

# LANV info

Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft

Nr. 2 | Juli 2020 | 63. Jahrgang



Corona-Krise

100 Jahre LANV

Ratgeber: Kurzarbeit während Corona

## Agenda

---

### Betriebsferien LANV

Vom 27. Juli bis 9. August 2020 bleibt unsere Geschäftsstelle geschlossen.

---

### Informiert schwanger Ein Informationsabend für sie und ihn

Datum: **Montag, 24. August 2020**  
Zeit: **18.30 Uhr bis 20.30 Uhr**  
Ort: **Haus St. Florin, Vaduz**

---

### Buchpräsentation 100 Jahre LANV

Datum: **Mittwoch, 16. September 2020**  
Zeit: **18.00 Uhr**  
Ort: **Gasometer, Triesen**

---

### LANV Mitgliederversammlung

Einladung  
folgt

Datum: **Montag, 28. September 2020**  
Zeit: **19.00 Uhr**  
Ort: **Restaurant Rössle, Schaan**

---

### Präsentation Care-Studie

Datum: **Dienstag, 6. Oktober 2020**  
Zeit: **17.00 Uhr bis 19.00 Uhr**  
Ort: **Kleiner SAL, Schaan**

---

#### Impressum

Herausgeber: LANV Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband  
Dorfstrasse 24, Postfach 54, FL-9495 Triesen  
Tel. +423 399 38 38, Fax +423 399 38 39, info@lanv.li, www.lanv.li  
Redaktion: Lilit Keucheyan  
Gestaltungskonzept: Mathias Marxer Est., Triesen  
Druck: BVD Druck+Verlag AG, Schaan  
Auflage: 1'300 Stk.  
Titelbild: iStockphoto

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



## Editorial

# Liebe Leserin, lieber Leser

### Inhalt

Corona-Krise	4
Petition	5
Liechtensteinischer Lohngleichheitstag	6
Initiative HalbeHalbe	7
100 Jahre LANV	8
Ratgeber: Kurzarbeit während Corona	10
Zentrale Paritätische Kommission	12

### 100 Jahre LANV

Unsere grosse Jubiläumsfeier vom 1. Mai musste wegen COVID-19 abgesagt werden. Gerade in Krisenzeiten wird aber deutlich, wie wichtig starke Sozialpartnerschaften mit stabilen Regeln sind. Nach Feiern ist derzeit niemandem zumute. Wir geben aber eine umfangreiche Festschrift mit spannenden Beiträgen und Fotos heraus, die hoffentlich weit über das Jubiläumsjahr hinaus bleiben den Wert erhält. Corona stellte die Welt auf den Kopf, doch steht sie nicht still. Neben der Corona-Bekämpfung arbeitet die Politik aktuell an Aufgaben mit wegweisendem Charakter.

### Mobilität 2030

Das Mobilitätskonzept 2030 der Regierung soll nachhaltig zur Standortattraktivität und Lebensqualität in Liechtenstein beitragen. Unsere Wirtschaft wird auch zukünftig auf Pendler\*innen angewiesen sein und bei den jüngeren Liechtensteiner\*innen wächst ein ökologisches Verständnis von Mobilität. Nachhaltige Infrastruktur muss optimal mit dem öffentlichen Verkehr verknüpft sein, weshalb der LANV-Vorstand den S-Bahn-Kredit klar befürwortet.

### Zukunft der AHV

Zur Sicherung der AHV schlägt die Regierung vor, den Beitragssatz um 0.6 Prozent zu erhöhen und einmalig 100 Millionen Franken einzuschliessen. Die pauschale Erhöhung des Rentenalters ist vom Tisch, Frühpensionierungen hingegen können sich nur Besserverdienende leisten. Wir plädieren für den Altersrücktritt in Teilzeitschritten, damit künftig Faktoren wie Gesundheit und Motivation den Rückzug aus dem Erwerbsleben bestimmen. Als Ausgleich für die Beitragserhöhungen sollen die FAK-Beiträge gesenkt werden. Nichts gegen die Entlastung der Arbeitgeber, aber das «Anzapfen» der Familienausgleichskasse für die Pension ist eine Zweckentfremdung. Der LANV fordert, bezahlte Elternzeit aus den Überschüssen der FAK zu finanzieren, womit sie ihrem Namen gerecht bleibt.

### HalbeHalbe

Hauptziel der Volksinitiative ist die Änderung der liechtensteinischen Verfassung mit dem Bekenntnis zur Förderung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zu politischen Ämtern. Unsere Erfahrungen im LANV zeigen, dass in der politischen –, aber auch in der Unternehmenskultur noch viel Luft nach oben ist. Gegen das Ziel der Initianten kann niemand etwas haben, weshalb ein deutliches Ja ausser Frage steht. ■

Sigi Langenbahn

## Gesellschaft

## Corona-Krise

Ab Mitte März war auch in Liechtenstein die Welt nicht mehr wie zuvor. Schulen, Kindergärten, Kitas, Restaurants wurden geschlossen. Öffentliche und private Veranstaltungen mit mehr als fünf Personen wurden verboten. Dies war für viele Firmen und deren Beschäftigte ein Schock. Verzweifelte Arbeitnehmende und Eltern baten uns um Hilfe, die Telefonleitungen liefen heiss. Auf der anderen Seite mussten verunsicherte Arbeitnehmende in systemrelevanten Bereichen wie Pflege, Handel und Verwaltung ihrer Arbeit täglich unter erschwerten Bedingungen nachgehen. Ihnen gebührt unser besonderer Dank.

