

LANV info

Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft

Nr. 1 | April 2023 | 66. Jahrgang



Lohnrunde

Burn-out – Verantwortlichkeit der Arbeitgeber?

Ratgeber: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Agenda

1. Mai Feier

Datum: **Sonntag, 1. Mai 2023**

Zeit: **18.00 Uhr**

Ort: **Foyer Gemeindesaal, Triesen**

Informiert schwanger Ein Informationsabend für sie und ihn

Informiert
schwanger.
Informationsabend
Alle Infos unter
schwanger.li

Datum: **Montag, 12. Juni 2023**

Zeit: **18.30 bis 20.30 Uhr**

Ort: **Haus St. Martin, Eschen**

Feministischer Streik

Datum: **Mittwoch, 14. Juni 2023**

Zeit: **15.30 Uhr**

Ort: **Lindahof SAL, Schaan**

Mitgliederversammlung

Datum: **Dienstag, 20. Juni 2023**

Zeit: **19.00 Uhr**

Ort: **Restaurant Kulm, Triesenberg**

Sommer-Betriebsferien LANV

Montag, 31. Juli 2023

bis Dienstag, 15. August 2023

«So verhandeln Sie Ihren Lohn erfolgreich»

Datum: **Mittwoch, 6. September 2023**

Zeit: **18.00 Uhr**

Ort: **Webinar mit
Susan J. Moldenhauer**

Impressum

Herausgeber: LANV Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband

Dorfstrasse 24, Postfach 54, FL-9495 Triesen

Tel. +423 399 38 38, info@lanv.li, www.lanv.li

Redaktion: Nicole Jäger

Gestaltungskonzept: Mathias Marxer Est., Triesen

Druck: BVD Druck+Verlag AG, Schaan

Auflage: 1'150 Stk.

Titelbild: LANV

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



Editorial

Wirtschaft versus Familien?

Inhalt

Zufriedenstellende Lohnrunde	4
Personelle Veränderungen	6
Liechtensteinischer Lohngleichheitstag	8
Von Frankreich in die ganze Welt: Die feministische Bewegung	9
Vernehmlassungsbericht EU-Richtlinie 2019/1158	10
Burnout – Verantwortlichkeit der Arbeitgeber?	11
Weiterbildung zum Gleichstellungsgesetz	12
Treffen mit GREVIO Expertengremium	13
Besuch ECRI Delegation	13
Ratgeber: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	14
Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)	15

Die LIHK betont gerne, dass der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auch mit Blick auf die Standortattraktivität, eine grosse Bedeutung zukommt. So müsse sich Liechtenstein anstrengen, ein attraktiver Wirtschaftsstandort zu bleiben. Sie haltet es aufgrund des Arbeitskräftemangels für äusserst wichtig, dass alle gemeinsam ihr Bestes geben, damit ein starker Wirtschaftsstandort mit attraktiven Arbeitsplätzen und dadurch ein lebenswertes Liechtenstein erhalten bleibt. Auch die Wirtschaftskammer stehe selbstverständlich für Chancen- und Lohngleichheit. Sie sieht grosses Potenzial bei Frauen, die früher berufstätig waren und in den Arbeitsprozess zurückwollen. Dieses Know-how wolle das Gewerbe verstärkt nutzen und den Frauen beim Wiedereinstieg helfen.

Wenn es um die Umsetzung geht, ändern sich die Prioritäten jedoch diametral. Statt sich gemeinsam mit uns für eine familienfreundliche Ausgestaltung der EU-Richtlinien zur Vereinbarkeit einzusetzen und so einen bedeutenden Schritt zur Erhöhung der Standortattraktivität sowie der Frauenerwerbsquote zu machen, torpedieren die Verbände seit zwei Jahrzehnten jegliche Bemühungen der europäischen Sozialpartner für eine bezahlte Elternzeit. Die Angst der Arbeitgeberverbände, ihre Lohnnebenkosten könnten mit einer familienfreundlichen Ausgestaltung der bezahlten Elternzeit steigen, ist jedoch unbegründet. Auf Seite 10 lesen Sie warum.

Der grosse Wettbewerbsvorteil unseres Wirtschaftsstandorts wird immer kleiner. Statt diesen Vorsprung wieder zu vergrössern und auf die Bedürfnisse der Familien zu hören, soll auf Druck der Wirtschaftslobby erneut eine grosse Chance für eine familienfreundlichere Gesetzgebung verpasst werden. Geschätzte Landtagsabgeordnete, die Regierung hat in seinem Vernehmlassungsbericht zur Umsetzung der EU-Richtlinie verschiedenes richtig erkannt. Bitte sorgen Sie dafür, dass der wichtigste Punkt dieser Richtlinie – eine Elternzeit, die sich «Normalverdiener» leisten können, endlich in unsere Gesetzgebung implementiert wird. Unsere Kinder und Enkel werden Ihnen dafür danken! Und als Krönung profitiert auch unser Wirtschaftsstandort. Geht noch mehr Win-Win? ■

Fredy Litscher, Co-Stv. Geschäftsführer

Sozialpartnerschaft

Zufriedenstellende Lohnrunde

In den jährlich im Herbst stattfindenden Lohnrunden mit der Wirtschaftskammer verhandelt der LANV die Lohnanpassungen für 18 Branchen im liechtensteinischen Gewerbe. Für 2023 konnten wir uns mit 15 Sektionen auf generelle Lohnerhöhungen einigen. In zwei weiteren Branchen werden zumindest die Lohnsummen bis zu drei Prozent erhöht und die Erhöhungen individuell verteilt. Erfreulich sind die Ergebnisse betreffend Mindestlöhne. Diese konnten wir in zwölf Branchen zwischen drei und zehn Prozent erhöhen.

