

# LANVinfo

*Die Zeitung deiner Gewerkschaft*

Nr. 1 | März 2026 | 69. Jahrgang



**Vereinbarkeit: Fakten und Informationen**

**Lohnleichheitstag 2026**

**Ratgeber: Pensionierung**

## Agenda

---

### Maifeier

**Donnerstag, 30. April 2026**

18.30 Uhr

Hofkellerei, Vaduz

---

### Informiert schwanger

Eine Infoveranstaltung  
für werdende Eltern

**Mittwoch, 5. Mai 2026**

18.30 Uhr

LAK Haus St. Florin, Vaduz

**Informiert  
schwanger.**  
Informationsabend  
Alle Infos unter  
[schwanger.li](http://schwanger.li)

---

### Seminar: Verschiedene Arten von Kündigungen

**Dienstag, 9. Juni 2026**

08.30 – 11.45 Uhr

kommod AG, Ruggell

---

### Seminar: Missbräuchliche Kündigung Teil 1

**Donnerstag, 17. September 2026**

08.30 – 11.45 Uhr

kommod AG, Ruggell

---

### Seminar: Missbräuchliche Kündigung Teil 2

**Dienstag, 24. November 2026**

08.30 – 11.45 Uhr

kommod AG, Ruggell

#### Impressum

Herausgeber: LANV Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband

Dorfstrasse 24, Postfach 54, FL-9495 Triesen

Tel. +423 399 38 38, [info@lanv.li](mailto:info@lanv.li), [www.lanv.li](http://www.lanv.li)

Redaktion: Larissa Klein

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

# Im Dialog liegt die Kraft!

Wir leben in Zeiten grosser Unsicherheiten. Politische und wirtschaftliche Spannungen sowie internationale Krisen prägen unseren Alltag. Vieles ist im Wandel, manches macht Sorge. Gerade in solchen Momenten zeigt sich, wie wertvoll Zusammenarbeit und gegenseitiges Vertrauen sind. Die Sozialpartnerschaft ist dabei weit mehr als ein formaler Rahmen: Sie ist das Fundament für Stabilität, Fairness und respektvolles Miteinander. Sie verbindet unterschiedliche Interessen, schafft Raum für Dialog und ermöglicht Lösungen, die für alle tragfähig sind.

Hinter der Sozialpartnerschaft stehen Menschen und natürlich kann auch die Sozialpartnerschaft immer wieder vor Herausforderungen stehen. Unterschiedliche Perspektiven, verschiedene Herangehensweisen, Meinungsverschiedenheiten können manchmal den Weg zu gemeinsamen Lösungen erschweren. Doch genau darin liegt ihre Stärke: Wer bereit ist zuzuhören, zu verhandeln und Kompromisse zu finden, zeigt, dass Zusammenhalt mehr als nur ein Wort ist! Viele Verbesserungen für Arbeitnehmende, Wirtschaft und Gesellschaft sind das Ergebnis dieser gelebten Sozialpartnerschaft.

Das Jahr 2026 bringt wichtige Fortschritte für Familien in Liechtenstein. Seit dem 1. Januar haben erwerbstätige Eltern Anspruch auf bezahlte Elternzeit und Väter können neu Vaterschaftszeit beziehen. Das sind konkrete Verbesserungen, die den Alltag vieler Familien in Liechtenstein erleichtern. Gleichzeitig bleibt die Regelung zur bezahlten Stillzeit weiterhin offen. In der Schweiz bestehen seit über zehn Jahren entsprechende Lösungen. Wir setzen uns weiterhin dafür ein, dass auch in Liechtenstein faire und klare Regelungen für erwerbstätige Mütter geschaffen werden.

Auch intern steht für uns eine wichtige Veränderung an. Unser langjähriger Präsident und Geschäftsführer Sigi Langenbahn wird im Frühjahr 2027 in den wohlverdienten Ruhestand treten. Seit mehr als zwei Jahrzehnten setzt er sich mit viel Herzblut für die Anliegen der Arbeitnehmenden ein. Ein LANV ohne Sigi ist kaum vorstellbar, doch wir blicken gespannt nach vorne! Wir sind offen für frischen Wind, neugierig auf neue Ideen und bereit, gemeinsam weiterzumachen! ■

*Lilit Keucheyan, Co-Stv. Geschäftsführerin*

## Inhalt

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| Lohnrunde                               | 4  |
| Lohnleichheitstag 2026                  | 5  |
| Vereinbarkeit: Neue Regelungen          | 6  |
| So nicht!                               | 8  |
| Wem gehört das Trinkgeld?               | 9  |
| Zeiterfassung ist Pflicht!              | 9  |
| Forderungen und Parolen versus Realität | 10 |
| Im Interview: Alicia Eberle             | 11 |
| Zentrale Paritätische Kommission        | 14 |
| Ratgeber: Die Pensionierung             | 15 |

**Gesellschaft**

## Lohnrunde 2026 – kleine Fortschritte, grosse Sorgen

Die Lohnverhandlungen 2026 zwischen der Wirtschaftskammer (WKL) und dem LANV sind abgeschlossen. Auch wenn das wirtschaftliche Umfeld weiterhin angespannt ist, konnten wir in nahezu allen Branchen moderate Lohnerhöhungen durchsetzen. Ausnahmen bilden die gewerbliche Industrie und die Metallbranche, wo wir Nulllohnrounden nicht verhindern konnten. Immerhin konnten wir dort Verbesserungen bei den Mindestlöhnen erzielen. Ein wichtiger Schritt für Arbeitnehmende am unteren Rand der Lohnskala.

**Leichte Lohnerhöhungen**

In Anbetracht der wirtschaftlichen Unsicherheiten und der verhaltenen Konjunkturaussichten werten wir die erzielten Lohnerhöhungen in der Mehrheit der Branchen als respektabel. Auch wenn die Abschlüsse nicht überragend sind, setzen sie ein wichtiges Zeichen: Die Leistungen der Arbeitnehmenden verdienen Anerkennung – gerade in herausfordernden Zeiten.

**Sozialpartnerschaft unter Druck – Paradigmenwechsel bereitet Sorge**

Mit dem Inkrafttreten von zehn durch die Familienausgleichskasse vergüteten Vaterschaftstagen ab Januar 2026 verlangten einzelne Sektionen der WKL am Verhandlungstisch die ersatzlose Streichung der in den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) verankerten bezahlten Vaterschaftstage.

Da uns im Vorfeld der Verhandlungen keine entsprechende Forderung mitgeteilt worden war und die GAV noch Laufzeiten von bis zu zwei Jahren haben, konnte dieses Anliegen aus unserer Sicht nicht Gegenstand der Lohnrunde 2026 sein.

Dennoch bestand die WKL darauf, zeitnah eine gemeinsame Verhandlung für alle 16 Sektionen zu führen. Dem kamen wir nach. Ein erzielter Kompromiss wurde jedoch von den Sektionspräsidenten der WKL abgelehnt. In der Folge vertrat die Verhandlungsdelegation der WKL erneut den Standpunkt, dass nur eine vollständige und kompromisslose Streichung sämtlicher Vaterschaftstage Ziel der Verhandlung sein könne.

