit, Überstunden, Minusstunden
- Höherer Ferienanspruch, bezahlte Feiertage, arbeitsfreie Tage
- Arbeitsfrieden, Konfliktbewältigung
- Schriftlicher Arbeitsvertrag mit Mindestangaben
- Kündigungsfristen, Kündigungs-schutz
- Arbeits-/Stundenrapporte
- Zulagen, Spesen usw.

Was kontrolliert die ZPK?

Die ZPK setzt sämtliche allgemeinverbindlichen Bestimmungen der fünf-

zehn allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträge (ave GAV) in knapp 30 Branchen durch. Sie kontrolliert die Einhaltung der Mindestlöhne, der Ferien-, der Feiertags- und Schlechtwetterzulagen, des 13. Monatslohns, der Auslagen (Spesen), der Erstellung von schriftlichen Arbeitsverträgen, der Arbeitszeiten u.v.m. Kontrolliert werden Betriebe und ihre Mitarbeitenden, die einem ave GAV unterstellt sind und in Liechtenstein Arbeiten ausführen. Auch Unternehmen mit Sitz im Ausland (Entsendebetriebe), die in Liechtenstein Arbeiten ausführen, sind dem ave GAV unterstellt.

Was für Kontrollen gibt es?

- Baustellenkontrollen, bei denen vor Ort Arbeitnehmende befragt und protokolliert werden,
- Deklarationskontrollen, wo Betriebe und MitarbeiterInnen auf korrekte Deklaration hin geprüft werden,
- Lohnbuchkontrollen, bei denen der

Fokus auf entsenderechtliche und GAV-Bestimmungen gelegt werden.

Was passiert bei Nichteinhaltung?

Werden bei einer Kontrolle Verstöße gegen ave-Bestimmungen festgestellt, muss nachgebessert werden. Verstöße können Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten nach sich ziehen. Die ZPK setzt die Bestimmungen wo nötig auch gerichtlich durch.

Sanktionierte und gesperrte Entsendebetriebe sind auf der Homepage des Amtes für Volkswirtschaft, Rubrik Grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung (GDL) sowie über einen Link auf der ZPK-Homepage namentlich aufgeführt.

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



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

Ratgeber

Der Sozialplan bei Massenentlassungen

Wenn ein Unternehmen in Liechtenstein eine grössere Entlassungswelle plant und damit eine Massenentlassung vorliegt, greifen klare arbeitsrechtliche Vorgaben zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmenden. Dabei muss der Arbeitgeber zunächst ein Konsultations- und danach ein Anzeigeverfahren, worin die Ergebnisse des Konsultationsverfahrens dem Amt für Volkswirtschaft angezeigt werden, durchführen. Im Konsultationsverfahren ist die Arbeitnehmervertretung über die Folgen einer geplanten Massenentlassung zu unterrichten und anzuhören. Die Arbeitnehmervertretung kann dann Gegenvorschläge zur Abmilderung der Folgen unterbreiten. Im Zuge dieses Verfahrens hat der Arbeitgeber der Arbeitnehmervertretung einen Sozialplan zu unterbreiten. Was der Sozialplan ist, welche Bedeutung er hat und welchen Inhalt er typischerweise hat, wird nachfolgend dargelegt.

Definition

Der Sozialplan ist eine Einigung des Arbeitgebers und der Arbeitnehmervertretung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Folgen, die den Arbeitnehmenden infolge einer Massenentlassung entstehen. Er legt Massnahmen fest, um sie vor wirtschaftlichen Nachteilen zu schützen oder diese abzumildern. Das Ziel ist, für alle eine faire und tragfähige Lösung für die betroffenen Arbeitnehmenden zu schaffen.

Inhalt des Sozialplans

Typischer Hauptinhalt eines Sozialplans sind Abfindungen als finanzielle Kompen-sation für den Verlust der Arbeitsstelle. Die Höhe richtet sich oft nach

Faktoren wie Betriebszugehörigkeit, Alter und Familienstand. Es können im Einzelfall auch noch weitere zu definierende Faktoren in die Beurteilung mit-einflessen.

Ein Sozialplan kann auch zusätzliche Leistungen vorsehen. Dazu gehören Massnahmen wie etwa Weiterbildungs- oder Umschulungsangebote, bezahlte Freistellung für die Arbeitssuche, Outplacement-Programme zur Stellensuche oder spezielle Regelungen für ältere Arbeitnehmer, wie etwa Vorrustungs-lösungen. Eine zentrale Rolle spielen dabei Outplacement-Programme. Dabei handelt es sich um eine begleitende, beratende und vermittlungsorientierte Unterstützungsleistung, die betroffenen Arbeitnehmenden helfen soll, eine neue Arbeitsstelle zu finden oder sich beruflich neu zu orientieren (z. B. Bewer-bungscoaching, Vermittlung und Training für Bewerbungsgespräche).

