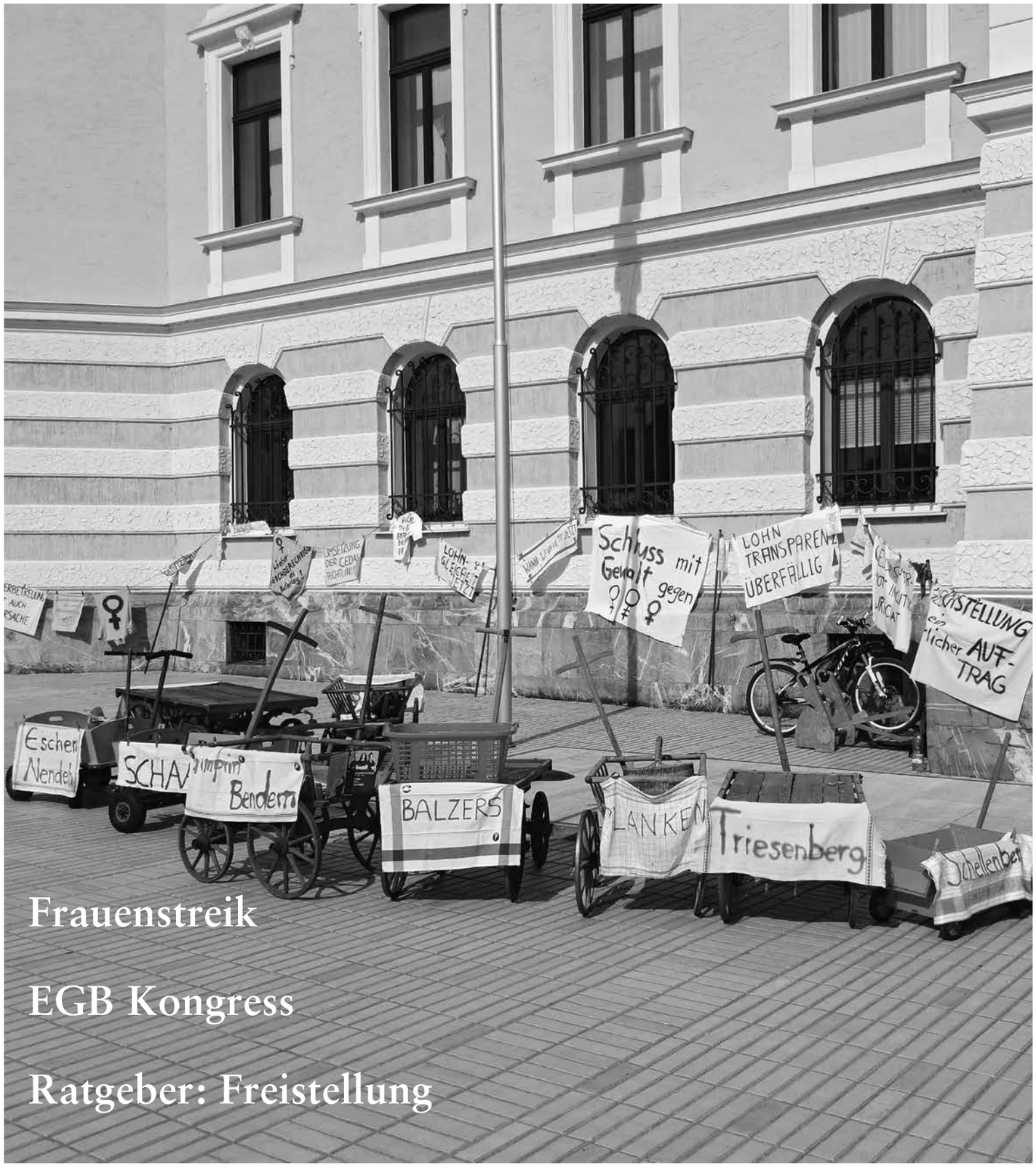
P.P. FL-9495 Triesen

LANVinfo

Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft Nr. 2 | Juli 2019 | 62. Jahrgang



Frauenstreik

EGB Kongress

Ratgeber: Freistellung

Agenda

Informiert schwanger
Ein Informationsabend für sie und ihn

Datum: **Montag, 26. August 2019**
Zeit: **18.30 Uhr bis 20.30 Uhr**
Ort: **Haus St. Florin, Vaduz**

Betriebsferien LANV

Vom 29. Juli bis 9. August bleibt unsere Geschäftsstelle geschlossen.

SAVE THE DATE
100 Jahre Feier LANV

Datum: **Freitag, 1. Mai 2020**

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: LANV

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.1

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Inhalt

Mitgliederversammlung	4
Maifeier 2019	4
Businesstag	5
Gastronomie-GAV in weiter Ferne	6
EGB-Kongress	7
Das Ende der Vertrauensarbeitszeit?	8
2. Frauen*streik in Liechtenstein	9
LANV intern	12
So nicht!	12
EFTA-Treffen in Malbun	13
Was tun bei Hitze?	13
Ratgeber: Freistellung	14
ZPK	15
Manifest Frauen*streiktag	16

Drei Ereignisse prägten die Arbeit des LANV seit Erscheinen unseres LANV info vom Februar. Die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitswelt im digitalen Zeitalter war schon Hauptthema unserer Mitgliederversammlung vom 26. März. Gespräche mit der LIHK und der Wirtschaftskammer offenbarten die grosse Herausforderung, die Interessen der Arbeitgeber mit den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden in Einklang zu bringen. Deshalb vertieften wir das Thema weiter an unserer Maifeier. Peter Beck von der Stiftung Zukunft.li brachte wissenschaftliche Erkenntnisse und Empfehlungen ein. Im Anschluss stellte ich den Chancen die Gefahren einer zunehmend flexiblen Arbeitswelt gegenüber. Im Gegensatz zur Stiftung Zukunft.li sieht der LANV die Pflicht zur täglichen Zeiterfassung als Voraussetzung für eine Revision des Arbeitsgesetzes betreffend die Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten und Nachtarbeit.