In drei Sektionen werden die Wochenarbeitszeiten reduziert, was für Stunden-

löhner wiederum einen höheren Stundenlohn bedeutet. In zwei weiteren Branchen können sich Arbeitnehmende ab 50 über fünf Wochen Ferien freuen. Somit haben wir unser Ziel von fünf Wochen Ferien ab 50 mittlerweile in 13 Gewerbebranchen erreicht.

Trotz dem selbst verursachten Preisdruck und den damit einhergehenden sinkenden Margen sowie der sehr unsicheren weltpolitischen Situation, war sämtlichen Verhandlungsteilnehmern des Gewerbes bewusst, dass jetzt spürbare Lohnerhöhungen dringend nötig sind. Die rekordverdächtige Teuerung und der Kampf um Arbeitskräfte verpflichteten die Arbeit-

geber zum Handeln. Unser Hauptanliegen, Arbeitnehmende mit tieferen Einkommen, die besonders von der Teuerung betroffen sind zu unterstützen, fand grosses Verständnis. So konnten die teuerungsbedingten Lohnneinbussen insbesondere bei tiefen Löhnen weggemacht werden.

In der Tabelle sehen Sie die detaillierten Ergebnisse im Überblick. Falls Sie in einem unten aufgeführten Gewerbe arbeiten, überprüfen Sie bitte auf Ihrer Lohnabrechnung, ob Ihnen die Lohnerhöhung spätestens mit dem Aprillohn bezahlt wird.

Fredy Litscher

Ergebnisse der Lohnverhandlungen 2023 mit dem liechtensteinischen Gewerbe

Gewerbe	Löhne 2023	weitere Vereinbarungen
Auto*	Sockelbetrag CHF 100.– für Löhne bis CHF 5'500.– Zusätzlich 1 % individuell	
Bäcker und Konditoren	mind. 1 % generell für Löhne bis CHF 5'000.– (2 % bis 2024) mind. 0.5 % generell für Löhne ab CHF 5'001.– (1 % bis 2024)	Erhöhung aller Mindestlöhne um CHF 100.–, ausser Hilfsarbeiter ab 4. Berufsjahr, Erhöhung um CHF 150.–
Baumeister*	2 %, davon 1 % generell	Erhöhung aller Mindestlöhne um CHF 100.–
Elektro-Elektronik/Medientechnik*	2.5 %, davon 1.5 % generell	
Gärtner und Floristen*	2.5 %, davon CHF 120.– Sockelbetrag für Löhne bis CHF 5'000.– und 1 % generell für Löhne über CHF 5'000.–	Erhöhung der Mittagsentschädigung um CHF 1.– auf CHF 17.–
Gebäudereinigung und Hauswartdienste*	2 % generell bis CHF 21.– Basis-Stundenlohn	Erhöhung aller Mindestlöhne um 3 %
Gewerbliche Industrie	1.5 % individuell	Erhöhung aller Mindestlöhne um CHF 150.–

Gewerbe	Löhne 2023	weitere Vereinbarungen
Gipser/Maler*	0.5 % generell sowie Sockelbetrag CHF 150.– für Löhne bis 4'500.–	Reduktion der Wochenarbeitszeit um 1.5 Std. auf 42.5 Std. für Gipser
Handel*	Teuerungsbonus 4 × CHF 400.– für Löhne bis 5'000.– 4 × CHF 300.– für Löhne ab 5'001.–	Erhöhung aller Mindestlöhne um ca. 3 % (CHF 100.– oder CHF 150.–)
Haustechnik und Spengler*	1.5 % individuell davon CHF 100.– Sockelbetrag für Löhne unter CHF 5'000.–	Erhöhung der Mindestlöhne um CHF 150.– für Gelernte Erhöhung der Mindestlöhne um CHF 100.– für Ungelernte Reduktion der Wochenarbeitszeit um 0.5 Std. auf 42.5 Std.
pro IT*	Sockelbetrag CHF 120.– für Löhne bis 6'000.–	Erhöhung aller Mindestlöhne um CHF 150.–
Raumausstatter und Bodenleger*	0.5 % individuell und zusätzlicher Teuerungsbonus 4 × CHF 400.– für Löhne bis 5'000.– 4 × CHF 300.– für Löhne ab 5'001.–	Erhöhung der Mindestlöhne für Hilfs- arbeiter und Angelernte um CHF 100.–
Metall*	2.5 % davon 2 % generell	Erhöhung aller Mindestlöhne um 4 % 1 Zügeltag pro Jahr
Ofenbauer und Plattenleger*	2 %, davon 1.5 % generell und Sockelbetrag CHF 100.– für Löhne bis CHF 5'000.–	Erhöhung aller Mindestlöhne um 4 %, ausser Hilfsarbeiter im 1. Berufsjahr, Erhöhung um 9.5 % Ferien 25 Tage ab 50
Schreiner*	2 % generell für Löhne bis CHF 5'500.– 1 % generell für Löhne über CHF 5'500.–	Erhöhung aller Mindestlöhne um 10 %
Textilreinigung	3 % individuell	Erhöhung aller Mindestlöhne um CHF 150.– Ferien 25 Tage ab 50
Holz Dach Verband*	2 % davon 1.5 % generell	Reduktion der Wochenarbeitszeit um 0.5 Std. auf 43.5 Std.

* Die Allgemeinverbindlichkeit tritt nach Prüfung der Regierung per 1. April 2023 in Kraft.

Personelle Veränderungen



Herzlichen Dank, Martina!

Vor gut 17 Jahren, im Januar 2006, hatte Martina ihren ersten Arbeitstag bei uns in der Geschäftsstelle. Mithilfe in der Administration, Buchhaltung, etc. waren einige ihrer ersten Aufgaben. Nach erfolgreichem Abschluss zur Sachbearbeiterin Rechnungswesen übernahm sie die volle Verantwortung der LANV-Financen.