Daraufhin wurden vom LANV neue Argumente in schriftlicher Form verlangt. Das Einfordern schriftlicher Argumente zur «Prüfung» ausserhalb des Verhandlungstisches entspricht jedoch nicht den Grundsätzen der Sozialpartnerschaft. Deshalb forderten wir die Rückkehr an den Verhandlungstisch.

Dies wurde von den Verantwortlichen der WKL ebenso abgelehnt wie unsere Bitte um ein klärendes Gespräch zwischen den Leitungsgremien beider Verbände.

**Kein Fortschritt ohne Kompromissbereitschaft**

Wer moderne, zukunftsfähige Arbeitsbedingungen schaffen will, muss Familienzeit als legitimen Teil der Arbeitswelt anerkennen. Wir fordern die WKL auf, zum konstruktiven Dialog zurückzukehren, im Sinne der Beschäftigten und einer funktionierenden Sozialpartnerschaft. ■

Nach Redaktionsschluss teilte uns die Geschäftsleitung der Wirtschaftskammer mit, dass an einer ersatzlosen Streichung der Vaterschaftstage festgehalten werde und die Verhandlungen somit gescheitert sind, was zu vertragslosen Zuständen führe. Ob und wie diese Pattsituation gelöst werden kann, ist zum Zeitpunkt der Drucklegung nicht bekannt.

# Lohngleichheitstag 2026

Der derzeitige Lohnunterschied zwischen Frau und Mann beträgt 14,1 Prozent. Das bedeutet, dass Frauen bis zum 20. Februar 2026 arbeiten müssen, um das Einkommen zu erreichen, das ihre männlichen Kollegen bereits am 31. Dezember 2025 erhalten haben.

Sieben Nicht-Regierungsorganisationen und über 60 Privatpersonen hatten 2019 der Regierung des Fürstentums Liechtenstein anlässlich des Frauenstreiktags ein Manifest übergeben (Neuauflegung für den feministischen Streik im Juni 2023). Eine gerechte Entlohnung unabhängig vom Geschlecht ist eine unserer sieben Forderungen.

Am 20. Februar 2026 übergaben wir dem Landtagspräsidenten Manfred Kaufmann die Petition «Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern» und ersuchen den Hohen Landtag diese zu prüfen und überweisen.

Wir fordern:

- Flächendeckende Lohnanalysen, die in die Gleichstellungsindikatoren aufgenommen werden.
- Gezielte Lohnerhöhung in Branchen mit tiefen und mittleren Löhnen und hohem Frauenanteil.
- Von der Politik Massnahmen zum Abbau der Lohnungleichheit und von den Wirtschaftsverbänden die Unterstützung der politischen Massnahmen in ihren Mitgliedsbetrieben.

## Internationaler Vergleich beim Thema Lohngleichheit

Im europäischen Vergleich liegen wir im unteren Drittel mit Dänemark und Griechenland. Die grössten Unterschiede bestehen in Lettland, Österreich und Tschechien mit 18 bis 20 Prozent Lohnunterschied. Am besten schneiden Luxemburg und Belgien ab, wobei in Luxemburg die Frauen in Schnitt



Landtag Liechtenstein 2026

(© Parlamentsdienst)

0.5 Prozent mehr verdienen als die Männer. Das liegt an der hohen Anzahl von Frauen in gut bezahlten Sektoren wie Finanzen und Dienstleistungen.

## Die unerklärliche Lohnlücke: ein unhaltbarer Zustand

Der Fokus liegt auf dem unerklärbaren 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 – sie ist 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.

## Der grösste Handlungsbedarf

Gleichstellung ist dann erreicht, wenn Frauen und Männer gleiche Aufstiegs- und Karrierechancen ungeachtet der Familienarbeit haben und keine Lohn-

unterschiede aufgrund des Geschlechts feststellbar sind. Hierzu muss das Bewusstsein in der Gesellschaft für Gerechtigkeit und Chancengleichheit geschärft werden, wozu der Lohn-gleichheitstag beitragen soll. Politik und Unternehmen sind gleichermassen gefordert, diese Ungerechtigkeit zu beseitigen und eine nachhaltige und gerechte Arbeitswelt für alle zu schaffen. Die Politik muss Rahmenbedingungen verbessern wie etwa mit dem Ausbau der Kinderbetreuung und der Pflegeinfrastruktur. ■

## Petition zur Lohngleichheit zur Bearbeitung an die Regierung überwiesen

Der LANV und das Komitee des feministischen Streiks bedankt sich herzlich bei den 16 Landtagsabgeordneten, die der Überweisung zugestimmt haben. Ihre Unterstützung ermöglicht es, die notwendigen Analysen und Diskussionen weiterzuführen und konkrete Schritte in Richtung Lohn-gerechtigkeit vorzubereiten.



## Neue Regelungen zur Vereinbarkeit ab 1. Januar 2026

Mit der Umsetzung der EU-Work-Life-Balance-Richtlinie verbessert sich in Liechtenstein die Vereinbarkeit von Beruf und Familie deutlich. Ab dem 1. Januar 2026 gelten neue gesetzliche Ansprüche auf Eltern-, Vaterschafts- und Freistellungszeiten sowie ein Recht auf flexible Arbeitsgestaltung. Diese Neuerungen sind ein klarer Fortschritt für Eltern, pflegende Angehörige und eine moderne Arbeitswelt. Der LANV hat sich über zwei Jahrzehnte auf nationaler und europäischer Ebene für diese Rechte starkgemacht. Jetzt gilt es, sie in der Praxis zu leben. Die wichtigsten Punkte im Überblick:

### Elternzeit

Arbeitnehmende haben Anspruch auf vier Monate Elternzeit pro Elternteil, wenn sie mindestens sechs Monate ununterbrochen bei einem Arbeitgeber in Liechtenstein angestellt sind.

#### ■ Bezugszeitraum:

- leibliche Eltern: bis zum dritten Geburtstag des Kindes
- Wahl- und Pflegeeltern: bis zum fünften Geburtstag

■ Leistung: Zwei Monate sind voll bezahlt (max. CHF 4'900/Monat), zwei Monate unbezahlt.

■ Es müssen nicht alle vier Monate bezogen werden.

