

LANV info

Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft

Nr. 3 | November 2020 | 63. Jahrgang



**100 Jahre
Liechtensteinischer
ArbeitnehmerInnenverband
LANV 1920–2020**

Lohnrunde 2021

Buchpräsentation 100 Jahre LANV

Ratgeber: Arbeit auf Abruf

Agenda

Online-Veranstaltung Informiert schwanger Ein Informationsabend für sie und ihn

Datum: **Montag, 23. November 2020**

Dauer: **ca. 1.5 Stunden**

Kooperations- veranstaltung infra und LANV «Wie stelle ich meine Haushaltshilfe richtig an?»

ABGESAGT
Ein neuer
Termin folgt!

Datum: **Donnerstag, 26. Nov. 2020**

Dauer: **19.00 bis 21.00 Uhr**

Ort: **Pfarrzentrum,
Reberastrasse 16, Schaan
(beim TAK)**

Betriebsferien LANV

**Vom 24. Dezember 2020 bis
11. Januar 2021 bleibt unsere
Geschäftsstelle geschlossen.**

Coronabedingte Schalteröffnungszeiten (bis auf Weiteres)

MO	10.00 bis 12.00 Uhr
MI	10.00 bis 12.00 Uhr

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: 1'250 Stk.

Titelbild: LANV

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.





Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Inhalt

Lohnrunde 2021	4
Buchpräsentation «100 Jahre LANV»	5
Mitgliederversammlung 2020	6
Welttag für menschenwürdige Arbeit	7
Corona: Krise dauert an	9
Zentrale Paritätische Kommission	10
Ratgeber: Arbeit auf Abruf	11

Zeit für echte Elternzeit

Vor kurzem gründeten junge Männer die IG Elternzeit, weil der Staat Müttern 20 Wochen Mutterschaftsurlaub gewährt, während die Väter keinen Anspruch auf eine Vaterschaftszeit haben. Zwar legt eine EU-Richtlinie ab August 2022 zwei Wochen bezahlte Vaterschaftszeit fest, doch das reicht den Initianten zurecht nicht. Auch sollte der Staat Eltern nicht vorschreiben, wer die Kinder nach der Geburt hüten soll, da dies das überholte Modell mit dem Vater als Ernährer und der Mutter als Hausfrau abbilde.

Während acht Wochen nach der Geburt dürfen Mütter nicht arbeiten. Die Initianten wollen, dass die Eltern sich die restlichen zwölf Wochen Karenz plus die zwei Wochen Vaterschaftsurlaub aufteilen können. Da die Karenz vom Krankentaggeld finanziert wird, wäre dieser Elternurlaub kostenneutral. Das Engagement der Initianten ist hoch einzuschätzen, doch bleiben wichtige Faktoren unbeachtet.

Die Karenzzeit bedient nicht das traditionelle Rollenbild, sondern räumt berufstätigen Müttern genügend Zeit zur Erholung und Einstellung auf die neue Situation ein. Die WHO empfiehlt mindestens sechs Monate Stillzeit für eine gesunde Entwicklung des Kindes. Arbeitgeber müssen Stillzeit gewähren, im Unterschied zur Schweiz aber nicht bezahlen. Daraus folgen Minusstunden oder die Verkürzung der Stillzeit. Auch bei der Elternzeit spielen Arbeitgeber eine massgebliche Rolle. Immer wieder wird Vätern der gesetzliche Anspruch auf Elternurlaub verwehrt. Zum Zweck der besseren Planbarkeit müssen Schwangere schon vier Wochen vor der Niederkunft in Karenz gehen. Mütter dürfen nicht auch noch genötigt werden, einen Teil der Karenz auf den Vater zu übertragen.

Die Initianten glauben, dass die Vaterzeit gleich der Karenzzeit vom Krankentaggeld finanziert wird. Auch verdrängen sie, dass zusätzlich zur Vaterschaftszeit zwei der vier Monate Elternzeit angemessen bezahlt werden müssen. Wir kommen also nicht um die Frage der Finanzierung herum.

Wir freuen uns, wenn die IG Elternzeit sämtliche Faktoren in ihre Überlegungen einbezieht. Setzen wir uns mit mehr Mut gemeinsam für eine bezahlte Elternzeit ein, die das Wohl des Kindes und die partnerschaftlichen Erziehungsarbeit fördert. Das darf auch etwas kosten. ■

Sigi Langenbahn

Sozialpartnerschaft

Lohnrunde 2021

Die Corona-Pandemie hat die Wirtschaft in eine grosse Krise gestürzt. Die Warenexporte sanken im ersten Halbjahr 2020 um über 20 Prozent. Am stärksten getroffen vom Lock-down wurden die Gastronomie, Teile des Handels sowie Kultur- und Freizeitbetriebe. Hingegen konnten der Handel mit Gütern des täglichen Bedarfs und der Internethandel sogar profitieren. Und auch das Bauhaupt- und Nebengewerbe zeigte sich krisenresistent.