Um berufstätige Eltern, die aufgrund der verordneten Schliessung von Schulen und Betreuungseinrichtungen nur eingeschränkt oder gar nicht arbeiten konnten, vor grösseren Einbussen zu bewahren, führten wir mehrere Gespräche mit der Regierung. Relativ rasch wurden Notfallbetreuungsmöglichkeiten bereitgestellt. Die Problematik zieht sich aber weiter bis in die Sommer- und Herbstferien, da viele berufstätige Eltern ihre Ferien coronabedingt bereits konsumieren mussten. Unser Anliegen wurde nicht als prioritär eingestuft und fand somit keinen Eingang in die Massnahmenpakete. Darauf lancierte der LANV eine Online-Petition zuhänden des hohen Landtags. Genaueres dazu lesen Sie auf der nächsten Seite.

Besonders vom Lockdown betroffen waren grosse Teile des Detailhandels, die Hotel- und Gastronomiebranche oder das Coiffeur-Gewerbe. In letzteren machen Trinkgelder einen wichtigen Lohnbestandteil aus. Durch Schliessungen und Kurzarbeit brachen diese Einnahmequelle oft zusätzlich zum bereits tieferen Lohn infolge Kurzarbeit weg. Unsere Grenzgängerinnen und Grenzgänger kämpften zusätzlich mit eingeschränkten Verkehrs-

© Pixabay



verbindungen, Grenzkontrollen und Quarantäne-Massnahmen ihrer Behörden.

Wir möchten aber auch einen Dank an die Regierung richten für deren schnelles Handeln zur Stützung der Wirtschaft und zum Erhalt der Arbeitsplätze. Ein weiterer Dank gilt den vielen verantwortungsvollen und nachhaltig denkenden Arbeitgebern. Durch die Inanspruchnahme von Kurzarbeit blieben Kündigungswellen wie in anderen Ländern aus. Im Gegenzug zur Arbeitsplatzzerhaltung verzichteten Arbeitnehmende auf einen Teil ihres Lohnes. Aber auch dies kann gerade bei einkommensschwachen Familien zu grossen Nöten führen. Für Familien, die jeden Monat gerade so über die Runden kommen, sind auch temporäre Lohnsenkungen bis zu 20 Prozent schwer zu verkraften. Die Regierung ist gefragt, Möglichkeiten zur Abfederung zu prüfen. Eine Option wäre die Bezahlung des vollen Lohns für Beschäftigte, die weniger als 70 Prozent des Medians verdienen. Hiervon profitieren sowohl Arbeitnehmende mit Löhnen bis CHF 4'600.– als auch unsere Wirtschaft aufgrund des Kaufkraftershalts.

Nun folgt die langsame Rückkehr zur Normalität. Es zeigt sich, dass für unseren Wirtschaftsstandort neben einer gut funktionierenden Sozialpartnerschaft auch

sichere Jobs und gute Löhne essentiell sind. Es kamen aber auch Problembereiche ans Tageslicht wie Arbeitsverträge auf Abruf ohne Mindestpensum. Der ursprüngliche Nutzen des Abrufvertrags für beide Parteien – beidseitige Flexibilität und Freiwilligkeit bei geringfügigen Pensen – wird allzu häufig von findigen Arbeitgebern für «normale» Stundenlohnverhältnisse mit grossen Pensen «missbraucht». Da im Gegensatz zur «normalen Kurzarbeit» Arbeit auf Abruf bei der Corona-Kurzarbeit ausgenommen wurde, erhalten Arbeitnehmende auf Abruf nun keinen Lohnersatz. Deshalb lautet unsere Forderung nach wie vor: in jeden Arbeitsvertrag gehört das Arbeitspensum und in Abrufverträge ein zugesichertes Mindestpensum!

Hoffen wir, dass unsere Wirtschaft gestärkt aus dieser Krise kommt und Firmen weiterhin in ihre Mitarbeitenden und in Forschung investieren. Damit unser Wirtschaftsstandort für die künftigen Anforderungen einer digitalen Welt gerüstet ist und sich langfristig international behaupten kann.

Unsere Merkblätter zu Corona «Rechtliches und Ferien» finden Sie auf unserer Homepage. ■

Fredy Litscher

## Petition: Bitte unterstützt auch uns berufstätige Eltern!

Von der behördlich angeordneten Schliessung der Schulen und Kinderbetreuungsstätten waren ca. 3'200 Kinder unter 12 Jahren betroffen. Trotz verschiedener formeller und informeller Hilfsangebote waren viele Eltern gezwungen, für unbestimmte Zeit zu Hause zu bleiben, um ihrer gesetzlichen Betreuungspflicht nachzukommen. Dies führte zu grosser Verunsicherung und Existenzängsten bei den Betroffenen. Viele berufstätige Eltern haben sich an den LANV gewandt und uns um Hilfe gebeten.

### Unterschiedliche Rechtsmeinungen

Werden Arbeitnehmende zur Ausübung gesetzlicher Pflichten ohne eigenes Verschulden an ihrer Arbeitsleistung verhindert, so haben die Arbeitgeber gemäss ABGB § 1173a Art. 18 für eine beschränkte Zeit die darauf anfallenden Löhne zu entrichten. Ob die behördlich angeordnete Schliessung der Schulen und Kinderbetreuungsstätten und die daraus folgende Betreuungspflicht der Eltern unter diesen Gesetzesartikel fallen, ist nicht eindeutig geklärt. Die unterschiedlichen Rechtsmeinungen bedeuten entweder eine starke Belastung der Arbeitgeber oder empfindliche Lohnausfälle für berufstätige Eltern. Während einige Juristen aufgrund der behördlichen

Schulschliessung keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers sehen, haben andere wie der renommierte Arbeitsrechtsexperte Dr. Thomas Geiser eine klare Haltung. Für sie besteht in diesem Fall sehr wohl die grundsätzliche Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers.