- Flexibilität: Die Elternzeit kann am Stück oder in Teilzeit (z. B. tage- oder stundenweise) bezogen werden – mit Zustimmung des Arbeitgebers.
- Bei Mehrlingsgeburten besteht der Anspruch nur einmal.
- Der Anspruch kann nicht auf den anderen Elternteil übertragen werden.
- Elterngeld ist eine nachträgliche Entschädigung. Erst nach zehn bezogenen Tagen erfolgt eine Auszahlung. Nach einem halben Jahr erfolgt eine Zwischenzahlung, auch wenn noch keine zehn Tage bezogen wurden.

| Versicherung                                            | Beiträge während der Elternzeit       | Bemerkung                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AHV/IV/FAK                                              | NEIN                                  | Nicht beitragspflichtig                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| ALV                                                     | NEIN                                  | Nicht beitragspflichtig                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Betriebliche Personalvorsorge (nur Tod und Invalidität) | JA<br>(mind. 50% AG; Rest AN)         | Massgebend ist der vor Beginn der Elternzeit versicherte Jahreslohn. Die Beiträge werden bei der letzten Lohnzahlung vor Elterngeld einbehalten. Bei aufgeteilter Elternzeit (stunden-, tage- oder wochenweise) erfolgt der Abzug jeweils vom aktuell versicherten Lohn.                      |
| Unfallversicherung                                      | BU: JA (100% AG)<br>NBU: JA (100% AN) | Massgebend ist der letzte vor der Elternzeit bezogene Lohn. Die Beiträge werden entweder mit der letzten Lohnzahlung vor Elterngeld einbehalten oder separat gezahlt. Bei aufgeteilter Elternzeit (stunden-, tage- oder wochenweise) erfolgt der Abzug jeweils vom aktuell versicherten Lohn. |
| Krankentaggeldversicherung                              | JA (50% AG; 50% AN)                   | Massgebend ist der letzte vor der Elternzeit bezogene Lohn. Die Beiträge werden entweder mit der letzten Lohnzahlung vor Elterngeld einbehalten oder separat gezahlt. Bei aufgeteilter Elternzeit (stunden-, tage- oder wochenweise) erfolgt der Abzug jeweils vom aktuell versicherten Lohn. |
| Arbeitgeberanteil Krankenkasse                          | JA                                    | Massgebend ist der Beschäftigungsgrad vor Beginn der Elternzeit.                                                                                                                                                                                                                              |

- Das Elterngeld wird auf Basis des durchschnittlichen Gesamtlohns der letzten zwölf Monate vor der Geburt des Kindes berechnet.
- Das Elterngeld wird direkt an die Eltern ausbezahlt.
- Es ist irrelevant, ob das Kind mit den Eltern im gemeinsamen Haushalt lebt.
- Die Kürzung der Ferien ist erst ab dem zweiten vollen Monat Elternzeit möglich.
- Die Elternzeit wird bei der FAK beantragt, mit Bestätigung durch den Arbeitgeber.
- Eine rechtzeitige Ankündigung (drei Monate) wird empfohlen.
- Der Arbeitgeber darf den Bezug nur aus triftigen Gründen und schriftlich begründet verschieben – nicht verweigern.

#### Mutterschaftszeit

- Unverändert: 20 Wochen Mutterschaftszeit, davon müssen 16 Wochen nach der Geburt liegen.
- Neu: Bei einer Hospitalisierung des Neugeborenen von mindestens zwei Wochen verlängert sich die Mutterschaftszeit um die Dauer des Spitalaufenthalts – maximal um acht Wochen.
- Neu: Arbeitsunfähigkeiten (unabhängig vom Grad) in den vier Wochen vor der Niederkunft werden mit der Mutterschaftszeit verrechnet.
- Neu: Mutterschaftszeit wird über die Familienausgleichskasse finanziert.
- Eine Ferienkürzung ist ausdrücklich ausgeschlossen.
- Neu: Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung von zwei aufeinanderfolgenden Wochen, wenn das andere Elternteil innert acht Monaten nach der Geburt des Kindes stirbt.

#### Vaterschaftszeit

- Zwei zusammenhängende Wochen, vergütet mit 80 Prozent des AHV-pflichtigen Lohns.
- Die Vaterschaftszeit kann ab Geburt innerhalb von acht Monaten bezogen werden.
- Bei Mehrlingsgeburten besteht der Anspruch nur einmal.
- Fallen Feiertage in die Freistellung oder ist der Arbeitnehmer aus anderen Gründen (Unfall, Krankheit) verhindert, verlängert sich der Anspruch um die entsprechende Anzahl Tage.
- Es ist irrelevant, ob der Vater im selben Haushalt lebt wie das Kind.
- Eine Ferienkürzung ist ausdrücklich ausgeschlossen.
- Stirbt die Mutter, wird der Anspruch der Mutterschaftszeit auf den Vater übertragen (20 Wochen).

#### Freistellung aufgrund höherer Gewalt

- Bei Krankheit oder Unfall eines Kindes, Elternteils oder Ehe- bzw. eingetragenen Partners besteht gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses Anspruch auf bis zu drei Tage Freistellung pro Ereignis.
- Die sofortige Anwesenheit ist erforderlich und eine Betreuung ist anderweitig nicht möglich.
- Die Freistellung ist voll zu bezahlen.

#### Betreuungszeit

- Ist ein Kind, Elternteil, Ehe- bzw. eingetragene/r Partner:in oder eine im gemeinsamen Haushalt lebende Person aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung betreuungsbedürftig, hat der/die Arbeitnehmende Anspruch auf bis zu fünf Tage Freistellung pro Dienstjahr.
- Die Freistellung muss nicht bezahlt werden.

#### Flexiblere Arbeitszeiten

Neu ist ein Recht auf Anpassung von Arbeitszeiten und -formen, um die Vereinbarkeit mit familiären Pflichten zu verbessern:

- Arbeitnehmende mit Kindern bis 15 Jahre oder mit Pflegeverantwortung können beim Arbeitgeber flexible Arbeitsmodelle beantragen (z. B. Teilzeit, Gleitzeit, Homeoffice).
- Der Arbeitgeber muss innerhalb eines Monats schriftlich reagieren – eine Ablehnung ist nur bei triftigen betrieblichen Gründen zulässig.

#### Rückwirkender Anspruch

Für Kinder mit Geburtsjahr 2023 (leiblich) bzw. 2021 (Wahl-/Pflegeeltern) kann Elternzeit noch bis Ende 2026 bezogen werden. Für Kinder, die ab 2024 geboren wurden (bzw. ab 2022 bei Wahl- oder Pflegeeltern), gilt der Anspruch bis zum dritten bzw. fünften Geburtstag.

#### Sozialversicherungen während der bezahlten Elternzeit

Die folgende Übersicht gibt einen Überblick über den Versicherungsschutz während der bezahlten Elternzeit. Bei unbezahlter Elternzeit bleibt der Schutz in der AHV/IV ohne Beitragszahlung bestehen. Für die übrigen Sozialversicherungen besteht keine Pflichtversicherung. Je nach Versicherung kann der Schutz jedoch freiwillig weitergeführt werden. ■

**So nicht!**

## Stellenabbau mit Fragezeichen

Die Sozialpartnerschaft ist ein zentraler Bestandteil des Wirtschafts- und Arbeitsmodells in Liechtenstein. Sie basiert auf Transparenz, Verlässlichkeit und dem ernsthaften Einbezug der Arbeitnehmervertretungen sowie der Sozialpartner. Die Vorgänge rund um einen Stellenabbau kurz vor Weihnachten bei einem grösseren Industrieunternehmen im Bereich der Messtechnik und Sensortechnologien werfen ernsthafte Fragen auf.