Über die Jahre bildete sich Martina gerne laufend weiter, zum Beispiel zur Mobbingberaterin. Sie setzte Akzente und brachte ihr Wissen zu Gunsten der ArbeitnehmerInnen sowie Geschäftsstelle ein. Die Frauen-Themen wie Frauenstreik, Gleichberechtigung, Chancengleichheit etc. waren ihr besonders wichtig – sie setzte sie sich gerne mit Herz und Seele dafür

ein. Die letzten Jahre fungierte sie als stellvertretende Geschäftsführerin des LANV. Sie war eine wichtige Stütze des Verbandes und brachte auch als langjähriges Vorstandsmitglied ihre Erfahrungen und strukturierte Art in den «Betrieb».

Auch in schwierigeren Zeiten hast Du immer mit vollem Einsatz für den LANV gekämpft und ihn auf Deine Art und Weise geprägt. Wir können uns auf Deinen Fundamentsteinen weiterentwickeln und weiterarbeiten.

Liebe Martina, vielen herzlichen Dank für die 17 Jahre LANV.

Donat Schädler, Vizepräsident



Neue Organisation in der Geschäftsleitung

Am 1. Februar haben Lilit Keucheyan und Fredy Litscher gemeinsam die Co-Stellvertretung der Geschäftsleitung übernommen. Gemeinsam mit Sigi Langenbahn, Präsident und Geschäftsleiter des LANV, bilden sie das Führungsteam und freuen sich über ihre neuen Aufgaben.

In ihrer neuen Funktion ist Lilit u. a. für die Ressorts Finanzen, Personal und Migration/Integration zuständig. Fredy ist u. a. für die Bereiche Industrie, ÖV, ANV, Mitglieder und Marketing verantwortlich.

Energie-Bündel im Doppelpack

Seit Januar 2023 hat der LANV gleich doppelt neue Power bekommen. Larissa Klein und Nicole Jäger setzen sich für die Interessen der Arbeitnehmenden in Liechtenstein ein. In einem Gespräch können wir die beiden besser kennenlernen.

Nicole, wie würdest du dich in drei Sätzen beschreiben?

Meine Freunde beschreiben mich als lebendig und aktiv. Ich brauche aber auch einen Rückzugsort, um meine Batterien aufzuladen, dies dann am liebsten in der Natur. Ich mag es, Wissen anzueignen und habe das Talent grössere Zusammenhänge schnell zu erkennen.

Larissa, wie würde denn ein Slogan über dich lauten?

Ich will, Ich kann, Ich werde!

Worauf freust du dich bei deiner neuen Arbeitsstelle beim LANV besonders, Larissa?

Ich freue mich über sehr abwechslungsreiche Aufgabenbereiche, den Kontakt mit Menschen aus verschiedensten Bereichen, spannende Herausforderungen, Neues zu lernen und die gute Zusammenarbeit im Team.

Und was denkst du, Nicole, wo werden die grössten Herausforderungen sein?

Für mich ist die Arbeit in einer Gewerkschaft absolutes Neuland. Ich konnte in den letzten Wochen bereits sehr viel Neues lernen und bin voller Zuversicht, dass ich schnell im neuen Aufgabenbereich Fuss fassen werde. Ich werde dabei von einem tollen Team sehr gut unterstützt.

Nicole, welche Anliegen sind dir persönlich besonders wichtig?

Als Gewerkschaftssekretärin möchte ich durch konstruktiven Austausch mit den verschiedenen Interessensgruppen mehr Schutz vor Ungleichheit herbeiführen.



Schon seit Kindheit ist es ein persönliches Anliegen den Schwächeren Gehör zu verschaffen. Das ist wohl ein Teil meiner DNA **lacht**.

Und dir, Larissa?

Beruflich wie auch privat ist es mir wichtig, dass mit fairen und offenen Karten gespielt wird und auch jeder die gleichen Chancen und «Ausgangslagen» bekommt. Anderen Menschen zu helfen oder sie zu unterstützen, ist für mich eine Bereicherung.

Nicole, du kommst aus dem Human Resources Bereich. Was hat dich dazu bewegt eine komplett neue Herausforderung beim LANV anzunehmen?

In einer Gewerkschaft zu arbeiten, war für mich schon immer naheliegend. Ungerechtigkeit und Ungleichheit haben bei mir oft Unverständnis und Empörung ausgelöst. Jetzt habe ich die Chance diese Energie, wie ein Generator, umzuwandeln und für meine tägliche Arbeit zu nutzen. Hier kommt mir auch die langjährige Berufserfahrung im Bereich Human Resources zugute.

Und du, Larissa? Denkst du, du kannst dein Know-How aus den Jahren im IT-Support einbringen?

Auf jeden Fall – geht nicht, gibt's nicht!

Auch im Support war es sehr wichtig, über den «Tellerrand» zu schauen und alle möglichen Wege und Varianten zu prüfen, um die bestmögliche Lösung für die Kunden zu finden. Der schnelle Wandel in der IT Branche hat meine Lern- und Aufnahmefähigkeit weiter verstärkt. Ich denke das Team wird um den einen oder anderen Tipp in IT-Fragen froh sein **lacht**.

Was sind eigentlich deine Aufgaben/Themen beim LANV, Larissa?

Ich werde als Gewerkschaftsmitarbeiterin unser Team überall unterstützen und kann auch diverse Backoffice Arbeiten, wie Buchhaltung, Administration, Mitgliederdatenbank, Mitarbeit in Projekten etc. durchführen.

Und deine, Nicole?

Ich werde die bisherige Gleichstellungsarbeit fortsetzen. Ich freue mich darauf neue Projekte zu betreuen und bestehende Projekte weiterzuführen. Die arbeitsrechtliche Beratung, sei es persönlich, per Telefon oder per Mail, macht mir auch sehr viel Spass. Weiters helfe ich als Gewerkschafterin mit, eine gerechtere und gleichberechtigte Arbeitswelt mit aufzubauen. ■

Larissa Klein und Nicole Jäger

Gesellschaft

Liechtensteinischer Lohngleichheitstag

Lohngleichheit ist ein Thema, das in vielen Ländern auf der ganzen Welt diskutiert wird und Liechtenstein ist da keine Ausnahme. Am 20. Februar 2023 fand der Tag der Lohngleichheit in Liechtenstein statt. Schon einige Tage zuvor starteten wir eine Social Media Kampagne, um die Bevölkerung auf das Thema zu sensibilisieren. Die Botschaft, die hinter dieser Kampagne stand, ist, dass Frauen und Männer für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn verdienen sollen.