Aus diesem Grund hat der LANV folgende Anliegen in einer Petition an die Mitglieder des hohen Landtags formuliert:

### Inhalt der Petition

Wir Eltern fordern die Möglichkeit für unsere Arbeitgeber, Fehlstunden, die aufgrund von Betreuung, Erziehung, Schulbildung und Kindesschutzmassnahmen trotz grösstmöglicher Flexibilität aller Seiten entstehen, ebenfalls als Kurzarbeit anmelden zu dürfen (Art. 2 Abs. 2 Bst. B der Verordnung vom 17. März 2020) oder eine andere Möglichkeit einer gewissen Lohnfortzahlung, welche alle drei Parteien, Staat, Arbeitgeber und Arbeitnehmende tragen (analog der Kurzarbeit). Die Lohnfortzahlung soll mindestens 80 Prozent des entgangenen Lohns betragen.

Die unterzeichneten Personen appellieren an die Mitglieder des Hohen Landtages, die Regierung zu beauftragen, dafür zu sorgen, dass

1. keiner erziehungsberechtigten Person grössere finanzielle Nachteile entstehen in Folge der behördlichen Schliessung der Schulen, Kindergärten und Kitas.
2. kein Arbeitgeber einer erziehungsberechtigten Person mehr als 25 Prozent der Jahresferien 2020 für die Fehlstunden aufgrund der Kinderbetreuung verrechnen kann.
3. Schwangere und stillende Mütter entsprechend den besonders gefährdeten Personen explizit in die Lohnfortzahlung als COVID-19-Taggeld aufgenommen werden.

### Dank an Unterstützerinnen und Unterstützer

Unsere Petition haben im Zeitraum vom 9. bis 26. April insgesamt 453 Personen unterzeichnet. Wir bedanken uns nochmals bei allen, die unterschrieben haben. Am 30. April konnten wir die Petition Landtagspräsidenten Albert Frick überreichen. In der Mai-Landtagssession wurde sie anschliessend mit grosser Mehrheit (23 von 25 Stimmen) der Abgeordneten an die Regierung überwiesen. Wir bedanken uns für dieses deutliche Zeichen der Solidarität. Nun hoffen wir, dass die Regierung die Bedeutung dieser Petition erkannt hat und diese ernsthaft prüft. Es liegt nun alleine an der Regierung, ob und wie unser Anliegen umgesetzt wird. Wir haben am 2. Juni bei der Regierung nachgefragt, die Antwort ist derzeit noch ausstehend. So bleibt abzuwarten, ob unsere Regierung analog des Schweizer Bundesrats Klarheit schafft oder jemand gegen den Arbeitgeber klagt und die Rechtsunsicherheit mittels Gerichtsentscheid geklärt wird.

Die unbezahlte Care-Arbeit hat in der Pandemie-Situation einen noch höheren Stellenwert erreicht und darf in den Massnahmepaketen zur Unterstützung Betroffener nicht unberücksichtigt gelassen werden. ■

Martina Haas



## Sektion Frauen

## Liechtensteinischer Lohngleichheitstag

### Pressekonferenz mit der Liechtensteinischen Post AG

Die Liechtensteinische Post AG kam unserem Wunsch nach und führte eine Lohnanalyse durch. Gemeinsam veröffentlichten wir am diesjährigen Lohngleichheitstag die Ergebnisse ihrer Analyse an einer Medienkonferenz.

### Dank betrieblicher Lohntransparenz kann Lohngleichheit geschaffen werden

Der errechnete Wert der Analyse zeigt auf, dass der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern mit 2,4 Prozent unter der Toleranzschwelle von 5 Prozent liegt. Das war jedoch nicht immer so. Vor drei Jahren entsprach das Ergebnis der Post AG noch 6,6 Prozent. Durch die in den vergangenen zwei Jahren gezielt eingesetzten Massnahmen gelang es dem Unternehmen, die nicht gerechtfertigte Differenz zu senken.

Gleiche und faire Entlohnung ist für Arbeitnehmende ein wichtiger Faktor für das Gefühl von Zugehörigkeit zum Unternehmen und sie sind dadurch dem Arbeit-

geber gegenüber loyaler. Beide Parteien, Arbeitgeber wie Arbeitnehmende sind Profiteure der Lohnanalyse. Wir gratulieren den Verantwortlichen des Unternehmens nochmals zu ihrem innovativen und mutigen Schritt und freuen uns, wenn zukünftig noch mehr Firmen ihre Verantwortung wahrnehmen.

Der 5. Liechtensteinische Lohngleichheitstag findet am 23. Februar 2021 statt.

### Abendveranstaltung

Die Sektion Frauen des LANV organisierte am Dienstag, 25. Februar 2020 (Tag der Lohngleichheit) die Abendveranstaltung «Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ein Gewinn für alle!» im Schlossekeller Vaduz. Nach der Begrüssungsansprache von Lilit Keucheyan (Sektion Frauen) und einem Kurzinterview mit Martina Haas (Sektion Frauen) wurde der Film «Gleichstellen – eine Momentaufnahme» von Romana Lanfranconi gezeigt. Wie steht es heute um die Gleichberechtigung von Frau und Mann im Arbeitsleben? Die Regisseurin begleitet die Sozialforscherin Prof.in Dr.in

Lucia Lanfranconi von der Hochschule Luzern und besucht mit ihr hiesige Unternehmen. Im Film berichten Angestellte und Führungskräfte von verschiedenen Unternehmen über die Herausforderungen bezüglich Lohngleichheit, Karriere und Elternschaft, Frauen- und Männerberufe sowie Teilzeitarbeit.