Mehrere langjährige Mitarbeitende haben sich unabhängig voneinander an uns gewandt und übereinstimmend geschildert, dass ihnen im Rahmen von Kündigungsgesprächen gleichzeitig sogenannte einvernehmliche Auflösungsvereinbarungen vorgelegt wurden. Diese waren mit der Aussicht auf eine Abgangsentschädigung verbunden, jedoch an eine Entscheidungsfrist von lediglich zwei Tagen geknüpft.

Nach Aussagen der Betroffenen erfolgte dabei keine ausreichende Erklärung der rechtlichen Unterschiede zwischen einer ordentlichen Kündigung und einer einvernehmlichen Vertragsauflösung. In einer existenziell belastenden Situation stellt sich damit die Frage, ob unter diesen Umständen tatsächlich von einer freien und unbeeinflussten Entscheidung gesprochen werden kann.

Besonders problematisch ist, dass weder die Arbeitnehmervertretung im Betrieb noch wir als zuständiger Sozialpartner korrekt in diesen Prozess einbezogen wurden. Entgegen entsprechender Zusagen erfuhren wir von den tatsächlichen Kündigungen erst durch Rückmeldungen betroffener Arbeitnehmenden. Damit werden nicht nur gewachsene sozialpartnerschaftliche Standards

umgangen, sondern auch die Rollen der Arbeitnehmervertretungen und uns faktisch marginalisiert.

Der aktuelle Stellenabbau reiht sich zudem nach übereinstimmenden Angaben, trotz guter Auftragslage und zweistelligen Gewinnmargen, in eine dritte Entlassungswelle innerhalb weniger Jahre ein. Gleichzeitig wird weiterhin in erheblichem Umfang mit temporären Arbeitskräften gearbeitet, teilweise offenbar auch in Bereichen, die nicht unmittelbar produktionsnah sind.

Ein solches Vorgehen erweckt den Eindruck eines schrittweisen, gestaffelten Personalabbaus. Unabhängig von formalen Schwellenwerten wirft dies ernsthafte Fragen im Hinblick auf Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelungen zur Massenentlassung auf. Sozialpartnerschaftlich verantwortungsvolles Handeln sieht anders aus.

Hinzu kommen zahlreiche Hinweise auf eine zunehmend belastende Unternehmenskultur. Mitarbeitende berichten von systematischen Überstunden, hoher Arbeitsverdichtung, fehlenden personellen Ressourcen und einem Klima, in dem viele sich nicht mehr trauen, die eigene Meinung zu äussern oder Entscheidungen zu treffen. Es besteht offenbar die Sorge, bei Kritik oder Widerspruch selbst ins Visier zu geraten.

Eine Unternehmenskultur, die auf Druck, Verunsicherung und Angst basiert, mag kurzfristig betriebswirtschaftliche Ziele bedienen. Langfristig untergräbt sie jedoch Motivation, Loyalität und Vertrauen und beschädigt damit nicht nur das Unternehmen selbst, sondern auch den Wirtschaftsstandort Liechtenstein.

Auch wenn einzelne Schritte rechtlich begründet werden können, sind sie aus sozialpartnerschaftlicher, ethischer und gesellschaftlicher Sicht inakzeptabel. Von international tätigen Unternehmen in Liechtenstein erwarten wir, dass sie Verantwortung übernehmen, Arbeitnehmervertretungen und Sozialpartner ernsthaft einbeziehen und Mitarbeitende fair und respektvoll behandeln.

Gleichzeitig sehen wir die Politik in der Pflicht, zu prüfen, ob die bestehenden Mitwirkungsrechte und Schutzmechanismen ausreichend sind oder ob es Anpassungen braucht. Sozialpartnerschaft muss auch in wirtschaftlich anspruchsvollen Situationen gelebt werden. Was sich hier zeigt, ist kein isolierter Vorfall, sondern ein Hinweis auf eine problematische Entwicklung. Sollten sich solche Praktiken etablieren, beeinträchtigt dies nicht nur das Vertrauen der Arbeitnehmenden, sondern untergräbt auch die Glaubwürdigkeit des liechtensteinischen Arbeits- und Sozialmodells. ■



## Häufig gestellte Fragen

### Wem gehört das Trinkgeld?

Trinkgeld ist eine freiwillige Anerkennung der Gäste und steht den Mitarbeitenden zu, die es erhalten. Arbeitgeber dürfen Trinkgelder weder einbehalten noch Arbeitnehmende verpflichten, diese ganz oder teilweise an den Betrieb abzugeben. Jeder Gastronomiebetrieb sollte daher klare, faire und nachvollziehbare Regeln zur Trinkgeldverteilung festlegen. Diese sind gemeinsam mit dem Team zu besprechen und in einem schriftlichen Reglement festzuhalten. ■



@istockphoto

## Gesellschaft

### Zeiterfassung ist Pflicht!



@istockphoto

Arbeitszeiterfassung ist die Grundlage für faire Arbeitsbedingungen sowie korrekte Lohn- und Zuschlagsabrechnungen. Ohne dokumentierte Arbeits-

zeiten lassen sich Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten und Pausen nicht überprüfen. Liechtenstein ignoriert die europäisch verpflichtende Zeiterfassung,

weshalb der LANV Beschwerde bei der EFTA-Überwachungsbehörde ESA eingereicht hat.

#### Vertrauensarbeitszeit statt Zeiterfassung

Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung wurde von vielen als lästige Bürokratie empfunden. Dies nutzten Arbeitgeber, um die Vertrauensarbeitszeit einzuführen: Ein Modell, bei dem Mitarbeitende ihre Arbeitszeiten eigenverantwortlich gestalten und Fokus auf der Aufgabenerledigung statt auf Anwesenheit gelegt wird. Der Arbeitgeber vertraut auf die Zielerreichung und verzichtet auf die unbeliebte Zeiterfassung.

#### Aus dem Arbeitsgesetz gestrichen

Anfangs begrüßten viele Arbeitnehmende dieses Modell, auch Arbeitnehmervertretungen unterstützten es, worauf im Jahr 2005 die systematische Pflicht zur Arbeitszeiterfassung aus dem

liechtensteinischen Arbeitsgesetz gestrichen wurde. Mit der Zeit häuften sich jedoch die befürchteten Probleme: In Betrieben ohne Zeiterfassung überschritten die Präsenzzeiten vermehrt die vertraglichen Höchstarbeitszeiten. Teilweise wurde Mitarbeitenden sogar verboten, ihre Arbeitszeit zu erfassen. Wir beanstandeten unbezahlte Mehrstunden, Verstösse gegen Arbeitsverträge und nicht zuletzt gesundheitliche Risiken. Dennoch verteidigten insbesondere Industrieunternehmen vehement die Vertrauensarbeitszeit. Unterschlagen wird, dass mit Vertrauensarbeitszeit lediglich die Dokumentationspflicht auf die Arbeitnehmenden übertragen werden kann – die Verantwortung für die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben bleibt nach wie vor beim Arbeitgeber.