Dank des raschen Handelns und der grosszügigen Hilfen der Regierung konnten die meisten Arbeitsplätze vorerst gesichert werden. Zudem zeigen die neuesten Konjunkturprognosen, dass sich die Wirtschaft besser erholt als erwartet. Die aktuellen Zahlen zeigen aber auch, dass der Aufschwung auf wackligen Füßen steht und ein weiterer Lockdown mit allen Mitteln verhindert werden muss.

In der breit diversifizierten liechtensteinischen Wirtschaft erlebten die Arbeitnehmenden die Corona-Krise auf unterschiedlichste Weise. Während viele über Wochen und Monate in Kurzarbeit

mussten, arbeiteten andere unter hohen Belastungen und anspruchsvollen Bedingungen im Gesundheitsbereich und Einrichtungen zur Gewährleistung der Grundversorgung.

Erhalt der Arbeitsplätze

Trotz Hochkonjunktur sind viele Reallöhne in den vergangenen Jahren gesunken. Dazu beigetragen haben die steigenden Pensionskassenbeiträge und Gesundheitskosten. Die daraus resultierenden Kaufkraftverluste haben sich in den vergangenen Monaten akzentuiert. Hauptbetroffene sind Arbeitnehmende mit tiefen Löhnen. Für die Ausfalltage der Kurzarbeit erhalten die meisten nur 80 Prozent ihres Lohnes. Um unsere Wirtschaft wieder anzukurbeln, sind Lohnerhöhungen besonders wichtig. Wir sind uns bewusst, wie schwierig die wirtschaftliche Lage in einigen Branchen ist. Wir rufen die Unternehmen aber dazu auf, wenn immer möglich auf Entlassungen zu verzichten und wo möglich, Lohnerhöhungen zu gewähren. Entsprechend sind auch unsere Forderungen heuer weniger konkret und bewegen sich zwischen 0 und 1.0 Prozent. In den Verhandlungen 2021 geht es auch darum, sich gegenseitig zuzuhören und Erfahrungen aus dieser speziellen Krisensituation zu sammeln und

auch Spielräume ausserhalb finanzieller Anpassungen auszuloten.

Schwerpunkt Mindestlöhne

Arbeitgeber und ihre Arbeitnehmenden müssen diese Krise gemeinsam durchstehen und Solidarität bekunden. Wo Realloohnerhöhungen undenkbar sind, muss umso mehr Augenmerk auf die Mindestlöhne gerichtet werden. Die Krise verdeutlicht, dass Arbeitnehmende der unteren Lohnsegmente längere Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit ohne wirtschaftliche Hilfe nicht durchhalten können. So soll diese Lohnrunde dazu verhelfen, unserem erklärten Ziel «Kein Mindestlohn unter CHF 3'500.–» ein Stück näherzukommen.

Lohndumping unterbinden

Insbesondere in Branchen ohne allgemeinverbindliche GAV, von der Hotellerie über das Transportgewerbe bis zum Finanzsektor, stellten wir immer wieder Lohndumping fest. Auch hier schreibt der Gesetzgeber berufs- und branchenübliche Löhne vor. Diese Branchen wurden ungleich jener mit allgemeinverbindlichen GAV bislang noch nie kontrolliert, was sie sehr anfällig für Lohndumping macht. Befeuert wird es durch die Praxis des Ausländer- und Passamts, Grenzgängermeldebestätigungen mit Bruttolöhnen ab CHF 2'600.– zu akzeptieren. Unsere hartnäckigen Interventionen und Aktionen bei Ministerien, Amtsstellen, an mehreren Maifeiern und am Tag für menschenwürdige Arbeit machten sich endlich bezahlt. Endlich wird die dreigliedrige Kommission zur Überwachung des Arbeitsmarkts ihrem Auftrag gerecht, in vertragslosen Branchen die Einhaltung berufs- und branchenüblicher Löhne zu überwachen. Angefangen wurde in der Hotel- und Gastrobranche. Mehr dazu auf Seite 8. ■



@iStockphoto

Fredy Litscher/Sigi Langenbahn

LANV intern

Buchpräsentation «100 Jahre LANV»



v.l.n.r.: Erbprinz Alois, T. Büchel, J. Schremser, S. Langenbahn, D. Risch

Mit grosser Freude präsentierte der LANV am 16. September 2020 die Festschrift «100 Jahre LANV» im Triesner Gemeindesaal. Den Redaktoren und Historikern Jürgen Schremser und Toni Büchel ist eine gelungene Dokumentation der letzten 100 Jahre mit Zeitzeugen wie Alfons Schädler (langjähriger LANV-Präsident), Anton Batliner (ehemaliger Personalchef Presta) und Hans Brunhart (ehemaliger Regierungschef) gelungen. Aufgrund der vielen Anmeldungen verlegten wir den Anlass in den Triesner Gemeindesaal.