Ein kürzlich gefälltes Urteil des Europäischen Gerichtshofs stützt unsere Forderung voll und ganz. Am 14. Mai entschied der EuGH, dass gemäss EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG die Unternehmen der EU und des EWR verpflichtet sind, ein System zur Erfassung der tatsächlichen effektiv geleisteten Arbeitszeit zu schaffen. Mit diesem Urteil sollten die Vertrauensarbeitszeit und nicht erfasste Überstunden in der bisherigen Form bald der Vergangenheit angehören.

Weniger erfreut sind wir über den Entscheid der Mitgliederversammlung des Hotel- und Gastronomieverbandes im März dieses Jahres. Nachdem der allgemeinverbindliche GAV für das Gastronomiegewerbe nach vielen Verhandlungsstunden kurz vor Abschluss stand, machte eine Fraktion des Verbandes Stimmung gegen verbindliche Höchstarbeitszeiten und Mindestlöhne, worauf der GAV keine Mehrheit mehr fand. Da in der Hotel- und Gastronomiebranche Lohn- und Sozialdumping an der Tagesordnung ist, können wir diesen Entscheid nicht einfach hinnehmen.

Das grösste Highlight in diesem Frühling war der Frauen*streiktag vom 14. Juni in Vaduz. Unserem Aufruf zum Streik für eine Gleichstellung in allen Belangen der Wirtschaft und Gesellschaft sind viele Privatpersonen und Vertreterinnen von Organisationen gefolgt. Das Streikkomitee organisierte einen spektakulären Anlass mit vielen Aktionen, an dem über 250 Frauen und solidarische Männer teilnahmen. Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre dieser und weiterer spannender Themen.

Sigi Langenbahn, Präsident LANV

Anlässe

Mitgliederversammlung 2019

Die Mitgliederversammlung des LANV fand am 26. März im Restaurant Rössle in Schaan statt. Präsident Sigi Langenbahn begrüsste zahlreiche Mitglieder sowie den Vizeregierungschef und Wirtschaftsminister Daniel Risch und den Schaaner Gemeindevorsteher Daniel Hilti.

Der Vorsteher der Gastgemeinde lobte die Arbeit des LANV und erzählte über die verschiedenen Massnahmen der Gemeinde Schaan zur Beseitigung von Lohnungleichheit. Die Geschäftsstelle sowie der Vorstand berichteten über die verschiedenen Projekte des vergangenen Jahres und die Herausforderungen der Zukunft. Der Gastredner Daniel Risch thematisierte die Herausforderungen der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitswelt.

Lilit Keucheyan

v. l. n. r.: D. Risch, L. Keucheyan, G. Cortes, S. Langenbahn, M. Haas, E. Berger, D. Schädler

1. Maifeier 2019

Flexibilisierung: das neue Zauberwort

Am Vorabend des 1. Mai lud der LANV zur traditionellen Maifeier in die Hofkellerei Vaduz unter dem Motto «Flexible Arbeitswelt – Freiheit oder Ausbeutung?». Unter den Besucherinnen und Besuchern der Maifeier befanden sich nebst Mitgliedern und Ehrenmitgliedern zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner, der Zivilgesellschaft und der Politik. Präsident Sigi Langenbahn durfte auch dieses Jahr Erbprinz Alois begrüssen.

Nach Langenbahns Einführung in die Thematik zeigte Gastredner Peter Beck von der Stiftung Zukunft.li die Herausforderungen der Digitalisierung für Arbeitgeber und Arbeitnehmenden Beck stellte die Frage, ob das Arbeitsgesetz aus dem Jahre 1966 diesen Herausforderungen noch gerecht werde. Er plädierte für mehr Flexibilität in Bezug auf die Wochenarbeitszeit, die Ruhezeiten und die Tag- und Nachtarbeit und sah darin eine Win-win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmende. Beck mahnte aber auch, dass die zusätzlichen Freiheiten zu Selbstüberforderung und unscharfe Gesetzesgrenzen zu Ausbeutung durch Arbeitgeber führen können.

Sigi Langenbahn stimmte in seiner anschliessenden Rede in vielem Peter Beck zu, aber nicht in allem. Es sei klar, dass mit neuen Arbeitsformen neue Arbeitsverhältnisse aufkämen, denen sich die Gewerkschaften nicht verschliessen dürfen. Es gebe aber grosse Unterschiede zwischen den Bedürfnissen verschiedener Branchen und insbesondere zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmenden. Letztere wünschen sich Arbeitszeiten, die sich an ihren Lebensumständen orientieren. Dies liesse sich nicht mit jenem Grundsatz der Arbeitgeber vertreten «Arbeiten, wenn Arbeit da ist und freinehmen, wenn weniger los ist». Langenbahn plädierte daher für branchenspezifische Lösungen in den Gesamtarbeitsverträgen ohne das Arbeitsgesetz zu sehr auszuhöhlen. Als Voraussetzung nannte Langenbahn aber die Wiedereinführung

der Pflicht zur täglichen Zeiterfassung. Viele Arbeitnehmende neigten zur Selbstausbeutung, weshalb das Zeitmanagement unbedingt in die Hände der Vorgesetzten gehöre (mehr dazu auf Seite 8, Das Ende der Vertrauensarbeit?)

Martina Haas wies in ihrer Rede auf die unzähligen Gratisstunden der Frauen in der Erziehung und Pflege hin. Für unbezahlte Arbeit werde mehr Zeit aufgewendet als für bezahlte Arbeit, weshalb die Wirtschaft ohne die Gratisarbeit der Frauen gar nicht funktionieren könne. Dennoch finde die unbezahlte Arbeit keinen Eingang in volkswirtschaftliche Berechnungen. Um Erwerbsarbeit mit der Erfüllung der Familienpflichten in Einklang zu bringen, müssen Frauen oft geringer bezahlte Teilzeitjobs annehmen. Daraus folgten wiederum finanzielle Abhängigkeiten und ungenügende Altersvorsorge.