#### **Zeiterfassung gemäss EuGH-Urteil Pflicht**

Da die Zeiterfassung auch in EU-Ländern umgangen wurde, entschied der Europäische Gerichtshof im Mai 2019, dass Arbeitgeber zur vollständigen Zeiterfassung verpflichtet sind. Grundlage waren die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG, die Richtlinie 89/391/EWG sowie die Grundrechtecharta. Der LANV forderte die Regierung auf, dieses Urteil EWR-konform umzusetzen. In Norwegen besteht eine strikte gesetzliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung, Island passte sein Gesetz 2023 nach einer Ermahnung durch die EFTA-Überwachungsbehörde an. Und auch im Nicht-EWR-Land Schweiz gilt die gesetzliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung.

#### **Regierung über Jahre untätig**

Die Regierung Liechtensteins verwies jedoch auf das geltende Arbeitsgesetz und wollte eine Reaktion der EFTA-Überwachungsbehörde abwarten. Gespräche mit Ministerien und Ämtern blieben erfolglos. Mal wurde auf ein ausstehendes Urteil in Deutschland, mal auf eines in Island verwiesen – man will das Thema aussitzen.

#### **LANV reicht Beschwerde ein**

Diese Untätigkeit veranlasste den LANV, im August 2025 bei der EFTA-Überwachungsbehörde ESA Beschwerde einzureichen und die Überprüfung der Einhaltung der Richtlinie 2003/88/EG in Liechtenstein zu beantragen. Das Ergebnis steht noch aus, wir sind jedoch zuversichtlich, dass es demjenigen von Island entsprechen wird. ■

## Forderungen und Parolen versus Realität

Wirtschaftspolitische Forderungen und Parolen stehen in Liechtenstein oft in auffälligem Widerspruch zur Realität. Nachfolgend stellen wir einige dieser Forderungen den tatsächlichen Verhältnissen gegenübergestellt.

**Forderung:** Die FBP möchte zur «Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit» die volle Lohnfortzahlung bei Kurzabsenzen infrage stellen.

**Realität:** Die Versicherungsleistung bei Krankheit beträgt 80 Prozent des Bruttolohns. Obwohl das Gesetz bis zum Einsetzen der Versicherungsleistung volle Lohnfortzahlung vorschreibt, zahlen viele Arbeitgeber nur 80 Prozent des Bruttolohns; dies nicht nur bei Kurzabsenzen (die ersten zwei von der Taggeldversicherung nicht gedeckten Tage), sondern auch bei aufgeschobenem

Taggeld über die gesamte Aufschubzeit. Bei der Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber werden im Gegensatz zur Versicherungsleistung noch zusätzlich Lohnnebenkosten abgezogen. Bei 80-prozentiger Lohnfortzahlung bleiben somit nur noch rund 70 Prozent des Bruttolohns. Für tiefe Löhne sind dies schmerzhaftes Einschnitte. Dennoch missachtet die Wirtschaftskammer die Rechtslage bewusst und empfiehlt ihren Mitgliedern, bei Lohnfortzahlung statt 100 Prozent nur 80 Prozent des Bruttolohns auszusahlen.

**Forderung:** DpL und Wirtschaftskammer fordern Arbeitszeitmodelle, bei denen temporäre Überschreitungen der monatlichen oder wöchentlichen Arbeitszeiten zulässig sind, sofern die Gesamtjahresarbeitszeit eingehalten wird.

**Realität:** Die gesetzliche Höchstarbeitszeit legt in den meisten Gewerbebranchen bei 48 Wochenstunden. Ohne Bewilligung sind bis zu 52 Stunden zulässig, sofern die Höchstarbeitszeit im Viermonatsdurchschnitt nicht überschritten wird.

Bei dringlicher Arbeit oder ausserordentlichem Arbeitsanfall sind sogar bis zu 60 Wochenstunden erlaubt.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf zudem bei dringlicher Arbeit oder ausserordentlichem Arbeitsandrang um bis zu zwei Stunden am Tag (auf bis zu 60 Wochenstunden) überschritten werden, sofern sie innert vier Monaten 48 Stunden nicht überschreiten. Wir sehen keine Notwendigkeit, diese gesetzlichen Möglichkeiten der temporären Überschreitung der Arbeitszeiten darüber hinaus auszuweiten. Dennoch ist dies in weniger geschützten

Branchen jetzt schon Praxis. In der Landwirtschaft sehen Praktikantenverträge des Vereins bauerlicher Organisationen ganzjährig 60 Wochenstunden vor. Bei Mehrarbeit sollen zusätzlich bis zu 60 Stunden im Monat angeordnet werden können – faktisch bis zu 75 Wochenstunden oder sechs Tage à 12,5 Stunden! Diese Verträge verstossen gegen EWR-Recht, dennoch sieht die Politik keinen Handlungsbedarf.

**Forderung:** Die DpL fordert die Regierung auf, Anreize zu schaffen, damit Betriebe erfahrene Mitarbeitende über das ordentliche Pensionsalter hinaus allenfalls in reduzierten Pensen weiterbeschäftigen.

**Realität:** Seit Jahren fordert der LANV eine neue Alterskultur zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit. Viele ältere Arbeitnehmende würden gerne länger arbeiten, wenn die betrieblichen Rahmenbedingungen wie altersgerechte

Arbeitsplätze und Teilzeitangebote stimmen.

An der Lohnrunde 2026 verlangte der LANV für Mitarbeitende ab 60 Jahren ein Recht auf Teilzeitarbeit. Dies würde den Übergang in die Pensionierung erleichtern, die Gesundheit schützen und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmender länger sichern. Alle Sektionen der Wirtschaftskammer lehnten diese Forderung ab – mit der Begründung: zu viel Bürokratie und man mache dies ohnehin freiwillig.

#### **Regierungsprogramm 2025–2029**

Der demografische Wandel findet auch in Liechtenstein statt. Um diesem zu begegnen, soll unter anderem «... die Finanzierbarkeit und Verfügbarkeit von Leistungen in der Alterspflege und -betreuung sichergestellt werden».

**Realität:** Das im Jahr 2010 eingeführte Betreuungs- und Pflegegeld soll Betreuung und Pflege zu Hause im Vergleich

zum stationären Aufenthalt in Pflegeheimen ermöglichen. Mit dem Betreuungs- und Pflegegeld werden Agenturen bezahlt, die diese Rund-um-die-Uhr-Betreuung organisieren und die Betreuerinnen vornehmlich aus dem osteuropäischen Raum rekrutieren. Seit Jahren prangern wir massive Missstände in der 24h-Betreuung an, da für Privathaushalte kein Arbeitsgesetz gilt und ein von uns entworfener Normalarbeitsvertrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen seit fast zwei Jahren bei der Regierung auf dem Prüfstand liegt. Aktuell wird paradoxerweise geprüft, ob mit unseren Forderungen nach humanen Arbeitsbedingungen die 24h-Betreuung noch finanzierbar bleibt. ■

## Arbeitnehmervertretung

## Im Interview: Alicia Eberle

### **Arbeitnehmervertreter:innen im Fokus**

In diesem Jahr führen wir die Serie «ANV im Fokus» weiter. Dabei geben uns engagierte Arbeitnehmervertreter:innen einen Einblick in ihren Arbeitsalltag und teilen ihre Erfahrungen mit uns. 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 ANV und zeigt, wie sie sich für die Interessen der Beschäftigten einsetzen.