Nicht selten enthalten Sozialpläne auch sogenannte Härtefallklauseln. Diese Härtefallklauseln sollen besondere Härtefälle (z. B. Arbeitnehmende mit schwerwiegenden gesundheitlichen Einschränkungen oder alleinerziehende Arbeitnehmende) einzelner Arbeitnehmenden durch vordefinierte Kriterien durch eine höhere finanzielle Ausgleichszahlung abweichen. Durch Härtefallre-gelungen sollen also sozial Schwächere oder besonders Betroffene stärker entlastet werden.

Der Sozialplan kann insoweit materielle Lösungen vorsehen und formelle Voraussetzungen schaffen und Verfah-

ren regeln. Regelungen, die ausschliesslich den Arbeitnehmenden belasten, sind jedenfalls ungültig.

Mitteilung über das Verfahren der Festsetzung von Abfindungen (Sozialplan)

Das Gesetz sieht keine explizite Verpflichtung vor, einen Sozialplan mit der Arbeitnehmervertretung abzuschliessen. Es verpflichtet den Arbeitgeber nur, der Arbeitnehmervertretung schriftlich «das Verfahren der Festsetzung von Abfindungen (Sozialplan)» mitzuteilen. Das impliziert, dass der Arbeitgeber nach Treu und Glauben dazu verpflichtet ist, mit der Arbeitnehmervertretung einen Sozialplan auszuhandeln. Inhaltliche Vorgaben macht das Gesetz indessen nicht. Es spricht lediglich von «Abfindungen», sodass mit Sozialplan nur die Höhe und Berechnung der Abfindungen gemein zu sein scheinen.

Bedeutung in der Praxis

In der Praxis spielt der Sozialplan dennoch eine wichtige Rolle. Ein gut ausgearbeiteter Sozialplan kann helfen, Konflikte zu vermeiden und den be-troffenen Arbeitnehmenden Perspekti-ven zu eröffnen. Gleichzeitig dient er dem Unternehmen dazu, das Risiko von Anfechtungen, Klagen und Reputations-schäden zu verringern. Denn wer soziale Verantwortung zeigt, handelt nicht nur gesetzeskonform, sondern stärkt auch das Vertrauen innerhalb der Belegschaft.

BWBLEGAL

Wissenswertes

Zeit für die gesetzliche Sozialplanpflicht!

Zahlreiche grössere Entlassungs- und Restrukturierungswellen haben in den letzten Jahren die soziale Stabilität im Land massiv belastet. Zuletzt schreckte ThyssenKrupp Presta den liechtensteinischen Arbeitsmarkt mit der historischen Hiobsbotschaft auf, binnen 12 Monaten bis zu 570 Arbeitsplätze abzubauen. Dahinter stehen bis zu 570 Einzelschicksale. In der Vergangenheit kam es bereits bei Swarovski, Ivoclar und im Gewerbe zu Massenentlassungen. Zwar zeigte sich Thyssenkrupp seiner sozialen Verantwortung bewusst und ermöglichte den gekündigten Mitarbeitenden mit einem Sozialplan, die Folgen abzumildern. Wie Sie bereits in unserem Ratgeber auf Seite 18 gelesen haben, gilt in Liechtenstein keine explizite Sozialplanpflicht.

Somit zeigt die Praxis deutlichen Nachbesserungsbedarf: Wie ein aktuelles Beispiel zeigt, nehmen nicht alle Unternehmen ihre soziale Verantwortung wahr. Und, es soll nicht im Gutdünken des Unternehmens liegen, ob ein Sozialplan erarbeitet wird oder nicht.

Deshalb fordern wir:

1. Einführung einer gesetzlichen Sozialplan-Pflicht bei Massenentlassungen mit verbindlichen Mindeststandards (z. B. Staffelung der Abfindungen, Weiterbildungs-/Outplacement-Massnahmen, Um-schulungsprogramme).
2. Einbindung der Arbeitnehmervertretung als Verhandlungspartner mit echten Mitwirkungsrechten bei Verfahren und Bemessung.
3. Kündigungen, die bewusst in Tranchen unterhalb der Schwelle von 20 Personen auf mehrere Zeiträume verteilt werden, sollen rechtlich als zusammenhängendes Ereignis gelten. Die Definition der Massenentlassung ist daher um eine Kumulationsregel zu erweitern: Werden innerhalb von zwölf Monaten mehrere Kündigungs-runden durchgeführt, die in Summe über der gesetzlichen Schwelle liegen, ist zwingend ein Massenentlassungs-verfahren samt Sozialplanpflicht einzuleiten.
4. Transparenzpflicht und Reporting über Anzahl, Kategorien, Auswahlkri-terien und Auswirkungen gegenüber

der Arbeitnehmervertretung, bevor Entlassungsentscheidungen umge-setzt werden.