Sigi Langenbahn begrüsst den Erbprinzen Alois von und zu Liechtenstein sowie die gut 50 geladenen Gäste aus dem In- und Ausland. Regierungschef-Stellvertreter Daniel Risch richtete die Grussworte der Regierung an den LANV und unterstrich in seiner Rede die Bedeutung des LANV als wichtiger Sozialpartner bei der Gestaltung der sozialen Sicherheit in Liechtenstein.

Danach stellten Jürgen Schremser und Toni Büchel die über 120-seitige Festschrift

vor. Das Buch bietet einen chronologischen Abriss der Geschichte des LANV mit den wichtigsten Highlights der letzten 100 Jahre. Die Leserinnen und Leser dürfen sich auf historische Bilder und wissenschaftliche Texte freuen. «Es ist eine lebendige und spannende Publikation mit einem bleibenden Wert weit über das

Jubiläumjahr hinaus» sagte Sigi Langenbahn. Die musikalische Umrahmung des Abends wurde von der Band «Madame chante le Blues» geboten. Beim anschließenden Apéro wurde die Gelegenheit zum Austausch rege genutzt. ■

Lilit Keucheyan



Band «Madame chante le Blues»

Anlässe

Mitgliederversammlung 2020



v.l.n.r.: S. Langenbahn, D. Hilti, K. Eggenberger, D. Schädler

Die Mitgliederversammlung des LANV fand am 28. September im Restaurant Rössle in Schaan statt. Präsident Sigi Langenbahn begrüßte zahlreiche Mitglieder sowie Regierungsrätin Katrin Eggenberger und den Schaaner Gemeindevorsteher Daniel Hilti.

Die Aussenministerin drückte ihre grosse Wertschätzung für die Arbeit des LANV aus und beschrieb den Verband anhand

den drei Schlüsselbegriffen Vernetzung, soziale Gerechtigkeit und Flexibilität. Der Vorsteher Daniel Hilti bezeichnete den LANV als soziales Gewissen Liechtensteins.

Die Geschäftsstelle sowie der Vorstand berichteten über die verschiedenen Projekte des vergangenen Jahres wie den Frauenstreik, Kampagne zur Beseitigung von Dumpinglöhnen und die Herausforderungen infolge Corona.

Unserem langjährigen Mitglied und Funktionär Max Beck wurde die Ehrenmitgliedschaft verliehen. Nach dem Rückzug der bisherigen Rechtschutzversicherung konnte mit AXA ein verlässlicher neuer Partner gefunden werden. Die höhere Prämie bezwingt eine Erhöhung des Mitgliederbeitrags, dem einstimmig zugestimmt wurde. ■

Fredy Litscher



Ehrenmitglied Max Beck

LANV Mitgliederbeiträge

	ab 2021	bisher
Bruttolohn monatlich bis CHF 1'999.–	CHF 80.–	CHF 100.–
CHF 2'000.– bis CHF 3'499.–	CHF 120.–	CHF 100.–
CHF 3'000.– bis CHF 5'499.–	CHF 145.–	CHF 125.–
CHF 5'500.– bis CHF 7'999.–	CHF 180.–	CHF 160.–
ab CHF 8'000.–	CHF 215.–	CHF 195.–

Lernende, Studierende, Nichterwerbstätige:

CHF 60.–

CHF 50.–

Arbeitslose:

Rentner/innen:

Partnerschaften:

Antrag auf Beitragsreduktion
freiwilliger Beitrag
beide Löhne werden addiert

Präsentation der Studie «24h-Betreuung durch Care-Migrantinnen und Migranten in Liechtenstein»

Am 6. Oktober 2020, am Vorabend des «Welttags für menschenwürdige Arbeit», präsentierte der LANV gemeinsam mit der Informations- und Beratungsstelle für Frauen infra und dem Verein für Menschenrechte VMR im SAL in Schaan die Studie zur «24h-Betreuung durch Care-Migrantinnen und Migranten in Liechtenstein». Mit der Durchführung der Studie wurde das Liechtenstein-Institut beauftragt.

Mit ihrer umfangreichen Studie haben die Forscherinnen Patricia Schiess und Linda Märk-Rohrer öffentlich zugängliche Daten zu den Betreuerinnen und Betreuern zusammengetragen und die institutionelle und rechtliche Situation analysiert. Die Forscherinnen stellten fest, dass sehr wenig über Care-Migrantinnen und -Migranten bekannt ist, obwohl der Staat ihre Einstellung durch das Pflegegeld mitfinanziert. Die Untersuchung konzentriert sich auf die Fälle, in denen zwei Betreuungspersonen abwechselnd bei den betreuten Personen wohnen und danach wieder in ihre Heimat zurückkehren.