Im Anschluss daran fand eine spannende Podiumsdiskussion mit hochkarätigen Teilnehmenden aus der Wirtschaft, Wissenschaft und Politik statt:

- Prof.in Dr.in Gudrun Sander, Direktorin des Competence Centre for Diversity and Inclusion (CCDI), Universität St. Gallen
- Regula Bühlmann, Stadträtin/Gewerkschafterin
- Simon Gstöhl, Leiter Stabstelle Methodik und Internationales, Amt für Statistik Liechtenstein
- Caroline Wiesinger, Head of HR, Neutrik AG
- Daniel Maltaric, Head of HR CH/FL/A, Swiss Life AG

Die Podiumsteilnehmenden legten ihre Standpunkte dar und sprachen über Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Lohngleichheit und vieles mehr. Die Veranstaltung wurde von Petra M. Matt moderiert. Anschliessend diskutierten die zahlreichen Gäste beim Apéro, der vom internationalen Frauencafé offeriert wurde, weiter.

Nach der Veranstaltung wurde eine Umfrage durchgeführt. Die Hochschule Luzern hat die Ergebnisse evaluiert. Die Ergebnisse des Liechtensteinischen Lohngleichheitstags sind aus Sicht der Hochschule Luzern überdurchschnittlich gut. ■



v. l. n. r.: D. Maltaric, C. Wiesinger, P. Matt, R. Bühlmann, G. Sander, M. Haas, S. Gstöhl, L. Keucheyan

Martina Haas und Lilit Keucheyan

## Gesellschaft

## HalbeHalbe ist eine gewinnbringende Lösung



Das Initiativkomitee HalbeHalbe (v. l. n. r.): R. Looser, C. Vogt-Beck, W. Kranz, M. Haas, J. Rampone-Wanger, R. Marxer

Am 30. August 2020 stimmt Liechtenstein über die Initiative HalbeHalbe ab. Das Ziel der Initiative besteht in der Förderung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in unseren politischen Gremien. Dazu erhalten Regierung und Landtag dank des Verfassungszusatzes «Die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in politischen Gremien wird gefördert» den konkreten Auftrag, geeignete Massnahmen zu erarbeiten und umzusetzen.

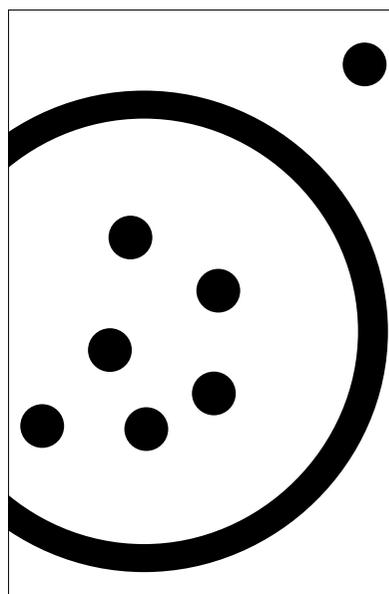
Die ausgewogene Vertretung ist kein reines Frauenthema, auch wenn es gerne als solches dargestellt wird. Derzeit sind die politischen Gremien nicht ausgewogen besetzt, sondern werden je nach Ressort von einem Geschlecht dominiert. Man könnte beinahe sagen, dass Vertreter/-innen eines Geschlechts Entscheidungen über gesellschaftspolitische Themen treffen können, von denen beide Ge-

schlechter gleichermassen betroffen sind. So haben wir in der Familienpolitik überwiegend Frauen, in der Finanzpolitik

hingegen überwiegend Männer. Dies obwohl beide Bereiche beide Geschlechter genau gleich betreffen. Da Frauen mehr als die Hälfte der Bevölkerung ausmachen, ist die ausgewogene Vertretung auch im Sinne einer funktionierenden Demokratie erforderlich. Letztlich profitieren wir alle auch davon, wenn beide Geschlechter ihre jeweiligen Perspektiven einbringen. Gemischte Gremien erarbeiten gewinnbringendere Lösungen. Die Gleichstellung beider Geschlechter verspricht zudem eine gerechtere und menschlichere Gesellschaft sowohl für Männer als auch für Frauen. Deshalb am 30. August ein überzeugtes Ja!

Mehr Infos unter [www.halbehalbe.li](http://www.halbehalbe.li) ■





**Wir bieten professionelle Beratung und Begleitung.**

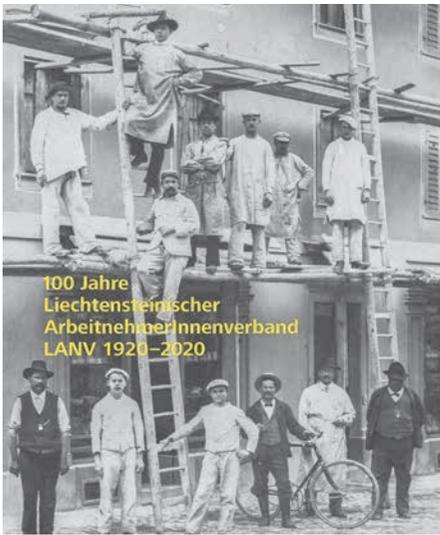
**MÖBBING**  
Beratungsstelle  
Liechtenstein

Dorfstrasse 24  
9495 Triesen

+423 230 34 34  
info@mobbingberatungsstelle.li  
www.mobbingberatungsstelle.li

Mo 8.30 – 18.00 Uhr  
Di–Fr 8.30 – 12.00 Uhr

## 100 Jahre Gewerkschaftsarbeit



Die Gründungsgeschichte der ersten und einzigen Gewerkschaft Liechtensteins reicht bis in die Krisenzeiten nach dem 1. Weltkrieg zurück, als sich engagierte Arbeiter zur Aufgabe machten, die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Arbeiterschaft Liechtensteins zu verbessern. Am 2. Februar 1920 – am Feiertag Maria Lichtmess – fand die definitive Gründungsversammlung des Liechtensteinischen Arbeiterverbands im Adlersaal in Vaduz statt.