1. Mai-Feier 2019

Abschliessend rief Martina Haas zum Frauen*streik am 14. Juni in Vaduz auf, den sie mit Hilfe einiger Frauenorganisationen und engagierter Privatpersonen am organisieren war (mehr dazu auf Seite 9). Beim Apéro unter musikalischer Begleitung durch Mia Luz und Toni Eberle wurde noch rege über die Herausforderungen des digitalen Wandels diskutiert.

Sigi Langenbahn

450 Teilnehmerinnen lassen sich am Businesstag inspirieren

Die zwölfte Ausgabe des Businesstags hat am 14. Mai 2019 erneut fast 450 Teilnehmerinnen und Teilnehmer angelockt. Nach der Begrüssung durch Regierungsrat Mauro Pedrazzini beleuchteten die Referentinnen das Tagungsthema «Neue Perspektiven und unentdeckte Potenziale» aus unterschiedlichen Perspektiven. Die österreichische Bundesministerin Juliane Bogner-Strauss sprach über ihre politischen Erfahrungen und ihre Initiativen im Bereich der Chancengleichheit von Mann und Frau. Sie leitet seit Anfang 2018 das Ministerium für Frauen, Familien und Jugend in der österreichischen Regierung. Anschliessend berichteten zwei Unternehmerinnen über ihre persönlichen Erfahrungen in der Wirtschaftswelt. Monika Walser zeigte auf, wie sie den Schweizer Möbelhersteller de Sede, bekannt für seine überdimensionalen Ledersofas, aus der Krise geführt und vor dem Konkurs gerettet hat. Die bekannte österreichische Modedesignerin Lena Hoschek sprach mit Moderatorin Monika Schärer über die schwierigen Anfänge und das steile Wachstum der vergangenen Jahre. Nach der Erfrischungspause betrat Top-Coach Petra Bock die Bühne. Die Autorin des Bestsellers «Mindfuck» erklärte, warum viele Menschen ihre Pläne unbewusst sabotieren und zeigte Wege auf, blockierende Ängste aus dem Weg zu räumen. Zum Abschluss wurde zum dritten Mal der Businesstag-Award verliehen. Die diesjährige Preisträgerin heisst Daniela Meier, Geschäftsführerin des Vereins Kindertagesstätten Liechtenstein. Daniela Meier

v. l. n. r.: L. Keucheyan, J. Näscher-Oehri, M. Haas

nahm die Siegertrophäe von Swarovski aus den Händen von LLB-Geschäftsleitungsmitglied Natalie Epp entgegen. Der Verein betreut in zehn Kindertagesstätten, fünf Tagesstrukturen und drei Mittagsbetreuungen fast 700 Kinder. Wir gratulieren Daniela Meier und ihrem Team zum Gewinn des Businesstag-Awards und wünschen ihnen weiterhin viel Erfolg. Der LANV ist langjähriger Kooperationspartner des Businesstags und war dieses Jahr durch Jeanette Näscher-Öhri, Lilit Keucheyan und Martina Haas vertreten.

Sozialpartnerschaft

Gastronomie-GAV in weiter Ferne

«Gastronomie-GAV rückt näher», so hiess der Titel eines Beitrags, der für die Ausgabe 1/2019 im Februar geplant war. Wir entschlossen uns aber, trotz pragmatischem Optimismus noch die Generalversammlung des Hotel- und Gastronomieverbandes vom 13. März abzuwarten. Und dann kam alles anders. Eine Gruppierung des Verbandes, die an keiner sozialpartnerschaftlichen Regelung der Arbeitsbedingungen und gleich langer Spiesse interessiert ist, machte für die Generalversammlung mobil, womit der GAV mit verbindlichen Mindestlöhnen keine Mehrheit mehr fand.

Dies ist umso ärgerlicher, da dies schon der zweite gescheiterte GAV mit dem Hotel- und Gastronomieverband in zehn Jahren ist, womit erneut viel Arbeit zunichte gemacht wurde. Bedauerlich ist zu-dem, dass offensichtlich auch die erhoffte Fusion der beiden Gastronomieverbände gescheitert ist. Somit bleibt nur der seit 2016 bestehende GAV mit der Sektion Gastronomie der Wirtschaftskammer.

Nur die Mitglieder der Wirtschaftskammer müssen sich an die gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne und Höchstarbeitszeiten halten, weshalb auch die Ergebnisse der vergangenen Lohnverhandlungen weit hinter den Erwartungen zurückblieben. Für Aussenseiterbetriebe und Mitglieder des Hotel- und Gastronomieverbands gel-ten lediglich die liberalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen – und auch diese werden oft arg strapaziert.

Staatlich gefördertes Lohndumping!
Gemäss Arbeitsvertragsrecht ABGB §1173a Art. 111b hat eine dreigliedrige Kommission die Aufgabe, den Arbeitsmarkt auf das missbräuchliche Unterbieten berufs- und branchenüblicher Löhne zu beobachten. Stellt sie wiederholte Missbräuche fest, muss die Verständigung mit den Arbeitgebern gesucht werden. Gelingt das nicht, beantragt die Kommission bei der Regierung den Erlass eines Normalarbeitsvertrags mit zwingenden Mindestlöhnen. So steht es im Gesetz. Die Mindestlöhne unseres bestehenden GAV liegen je nach Qualifikation zwischen CHF 3'250.– und CHF 3'950.–. Mindestlöhne liegen naturgemäss tiefer als die tatsächlichen branchenüblichen Löhne. Doch das Ausländer-und Passamt erteilt seit Jahren Grenzgängerbewilligungen mit Löhnen von CHF 2'600.-. Trotz mehrerer Interventionen und Zugeständnissen, diese willkürlich festgelegte Zahl anzuheben, wird sie in der Praxis nach wie vor angewendet. Offensichtlich möchten sich einzelne Gastronomen die Möglichkeit staatlich gefördertes Lohndumpings nicht entgehen lassen, weshalb sie sich gegen einen allgemeinverbindlichen GAV aussprechen haben. Staatlich bewilligte Löhne, die ganze CHF 650.– unter dem tiefsten Mindestlohn aller GAV für unqualifizierte Hilfskräfte liegen, sind nicht nur unverschämt, sie höhlen zudem den bestehenden GAV mit der Wirtschaftskammer aus und führen zu einer allgemeinen Abwärtsspirale der Löhne.