Petra Eichele, infra, begrüßte die zahlreichen Gäste. Silvia Hofmann, VMR, verwies anschliessend auf den Wert der Care-Arbeit. «Der Grad der Humanität

einer Gesellschaft misst sich daran, wie sie mit ihren verletzlichen Mitgliedern umgeht». Mit dem Zitat von Gustav Heinemann drückte Hofmann aus, dass es nicht darum gehe, Familien die Care-Migrantinnen anstellen, zu kritisieren, sondern darum, die rechtlichen Rahmenbedingungen zu verbessern und menschenwürdiger zu gestalten.

Erkenntnisse aus der Studie

Patricia Schiess stellte die wichtigsten Erkenntnisse der Studie vor. Viele Bestimmungen aus dem Arbeitsvertragsrecht, dem Arbeiterschutzgesetz, dem Normalarbeitsvertrag für die Hauswirtschaft sowie EU-Richtlinien sind zwar auf die Arbeitnehmenden der 24h-Betreuung anwendbar, aber nicht auf deren spezielle Situation zugeschnitten. Hausangestellte sind als einzige nicht dem Arbeitsgesetz unterstellt. Untersucht wurden auch die anwendbaren Bestimmungen bezüglich Arbeitsbewilligung, Aufenthalt und Sozialversicherungen.

Die Betreuung hochbetagter Menschen ist physisch und psychisch sehr anstrengend und beinhaltet lange Präsenzzeiten. «Liechtenstein kommt den Verpflichtungen des EU-Rechts bezüglich Höchst Arbeitszeiten

und Pausen für Hausangestellte nur ungenügend nach», so Schiess.

Die Forscherin bemängelt zudem fehlende statistische Daten über die Anzahl der Care-Migrantinnen und -Migranten in Privathaushalten, was sie verdienen, aus welchem Land sie kommen oder welche Ausbildung sie mitbringen.

Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Martina Haas, LANV, stellte abschliessend die Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen vor. Der Fokus lag einerseits im verbesserten Schutz der Care-Migrantinnen und -Migranten und zum anderen in der Abdeckung des Informationsbedarfs und der Bedürfnisse aller weiteren Akteure. Dafür braucht es einen an die Gegebenheiten der 24h Betreuung ausgerichteten revidierten Normalarbeitsvertrag mit zwingenden Mindestlöhnen und Höchst Arbeitszeiten. Zudem sollten eine Anlaufstelle sowie Informationsmaterial in mehreren Sprachen angeboten werden. «Es liegt in unserer Pflicht, den Care-Migrantinnen und Migranten Wertschätzung und Achtung entgegenzubringen und ihre Arbeit soll entsprechend entlohnt werden» appellierte Haas. Wir müssen Verantwortung gegenüber allen Personen tragen, die eine wichtige und gesellschaftlich hoch relevante Arbeit leisten.

Im Anschluss luden die Veranstalter zum Aperó, der vom «Bistro on the run» der Flüchtlingshilfe Liechtenstein angeboten wurde, ein.

Wir danken der Guido Feger Stiftung, dem Liechtensteinischen Behindertenverband, der IBA (Seniorenbund), dem Verein demenz.li und Amnesty Liechtenstein. Studie unter www.lanv.li ■

Martina Haas



v.l.n.r.: M. Haas, P. Schiess, A. Längle, S. Hofmann, P. Eichele

Anlässe

Businessstag für Frauen

Inspirierende Lebenswege am Businessstag für Frauen

Die 13. Ausgabe des Businessstags für Frauen am 20. Oktober 2020 in Vaduz hat rund 300 Teilnehmerinnen angelockt. Nach der Begrüssung durch Gesellschaftsminister Mauro Pedrazzini sprach Politologin Anja Wyden Guelpa darüber, wie Frauen den Weg an die Spitze schaffen können. Anschliessend diskutierte Moderatorin Monika Schärer mit Petra Gössi über ihren Weg in die Politik. Mehr Frauen für technologische Berufe zu begeistern, ist das Anliegen von Melanie Gabriel.

Nach einer kurzen Erfrischungspause sprach Moderatorin Monika Schärer mit den Führungspersönlichkeiten Sandra



v. l. n. r.: A. Widmann (Mitglied der Sektion Frauen), S. Langenbahn, J. Näscher-Oehri, M. Haas

Copeland und Shqiponja Isufi über ihren persönlichen Werdegang. Anschliessend wurde Top-Coach und Bestsellerautorin Nicole Brandes per Video zugeschaltet.

Sie erzählt in ihrem Buch «Weiblich, wild und weise!», wie sie trotz misslichster Umstände den Aufstieg in einer Männerdomäne schaffte.