### **Allgemein**

Die ANV wird von der Belegschaft gewählt. In Betrieben mit mindestens 50 Mitarbeitenden kann durch geheime Abstimmung entschieden werden, ob eine ANV eingerichtet wird. Dieser Anspruch besteht, wenn die Belegschaft dies wünscht. Die Abstimmung muss innerhalb von sechs Monaten nach Erreichen des Schwellenwerts erfolgen. Die ANV übernimmt eine Schlüsselrolle in der Kommunikation zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in und vertritt die Rechte sowie Anliegen der Beschäftigten.

### **Alicia, eure ANV wurde im 2024 gegründet, warst du bei der Gründung dabei? Kannst du uns etwas dazu erzählen?**

Ja, ich war bei der Gründung dabei. Wir wurden von der Leitung Personal und der Fachbereichsleitung informiert, dass sie gerne eine ANV im Verein hätten, damit zwischen den Arbeitnehmenden und der Geschäftsstelle eine Schnittstelle entsteht. Diese dient dem Kommunikationsaustausch sowie auch als Hilfestellung zwischen der Geschäftsstelle und den Arbeitnehmern. Das Ziel ist es, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden besser



Alicia Eberle

zu erkennen und den Entwicklungsprozess des Vereins zu fördern.

Zu Beginn haben wir eine Steuergruppe gegründet, um den Wahlprozess zu definieren. Dafür haben wir ein Wahlreglement erstellt, das auf den Verein Kindertagesstätten Liechtenstein passend und umsetzbar ist. In der Steuergruppe wurden Mitarbeitenden in verschiedenen Positionen berücksichtigt, um die Vielfalt zu gewährleisten. Wir haben festgelegt, dass drei Hauptmitglieder und ein Ersatzmitglied in der ANV tätig sein müssen. Nachdem das Wahlreglement erstellt und verabschiedet wurde, haben die internen Wahlen via interne Kommunikationsapp stattgefunden. An den Wahlen durften alle Mitarbeitenden teilnehmen, ausgeschlossen die Geschäftsführung, obere Kadermitglieder, Minderjährige, Praktikanten und Lernende. Die Wahl wurde durch die Mehrheit der Stimmen

entschieden. Das Thema ANV kam gut an, es gab genügend Kandidierende und so konnte ein vierköpfiges ANV-Team zusammengestellt werden.

Nachdem die ANV-Mitglieder definiert waren, hat sich das Team mehrmals getroffen und sowohl das ANV-Reglement als auch das Mitwirkungsprogramm erstellt. Es fanden mehrere Treffen mit der Geschäftsführung, den Fachbereichsleitungen, der Leitung Personal sowie den ANV-Mitgliedern statt, um das Reglement und das Mitwirkungsprogramm zu definieren und auf den Verein Kindertagesstätten masszuschneiden. Die Zusammenarbeit war kooperativ und massgeblich für die Weiterentwicklung, was aus meiner Sicht erfolgreich erreicht werden konnte. Die ANV hatte nun einen Namen im Verein und erhielt durch ein rechtlich gefestigtes Reglement ihre Position.

### **Aus wie vielen Mitgliedern besteht eure ANV und wie organisiert ihr die Aufgabenverteilung?**

Unsere ANV besteht aus einer Präsidentin, einer stellvertretenden Präsidentin, einem Mitglied und einem Ersatzmitglied.

Die Aufgabenverteilung haben wir anhand eines Merkblattes definiert und aufgeteilt. Wir haben die ERFA-Sitzungen, die internen Sitzungen sowie deren Vorbereitungen untereinander eingeteilt. Zudem haben wir die Ansprechperson zwischen der Geschäftsstelle und der ANV definiert sowie eine direkte Ansprechperson für die Mitarbeitenden festgelegt. Für die Mitarbeitenden haben wir ein Meldeformular erarbeitet, damit sie schriftlich direkt mit uns in Kontakt treten können.

### **Welche Themen sind den Mitarbeitenden aktuell besonders wichtig?**

Im Fokus steht das WIR-Gefühl zu stärken, da wir der grösste Träger der ausserhäuslichen Kinderbetreuung in Liechtenstein sind. Darüber hinaus ist es den Mitarbeitenden wichtig, den Informationsfluss zwischen der Geschäftsstelle und den Mitarbeitenden zu stärken. Sicherheit und Transparenz sind ebenfalls zentrale Themen.

### **Gab es in deiner Tätigkeit als ANV-Situationen mit unterschiedlichen Erwartungen von Geschäftsleitung und Belegschaft?**

Ich denke, unterschiedliche Erwartungen wird es immer geben, da Geschäftsleitung und Belegschaft unterschiedliche Perspektiven einnehmen und damit auch unterschiedliche Erwartungen haben. Während die Geschäftsleitung vor allem die wirtschaftliche Stabilität, strategische Ziele und die Zukunftssicherung des Vereins im Blick hat, legt die Belegschaft verständlicherweise grossen Wert auf faire Arbeitsbedingungen, Transparenz, Sicherheit und Mitbestimmung. Solche unterschiedlichen Schwerpunkte sind

jedoch nichts Negatives. Im Gegenteil, sie bieten die Chance für konstruktiven Dialog und nachhaltige Entscheidungen, wenn sie offen und respektvoll diskutiert werden.

#### **Hast du Ziele, welche du während deiner Zeit in der ANV erreichen möchtest?**

Als Mitglied der Arbeitnehmervertretung sehe ich meine Aufgabe darin, diese unterschiedlichen Blickwinkel zusammenzubringen. Ziel ist es, Lösungen zu finden, die sowohl den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gerecht werden als auch die Interessen der Mitarbeitenden angemessen berücksichtigen.

#### **Gibt es einen Moment in deiner Arbeit als ANV, der dir besonders in Erinnerung geblieben ist?**

Ein Moment, der mit besonders in Erinnerung geblieben ist, war die erste gemeinsame Sitzung mit der Geschäftsleitung. Von Beginn an war das Gespräch kooperativ und es wurde deutlich der Wunsch geäußert, eine konstruktive Zusammenarbeit zu pflegen. Es zeigte sich, dass ein ehrlicher Dialog auf Augenhöhe möglich ist und beide Seiten an einer sachlichen Zusammenarbeit interessiert sind.