Alle Mittel gegen Lohndumping ausschöpfen

Alle unsere Interventionen blieben bislang erfolglos. Doch nach dem Scheitern des GAV stellte der LANV bei der dreigliedrigen Kommission Antrag auf Beobachtung des Arbeitsmarkts bzw. auch auf Untersuchung der Praxis des Ausländer- und Passamts, da sie unseres Erachtens gegen das Arbeitsvertragsrecht gemäss ABGB §1173a Art. 111a und b verstösst.

Zuletzt möchten wir Gastronomen, die sich mit Lohn- und Sozialdumping Wettbewerbsvorteile erschleichen, daran erinnern, dass der Europäische Gerichtshof kürzlich in einem Urteil festgestellt hat, dass die täglichen Arbeitszeiten erfasst werden müssen. Damit wird das Überschreiten der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten zukünftig nicht mehr ungeahndet bleiben.

Sigi Langenbahn

International

EGB-Kongress

Der 14. Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) vom 21. bis 24. Mai 2019 in Wien, stand unter dem Motto: «Ein faireres Europa für ArbeitnehmerInnen!» Hauptthema war die Ausgestaltung einer sozialen EU. Viele prominente Gäste wie der österreichische Bundespräsident Alexander Van der Bellen, EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker, Portugals Premierminister Antonio Costa, Nobelpreisträger Josef Stiglitz und Europarechtler und ex-Ministerpräsident Italiens Enrico Letta zeigten in ihren Reden verschiedene spannende Lösungsansätze.

Argumente eines Nobelpreisträgers
So argumentierte beispielsweise Josef Stiglitz für ein besseres Gleichgewicht für die Besteuerung von Kapital und Arbeit, plädierte für eine Alternative des BIP mit sozio-ökologischen Indikatoren und machte deutlich, dass die Jugendarbeitslosigkeit in Europa, seit längerem ein grösseres Problem, als die Inflation darstellt.

Die nächste Amtszeit
Dem EGB gehören inkl. LANV 90 nationale Gewerkschaftsbünde aus 39 europäischen Staaten und zehn europäische Branchenverbände mit insgesamt 45 Millionen Mitgliedern an. Der alle vier Jahre stattfindende Kongress ist das oberste Gremium des EGB. Zum neuen Präsidenten wurde Laurent Berger aus Frankreich gewählt. Der Italiener Luca Visentini wurde als Generalsekretär wiedergewählt. Seine Aufgabe für die nächste Amtszeit ist, die Angriffe auf Demokratie und Toleranz zu bekämpfen und weiter als die Juncker-Kommission zu gehen, um soziale Gerechtigkeit, hochwertige Arbeitsplätze und höhere Löhne in Europa durchzusetzen.

EU für ArbeitnehmerInnen
Um nach Brexit und aufkommenden antieuropäischen und populistischen Parteien zu überleben, wurde kurz vor den EU-Parlamentswahlen immer klarer, dass das EU-Projekt eine echte soziale Wende erfahren und den Arbeitnehmenden nützen muss. Die Delegierten verabschiedeten deshalb ein neues Manifest und das Aktionsprogramm unter dem Titel «Ein gerechteres Europa für alle ArbeitnehmerInnen».

Dabei wurden u.a. folgende Forderungen an das künftige EU-Parlament und die neue Kommission verabschiedet:

- Abbau prekärer Beschäftigungsverhältnisse
- Stopp von Lohn- und Sozialdumping
- Neue, progressive und nachhaltige Wirtschaftspolitik mit Lohnerhöhungen
- EU-Massnahmen zur Förderung von Tarifverhandlungen in allen EU-Ländern
- Ein erneuerter Gesellschaftsvertrag für Europa, in dem das Verhältnis zwischen den drei verschiedenen Gruppierungen in einer Gesellschaft - Staat, Arbeit und Kapital – neu festgelegt wird.

Der LANV wurde vertreten durch die Delegierten Martina Haas und Fredy Litscher sowie Sigi Langenbahn als Beobachter.

Fredy Litscher, Gewerkschaftssekretär

Recht

Das Ende der Vertrauensarbeitszeit?

Arbeitszeiten müssen erfasst werden
Am 14. Mai entschied der Europäische Gerichtshof, dass alle EU-Arbeitgeber die Arbeitszeit ihrer Mitarbeitenden erfassen müssen. Geklagt hatte die spanische Gewerkschaft CCOO gegen die spanische Niederlassung der Deutschen Bank SAE. In Spanien und Deutschland wird lediglich die Führung einer Aufstellung der von den Arbeitnehmenden geleisteten Überstunden vorgeschrieben. Und auch in Liechtenstein wurde die Pflicht zur systematischen Zeiterfassung im Jahr 2005 auf Druck der Industrie abgeschafft. Seitdem schreibt das liechtensteinische Arbeitsgesetz nur noch das Ausweisen der wöchentlichen Arbeitszeit einschliesslich Ausgleichs- und Überzeitarbeit vor. Lediglich bei begründetem Verdacht, dass Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeiten nicht eingehalten werden, sind auf Verlangen des Amtes für Volkswirtschaft für einen gewisse Zeitraum genaue Angaben über die tatsächlich geleistete tägliche und wöchentliche Arbeitszeit zu machen. Unseres Wissens ist aber noch nie das Erfassen der Arbeitszeiten angeordnet worden.

@pixabay

Vertrauensarbeitszeit generiert Mehrstunden
Unter dem neuen Schlagwort «Vertrauensarbeitszeit» sollten Arbeitnehmende fortan für ihr eigenes Zeitmanagement verantwortlich sein. Auch Arbeitnehmervertretungen schwärmten vom neuen Vertrauensbeweis der Arbeitgeber, womit auch die ungeliebten Stempeluhren überflüssig wurden. Unsere Warnungen vor einem möglichen Aufschaukeln der Arbeitszeiten wurden mehrheitlich ignoriert, womit der LANV sich nicht mehr gegen die Gesetzesänderung wehrte.