Zum Abschluss zeichneten die Veranstalter gemeinsam mit der Liechtensteinischen Landesbank zum vierten Mal eine Unternehmerin mit dem Businessstag-Award aus. Die Auszeichnung ging an Christina Wohlwend, Mitgründerin der IT Beratungsfirma elleta.

Der LANV ist seit 13 Jahren Kooperationspartner der Veranstaltung. Weitere Informationen unter www.businessstag.li ■

Sozialpartnerschaft

Gastronomie

Das Hotel- und Gastrogewerbe ist eine der wenigen Branchen, die über keinen allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) verfügen. Zwar wurde der erste GAV zwischen dem LANV und der damaligen Gewerbekammer schon 1981 abgeschlossen. Mit der Aufspaltung der Sektion Gastronomie und der Neugründung des Hotel- und Gastronomieverbandes im Jahr 2006 verlor der damals gültige GAV seine Verbindlichkeit, da er fortan nur noch für die Mitglieder der Sektion Gastronomie der Wirtschaftskammer galt. Mehrere Versuche, mit dem neuen Verband einen GAV auszuhandeln, scheiterten meist am Mindestlohn. Auch Fusionsverhandlungen der beiden Verbände blieben erfolglos. In der Folge wurden die Mindestlöhne des bestehen-

den GAV von Aussenseiterbetrieben teils massiv unterschritten, befeuert durch die Praxis des Ausländer- und Passamts, Grenzgängermeldestätigungen mit Bruttolöhnen ab CHF 2'600.– zu akzeptieren.

Im Jahr 2007 wurde gemäss ABGB §1173a Art. 11 b) eine dreigliedrige Kommission eingesetzt, deren Auftrag die Überwachung des Arbeitsmarkts auf Einhaltung der berufs- oder branchenüblichen Löhne ist. Die Kommission besteht aus je zwei Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern sowie zwei Mitgliedern des Staates. Es sollte aber über zwölf Jahre dauern, bis sich der LANV durchsetzen konnte und die Kommission ihrem Auftrag gerecht wurde. Als erstes

wurden die berufs- und branchenüblichen Löhne in der Gastronomie eruiert. Halten sich die Arbeitgeber nicht daran, kann ein befristeter Normalarbeitsvertrag mit verbindlichen Mindestlöhnen erlassen werden.

Normalarbeitsverträge stellen für uns jedoch nur eine Notlösung dar, insbesondere in Branchen ohne Chance auf einen GAV und in der Hauswirtschaft. Daher hoffen wir, dass die aktuellen Fusionsverhandlungen erfolgreich sind und wir uns bald auf einen zeitgemässen GAV einigen können, der die Vielfalt in der Hotel- und Gastronomiebranche widerspiegelt. ■

Gesellschaft

Corona: Krise dauert an

Ab Mitte März dieses Jahres beschloss die Regierung verschiedene Schutzmassnahmen, um die Ausbreitung des Corona-Virus zu verlangsamen und die Überlastung des Gesundheitssystems zu verhindern. Daraus folgten weitere Massnahmen zur Stützung der Wirtschaft und den Erhalt der Arbeitsplätze, da Wirtschaftszweige und Unternehmen auf unterschiedlichste Weise getroffen wurden. Die zweite Welle ist voll angekommen und erfordert weitergehende Massnahmen.

Homeschooling erschwert

Der LANV hatte anfangs alle Hände voll zu tun mit Abklärungen zur Schliessung von Schulen, Kitas und Kindergärten für berufstätige Eltern. Wegen der unsicheren Rechtslage bezüglich Lohnfortzahlung baten wir die Regierung um eine Lösung – leider vergeblich. Auch unsere Petition zur Entschädigung berufstätiger Eltern lehnte die Regierung ab, da sie für genügend ausserhäusliche Betreuungsmöglichkeiten gesorgt hätten. Doch viele Eltern mussten bezahlte und unbezahlte Ferien nehmen, einige liessen ihre Kinder auch unbeaufsichtigt. Eine Umfrage des Vereins für Menschenrechte bestätigte unsere Erfahrungen, dass die Situation insbesondere für arbeitstätige Mütter, belastete Familien und Familien mit nichtdeutscher Muttersprache schwierig war. Das Problem ist auf keinen Fall vom Tisch, da mit dem aktuellen Anstieg der Corona-Zahlen Schulschliessungen nicht ausgeschlossen werden können.

Homeoffice auf dem Vormarsch

Viele Arbeitgeber schickten ihre Mitarbeitenden ins Homeoffice. Rechtliche Barrieren insbesondere bei Grenzgängerinnen und Grenzgängern wurden unbürokratisch abgebaut. Aber auch für Homeoffice gilt das Arbeitsgesetz, denn Homeoffice ist Arbeit. Führungskräfte und Mitarbeitende konnten in den vergangenen Monaten wertvolle Erfahrungen sammeln, die auch nach der Krise bei der Entwicklung neuer Arbeitsformen gefragt sind. Homeoffice ist ein grosser Schritt zu mehr Flexibilität, besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf, weniger Stau und Umweltbelastung. Doch vom Homeoffice profitieren längst nicht alle, denn viele Berufe lassen sich nicht daheim ausüben. Wir brauchen Lösungen, wie für die anderen ein Ausgleich geschaffen werden kann.