Die Verankerung einer Sozialplan-Pflicht ist eine soziale Verantwortung gegen-über Arbeitnehmenden sowie dem Wirtschaftsstandort Liechtenstein. Wenn Unternehmen ohne verbindliche gesetzliche Grundlage entscheiden können, ob und wie Abfindungen oder soziale Massnahmen ausgehandelt werden, besteht die Gefahr sozialer Ungleichheit.

Eine verbindliche gesetzliche Regelung stellt klar, dass bei Massenentlassungen nicht allein wirtschaftliche Interessen zählen, sondern auch Rechte für die Betroffenen gesichert werden müssen.

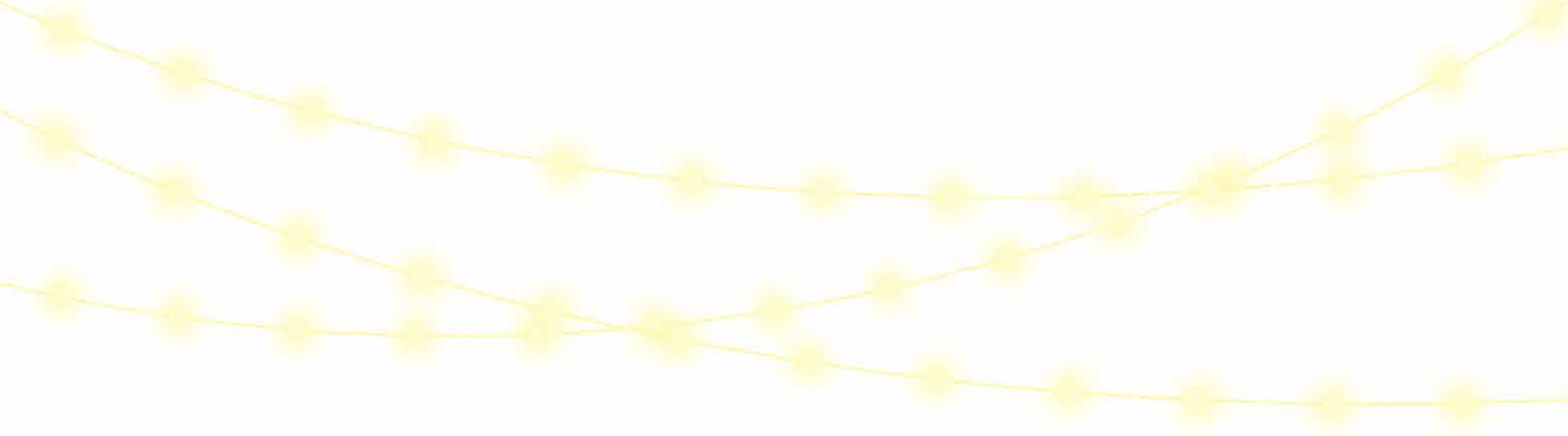
Die Regierung und der Landtag dürfen hier nicht länger zusehen: Wir fordern sie auf, ein Zeichen zu setzen für eine gesetzliche Sozialplanpflicht als Gebot sozialer Fairness und Gerechtigkeit in einem modernen Arbeitsmarkt. Die Realität grosser Entlassungswellen im Land zeigt, wie dringend dies ist. ■

Häufig gestellte Fragen: Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber, 80 oder 100 Prozent?

Arbeitgeber in Liechtenstein sind bei unverschuldeten Verhinderungen der Arbeitnehmenden grundsätzlich verpflichtet, während der Wartezeit, bis das Krankentaggeld greift, den Lohn weiterzuzahlen. Während die Schweiz die Wartezeit gesetzlich klar regelt und

eine 80-prozentige Lohnfortzahlung vorschreibt, fehlt dieser Passus im liechtensteinischen Recht. Nach allgemeiner Auslegung besteht daher eine Pflicht zur 100-prozentigen Lohnfortzah-lung. Die Regierung bestätigte 2022 diese Sichtweise, betonte jedoch, dass

die endgültige Entscheidung den Gerichten obliegt. Der LANV unterstützt seine Mitglieder dabei, den vollen Lohn, also 100 Prozent, notfalls auch gerichtlich durchzusetzen. ■



«Allein ist man stark, gemeinsam unschlagbar.»

Die Weihnachtszeit erinnert uns daran, dass Gemeinschaft nicht nur am Arbeitsplatz zählt, sondern überall dort, wo Menschen füreinander einstehen.

Lasst uns zusammenhalten, einander zuhören und das Licht der Solidarität weitertragen – durch die Feiertage und ins neue Jahr.

Frohe Weihnachten und einen guten Start ins 2026!