Das war en Fehler, denn schon bald wurde erkannt, dass nicht jeder und jede mit dem eigenen Zeitmanagement gleich gut umgehen kann. Ohne Kontrolle durch die Vorgesetzten können Unmengen an unbezahlten Überstunden anfallen. Wie sollen Überstunden und zuschlagspflichtige Überzeiten berechnet werden, wenn die Arbeitszeiten nicht erfasst werden?

Im Zeitalter des digitalen Wandels wird der Ruf der Arbeitgeber nach mehr Flexibilisierung immer lauter. Die Vorstellungen reichen von einer massiven Ausdehnung der Wochenarbeitszeiten bei grösseren Aufträgen bis zur Abschaffung des Sonntags- und Nachtzuschlags.

Die Arbeitgeberseite argumentiert gerne, dass dies auch dem Wunsch der Mitarbeitenden entspreche und die arbeitsrechtlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Vorschriften diesem Wunsch im Wege stünden. Gemäss unseren Umfrageergebnissen entspricht dies aber nur einem geringen Teil der eher jüngeren Arbeitnehmerschaft, die sich von der Flexibilisierung mehr Autonomie in der Freizeitplanung verspricht. Erfahrene Arbeitnehmenden hingegen wissen, dass ein Grossteil der Flexibilisierungsmassnahmen zu Gunsten der Arbeitgeber ausfällt.

Keine Flexibilisierung ohne Zeiterfassung
Der LANV machte die Wiedereinführung der Zeiterfassungspflicht zur Voraussetzung für Verhandlungen über eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Das Gewerbe hat grundsätzlich keine Mühe mit der Zeiterfassung, die Industrie und der Finanzsektor hingegen tut sich schwer mit der Aufgabe der Vertrauensarbeitszeit. Insofern kommt uns das EuGH-Urteil sehr gelegen. Im Unterschied zum Ministerium Wirtschaft sind wir der Überzeugung, dass Liechtenstein als EWR-Mitglied verpflichtet ist, die Mindestanforderungen der EU-Richtlinien in genau gleicher Weise wie die EU-Staaten umzusetzen. Das Ministerium ist also gefordert, sich mit den Folgen des Entscheids für die liechtensteinischen Unternehmen auseinanderzusetzen.

Sigi Langenbahn

Gesellschaft

Frauen*streiktag 14. Juni 2019

Dornröschengarten alias Peter-Kaiser-Platz in Vaduz

Der Dornröschengarten alias Peter-Kaiser-Platz in Vaduz erstrahlte am 14. Juni 2019 in besonderem Glanz. Überall hingen violette Ballone und Fähnchen, waren Liegestühle, Festsbänke und Stände aufgestellt. Die Stimmung unter den Anwesenden war trotz kämpferischen Parolen und klaren Forderungen fröhlich und feierlich.

Um 15.30 Uhr marschierte das vorwiegend violett gekleidete Streikkomitee ein. Angeführt vom musikalischen Duo «la machine à laver» erntete die Parade mit elf «Leiterlewagen», eines pro Gemeinde, von den gut 250 anwesenden Frauen, solidarischen Männern und Kindern grossen Applaus.

Ebenfalls unter starkem Beifall hisste Helen Marxer nach dem Einzug die Fahne, die anlässlich des 10 Jahr Jubiläums zum Frauenstimmrecht 1994 angefertigt wurde, bevor Martina Haas die Gäste begrüsste.

«Zwar hat Liechtenstein seit 20 Jahren ein Gleichstellungsgesetz, mit der Umsetzung hapert es jedoch noch gewaltig» so Haas. Nach wie vor wird mehr unbezahlte Arbeit geleistet als bezahlte, und dies hauptsächlich von Frauen. Auch bleibt den Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen der Zugang zu höheren Positionen allzu oft verwehrt. Zudem hat der Lohn Einfluss auf die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb, da öfters die schlechter bezahlte Person ihr Pensum reduziert und dies ist meist die Frau. Damit zusammenhängend sind Frauen öfters von Altersarmut betroffen. Aus all diesen Gründen ist eines der zentralen Anliegen die Lohngleichheit. Im Anschluss an die Begrüssung übergaben Conny Büchel-Brühwiler und Petra Eichele vom Streikkomitee das von ihnen verfasste Manifest mit sieben Forderungen zur Gleichstellung an Regierungsrätin Aurelia Frick. Sie hätten es gerne dem zuständigen Gesellschaftsminister Mauro Pedrazzini überreicht, der jedoch hatte anderes zu tun, wie er am Vortag im Radio Liechtenstein verlauten liess. Dafür erntete er laute Buhrufe von den Anwesenden.

Aufgrund der GPK-Untersuchungen und Rücktrittsforderungen verzichtete Regierungsrätin Aurelia Frick auf die vorbereitete Rede und wandte sich mit persönlichen Worten an die Gäste.

Nach der Ansprache der Regierungsrätin, einer musikalischen Einlage von «la machine à laver» sowie den Dankesworten von Martina Haas zog die fröhliche Menge aus Frauen, Männern und Kindern mit Transparenten auf einer 38 Meter langen Wäscheleine um das gesamte Vaduzer

Petra Eichele, Aurelia Frick, Martina Haas und Anouk Joliat

Leiterlewagen Performance, Vaduzer Städtle

Transparenten auf einer 38 Meter langen Wäscheleine

Fest mit DJane Erika Fatna

Städtle. Wie schon am ersten Frauen*streik 1991 zeigten die Frauen auf, dass die Wäsche immer noch nicht gemacht ist. Es gibt noch viel zu tun in der Gleichstellungspolitik.

Nach der Kundgebung hörten die Anwesenden gespannt Conny Büchel-Brühwiler und Petra Eichele bei der Vorstellung des Manifests zu und würdigten deren Arbeit mit lautem Beifall. Ebenso erntete die vom Verein Hoi Quote organisierte Lesung an der BuchBar regen Applaus. Verfasserinnen lasen ihre Kolumne aus der Publikation «Frauen. Sichtbar. Hörbar.» vor. Ein starkes Zeichen ging auch vom Gehörlosenkulturverein aus, der aktiv an der Organisation des Streiktags beteiligt war. Deshalb wurden auch alle Reden, Statements, Kolumnen und Liedertexte in Gebärdensprachen übersetzt.