Verlängerung der Kurzarbeit

Die COVID-19-Kurzarbeitsentschädigung und deren Verlängerung war ein wichtiger Schritt zum Erhalt der Arbeitsplätze. Doch Kurzarbeit bedeutet Lohneinbussen von bis zu 20 Prozent, was die unteren Einkommensklassen besonders trifft. Aber auch für Arbeitgeber ist Kurzarbeit kostspielig, da sie im Gegensatz zur Schweiz 20 Prozent des Lohnausfalls zu tragen haben. Ohne weitere Hilfen werden viele die zweite Welle mit möglichen Mini-Shutdowns nicht überleben.

Kündigungen unvermeidbar

Die Pandemie führte zu verschlechterten Auftragslagen, unterbrochenen Lieferketten und vorübergehenden Betriebs-

schliessungen. Konnten viele die erste Welle noch mit Rücklagen, Kurzarbeit und staatliche Wirtschaftshilfe überstehen, wird eine zweite Welle unweigerlich zu einem Abbau von Arbeitsplätzen und vermehrten Konkursen führen. Erste coronabedingte Kündigungen wurden schon ausgesprochen und die Bekanntmachung der Firma Swarovski, das gesamte Logistikzentrum in den EU-Raum zu verlagern, wird den Arbeitsmarkt zusätzlich unter Druck setzen. Es muss mit länger andauernden Arbeitslosigkeiten gerechnet werden.

Weitere Massnahmen notwendig

Die Pandemie wird uns noch lange beschäftigen. Viele Firmen haben ihre Reserven aufgebraucht, weshalb rasches Handeln nötig ist. Die COVID-19-Kurzarbeit muss verlängert und das Verfahren beschleunigt werden. Das Kurzarbeitsgeld muss zur Entlastung der Arbeitgeber auf 80 Prozent aufgestockt werden. Auf Arbeitnehmerseite erwarten wir bei Kurzarbeit eine Lohngarantie für Löhne bis CHF 4'500.–, da untere und mittlere Einkommen am härtesten getroffen sind. Und auch bei Arbeitslosigkeit muss der Corona-Situation Rechnung getragen werden. So kann die Entschädigung bei Löhnen bis CHF 5'000.– auf 90 Prozent angesetzt und die Bezugsdauer verlängert werden. Und nicht zuletzt fordern wir einen besseren Einbezug des LANV in die Erarbeitung von Massnahmen. ■

Sigi Langenbahn

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK).

13. Monatslohn und Gratifikation bei allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen (ave GAV)

13. Monatslöhne und Gratifikationen (sogenannte Jahresendzulagen) sind Lohnbestandteile und müssen zwingend nach ave GAV ausbezahlt werden. Grundsätzlich müssen diese Jahresendzulagen in den Lohnabrechnungen separat aus Gründen der Übersichtlichkeit aufgeführt werden.

Beim Monatslohn und Stundenlohn werden die Jahresendzulagen unterschiedlich berechnet. Ist es beim Monatslohn eine einfache Berechnung, werden beim Stundenlohn von der ZPK immer wieder falsche Berechnungen festgestellt. Bei Ein- und Austritten unter dem Jahr besteht ein Anspruch auf «pro rata temporis» Auszahlung.

Die Jahresendzulage muss im Stundenlohn immer vom Total von Grundlohn, Ferien-, Feiertags- und dem allfälligen Schlechtwetterzuschlag (nur bei Baumeister/Pflasterer und Spengler) berechnet werden. Dieses Total wird Jahresbruttolohn genannt.

Je nach ave GAV sind die Jahresendzulagen unterschiedlich. Die Höhe ist im jeweiligen GAV bzw. der jeweiligen Lohn- und Protokollvereinbarung (LPV) aufgeführt. Auf der Homepage www.zpk.li unter der Rubrik «Dokumente und Downloads» ist eine Liste kostenlos einsehbar. Hier ein Auszug daraus:

Branche	Jahresendzulage in % auf den Jahresbruttolohn
Autogewerbe (inkl. Zweirad)	8,3%
Baumeister- und Pflasterergewerbe	8,3%
Detailhandelsgewerbe	8,33%
Elektro-Elektronik und Medientechnikgewerbe	8,3%
Gärtner- und Floristengewerbe	8,3%
Gebäudereinigungs- und Hauswartinstandsgewerbe	8,33%
Gips- und Malergewerbe (inkl. Gerüstbau)	8,3%
Haustechnik- und Spenglergewerbe (inkl. Gebäudehülle)	8,33%
Informatikgewerbe	8,33%
Metallgewerbe	4,15% bzw. 8,3%
Ofenbauer- und Plattenlegergewerbe	8,3%
Personaldienstleister(-verleih)	8,33%
Raumausstatter- und Bodenlegergewerbe	8,3%
Schreinergewerbe	8,3%
Zimmermeister- und Dachdecker-gewerbe	8,3%

Stand: 1. April 2020 / Mehr siehe auf www.zpk.li

Arbeit auf Abruf

Bei Arbeit auf Abruf handelt es sich um eine spezielle Form der Teilzeitarbeit.