### Jubiläumsfeier abgesagt

Für das hundertjährige Jubiläum hatten wir uns viel vorgenommen. Regionale und internationale Gäste der Sozialpartnerschaft und der Politik wurden auf den 30. April eingeladen. Zum vielseitigen Programm gehörten eine Einladung des Fürstenhauses auf Schloss Vaduz, der Besuch des Walsermuseums in Triesenberg und ein Abstecher in die liechtensteinische Bergwelt. Am 1. Mai sollten für einmal nicht zum Tag der Arbeit Missstände formuliert und Forderungen gestellt, sondern volksfestartig die sozialen Errungenschaften der Arbeiterbewegung gefeiert werden.

Ausgerechnet im hundertsten Jubiläumsjahr fiel die geplante Feier einem Virus zum Opfer, der die ganze Welt in eine Krise stürzte und die Wirtschaft und Gesellschaft vor schwerwiegende Herausforderungen stellt. So gingen die Jubiläumsvorarbeiten nahtlos in die Aufgaben zur Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Covid-19-Bekämpfung über. Von nun an standen Fragen zur Kinderbetreuung, zur Kurzarbeit und leider auch zu krisenbedingten Kündigungen im Vordergrund (mehr dazu Seite 4).

### Festschrift 100 Jahre LANV

Trotz dieser Schwierigkeiten hielten wir an der Herausgabe einer Festschrift zum 100-Jahr-Jubiläum fest. Unter der Federführung des Chefredaktors Jürgen

Schremser (Historiker) entstand eine lebendige und spannende Publikation mit Beiträgen über die Ursprünge, Gegenwart und Zukunft der liechtensteinischen Gewerkschaftsbewegung, mit Zitaten von Zeitzeugen und Mitgestaltern der liechtensteinischen Sozialpartnerschaft; aber auch mit viel spannendem Bildmaterial der vergangenen Jahrzehnte.

Am Mittwoch, 16. September wird die Festschrift im Gasometer der ehemaligen Baumwollweberei Jenny, Spörry & Cie in Triesen vorgestellt. Die Buchpräsentation soll dem Jubiläumsjahr des LANV trotz Absage der grossen Feier den gebührenden festlichen Rahmen bieten. ■

*Sigi Langenbahn*

### Luca Visentini, Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes



A whole-hearted congratulations to LANV, the Liechtenstein Workers Association, for your 100<sup>th</sup> anniversary.

Liechtenstein may be the smallest country in our membership in terms of territory, but the country still has an important economic activity and LANV is an important affiliate to ETUC.

Your 100 years of existence has seen so much in terms of what has been happening at home, globally and in Europe. Your association has helped shape these events and the aftermath of them in your own country and through your input in ETUC. We are now facing an unprecedented crisis, something we

have not experienced before in our own lifetime. COVID-19 has hit hard all of Europe, but it effects mostly the vulnerable, it is threatening the livelihood of so many Europeans. It is our duty to keep striving for workers' rights. At a European level we are doing our utmost to fight for workers' rights and for decent living conditions. I am sure that you too in Liechtenstein are doing your best. Our priority now is to make sure that the recovery plans proposed are transposed as fast as possible to be able to reach workers. Now is the time for us to also work hard to ensure that we build a social Europe what will withstand another crisis of this form and magnitude. ETUC relies on each and every affiliate to reach these goals. We are appreciative of the input of LANV and we are always here to support you.

Congratulations.

**Pierre-Yves Maillard,  
Präsident des Schweizerischen  
Gewerkschaftsbundes**



Geschätzte Kolleginnen und Kollegen, Unsere lange Tradition, für die Rechte und Interessen der Arbeitnehmenden einzustehen

und für sozialen Fortschritt zu kämpfen, verbindet uns alle. Das gilt besonders für die freundschaftliche Verbundenheit zwischen der Schweizer und Liechtensteiner Gewerkschaftsbewegung. So habe ich mich über dein Grusswort,

lieber Sigi, zu unserer ersten Digitalen Maikundgebung gefreut.

Wir stehen immer wieder hart im Wind – und doch bleiben wir stark. Das mussten wir gerade die letzten 3 Monate unter Beweis stellen. Doch Engagement und Hartnäckigkeit lohnen sich: Unsere Forderungen für Arbeitsplatzertand und Lohngarantie wurde vom Bundesrat übernommen. Damit konnten wir eine soziale und wirtschaftliche Katastrophe verhindern. Die neue Überbrückungsleistung für ausgesteuerte ältere Arbeitslose zeigt: Auch heute ist sozialpolitischer Fortschritt nicht nur nötig – sondern auch möglich. Doch unsere Errungen-

schaften stehen unter ständigem Beschuss wie aktuell wieder durch die SVP-Kündigungsinitiative. Die Initiative würde die Rechte der Arbeitnehmenden schwächen und die Krise verstärken. Sie würde den Druck auf die Löhne erhöhen und die Kontroll- und Schutzmechanismen aufs Spiel setzen.

Die Arbeit wird uns nicht ausgehen. Und somit auch nicht das, was uns verbindet. Ich bin überzeugt, dass ihr die gewerkschaftliche Idee in Liechtenstein noch lange mit viel Herzblut am Leben hält. Ich wünsche dem LANV zum 100-jährigen Jubiläum viel Kampfgeist und Ausdauer.