Frauen und Männer vom internationalen Frauencafé boten vor Ort zubereitete Speisen an, von Männern gebackener Kuchen wurde verkauft und es gab ein Frauen*-streik-Bier und eine Frauen*streik-Bowle. Trotz klaren Forderungen war die Stimmung beim zweiten Frauen*streik sehr gut und ausgelassen.

Auch wenn wir Frauen in Liechtenstein uns im Vergleich zu anderen Ländern in einer privilegierteren Position befinden ist dies kein Grund, nicht gegen weiterhin bestehende Diskriminierungen anzukämpfen.

Martina Haas

Strassennamen werden weiblich

Am Frauen*streiktag hat das Frauen*streik-Komitee Liechtenstein in jeder Gemeinde jeweils eine Strasse nach einer bekannten weiblichen Persönlichkeit umbenannt. Zum Beispiel wurde aus der Fürst Johannes-Strasse in Schaan die Alma Batliner-Nutt Strasse.

Alma Batliner-Nutt (1908-1984) war 38 Jahre Dorfhebamme von Schaan und Planken. In Schaanwald ehrte das Frauen*-streik-Komitee Melitta Marxer-Kaiser (1923–2015). Sie war nicht nur die erste Frauenrechtlerin in Liechtenstein, sie stand auch in den letzten Tagen des Zweiten Weltkrieges mit Pfadfinderinnen an der Grenze in Schaanwald und verpflegte die Flüchtlinge.

Insgesamt wurden 14 Strassen und Plätze umgetauft. Mit dieser Aktion will das Frauen*streik-Komitee aufzeigen, dass Frauen in der Öffentlichkeit weniger sichtbar sind als Männer. Sie werden auch bei der Benennung von Strassen und Plätzen benachteiligt. In Liechtenstein sind die Strassennamen sehr «männerlastig» und Frauennamen sind praktisch inexistent. Es gibt aber genug Frauen in Liechtenstein, die es mit ihren Leistungen verdient hätten, mit einer Strasse geehrt zu werden. Das Frauen*streik-Komitee ruft mit dieser Aktion auf, zukünftig Strassen, Brücken und Plätze öfters nach berühmten weiblichen Persönlichkeiten zu benennen.

Lilit Keucheyan

Triesen

Schaanwald

Schaan

Gamprin

Nendeln

LANV intern

Änderungen Statuten / Reglement

Anlässlich der diesjährigen Mitgliederversammlung des LANV vom 26. März stimmten die anwesenden Mitglieder Änderungen in den Statuten und im Reglement zu. Neben rein formalen Anpassungen betrifft die grösste Änderung Arbeitnehmende, die mit einem laufenden Problem um eine Mitgliedschaft beim LANV ansuchen.

Die neuen Statuten und das neue Reglement können auf unserer Homepage eingesehen und heruntergeladen werden.

Herzlichen Dank an unsere Mitglieder!

Es ist uns ein grosses Anliegen, unsere Mitglieder in die jährlich stattfindenden Lohnverhandlungen einzubinden. Aus diesem Grund haben wir im Mai eine anonyme Umfrage bei unseren Mitgliedern durchgeführt.

Mitglieder, die einem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen und von denen wir die E-Mail Adresse kennen, wurden per Mail gebeten, einige Fragen zu beantworten und Wünsche anzubringen.

Wir verzeichneten eine hohe Rücklaufquote und dies freut uns. Die Ergebnisse sind interessant und sehr wertvoll für uns. Nach abschliessender Analyse werden wir diese bei den anstehenden GAV- und Lohnverhandlungen im kommenden Herbst 2019 einfliessen lassen. Allen Teilnehmenden danken wir für Ihre Mitarbeit.

So nicht!

Flüchtling ausgebeutet

Wie schon im Februar strichen wir auch in dieser Ausgabe einen Bericht für die Rubrik «So nicht!» in letzter Sekunde. Beide Male handelte es sich um den gleichen Arbeitgeber, der sich über ein Jahr lang weigerte, den Lohn für einen Monat Arbeit eines Asylwerbers zu überweisen, indem er einen eingeschriebenen Brief, mehrere Emails und Telefonate hartnäckig ignorierte. Erst nachdem wir ihm den fertigen Zeitungsbericht über sein Verhalten zur Stellungnahme geschickt hatten, versprach er, die Forderung abzüglich der Kosten für Schäden in der Unterkunft zu überweisen.

Unser LANV info ging in Druck, doch die Überweisung blieb aus, worauf wir dem Arbeitgeber eine ausführliche Berichterstattung in der aktuellen Ausgabe versprachen. Und siehe da, als er auch diesen Bericht zur Stellungnahme mit dem Angebot einer Gegendarstellung bekam, versprach er der Flüchtlingshilfe Liechtenstein die Überweisung von CHF 2 500 Franken. Tatsächlich erfolge nun auch die Überweisung zwei Tage nach Redaktionsschluss und ein Jahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Bericht mit namentlicher Nennung des Arbeitgebers wurde entfernt, unsere Rubrik «So nicht!» hat sich aber dennoch gelohnt.

Sigi Langenbahn

International

EFTA-Treffen in Malbun

Am Montag, 24. Juni fand in Malbun unter Leitung der derzeitigen EFTA-Vorsitzenden Aurelia Frick, Ministerin für Äusseres, Justiz und Kultur die halbjährliche Ministerkonferenz der Mitglieder der EFTA (Europäische Freihandelsassoziation mit Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz) statt.

Ministerkonferenz in Malbun

Im Zentrum der Ministerkonferenz standen die Freihandelspolitik der EFTA-Staaten gegenüber Nicht-EU-Staaten und aktuelle Herausforderungen im Welthandel. Die Vertreterinnen und Vertreter des Parlamentarierkomitees und des Konsultativausschusses sowie die Mitglieder des EFTA-Ministerrates diskutierten über das aktualisierte und erweiterte Modellkapitel zum Thema Handel und nachhaltige Entwicklung, welches als Grundlage für zukünftige EFTA-Verhandlungen dienen soll. Das Konsultativkomitee bemängelte, dass es bei der von ihm initiierten Überarbeitung des Modellkapitels nicht konsultiert wurde. Weiter wurde an der Ministerkonferenz die strategische Ausrichtung der EFTA heiss diskutiert. Ebenfalls tauschten sich die EFTA-Minister, -Parlamentarier und -Sozialpartner über ihre Zusammenarbeit mit der Europäischen Union, die Handelsbeziehungen mit den USA und den geplanten Austritt Grossbritanniens aus der EU (BREXIT) aus.