Diese erste Begegnung hat für mich den Grundstein für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit gelegt. Sie hat mir gezeigt, dass unterschiedliche Rollen nicht automatisch Gegensätze bedeuten, sondern dass gemeinsame Lösungen möglich sind, wenn man respektvoll miteinander umgeht.

#### **Welche spezifischen Aufgaben übernimmt die ANV im Verein Kindertagesstätten?**

Die ANV übernimmt die Mitwirkung und Mitbestimmung bei sozialen Angelegenheiten sowie die Mitwirkung bei der Erarbeitung von Prozessen, die zur Zukunftssicherung des Vereins dient. Wir bringen ausserdem Themen ein,

welche zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden beitragen und die wir als Entwicklungsbereiche wahrnehmen.

#### **Gibt es Aspekte bei deiner Arbeit, welche du als besonders schwierig empfindest?**

Als besonders schwierig empfinde ich Situationen, in denen Veränderungen anstehen und dadurch Unsicherheit entsteht. In solchen Phasen ist es wichtig, transparent zu kommunizieren, Vertrauen zu schaffen und realistische Lösungen zu erarbeiten. Auch wenn nicht immer alle Wünsche erfüllt werden können, geht es darum, möglichst faire und nachvollziehbare Entscheidungen mitzugestalten.

#### **Was schätzt du an deiner Tätigkeit als ANV besonders?**

Am meisten schätze ich die Sinnhaftigkeit dieser Aufgabe. Man übernimmt Verantwortung, gestaltet Rahmenbedingungen aktiv mit und trägt dazu bei, ein faires und respektvolles Miteinander im Unternehmen zu fördern. Diese Möglichkeit zur Mitwirkung empfinde ich als grosse Bereicherung.

#### **Was möchtest du neuen Arbeitnehmervertreter:innen aus deiner eigenen Erfahrung mitgeben?**

Die Ausübung einer Tätigkeit in der ANV empfinde ich als sehr interessant und umfassend. Wer sich für die Rolle als Arbeitnehmervertreterin oder Arbeitnehmervertreter entscheidet, sollte Geduld, Engagement und die Fähigkeit mitbringen, verschiedene Sichtweisen akzeptieren zu können. Zudem sollte man sich bewusst sein, dass es sehr unwahrscheinlich ist, in kürzester Zeit grosse Veränderungen zu bewirken. Die Arbeit in der ANV ist mit einem gewissen Zeitaufwand und vielen Prozessschritten verbunden, da ganzheitlich unterschiedliche Ebenen und Bedürfnisse wahrgenommen und berücksichtigt werden sollen. Der Auftrag basiert meiner Meinung nach auf Fairness und Kulanz.

Persönlich erlebe ich diese Aufgabe auch als Möglichkeit zur eigenen Weiterentwicklung. Es wird nicht immer alles dem Idealbild entsprechen, dennoch darf man in dieser Rolle die Erfahrung machen, sich aktiv einzubringen und mitzuwirken, um die Wünsche, Bedürfnisse oder auch Befürchtungen der Mitarbeitenden aufzunehmen und sich dafür einzusetzen, dass diese bis zur Geschäftsführung gelangen.

Eine Starke Zusammenarbeit basiert auf Dialog, Vertrauen und gegenseitigem Respekt. ■



**Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)**

## Schriftliche Einzelarbeitsverträge in allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen (ave GAV)

Ein Arbeitsverhältnis kommt grundsätzlich zwischen einer natürlichen Person (ArbeitnehmerIn) und einer Firma (ArbeitgeberIn) mittels eines Einzelarbeitsvertrages zustande. Sobald ein allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV) im Fürstentum Liechtenstein zur Anwendung kommt, ist der Abschluss eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages mit Angabe von bestimmten Punkten sogar vorgeschrieben.

### Bestimmte Punkte sind aufzuführen

Zum Beispiel wird in Art. 11 Abs. 2 GAV für das Detailhandelsgewerbe nicht nur die Schriftlichkeit eines Einzelarbeitsvertrages vorgeschrieben. Es müssen auch bestimmte Punkte in einem Einzelarbeitsvertrag nach GAV des Detailhandelsgewerbes schriftlich aufgeführt werden:

- a) Personalien, Sitz oder Wohnsitz des Arbeitgebers, Personalien und Adresse des Arbeitnehmers;
- b) Zeitpunkt des Arbeitsbeginns, bei befristeten Arbeitsverträgen die Dauer des Vertrages sowie die Arbeitsleistung (z. B. Stellenbeschreibung). In die Mitteilung der Arbeitsleistung mit eingeschlossen ist eine Mitteilung, der dem Arbeitnehmer bei Arbeitsbeginn zugewiesenen Amts- oder Funktionsbezeichnung;
- c) Arbeitspensum (Stellenprozent) und Arbeitsort;
- d) Dauer von Freizeit und Ferien
- e) Kündigungsfristen
- f) Bruttolohn (Geld- und Naturallohn), Zulagen, Gratifikation, 13. Monatslohn und Spesen, falls solche zusätzlichen Lohnbestand-

teile vereinbart wurden, und der Voraussetzungen für ihre Auszahlung und Sozialversicherungsabzüge;

- g) den Hinweis, wo der Arbeitnehmer den Gesamtarbeitsvertrag des Detailhandelsgewerbes beim Arbeitgeber einsehen kann.

Zum Buchstabe d, Freizeit, ist zu erwähnen, dass die Freizeit aus dem Arbeitsvertrag ersichtlich sein muss. Dies geschieht zum Beispiel indem die Arbeits-/Wochentage und die von-bis Arbeits-/Uhrzeiten aufgeführt werden. In jedem GAV werden maximale Normalarbeitszeiten festgelegt. Zu den Ferien ist zu erwähnen, dass je nach Alter wie zum Beispiel ab dem Monat des 50. Geburtstags je nach GAV mehr Ferientage zu gewähren sind.

Neben den Punkten nach Art. 11 Abs. 2 GAV Detailhandelsgewerbe werden manchmal auch weitere Punkte in den Arbeitsverträgen aufgeführt: Arbeitsfreie Tage (Kurzabsenzen): Das sind in bestimmten Fällen Ansprüche auf arbeitsfreie und bezahlte Tage, sofern sie auf Arbeitstage im Betrieb fallen (z. B. Heirat, Elternurlaub usw.).

Andere allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge enthalten auch solche Regelungen. Die Ausnahme bildet der GAV für den Personalverleih: Im Personalverleih wird die Schriftlichkeit des Arbeitsvertrages auf gesetzlicher Basis in Art. 19 des Arbeitsvermittlungsgesetzes und nicht wie in den anderen vierzehn GAVs im GAV Personalverleih vorgeschrieben.