**Reinhard Stemmer,  
Landesvorsitzender Vbg.  
Österreichischer Gewerkschaftsbund**



Liebe Kolleginnen und Kollegen, 100 Jahre im Kampf für die ArbeitnehmerInnen – was für eine Leistung! Ich darf allen MitarbeiterInnen, FunktionärInnen und Mitgliedern des LANV im Namen des Österreichi-

schon Gewerkschaftsbundes Vorarlberg recht herzlich zum Jubiläum gratulieren. Durch euren unermüdlichen Einsatz ist Vieles gelungen. Die zukünftigen Herausforderungen werden nicht weniger und wohl sogar noch komplexer. Die Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeitsmarkt und auf die Beschäftigten sind nur wage abzuschätzen. Darum ist es für die ArbeitnehmerInnen wichtig, eine starke Stimme zu haben. Der LANV stellt diese starke Vertretung dar. Aufgabe der Gewerkschaften ist es,

Druck aufzubauen und in die richtige Richtung zu lenken. Gerade jetzt müssen wir ein starkes unüberhörbares Sprachrohr für die ArbeitnehmerInnen sein. Es gilt Existenzen zu sichern und Armut zu verhindern. Ein starkes soziales Netz ist notwendiger denn je. Ich bin mir sicher, dass der LANV diese Herausforderungen weiterhin mit Bravour meistern wird und wünsche ihm für die nächsten 100 Jahre alles Gute.

Druck aufzubauen und in die richtige Richtung zu lenken. Gerade jetzt müssen wir ein starkes unüberhörbares Sprachrohr für die ArbeitnehmerInnen sein. Es gilt Existenzen zu sichern und Armut zu verhindern. Ein starkes soziales Netz ist notwendiger denn je. Ich bin mir sicher, dass der LANV diese Herausforderungen weiterhin mit Bravour meistern wird und wünsche ihm für die nächsten 100 Jahre alles Gute.

## Weiterbildung

### ANV-Kurs

Gerade in einer Krise ist Weiterbildung für Mitglieder von Arbeitnehmervertretungen (ANV), einer Institution die einen gesetzlichen Auftrag zu erfüllen hat, von noch grösserer Bedeutung. Deshalb haben wir uns sehr gefreut, den Basiskurs für Mitglieder von ANV am 28. Mai im Hotel kommod in Ruggell unter Einhaltung der Hygieneregeln durchzuführen.

Danièle Lenzin, Bildungsverantwortliche der Unia vermittelte den elf motivierten Teilnehmenden das Grundwissen für ihr verantwortungsvolles Mandat. Der geplante zweitägige Aufbaukurs im Juni konnte aufgrund diverser coronabedingter Absagen leider nicht durchgeführt werden. ■



## LANV intern

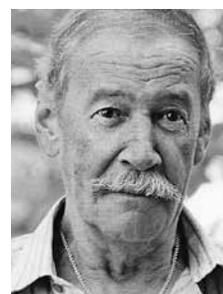
## Gedenken an Georg Schädler

Am 5. März 2020 verstarb ein Gewerkschafter mit Leib und Seele. 1971 trat Georg Schädler als Mitglied dem Liechtensteinischen Arbeitnehmerverband bei. Ab 1982 stand er der LANV-Sektion Triesenberg bis zu deren Auflösung als Sektions-Präsident vor. Viele Jahre wirkte er zudem sehr aktiv im Zentralvorstand des Verbandes mit.

Ich lernte Georg als ehrlichen, geradlinigen, bodenständigen und aufrichtigen Gewerkschafter kennen und schätzen. Er war stets gut informiert und seine Meinungsäusserungen waren oft mit einer Prise Schalk gewürzt. Solidarität war für ihn immer ein grosses Anliegen. Er thematisierte es jeweils an den Sektionsjahres-

versammlungen. Auch seine jährlichen sehr genauen Statistiken der Mitgliederbewegungen waren eine wichtige Sache. Sein Kommentar zu schrumpfenden Mitgliederzahlen war immer: «Den Leuten geht es zu gut, um für einander einzustehen». «Trittbrettfahrer» und «Nutzniesser» waren Worte, die er in diesem Zusammenhang oft benutzte.

Ich danke Georg persönlich und im Namen des Verbandes für seinen unermüdlichen Einsatz für die Gewerkschaftsarbeit in Liechtenstein. Besonders jedoch für den Einsatz für die LANV-Sektion Triesenberg. Ohne ihn hätte es die Sektion schon lange nicht mehr geben.



In grosser Dankbarkeit.  
Ruhe in Frieden. ■

*Donat Schädler*

## Ratgeber

## Kurzarbeit während Corona

Von Kurzarbeit wird gesprochen, wenn die normale Arbeitszeit vorübergehend verkürzt oder die Arbeit in einem Betrieb gänzlich eingestellt wird, wobei die arbeitsrechtliche Vertragsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufrecht bleibt, es jedoch zu einer entsprechenden Herabsetzung des vom Arbeitgeber zu bezahlenden Lohns kommt. Die Kurzarbeit wird vom Arbeitgeber angeordnet, hat aber sowohl im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitnehmenden sowie unter zuvor erlangter Bewilligung des Amtes für Volkswirtschaft (AVW) zu erfolgen. Durch die Kurzarbeitsentschädigung können unter bestimmten Anspruchsvoraussetzungen derartige Arbeitsausfälle von der Arbeitslosenversicherung finanziell

entschädigt werden. Ziel dabei ist es, dass Arbeitsverhältnisse aufrechterhalten, Arbeitslosigkeit verhindert und schliesslich Arbeitsplätze gesichert werden.