Die Bedeutung der Lohngleichheit kann nicht genug betont werden. In Liechtenstein verdienen Frauen im Durchschnitt immer noch weniger als Männer, obwohl sie die gleiche Arbeit verrichten und über die gleiche Ausbildung und Erfahrung verfügen. Dies kann dazu führen, dass Frauen in finanzielle Schwierigkeiten geraten, weniger Altersvorsorge haben

50♂/50♀
Lohngleichheit
Liechtenstein

und in der Folge im Alter öfter von Armut betroffen sind. Es ist daher wichtig, dass Arbeitgeber und Regierung gleichermaßen daran arbeiten, die Lohngleichheit zu fördern und sicherzustellen.

Die Social Media Kampagne, die den Tag der Lohngleichheit unterstützte, erreichte viele Menschen. Im regionalen Radiosender und in den zwei Landeszeitungen, Vaterland und Volksblatt, wurden ebenfalls Berichte über den Tag der Lohngleichheit veröffentlicht. Diese Berichte beleuchteten die Problematik der Lohndiskriminierung

und betonten die Wichtigkeit von Massnahmen zur Förderung der Lohngleichheit. Die Berichte stiessen auf eine positive Resonanz und zeigten, dass das Thema Lohngleichheit in Liechtenstein von Bedeutung ist und in der Öffentlichkeit diskutiert wird.

Insgesamt war der Tag der Lohngleichheit in Liechtenstein ein wichtiger Schritt in Richtung einer besseren Zukunft für Frauen und Männer. Die Aktion des LANV hat die Aufmerksamkeit auf die Bedeutung der Lohngleichheit gelenkt und hoffentlich dazu beigetragen, dass zukünftige Generationen von Frauen und Männern für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn erhalten werden. ■

Nicole Jäger

Danke

Liechtensteiner Volksblatt

für die über 100 Jahre dauernde partnerschaftliche
Zusammenarbeit und die gute Berichterstattung.

Wir wünschen den Mitarbeiter:innen alles Gute für die Zukunft!

"Wir können den Wind nicht ändern, aber wir können die Segel richtig setzen"
(Aristoteles)

Von Frankreich in die ganze Welt: Die feministische Bewegung



@ Line Rime

Am 14. Juni 2023 findet in vielen Ländern der Welt – auch in Liechtenstein – der Feministische Streik statt. Neu heisst der Streik nicht mehr Frauenstreik, sondern Feministischer Streik. Diese Begrifflichkeit ist inklusiver und soll explizit auch mehrfach- und andere diskriminierte Menschen ansprechen. Feminismus bedeutet nichts anderes als die Forderung nach der Gleichstellung aller Menschen.

Der Feministische Streik ist eine Form des Protestes, um auf die bestehenden Ungleichheiten und Diskriminierungen von Frauen und marginalisierten Gruppen aufmerksam zu machen. Der Streik ruft

dazu auf, die Arbeit von Frauen und ihre Rolle in der Gesellschaft zu würdigen und zu stärken.

Im Mittelpunkt des diesjährigen Streiks steht die ungleiche Verteilung der Care-Arbeit, denn immer noch sind es die Frauen, die sich grösstenteils um reproduktive Tätigkeiten, wie Haushalt, Pflege, Erziehung usw. kümmern. Mit diesem Fokusthema soll auf die unbezahlte Arbeit aufmerksam gemacht werden, denn die Covid-Pandemie hat die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern nochmals verstärkt.

Die erste Welle der Frauenbewegung nahm im 18. Jahrhundert ihren Anfang und war stark von dem Ziel der Französischen Revolution, der Gleichheit aller Menschen, und den Ideen der Aufklärung geprägt. Von da an hat sich die Bewegung global etabliert. Sie fordert die Gleichstellung und Gerechtigkeit für alle, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder sozialer Stellung. Der Feministische Streik ist eine wichtige Möglichkeit, ihre Stimme zu erheben und auf ihre Anliegen aufmerksam zu machen. ■

Nicole Jäger

Gesellschaft

Vernehmlassungsbericht EU-Richtlinie 2019/1158

Endlich werden in Liechtenstein, dank den europäischen Gewerkschaften, die bezahlte Elternzeit, der bezahlte Vaterschaftsurlaub sowie weitere Verbesserungen in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingeführt. Die EU-Richtlinie muss in Liechtenstein bis spätestens August 2024 in die Gesetzgebung implementiert werden. In unserer Stellungnahme, einsehbar auf lanv.li, gehen wir detailliert auf die verschiedenen Punkte des Vernehmlassungsberichts der Regierung ein.

Der Spielraum nach unten ist beim bezahlten Vaterschaftsurlaub relativ klein. Die EU-Vorgabe lautet: für den zweiwöchigen Mindestzeitraum des Vaterschaftsurlaubs muss eine Bezahlung festgesetzt werden, die mindestens der Höhe des Krankengelds entspricht. Entsprechend schlägt die Regierung vor, den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub mit 80 Prozent des Lohnes zu vergüten. Die Bezahlung soll über die Krankentaggeldversicherung erfolgen.

Anders die Situation bei der Elternzeit. Die Bezahlung des nicht übertragbaren Mindestzeitraums von zwei Monaten soll gemäss EU-Vorgabe in einer angemessenen Höhe festgesetzt werden. Es sollte berücksichtigt werden, dass Erstverdiener in einer Familie ihren Anspruch auf Elternurlaub nur dann geltend machen können, wenn dieser ausreichend vergütet

wird, sodass ein angemessener Lebensstandard gewährleistet ist.