Liechtenstein ist durch Sigi Langenbahn, Präsident des LANV und Josef Beck, Geschäftsführer der LIHK im Komitee der Sozialpartner vertreten. Die Vertreter des Parlamentarierkomitees sind Elfried Hasler und Harry Quaderer. An der Ministerkonferenz in Malbun waren auch Lilit Keucheyan vom LANV sowie die Parlamentarier Michael Ospelt und Manfred Kaufmann als Beobachter dabei.

Lilit Keucheyan

Hitze auf dem Bau

@Unia

Ratgeber

Freistellung

Die Freistellung eines Mitarbeiters kann insbesondere nach einer bereits ausgesprochenen Kündigung in Frage kommen. Auch sonst kann sie vom Arbeitgeber grundsätzlich jederzeit angeordnet werden. Bezüglich einer Freistellung gibt es aus rechtlicher Sicht aber einige Punkte, die zu berücksichtigen sind.

Was ist eine Freistellung?
Der Begriff Freistellung meint den einseitigen Verzicht des Arbeitgebers auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers. In der Regel kommt die Freistellung nach ordentlicher Kündigung vor, wenn der Arbeitgeber bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses auf dessen Dienste verzichtet, den Lohn aber weiterzahlt. Das Arbeitsverhältnis bleibt nämlich unverändert bestehen, auch hinsichtlich aller gegenseitigen Rechte und Pflichten der Vertragsparteien (inkl. Lohnzahlungspflicht).

Wann kommt es in der Praxis zu einer Freistellung?
Bei einer Freistellung verzichtet der Arbeitgeber i. d. R. in seinem eigenen Interesse auf die Leistung des Arbeitnehmers. Vor allem leitende Angestellte und Personen mit Zugang zu geheimen Daten werden häufig von der Arbeit freigestellt, sobald die Kündigung ausgesprochen wurde.

Kann sich der Arbeitnehmer gegen eine Freistellung wehren?
Der Arbeitnehmer kann sich gegen die Freistellung nicht zur Wehr setzen. Es besteht bspw. kein Recht darauf, bis zum letzten Tag der Kündigungsfrist tatsächlich beschäftigt zu sein.

Besteht weiterhin Lohnanspruch?
Das Arbeitsverhältnis läuft grundsätzlich bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiter. Der freigestellte Arbeitnehmer hat bis zu diesem Zeitpunkt Anspruch auf den vollen Lohn. Dies schliesst auch alle festen Zulagen ein, soweit es sich nicht um echte Spesen handelt (z. B. anteiliger 13. Monatslohn, Durchschnittsprovision, privater Gebrauch eines Geschäftswagens, privater Gebrauch des Diensthandys oder Dienstlaptops etc., wenn letztere Gegenstände privat genutzt werden durften). Die Freistellung ist nicht mit der fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen zu verwechseln, die ein Arbeitsverhältnis sofort beendet.

Können bzw. müssen allfällige Ferienguthaben oder Überstunden während der Freistellung bezogen werden?
Grundsätzlich gilt, dass ein noch bestehendes Ferienguthaben während der Freistellungszeit zu beziehen ist, vor allem wenn die Freistellungsdauer das vorhandene Ferienguthaben deutlich übersteigt. Nach der Rechtsprechung gilt die Faustregel, dass maximal ein Drittel der Freistellungstage als Ferienbezug angerechnet werden kann, wobei aber die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen sind. Muss der Freigestellte aber eine neue Stelle suchen, ist ein Ferienbezug u. U. nicht zumutbar. Die diesbezüglich verbleibenden Ferien können bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses finanziell abgegolten werden.

Gesetzlich ist die Kompensation von Überstunden durch Freizeit nur im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer möglich. Nach der Rechtsprechung kann sie daher auch bei einer Freistellung nicht einseitig vom Arbeitgeber erzwungen werden. Besteht diesbezüglich also keine vertragliche Abmachung, wonach Überstunden durch Freizeit abgegolten werden, kann der Arbeitnehmer auf einer Auszahlung beharren. Grundsätzlich ist dabei ein Zuschlag von 25 % zum Normallohn geschuldet (andere schriftliche Abmachung vorbehalten).

Welche Punkte sollten in Bezug auf eine Freistellung geregelt werden?
Bei einer Freistellung sollen folgende Punkte schriftlich vereinbart werden:

- Weiterbestehen des Lohnanspruchs des Arbeitnehmers
- Dauer der Freistellung
- Handelt es sich um eine bedingungslose Freistellung oder hat der freigestellte Arbeitnehmer dennoch gewisse Pflichten? Bejahendenfalls sollten diese Pflichten klar definiert werden.
- Handelt es sich um eine definitive Freistellung oder kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wieder an den Arbeitsplatz zurückholen?
- Sind noch bestehende Ferienguthaben mit der Freistellung und allfällige Überstundenguthaben abgegolten und zu welchen Konditionen?

Darf während der Freistellung eine andere Stelle angetreten werden?
Angestellte, die vorbehaltlos freigestellt wurden, dürfen noch während der laufenden Kündigungsfrist eine andere Stelle antreten, sofern die neue Tätigkeit den alten Arbeitgeber nicht konkurrenziert. Ein Anspruch auf doppelte Lohnzahlung besteht hingegen nicht. Der Arbeitnehmer muss sich einen allfälligen Ersatzverdienst vollumfänglich anrechnen lassen. Da der Arbeitnehmer so zu stellen ist, wie wenn er noch für den freistellenden Arbeitgeber arbeiten würde, ist während der Freistellungszeit auch eine allfällige Lohndifferenz zur neuen Stelle auszugleichen.