In normalen Zeiten, d. h. nicht während der Corona-Pandemie, hat sich die Kurzarbeit auf wirtschaftliche Gründe abstützen und muss zudem unvermeidbar sein. Nach den einschlägigen Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (ALVG) konnte noch vor dem Aufkommen des Corona-Virus eine Kurzarbeitsentschädigung wegen einer Pandemie oder im Falle von behördlichen Massnahmen nicht bewilligt werden. Dies im Gegensatz zur Schweiz. Es war deshalb zunächst nötig, entsprechende bzw. ergänzende Bestimmungen zur

Kurzarbeitsentschädigung zu erlassen. Dies ist mit der «Verordnung über befristete Massnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung im Zusammenhang mit dem Corona-Virus (COVID-19)» oder kurz COVID-19-ALVV erfolgt.

Mit Blick auf die zur Bewilligung erforderlichen Voraussetzungen wird lediglich in aller Kürze auf die einschlägigen Bestimmungen der COVID-19-ALVV verwiesen. Demnach gelten gemäss Art. 8 leg. cit. Arbeitsausfälle als anrechenbar, welche durch das Corona-Virus verursacht wurden und entweder auf eine rückläufige Nachfrage von Gütern und Dienstleistungen, die Anordnung behördlicher Massnahmen oder schliesslich auf andere nicht vom Arbeitgeber zu vertretende

Umstände zurückzuführen sind. Sie sind damit grundsätzlich durch die Arbeitslosenversicherung entschädigungsfähig. In der Praxis dürfte die Glaubhaftmachung einer dieser Umstände genügen. Bei Zweifeln ist es dem AVW selbstverständlich unbenommen weitere Informationen, neben den bereits bei der Anmeldung erforderlichen Angaben und Unterlagen (HR-Auszug, unterzeichnetes Zustimmungsfeld der Mitarbeitenden sowie eine Aufstellung der monatlichen Umsätze/Honorarsummen der letzten 24 Monate), im Rahmen des rechtlichen Gehörs einzufordern. Das Gleiche gilt auch für die der Bewilligung nachgelagerte Abrechnung. Ein Arbeitsausfall kann beispielsweise nicht als anrechenbar qualifiziert werden, wenn dieser durch eine private Versicherung des Arbeitgebers gedeckt ist oder auch die behördliche Massnahme durch Umstände veranlasst wurde, die der Arbeitgeber zu vertreten hat (vgl. Art. 9 COVID-19-ALVV). Allenfalls ist in einem solchen Fall auch von nur einer teilweisen Entschädigung durch die Arbeitslosenversicherung auszugehen bzw. haben sich Arbeitgeber erhaltene finanzielle Beiträge von Versicherungen an eine entsprechende Kurzarbeitsentschädigung anrechnen zu lassen. Im Übrigen regeln die Art. 39 ff. des ALVG die allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen für die Bewilligung der Kurzarbeit(-entschädigung).

Mit der Einführung der COVID-19-ALVV wurde nicht nur erst die Möglichkeit geschaffen, in dieser wirtschaftlich schwierigen Situation den Anwendungsbereich der Kurzarbeit auszudehnen, sondern gingen damit auch wesentliche (Verfahrens-)Erleichterungen einher. So haben insbesondere die nachfolgenden Punkte eine wesentliche Erleichterung erfahren:

- Die Anmeldefrist für Kurzarbeit beträgt lediglich einen Arbeitstag, anstatt der sonst üblichen sieben Tage.
- Auf eine ausführliche Begründung der Notwendigkeit der Kurzarbeit wurde grundsätzlich verzichtet und lediglich eine Glaubhaftmachung der Voraussetzungen verlangt.

- Das Einreichen des vom AVW vorgeschriebenen Formulars als PDF-Dokument per E-Mails genügt als fristwährend.
- Die Anspruchsvoraussetzungen werden lediglich summarisch geprüft.
- Auf die Einreichung von Unterlagen kann insbesondere bei der Abrechnung verzichtet werden. Es ist lediglich ein entsprechendes Bestätigungsformular einzureichen.
- Eine Arbeitszeiterfassung ist erst ab Beginn der Kurzarbeit zu führen.
- Eine Verlängerung der Bewilligung bedarf keiner neuerlichen Anmeldung, sofern die Anspruchsvoraussetzungen nach wie vor erfüllt sind. Momentan besteht die Möglichkeit einer Verlängerung bis 30. September 2020.

Die Bewilligung der Kurzarbeit entbindet den Arbeitgeber in weiterer Folge jedoch nicht von seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen. So hat der Arbeitgeber insbesondere folgende Punkte zu beachten:

- Den Arbeitnehmenden ist ihr vertraglicher Lohn in Höhe von mindestens 80 % am ordentlichen Zahlungstermin auszurichten. Die Kurzarbeitsentschädigung ist also vom Arbeitgeber vollumfänglich vorzuschüssen und es sind entsprechende Lohnabrechnungen auszustellen. Das AVW übernimmt weder Lohnauszahlungen noch die Lohnabrechnungen.
- Weiters sind die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der im Normalfall vorgesehenen Arbeitszeit zu bezahlen. Der Arbeitgeber ist auf der anderen Seite aber auch berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmenden vom Lohn abzuziehen, es sei denn dies wäre explizit anders vereinbart worden.
- Der Arbeitgeber hat zwingend eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle zu führen. Dies ist insbesondere in Betrieben, welche grundsätzlich auf Vertrauensarbeitszeit setzen, von Bedeutung.