Landtagspräsident Albert Frick sagte dazu, dass «die Elternschaft für den Staat die wichtigste Grundlage für eine gute Zukunft ist. Liechtenstein könne nichts Besseres tun, als Eltern in ihrer Aufgabe so weit als möglich zu unterstützen. Davon werden wir letztlich alle profitieren, und wir sollten daher auch grosszügig sein.»

Doch die Regierung sieht als angemessene Vergütung, mit der ein angemessener Lebensstandard gewährleistet wird, 50 Prozent des Lohnes und maximal CHF 2'380.–. Immerhin soll die Bezahlung über die FAK erfolgen. Statt dass Väter den Elternurlaub, wie von der Richtlinie gefordert, vermehrt in Anspruch nehmen, soll einer Mehrheit unserer Familien ein Bezug der Elternzeit erneut verwehrt bleiben.

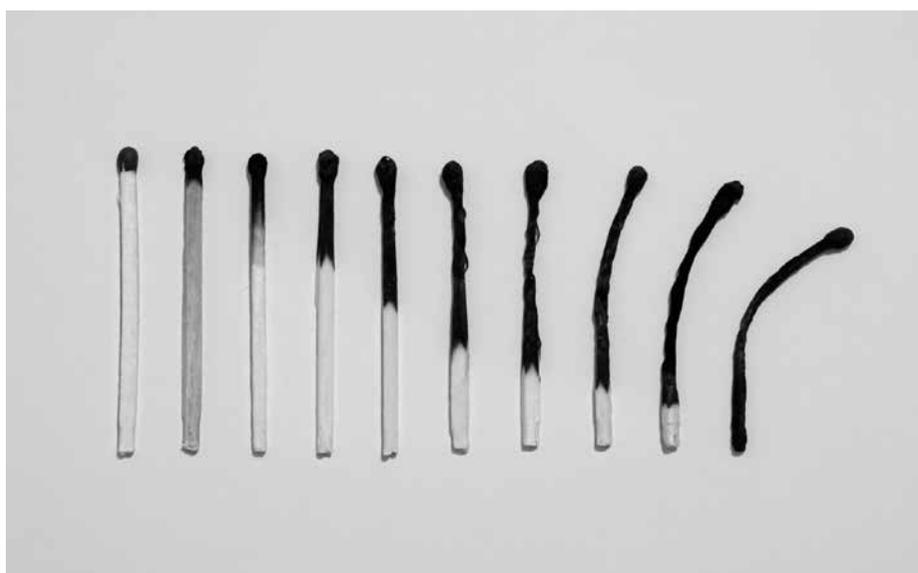
Der LANV fordert seit je eine vernünftige Umsetzung der Richtlinie. Zwei Monate sollen mit 80 Prozent des Lohnes bezahlt werden. Der Betrag soll auf den Medianlohn von derzeit CHF 6'852.–, gedeckelt werden. Wir fordern also keine illusorische Luxuslösung, sondern nur das, was die europäischen Sozialpartner vorgesehen haben. Bei einer unrealistischen 100 prozentigen Bezugsquote entstehen somit jährliche Kosten von maximal CHF 15 Mio.

In anderen Ländern, die vor Jahren gute Lösungen für eine bezahlte Elternzeit eingeführt haben, liegt die Bezugsquote bei ca. 75 Prozent. Damit betragen die Kosten ca. CHF 11 Mio. Demgegenüber stehen jährliche Überschüsse der FAK im zweistelligen Millionenbereich. Diese reichen somit aus, um die Kosten der bezahlten Elternzeit vollumfänglich zu decken. Selbst die riesigen FAK-Reserven von über CHF 200 Mio. werden mit unserer Lösung nicht geschmälert. Dafür wird den Familien eine echte Wahlmöglichkeit gegeben, die Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Und unser Wirtschaftsstandort profiliert sich bei den händeringend gesuchten Fachkräften mit familienfreundlichen Konditionen.

Sollten die FAK-Reserven wider Erwarten unter eine Jahresausgabe sinken, sollen die Abgaben für Arbeitgeber nicht erhöht werden oder die Defizitgarantie des Staates zum Tragen kommen. Stattdessen können in diesem unwahrscheinlichen Szenario die Arbeitnehmenden einen Solidaritätsbeitrag von 0.1 bis 0.2 Lohnprozent, was 1 bis 2 Tassen Kaffee entspricht, in die FAK leisten. Die Arbeitgeber sollen also nicht mehr in die FAK bezahlen, obwohl sie am Meisten von einem familienfreundlichen Wirtschaftsstandort profitieren. ■

Fredy Litscher

Burn-out – Verantwortlichkeit der Arbeitgeber?



@ istockphoto

«Marc ist 45 Jahre alt. Er ist glücklich verheiratet mit Sabine. Sie haben zwei Kinder und leben in einem Eigentumshaus in Vaduz. Marc arbeitet schon seit zehn Jahren in einem Finanzdienstleistungsunternehmen. Er ist ein hochmotivierter, verantwortungsbewusster, engagierter und loyaler Mitarbeiter. Er hat noch keinen einzigen Tag aufgrund von Krankheit gefehlt. Marc macht viele Überstunden, arbeitet teils an den Wochenenden und ist auch in den Ferien telefonisch erreichbar. Er liebt seine Arbeit und möchte gerne bis zur Pension im gleichen Unternehmen arbeiten. Seit einigen Wochen kann er nachts nicht mehr durchschlafen, ist fünfmal die Nacht wach. Marc fühlt sich krank, weiss aber nicht genau, was ihm wehtut. Er will sich nicht mehr verabreden, es ist ihm alles zu anstrengend. Er hat das Gefühl, dass alle etwas von ihm verlangen. Marc fühlt sich leer, er hat keine Gefühle, keine Emotionen, keine Energie. Marc fühlt sich ausgebrannt.»