### Informationen

Ausführliche Informationen erhalten Sie auf der Homepage der ZPK. Bei Fragen steht die Geschäftsstelle der ZPK gerne zur Verfügung. ■

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

## Ratgeber

## Die Pensionierung

Bei einer bevorstehenden Pensionierung sind verschiedene rechtliche und finanzielle Aspekte zu beachten. Das ordentliche Rentenalter in Liechtenstein liegt bei 65 Jahren. Im Rahmen des flexiblen Rentenalters besteht jedoch die Möglichkeit, den Rentenantritt gemäss den eigenen Bedürfnissen vorzuziehen oder aufzuschieben. Um den reibungslosen Übergang in den neuen Lebensabschnitt sicherzustellen und zur finanziellen Absicherung im Alter empfiehlt es sich, die Pensionierung vorausschauend zu planen und frühzeitig Kontakt mit Ihrem Arbeitgeber, der AHV-Anstalt und Ihrer betrieblichen Personalvorsorgeeinrichtung aufzunehmen.

### Altersrente der AHV

Ein Anspruch auf eine AHV-Altersrente besteht, wenn während mindestens eines vollen Jahres Beiträge an die AHV geleistet wurden und das 65. Altersjahr vollendet ist. Die Berechnung der AHV-Altersrente richtet sich nach der Beitragsdauer sowie dem massgebenden durchschnittlichen Jahreseinkommen. Dieses setzt sich aus dem AHV-pflichtigen Erwerbseinkommen, Einkommens-, Erziehungs- und Betreuungsgutschriften zusammen. Durch die Berücksichtigung dieser Gutschriften erhöht sich die AHV-Rente insbesondere für Personen, die aus familiären Gründen in einem Teilzeitpensum arbeiten. Es ist in jedem Fall sinnvoll, frühzeitig eine provisorische Rentenvorausberechnung bei der AHV-Anstalt einzuholen. Der Rentenbezug erfolgt nicht automatisch. Die Anmeldung für den Bezug einer Altersrente hat mittels des entsprechenden Formulars der AHV-Anstalt spätestens drei Monate vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters zu erfolgen.

### Altersleistungen der betrieblichen Personalvorsorge

Für die Pensionierung und die Altersleistungen der betrieblichen Personalvorsorge ist in erster Linie das Reglement Ihrer Vorsorgeeinrichtung massgebend. Der Anspruch auf Altersleistungen aus der betrieblichen Personalvorsorge entsteht grundsätzlich ebenfalls mit dem ordentlichen Rentenalter, wobei reglementarisch ein abweichendes Rentenalter vorgesehen werden kann. Die Altersleistungen der betrieblichen Personalvorsorge werden i. d. R. als lebenslange Renten ausgerichtet, deren Höhe von Ihrem angesparten Altersguthaben abhängig ist. Das Reglement Ihrer Vorsorgeeinrichtung kann auch vorsehen, dass die Altersleistung anteilig als Rente und Kapital oder als einmalige Kapitalabfindung bezogen werden kann. Sofern reglementarisch keine kürzere Frist vorgesehen wird, ist die einmalige Kapitalabfindung spätestens drei Jahre im Voraus bei Vorsorgeeinrichtung anzumelden.

### Frühpensionierung

Die AHV-Altersrente kann ab dem vollendeten 60. Altersjahr vorbezogen werden, sofern die Mindestbeitragsdauer eines Jahres erfüllt ist. Dies führt zu einer dauerhaften Rentenkürzung, auch nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters. Die Höhe des Kürzungssatzes ist vom Alter im Zeitpunkt des vorbezogenen Rentenbeginns abhängig. Die Anmeldung für den Vorbezug der Altersrente hat drei Monate vor dem beantragten Beginn des Rentenvorbezugs über das ordentliche Rentenformular der AHV-Anstalt zu erfolgen. Auch die Altersleistungen aus der betrieblichen Personalvorsorge können vorbezogen werden, je nach Reglement bereits vor Vollendung des 60. Lebensjahres. Möglich ist auch eine Teilfrühpensionierung

mit halbem Rentenbezug bei gleichzeitiger Weiterarbeit in reduziertem Pensum.

### Aufschub der Pensionierung

Der Bezug der AHV-Altersrente kann um höchstens fünf Jahre bis zum vollendeten 70. Altersjahr aufgeschoben werden. Der Aufschub des AHV-Rentenbezugs führt zu einer dauernden Erhöhung der Rente. Bei teilweiser Weiterarbeit über das ordentliche Rentenalter hinaus kann auch eine halbe AHV-Rente bezogen und die andere Hälfte aufgeschoben werden. Der Aufschub der Altersrente ist innert eines Jahres nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters bei der AHV-Anstalt geltend zu machen. Zur Möglichkeit des Aufschubs der Pensionierung in der betrieblichen Personalvorsorge ist das Reglement Ihrer Personalvorsorgeeinrichtung zu konsultieren.

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet nicht automatisch mit dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters. Es muss vor der Pensionierung grundsätzlich ordentlich gekündigt werden, sofern im Arbeitsvertrag oder im Personalreglement nicht vorgesehen ist, dass das Arbeitsverhältnis bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters automatisch endet. Bei der Planung Ihres Pensionierungsdatums ist somit auch die Einhaltung der Kündigungsfrist zu beachten. Alternativ kann eine einvernehmliche Aufhebungsvereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber abgeschlossen werden. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet auch die Unfallversicherung über den Arbeitgeber. Es ist wichtig, sich frühzeitig um eine entsprechende Versicherungsdeckung in der Pension zu kümmern, bspw. durch eine Zusatzversicherung bei der Krankenversicherung. ■

## BWBLEGAL

Seminarreihe 2026

# Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Herausforderungen aus der Praxis



Matthias Bühler

Fachanwalt Arbeitsrecht, BWBLEGAL

## Dienstag, 9. Juni 2026

08.30 - 11.45 Uhr

kommod AG, Ruggell

## Donnerstag, 17. September 2026

08.30 - 11.45 Uhr

kommod AG, Ruggell

## Dienstag, 24. November 2026

08.30 - 11.45 Uhr

kommod AG, Ruggell

## Zielgruppe

Arbeitnehmervvertretungen,  
Personalverantwortliche,  
Interessierte

## Kosten

*Kombi-Angebot (alle drei Seminare)*

CHF 390.00 (LANV-Mitglieder)

CHF 620.00 (Nichtmitglieder )

*Einzelseminar*

CHF 190.00 (LANV-Mitglieder)

CHF 280.00 (Nichtmitglieder)

## Verschiedene Arten von Kündigungen

Kündigungsmöglichkeiten, mögliche Problemfelder, Sperrfristen, Freistellung, Praxisfälle

## Teil I: Missbräuchliche Kündigungen

Grundsätzliches (Tatbestände, Einsprache, Beweislast, Voraussetzungen), Art und Weise der Kündigung, Alterskündigung, Fallbeispiele

## Teil II: Missbräuchliche Kündigungen

Konfliktsituationen, Mobbing, sexuelle Belästigung, Stress, internes Untersuchungsverfahren, Fallbeispiele

**Anmeldung: [info@lanv.li](mailto:info@lanv.li)**

*Begrenzte Plätze:*

Maximal 30 Teilnehmende pro Seminar!