Im Hinblick auf die Geltendmachung des Anspruchs auf Kurzarbeitsentschädigung, d. h. das eigentliche (finanzielle) Abrechnen der Arbeitsausfallstunden sind die nachstehenden Punkte zu beachten:

- Nach Beantragung und Bewilligung der Kurzarbeitsentschädigung hat der Arbeitgeber nach Ablauf eines jeden Kalendermonats monatliche Abrechnungen beim AVW einzureichen (Abrechnungsformular und Bestätigungsformular der Arbeitslosenversicherung). Es handelt sich bei der Ausrichtung der Kurzarbeitsentschädigung um eine nachgelagerte Auszahlung.
- Die Höhe der Kurzarbeitsentschädigung bemisst sich am tatsächlichen Arbeitsausfall jedes einzelnen Arbeitnehmers in der jeweiligen Abrechnungsperiode (Kalendermonat).
- Der Arbeitgeber hat mittels Bestätigungsformular das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen bzw. das Fehlen von Ausschlussgründen zu bestätigen.
- Mit dem Abrechnungsformular sind die jeweiligen Stammdaten der betroffenen Arbeitnehmer sowie ihre Arbeitszeiten zu erfassen. Die entsprechenden Erläuterungen zum Abrechnungsformular finden sich auf der Homepage [www.corona.avw.li](http://www.corona.avw.li).
- Generell ist bei Einreichung aller Unterlagen bzw. Formularen auf die entsprechend vorgeschriebenen elektronischen Formate zu achten.
- Auch wenn Unterlagen u. U. im Rahmen der Abrechnung nicht verlangt werden, ist doch darauf hinzuweisen, dass die Arbeitgeber während fünf Jahren verpflichtet sind die diesbezüglichen Anmeldungs- und Abrechnungsformulare sowie Unterlagen im Original aufzubewahren. Stichprobenartige Nachprüfungen sind nicht auszuschliessen.

Auf [lanv.li](http://lanv.li) finden Sie genauere Erläuterungen zum Abrechnungsformular, der Lohnabrechnung und ein Rechenbeispiel. ■

## Zentrale Paritätische Kommission (ZPK).

### Neues Kontrollzertifikat und -siegel der ZPK

Die ZPK stellt bei Kontrollen, wo sie keine Verstöße gegen allgemeinverbindliche Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) feststellt, Kontrollzertifikate aus.

#### Informationsmöglichkeit

Was für Informationsmöglichkeiten gibt es eigentlich für Bauherren, Bauleiter, Bauführer und andere Entscheidungsträger in entsenderechtlichen und allgemeinverbindlichen (ave) Belangen? Fehlbare und gesperrte Entsendebetriebe können in der Sanktionsliste auf der Homepage des Amtes für Volkswirtschaft eingesehen werden.

Bei fehlbaren Inlandsbetrieben besteht diese Möglichkeit aber nicht. Die ZPK stellt Inlandsbetrieben eine GAV-Bescheinigung aus. Darin werden Kontrollergebnisse und andere Angaben zusammenfassend aufgeführt und der Entscheidungsträger kann eine solche GAV-Bescheinigung vom Betrieb verlangen und kann entscheiden, ob er einen Betrieb für einen Auftrag berücksichtigen möchte oder nicht.

#### «Gegen Lohndrücker»

Die ZPK empfiehlt, Entscheidungsträgern eine GAV-Bescheinigung bei z. B. Offertstellungen einzufordern und bei der Arbeitsvergabe die Ergebnisse zu berücksichtigen, sofern ein Betrieb auch einem ave-GAV unterstellt ist.

#### GAV konformer Betrieb

Wenn bei Kontrollen die ZPK sogar gar keine Verstöße gegen ave-Bestimmungen feststellt, wird ein Kontrollzertifikat ausgestellt und damit bestätigt, dass dieser Betrieb GAV konform unterwegs ist.



#### ZPK-Siegel

Mit dem Kontrollzertifikat erhält der Betrieb parallel einen digitalen ZPK-Siegel. Dieser darf in Homepages und in Korrespondenzen des zertifizierten Betriebs aufgeführt und verwendet werden.

#### Mehr Aufklärung

Die ZPK betreibt künftig vermehrt Aufklärungsarbeiten, um eine Sensibilität zu ave-Vorschriften zu fördern.

#### Baustellen-Infoblatt

In Zusammenarbeit mit dem AVV wurde ein neues Baustellen-Infoblatt den Baukoordinationsstellen zugestellt. Dieses müsste an den Baustellen-Infotafeln künftig angetroffenen werden.



Das Infoblatt und weitere Informationen können auf der Homepage der ZPK kostenlos heruntergeladen und eingeholt werden.

#### Freiwillige Kontrollen

Inlandsbetriebe welche einem ave-GAV unterstellt sind und gerne ein Kontrollzertifikat erlangen möchten, können sich bei der ZPK melden.

### «Klare Vereinbarung, faire Partnerschaft»

Für die Überwachung und den Vollzug von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen wurde von den Sozialpartnern (Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband und Wirtschaftskammer Liechtenstein) die Stiftung SAVE im Jahr 2007 gegründet. Für den Vollzug und die Kontrolle wurde von der Stiftung die Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) eingesetzt. Die ZPK hat die Aufgabe und Kompetenz, die Einhaltung der GAV-Bestimmungen im zuständigen Geltungsbereich zu kontrollieren. Für Entsendekontrollen (Auslandsbetriebe) gibt es eine Leistungsvereinbarung zwischen der Regierung und der ZPK.



Im Äscherle 1, Postfach 929, LI-9494 Schaan  
info@zpk.li, www.zpk.li