Definition

Der Begriff Burn-out kommt aus dem Englischen und kann mit «ausgebrannt sein» wörtlich übersetzt werden.

Im Jahre 1974 wurde der Begriff erstmals

vom amerikanischen Psychotherapeuten Herbert J. Freudenberger beschrieben. Burn-out bezeichnet einen Zustand, bei dem eine Person durch andauernden (meist beruflichen) Stress derart belastet ist, dass sich ein Zustand totaler körperlicher, emotionaler und geistiger Erschöpfung mit verminderter Leistungsfähigkeit einstellt.

Ursachen

Das Erkranken an Burn-out ist ein schleichender Prozess und kann von wenigen Monaten bis hin zu mehreren Jahren ziehen. Doch was sind mögliche Ursachen für ein Burn-out?

- Hohe Arbeitsbelastung; viele Überstunden
- Ständige Erreichbarkeit und Arbeit in der Freizeit (z. B. abends, an den Wochenenden, Ferien)
- Schlechtes Arbeitsklima, vorhandene Konflikte
- Unzureichende Kommunikation oder Unterstützung durch den Vorgesetzten
- Keine Wertschätzung
- Mangelndes Feedback
- Ständige Unterbrechung der Arbeitsabläufe
- Arbeitsplatz-/Vergütungsunsicherheit

Fürsorgepflicht

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers stützt sich auf § 1173a Art. 27 ABGB.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer:innen alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die arbeitsrechtlichen Vorschriften zum Gesundheitsschutz eingehalten werden, insbesondere Regelungen zu Überstunden, Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten, Pausen sowie zu generellen Arbeitsverboten während der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen.

Veränderungen der Arbeitswelt, wie z. B. Homeoffice, flexible Arbeitszeiten mit eigener Arbeitseinteilung und damit verbundene ständige Erreichbarkeit via Smartphone machen das Ganze komplizierter. In Liechtenstein wurde die systematische Arbeitszeiterfassungspflicht im Jahre 2005 abgeschafft. Mit Urteil vom 14.5.2019 hat der Europäische Gerichtshof in der Rechtssache C-55/18 entschieden, dass die Mitgliedstaaten dazu verpflichtet sind, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit effektiv gemessen werden kann. Demzufolge müssen sich Arbeitgeber wieder Gedanken darüber machen, wie die Arbeitszeiten doch aufgezeichnet werden können. Denn seit 2005 gilt in vielen Betrieben die Vertrauensarbeitszeit. Jedoch kann nicht jede/r Arbeitnehmer:in mit dem eigenen Zeitmanagement gleich gut umgehen. Es ist wichtig, eine gesunde Balance zu finden zwischen den neuen Arbeitszeitmodellen sowie den arbeitsrechtlichen Vorschriften. Dabei muss der Arbeitgeber gegenüber seinen Arbeitnehmer:innen klar kommunizieren, dass eine ständige Erreichbarkeit nicht verlangt wird und dass in der Freizeit nicht gearbeitet werden soll.

Im Rahmen der Fürsorgepflicht sollten Arbeitgeber Verhaltensänderungen der Mitarbeiter:innen im Auge behalten. Mitarbeitergespräche in regelmässigen Abständen können dabei sehr hilfreich sein, um sich nach dem Wohl des/r Arbeitnehmer:in zu erkundigen und gegebenenfalls auf Verhaltensänderungen zu reagieren. Auch die Analyse der Arbeitsaufteilung bzw. allgemeine Belastung der Arbeitnehmer:innen kann dabei unterstützend sein. Leider wird Burn-out erst erkannt, wenn es eigentlich schon zu spät ist.

Hat ein/e Arbeitnehmer:in ein Burn-out, so sollte der Arbeitgeber für ihn/sie da sein. Arbeitgeber sollten sich nach dem Wohlergehen der erkrankten Arbeitnehmer:innen erkundigen. Der Wiedereinstieg muss sorgfältig geplant werden. Es sollte darauf geachtet werden, dass die Belastung nicht zu gross wird. Ein schrittweiser Einstieg sowie regelmässige Standortgespräche können dabei sehr hilfreich sein.

Kommt der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht nicht nach, kann er unter Umstän-

den für den daraus entstandenen Schaden haftbar gemacht werden. Entweder durch die/den Arbeitnehmer:in selbst oder allenfalls durch Regressforderungen von Versicherungen.

Burn-out sollte ernst genommen werden. Ein Burn-out kann jede/n treffen: ob Mann oder Frau, Reinigungskraft oder Geschäftsleitungsmitglied. Keine Berufsgruppe ist vor einem Burn-out geschützt! ■

Lilit Keucheyan

Weiterbildung

Weiterbildung zum Gleichstellungsgesetz

Am Freitag, 27. Januar 2023, von 09.00 bis 12.00 Uhr konnten Interessent:innen an unserem Fachreferat «Das Gleichstellungsgesetz im Arbeitsalltag» teilnehmen. Die Teilnehmenden versammelten sich in der Universität Liechtenstein zur komplett ausgebuchten Fortbildung.

Nach einer kurzen Begrüssung startete Martina Haas (LANV) mit der Einführung zur Weiterbildung und holte bei den Teilnehmenden die Erwartungen, Fragen und Wünsche an den Freitagvormittag ab.

Im Hauptteil referierte Matthias Bühler, MLaw, Rechtsanwalt bei BWB Rechtsanwälte AG, mit Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht. Nach einer theoretischen Einführung inkl. Historie der Gleichstellung gingen wir gemeinsam auf die relevanten Gesetzesartikel ein und schauten uns diese genauer an.