BWB
Rechtsanwälte AG
Attorneys at Law Ltd

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK).

ZPK SAVE

Änderungen und Neuerungen per 1. April 2019 bei allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen (ave GAV)

Jeweils am 1. April treten die meisten Änderungen und Neuerungen bei ave GAV in Rechtskraft. Die ZPK hat auf seiner Homepage Infoblätter dazu aufgeschaltet. Die wesentlichsten Änderungen werden hier kurz zusammengefasst.

Auto	Lohnerhöhung: Sockelbeitrag CHF 50 für Löhne bis CHF 5'000, Autokosmetik, -reinigung, -pflege neu auch GAV unterstellt
Baumeister & Pflästerer	Lohnerhöhung: 0,5 % zur individuellen Verteilung, 23 Ferientage ab 50. Altersjahr, 2. Februar und 19. März bezahlte Feiertage
Detailhandel	Lohnerhöhung: 0,5 % zur individuellen Verteilung, Anhebung Mindestlöhne, Feiertagszuschlag 4,0 %
Elektro-Radio-TV	Lohnerhöhung: 0,5 % zur individuellen Verteilung, davon Sockelbeitrag CHF 50 für Löhne bis CHF 5'500, Anhebung Mindestlöhne
Gärtner & Floristen	Lohnerhöhung: 1 % mit Sockelbeitrag CHF 70 für Löhne bis CHF 6'000, teilweise Anhebung Mindestlöhne
Gebäudereinigung & Hauswartdienste	Anhebung Mindestlöhne
Gipser & Maler	Lohnerhöhung: 0,5 % zur individuellen Verteilung
Haustechnik & Spengler	Lohnerhöhung: 0,5 % zur individuellen Verteilung (bereits ab 1.1.2019)
Informatik	Lohnerhöhung: Sockelbeitrag CHF 60 für Löhne bis CHF 6'000
Metall	Lohnerhöhung: Sockelbeitrag CHF 40 für alle Arbeitnehmenden, Anhebung Mindestlöhne, Vaterschaftsurlaub
Ofenbauer & Plattenleger	Lohnerhöhung: 1 %, davon 0,5 % individuellen und 0,5 % generell, Anhebung Mindestlöhne, höherer Ferienanspruch ab 50. Geburtstag, Vaterschaftsurlaub
Personaldienstleister	Monatlich übersichtliche Lohnabrechnung, Urlaub bei Geburt eines eigenen Kindes
Schreiner	Lohnerhöhung: 0,5 % zur individuellen Verteilung, Vaterschaftsurlaub
Zimmermeister & Dachdecker	Lohnerhöhung: 0,25 % zur individuellen Verteilung, Mindestlohnanpassungen, höherer Ferienanspruch ab 50. Altersjahr

Grösstenteils müssen die Löhne in Schweizer Franken ausbezahlt und monatlich übersichtli-che Lohnabrechnungen ausgehändigt werden.

Mehr Informationen sowie auch eine Tabelle über Zuschläge, Ansätze und Spesen aller ave GAV können auf der Homepage www.zpk.li eingeholt heruntergeladen werden

Manifest Frauenstreiktag

14.6.2019

Care ist Wirtschaft

1 Wir fordern das Sichtbarmachen der unbezahlten Arbeit durch eine Studie, welche das Ministerium für Gesellschaft in Auftrag gibt. Wir fordern eine angemessene Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern und die Anerkennung, Wertschätzung sowie den Einbezug der unbezahlten Care-Arbeit in die Sozialversicherungen.

Gleichstellungsstrategie für Liechtenstein

2 Wir fordern von der Regierung und dem Landtag die Einführung einer umfassenden Gleichstellungs- und Gender-Mainstreaming Politik durch die Regierung. Sie soll die Bereitstellung struktureller und personeller Ressourcen, Budgetierung sowie Überwachungsmassnahmen und Rechenschaftspflichten in allen staatlichen Sektoren und Stufen einschliessen. Die Forderungen der Frauenorganisationen werden von den dringenden Empfehlungen der Vereinten Nationen unterstützt (CEDAW/C/LIE/CO/5).

Rollenbilder

3 Wir fordern von der Politik, der Verwaltung, Wirtschaftsverbänden, Organisationen und den Privatpersonen das Aufbrechen von überholten Rollenbildern und altmodischen Strukturen, damit die wirtschaftliche Unabhängigkeit und soziale Absicherung aller Frauen möglich wird.

Gewalt gegen Frauen

4 Wir fordern die Ratifizierung der Istanbul Konvention noch in diesem Jahr (2019) durch den Landtag.

Vereinbarkeit Familie und Beruf

5 Wir fordern von den Wirtschafts-, Industrie- und Bankenverbänden lösungsorientierte und praktikable Ansätze für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wir fordern von der Politik und den Wirtschaftsverbänden zusätzlich zum bezahlten Mutterschaftsurlaub eine bezahlte Elternzeit von mindestens einem halben Jahr, qualifizierte Teilzeitstellen für Frauen und Männer, keine Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund des familiären Engagements.

Lohngleichheit

6 Wir fordern den Abbau der Lohnungleichheit und die Unterstützung im Kampf gegen die Lohnungleichheit von den Wirtschaftsverbänden und der Politik. Die Lohnungleichheit ist in Liechtenstein im Jahr 2022 besiegt!

Mehrfachdiskriminierung

7 Wir sind gegen Diskriminierung jeglicher Art und für Chancengerechtigkeit für alle! Wir fordern einen barrierefreien Zugang in allen Lebensbereichen der Gesellschaft, Chancengerechtigkeit und Teilhabe unabhängig von Religion, Herkunft, Zugehörigkeit, sexueller Orientierung oder Behinderung!

Für das Aktionskomitee: Conny Büchel Brühwiler, CO-Präsidentin Freie Liste mit Petra Eichele, Geschäftsführerin infra

LANV
Ihre Gewerkschaft.
Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband
Dorfstrasse 24, FL-9495 Triesen, Tel. +423 399 38 38, Fax +423 399 38 39, **www.lanv.li**