Bei klassischer Teilzeitarbeit liegt regelmässig ein Arbeitsplan mit wöchentlich und monatlich festgelegtem Pensum vor. Bei Arbeit auf Abruf hingegen wird die Arbeit auf einseitigen Abruf durch den Arbeitgeber oder nach im Belieben des Arbeitnehmers stehenden Einsatzzeitpunkt geleistet.

Aus Arbeitgebersicht kann es als Chance angesehen werden, wenn Arbeitnehmende nur unregelmässig beschäftigt werden können. Aus Arbeitnehmersicht birgt diese Form der Arbeit aber rechtliche Risiken und Unsicherheiten, wobei die Gerichtspraxis der Schweiz, die auch hierzulande massgebend ist, den Arbeitnehmenden aber auch einen gewissen Schutz zubilligt.

Bei der echten Arbeit auf Abruf sind Arbeitnehmende nach Anweisung des Arbeitgebers zum Einsatz verpflichtet, mit anderen Worten bestimmt der Arbeitgeber einseitig den Einsatz. Bei der unechten Arbeit auf Abruf besteht keine Einsatzpflicht, der Arbeitseinsatz kann jederzeit verweigert werden bzw. es kommt in diesem Fall ausschliesslich zum Arbeits-einsatz, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedes Mal von neuem darauf einigen. Häufig wird diese Form von Arbeit auch als eine Form von Aushilfs- oder Gelegenheitsarbeit bezeichnet.

Arbeitnehmende haben sich bei echter Arbeit auf Abruf jederzeit, auch ausserhalb des Betriebs, auf einen Aufruf des Arbeitgebers zur Arbeit gefasst zu machen. Diese Rufbereitschaft, häufig als Bereitschaftsdienst bezeichnet, ist entsprechend zu entschädigen, wenngleich zu einem

reduzierten Ansatz. Gemäss schweizerischer höchstrichterlicher Rechtsprechung kann die beschriebene Entschädigung bereits im Lohn inbegriffen sein und wäre nicht zusätzlich zum ordentlichen Arbeitslohn zu bezahlen. Charakteristisch für die Arbeit auf Abruf sind daher immer Schwankungen der Arbeitseinsätze und damit auch des Einkommens der Arbeitnehmenden.

Aufgrund dieser Abrufverpflichtung wird der Freizeitgenuss des Arbeitnehmenden vermindert. Es stellt sich deshalb die Frage nach der Entschädigung dieser Abrufzeit. Die Rechtsprechung und Lehre gehen mittlerweile davon aus, dass die Rufbereitschaft grundsätzlich zu entschädigen ist, wobei der jeweilige Einzelfall zu berücksichtigen sei. Die Entschädigung der Rufbereitschaft kann zunächst durch eine Vereinbarung zwischen den beteiligten Parteien bestimmt werden. Dies ist, um böse Überraschungen zu vermeiden, in der Praxis jeweils zu empfehlen. Aufgrund der deutlich reduzierten Belastung ist dieser Bereitschaftsdienst jedoch zu einem tieferen Ansatz wie normaler Lohn zu entschädigen.

Mangelt es an einer Parteivereinbarung, hängt die Höhe der Entlohnung grundsätzlich vom Grad der Einschränkung der persönlichen Freiheit während des Bereitschaftsdienstes sowie vom betriebswirtschaftlichen Interesse des Arbeitgebers ab. Je geringer die jeweilige Freiheit des Mitarbeitenden während der Bereitschaftszeit ist, desto höher hat auch dessen Entschädigung dafür zu sein.