Mit dem eben erlernten Wissen, weiteren Infos, Inputs und Unterlagen von Matthias sowie den ausgehändigten Gesetzesartikeln analysierten wir Anwendungsfälle aus der Praxis. In der Gruppe wurden



diskriminierende Handlungen erläutert und die Vorgehensweise in den einzelnen Straffällen besprochen. Dabei war eine zentrale Aussage, dass die Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeitenden eine Arbeitskultur schafft, in der Diskriminierung verhindert werden kann. Die rund 30 Teilnehmenden können zukünftig

direkte und indirekte Diskriminierungen erkennen und vermeiden. Sie erhielten einen sehr guten Einblick in die Rechte und Pflichten nach dem Gleichstellungsgesetz und können diese nun in der Praxis anwenden. ■

Larissa Klein

Internationales

Treffen mit GREVIO Expertengremium

GREVIO steht für das «Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence» (Gruppe von Experten für Massnahmen gegen Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt). Es handelt sich um ein unabhängiges Expertengremium, das im Rahmen des Übereinkommens des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, auch als Istanbul-Konvention bekannt, eingerichtet wurde.

Am 17. Februar 2023 trafen sich Lilit Keucheyan und Nicole Jäger vom LANV und Brigitte Haas von der LIHK mit drei Personen der GREVIO-Delegation. Der Austausch ermöglichte der Delegation einen wertvollen Einblick in die Praxis der Gewaltprävention und des Gewaltschutzes in Liechtenstein zu erhalten.

GREVIO hat die Aufgabe, die Umsetzung der Istanbul-Konvention in den Vertragsstaaten zu überwachen und sicherzustellen,

dass die Konvention ordnungsgemäss umgesetzt wird. Zu diesem Zweck führt GREVIO regelmässige Evaluierungen in den Vertragsstaaten durch und veröffentlicht anschliessend Berichte mit Empfehlungen zur Verbesserung der Umsetzung der Istanbul-Konvention. Die Veröffentlichung des Berichts über Liechtenstein ist für November 2023 geplant. ■

Besuch ECRI Delegation

Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) des Europarates, hat uns am 8. März 2023 im Rahmen ihres sechsten Monitoringberichts über Liechtenstein besucht.

Der sechste Überwachungszyklus von ECRI konzentriert sich auf die Themen: Arbeitsweise von Gleichbehandlungsstellen;

inklusive Bildung; grundlegende Menschenrechte irregulärer Migranten; LGBTI-Gleichstellung; Hassreden und hassmotivierte Gewalt; sowie Integration und Inklusion.

Lilit Keucheyan und Fredy Litscher konnten die ECRI-Delegation darüber informieren, was der LANV macht, um in Liechtenstein

wohnhafte und arbeitstätige Migrant:innen zu unterstützen. Zudem wurden Fragen zur Integration von Ausländer:innen in den liechtensteinischen Arbeitsmarkt sowie das Verhältnis zwischen einheimischen Mitarbeitenden und Menschen mit Migrationshintergrund geklärt. ■

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Form von Diskriminierung, die sowohl Männer als auch Frauen betreffen und psychisch sowie verbal stattfinden kann. Vielfach lassen gerade Frauen sexistische Sprüche über sich ergehen, weil sie zum einen nicht über ihre rechtlichen Behelfe Bescheid wissen und weil sie Angst um ihre Arbeitsstelle haben. Da die Betroffenen von sexuellen Belästigungen aus verschiedenen Gründen oftmals auf rechtliche Schritte gegen die Täter bzw. den Arbeitgeber verzichten, muss von einer hohen Dunkelziffer ausgegangen werden. Seit der #MeToo-Debatte hat das Thema sexuelle Belästigung massiv an Aufmerksamkeit gewonnen. Die nachfolgenden Ausführungen zeigen auf, wann sexuelle Belästigung vorliegt, welche Obliegenheiten den Arbeitgeber treffen und wie sich ein einzelner Arbeitnehmer, vor allem im Hinblick auf das Gleichstellungsgesetz, wehren kann.

Der Arbeitgeber wird aufgrund von verschiedenen Gesetzen dazu verpflichtet, seine Arbeitnehmer vor sexuellen Übergriffen zu schützen. Gemäss § 1173a Art. 17 Abs. 1 ABGB im ABGB hat der Arbeitgeber insbesondere dafür zu sorgen, dass seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und die Opfer von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile erleiden. In Art. 4 und 4b des Gleichstellungsgesetzes (GLG) ist die Diskriminierung durch sexuelle Belästigung ebenfalls explizit erwähnt.

Sexuelle Belästigung kann verschiedene Formen annehmen. Als solche gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite ungewollt ist. Dies können

unerwünschte sexuelle Kommentare, Gesten, Berührungen oder Annäherungsversuche sein. Konkrete Beispiele für sexuelle Belästigungen sind das Verschicken von pornographischem Material, sexistische Witze, unerwünschte Berührungen, Annäherungsversuche und Druckausübung zur Erlangung eines Entgegenkommens sexueller Art, womit oftmals Vorteile versprochen und im Ablehnungsfall Nachteile angedroht werden.

Der Arbeitgeber ist aufgrund des Arbeitsrechts verpflichtet, ein Arbeitsklima zu schaffen, welches die persönlichen Grenzen der Mitarbeitenden respektiert und sexuellen Belästigungen Einhalt gebietet. So sind Arbeitgeber gehalten, mit präventiven Massnahmen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz zu bekämpfen. Solche Massnahmen bestehen unter anderem in einer klaren Kommunikation über nicht geduldetes Verhalten in Merkblättern, Schulungen, Ansprechpersonen für Betroffene, etc. In diesem Zusammenhang muss zudem erwähnt werden, dass sexuelle Belästigungen nicht nur durch Vorgesetzte und Mitarbeiter begangen werden können, sondern auch durch Dritte, wie zum Beispiel Kunden oder Lieferanten. Arbeitgeber sind aufgrund ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet, ihre Mitarbeiter auch gegenüber Dritten zu schützen.

Als Rechtsbehelfe haben von sexuellen Belästigungen betroffene Arbeitnehmer die Möglichkeit, vom Gericht oder der Verwaltungsbehörde die Unterlassung, Beseitigung und/oder Feststellung des belästigenden Verhaltens zu fordern (Art. 5 Abs. 1 GLG). Bei Forderungen nach

einer Entschädigung muss Art. 7c Abs. 3 GLG berücksichtigt werden, gemäss welchem bei sexuellen Belästigungen die Entschädigung unter Würdigung aller Umstände festzusetzen ist und mindestens CHF 5'000.– beträgt.

Wichtig zu erwähnen ist, dass die betroffene Person, bevor mit entsprechenden Klagen und Ansprüchen vor das Fürstliche Landgericht gelangt wird, ein Schlichtungsverfahren einleiten muss. Dieses findet allerdings auch vor dem Fürstlichen Landgericht statt. Für das Schlichtungsverfahren müssen die Parteien persönlich erscheinen, wobei zwischen den Parteien zu vermitteln versucht wird, um eine Einigung erzielen zu können. Sollte keine Einigung gefunden werden, so hat das Fürstliche Landgericht eine Klagebewilligung auszustellen. Gemäss dieser muss anschliessend innert drei Monaten nach Abschluss des Schlichtungsverfahrens eine entsprechende Klage eingereicht werden.

Da sexuelle Belästigungen oftmals schwierig zu beweisen sind, hat der Gesetzgeber in Art. 6 GLG eine Beweiserleichterung vorgesehen. Gemäss dieser reicht bereits eine Glaubhaftmachung der sexuellen Belästigung aus. Blosser Behauptungen genügen allerdings nicht. Gelingt die Glaubhaftmachung, kommt es zu einer Beweislastumkehr. In der Folge muss der Arbeitgeber beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt. ■

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)

Von wegen keine Entsendekontrollen!

Die Zentrale Paritätische Kommission der Stiftung SAVE (ZPK SAVE) führt im Auftrag der Regierung bei ausländischen Betrieben, welche im Raum Liechtenstein arbeiten, Kontrollen durch.

Viele Entsendekontrollen

In den letzten fünf Jahren führte die ZPK Dank den «gleich langen Spiessen» bzw. dem abgeänderten Entsendegesetz in Zusammenarbeit mit dem Amt für Volkswirtschaft (AVW) Kontrollen durch. Im Jahr 2022 wurden über 211 Personen auf Baustellen kontrolliert und über 60 Betriebe zu materiellen Kontrollen eingeladen.

Leistungsvereinbarung

Die ZPK hat eine Leistungsvereinbarung mit der Regierung wonach sie in Zusammenarbeit mit dem Amt für Volkswirtschaft Entsendekontrollen durchführt und ave-Bestimmungen durchsetzt.

Ergebnisse

Im Rechenschaftsbericht 2021 der Regierung können ab der Seite 312 Ergebnisse von Entsendekontrollen nachgelesen werden. Ergebnisse von kontrollierten Inlandsbetrieben werden in den jährlichen Tätigkeitsberichten detailliert aufgeführt und können auf der Homepage der ZPK eingesehen werden.

Die sanktionierten und gesperrten Entsendebetriebe können sogar auf der

Homepage des Amtes für Volkswirtschaft, Rubrik Grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung (GDL) oder über einen Link auf der ZPK-Homepage namentlich eingesehen werden! Die ZPK empfiehlt Entscheidungsträgern die Liste zu Rate zu ziehen.

Eine Sanktionsliste von inländischen Betrieben wird hingegen nicht veröffentlicht.

Ungleiches Verhältnis

Bei ausländischen Betrieben darf lediglich die Entsendezeit im Raum Liechtenstein kontrolliert und durchgesetzt werden.

Logischerweise gibt es dadurch ein nicht ganz 1:1 vergleichbares Verhältnis zu inländischen Betrieben: Stehen bei einem Entsendebetrieb z.B. 30 Arbeitstage im FL zur Kontrolle an, ist es bei einem inländischen Betrieb hingegen das ganze Jahr.

Unkenntnis

Auffällig ist, dass einige Betriebe und ArbeitnehmerInnen die entsenderechtlichen und allgemeinverbindlichen Be-

stimmungen angeblich gar nicht kennen. Deswegen sind sie aber auf keinen Fall vor Strafen und vor Kontrollkosten geschützt.

Empfehlung:

Neuer Lehrgang und Infoabend

Seit letztem Jahr wird bei kurse.li ein neuer Lehrgang «SachbearbeiterIn ZPK», mit Schwerpunkt der allgemeinverbindlichen Bestimmungen, durchgeführt. Es kann auch ein Zertifikat prüfungsmässig erlangt werden (freiwillig). Dieser sehr interessante Lehrgang beginnt einmal im März als Tageslehrgang und im Juni als Abendlehrgang (4 Module). Mehr dazu auf www.kurse.li

Am 23. März 2023, um 18.00 Uhr, findet ein beliebter Infoabend, betreffend neue Bestimmungen ab 1. April 2023, statt. Anmeldung ist über die Startseite von www.zpk.li digital möglich.

«Zum Schutz des heimischen Arbeitsplatzes.»

Für die Überwachung und den Vollzug von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen wurde von den Sozialpartnern (Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband, LANV und Wirtschaftskammer Liechtenstein, WKL) im Jahr 2007 die Stiftung SAVE gegründet. Die Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) wurde für den Vollzug und die Kontrolle eingesetzt. Die ZPK hat die Aufgabe und Kompetenz, die Einhaltung der GAV-Bestimmungen im zuständigen Geltungsbereich zu kontrollieren und durchzusetzen. In Entsendeangelegenheiten arbeitet die ZPK mit dem Amt für Volkswirtschaft eng zusammen.



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

**1. MAI
2023
18.00 UHR**

**SAVE
THE
DATE**

LANV

Ihre Gewerkschaft.