Ebenfalls kann die Ankündigungsfrist des Arbeitgebers, d.h. die Frist zwischen Aufgebot und effektivem Einsatz, als

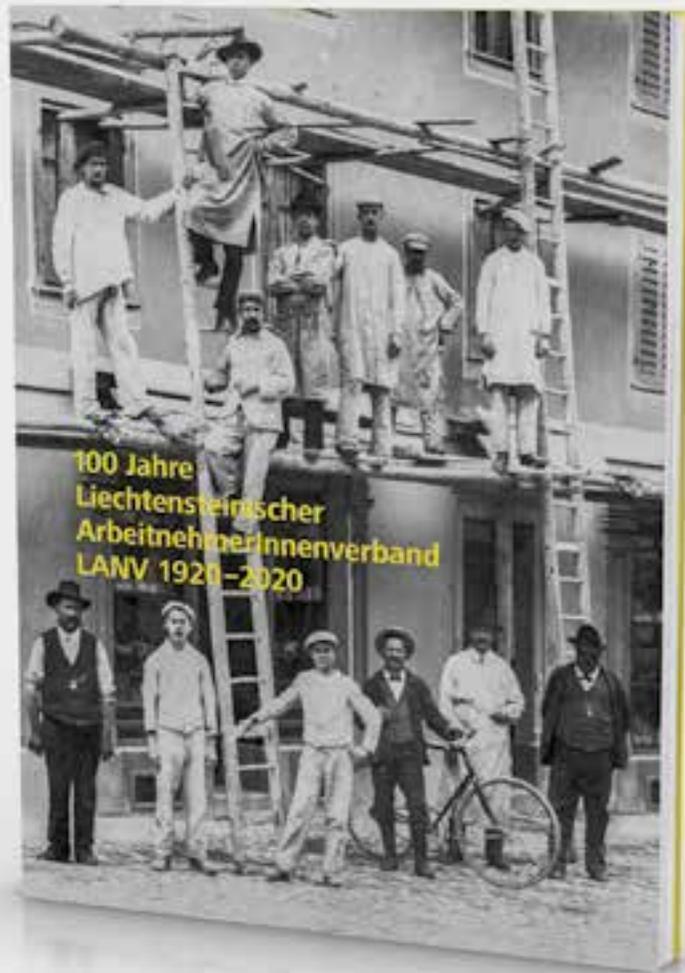
weiteres Beurteilungskriterium herangezogen werden. Grundsätzlich sind bei einer kürzeren Ankündigungsfrist, die Arbeitnehmenden jeweils in ihrem Privatleben stärker eingeschränkt, weshalb diesfalls die Entschädigung auch höher anzusetzen ist. Es kann als Grundregel festgehalten werden, dass je länger die Abruffrist ist, desto kleiner die Abrufentschädigung.

Auch während der Kündigungsfrist ist in einem Abrufverhältnis die übliche Arbeit durch den Arbeitgeber zuzuweisen. Der plötzliche und unerwartete Entzug der Arbeit und damit bei Arbeit auf Abruf auch der Wegfall des Lohnes kann eine Umgehung des Schutzgedankens der Kündigungsfristen darstellen. Der Schutz, welcher durch die Kündigungsfristen sichergestellt wird, ist unverzichtbar, sodass dem gekündigten Arbeitnehmer auch bei Arbeit auf Abruf während der Kündigungsfrist zumindest der durchschnittliche Lohn geschuldet und das durchschnittliche Arbeitsvolumen zuzuweisen ist.

In der Praxis und Rechtsprechung unklar ist die Frage, ob Arbeitnehmenden im ungekündigten Arbeitsverhältnis (bei Arbeit auf Abruf) ein Anspruch auf einen bestimmten Umfang der Arbeitszuweisung zusteht. U. a. wird teilweise die Meinung vertreten, dass sich bei längerer und konstanter Abrufhäufigkeit der Arbeitnehmer auf dieses Arbeitspensum verlassen dürfe. Dies hätte zur Folge, dass eine Pensumsreduktion bei zuvor regelmässigem Einsatz unzulässig sein könnte. ■

Jubiläumsbuch 100 Jahre LANV

Die Festschrift kann direkt beim LANV bezogen werden. Der Preis beträgt CHF 20.– für Mitglieder und CHF 40.– für Nichtmitglieder. Bei Versand werden CHF 10.– Portogebühren verrechnet. ■



Liechtenstein zählt

Volkszählung 2020 im Dezember

Mitte Dezember startet die Volkszählung 2020. Sie liefert wichtige Informationen zur Situation und Entwicklung des Landes, damit die Öffentlichkeit, die Wirtschaft, die Politik und die Behörden sachlich fundiert diskutieren, planen und entscheiden können. Da die Volkszählungsrunde 2020 weltweit stattfindet, kann sich Liechtenstein auch mit anderen Ländern vergleichen.

Die Volkszählung 2020 ist vorrangig auf eine Teilnahme per Computer, Tablet oder Smartphone ausgerichtet. Dadurch kann

die Befragung einfach, umweltschonend und kostengünstig durchgeführt werden. Das Mitmachen ist aber auch per Papierfragebogen möglich. Informationen zu Hintergrund, Inhalt, Ablauf, Verwendungszweck der Daten, Datenschutz oder zu früheren Ergebnissen sind auf www.volkszaehlung.li zu finden.

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



**Volks
zählung
2020**

