

LANV info

Die Zeitung deiner Gewerkschaft

Nr.2 | Juli 2025 | 68. Jahrgang



Mitgliederversammlung

1. Mai-Feier

Ratgeber: Bezahlte Vaterschaftszeit

Agenda

Betriebsferien

**Montag, 28. Juli
bis Freitag, 8. August 2025**

Informiert schwanger

**Donnerstag,
11. September 2025**

18.30 Uhr

LAK Haus St. Martin, Eschen

**Informiert
schwanger.**
Informationsabend
Alle Infos unter
schwanger.li

integra: Infoveranstaltung zur Lohnabrechnung

Dienstag, 23. September 2025

19.00 Uhr

Rathaus, Sitzungszimmer 3,
Landstrasse 19, Schaan

infra

Informations- und
Beratungsstelle für Frauen

Businessstag für Frauen

Dienstag, 28. Oktober 2025

15.00 Uhr

Vaduzer-Saal

Seminar: Eltern-, Vaterschafts- & Betreuungszeit

Dienstag, 11. November 2025

08.30 Uhr

Kommod AG, Industriering 14, Ruggell

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

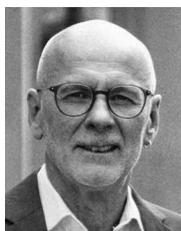
Gestaltungskonzept: Mathias Marxer Est., Triesen

Druck: BVD Druck + Verlag AG, Schaan

Auflage: 1'050 Stk.

Titelbild: Tatjana Schnalzger

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



Editorial

Gelebte Sozialpartnerschaft als Fundament der Demokratie

Sozialpartnerschaft mit gesamtarbeitsvertraglich geregelten Arbeitsstandards ist ein Grundpfeiler liberaler, demokratischer Gesellschaften. Dies zeigte sich erneut am Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) in Belgrad. In vielen postsozialistischen Ländern Osteuropas ist die Transformation noch nicht gelungen: Ehemalige Massenorganisationen mit staatlichem Auftrag mussten sich zu unabhängigen Gewerkschaften wandeln und den Dialog mit Regierungen und Arbeitgebern suchen. Doch allzu oft verweigern Regierungen den Dialog und auf Arbeitgeberseite fehlen oft Branchenverbände. Zwar verfügen die Gewerkschaften noch über viele Mitglieder, doch ohne sozialen Dialog und angesichts wachsender Autokratisierung bleibt ihr Einfluss gering. Gesamtarbeitsverträge (GAV) bestehen höchstens mit einzelnen Unternehmen. Auch in westlichen EU-Staaten wird die Sozialpartnerschaft zunehmend durch rechtspopulistische Regierungsbeteiligungen untergraben. Diese Parteien inszenieren sich als Vertreter der «kleinen Leute», in Wahrheit aber vertreten sie marktradikale, gewerkschaftsfeindliche Ideologien.

In Liechtenstein wird die Sozialpartnerschaft weiterhin aktiv gelebt. Es bestehen 19 flächendeckende GAV mit zeitgemässen Arbeitsbedingungen und Mindestlöhnen. Dass wir ohne Streiks auskommen, ist kein Zeichen von Schwäche, sondern Ausdruck gelebten Dialogs und erfolgreicher Kompromissfindung. Ein Streikverbot gibt es nicht – auch wenn das Streikrecht nicht ausdrücklich in der Verfassung verankert ist, gilt es als international anerkanntes Grundrecht. Als «letztes Mittel» muss es möglich sein, zu streiken. Dennoch gibt es auch hier Problembranchen: In der Gastronomie, der Landwirtschaft und der häuslichen Betreuung treffen wir immer wieder auf prekäre Arbeitsbedingungen und systematische Verstösse – alle drei Branchen sind keinem GAV unterstellt. Einflussreiche Mitglieder des Hotel- und Gastronomieverbands haben mehrfach fertig verhandelte GAV abgelehnt. Auch der Verein bäuerlicher Organisationen will nichts von einem GAV wissen, um Wochenarbeitszeiten von 60 Stunden und mehr beizubehalten. In der 24-Stunden-Betreuung umgehen einzelne Vermittlungsagenturen das Arbeitsgesetz, indem sie Betreuerinnen nicht offiziell verleihen, sondern lediglich «vermitteln». In diesen Bereichen funktioniert die Sozialpartnerschaft nicht. Besonders Arbeitnehmende in der Landwirtschaft und der häuslichen Betreuung bleiben weitgehend unsichtbar. Wir möchten diesen vulnerablen Gruppen ein Gesicht und eine Stimme geben. ■

Sigi Langenbahn, Präsident LANV

Inhalt

Mitgliederversammlung	4
1. Mai-Feier	5
IGR Pressetour 2025	7
EGB Konferenz Belgrad	9
Der Vorsorgeausweis – einfach erklärt	10
Ältere Arbeitnehmende: im Fokus	12
Im Interview: Michèle Stingelin	13
Quiet Quitting	15
Businessstag für Frauen	17
Ratgeber: Die Vaterschaftszeit	17
Zentrale Paritätische Kommission ZPK	19

LANVintern

Mitgliederversammlung: Herausforderungen erkennen, Zukunft gestalten

An der diesjährigen Mitgliederversammlung vom 25. März blickten wir auf ein ereignisreiches Jahr zurück und wagten gleichzeitig einen Ausblick in die Zukunft. Präsident Sigi Langenbahn begrüßte im Namen des Vorstandsvorstands die Mitglieder in der Kreativakademie in Vaduz und freute sich über die Teilnahme vom damaligen Regierungsratskandidat Emanuel Schädler. Schädler richtete sich mit sehr tiefgründigen Worten an die Versammlung und betonte die Wichtigkeit einer starken Gewerkschaft für ein solidarisches und zukunftsfähiges Liechtenstein. Zudem stellte er klar, dass die Rechte der Arbeitnehmenden universell, unverzichtbar und schützenswert seien. Damit das so bleibt, braucht es einen starken LANV.

Aktuelle Themen und Ausblick

Die Geschäftsstelle berichtete über die wichtigsten aktuellen Themen. Besonders hervorgehoben wurde die Einführung der bezahlten Elternzeit – ein grosser Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie – sowie die Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrags in der Metall- und Nichtmetallindustrie.

Ein weiteres zentrales Thema war die 24-Stunden-Pflege. Hier besteht akuter Handlungsbedarf, um faire



Bedingungen für die Betreuungspersonen zu gewährleisten. Auch die Situation in der Landwirtschaft wurde angesprochen, insbesondere im Hinblick auf die zahlreichen Praktikant:innen, deren Arbeitsbedingungen deutlich verbessert werden müssen. Der zunehmende Einsatz von künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz war ebenfalls ein wichtiges Thema – technologische Entwicklungen dürfen nicht auf Kosten der Beschäftigten gehen.

Ein grosser Dank

Im Schlusswort dankte Vizepräsident Donat Schädler der Geschäftsstelle und dem Vorstand für das Erreichte im vergangenen Jahr. Die Mitgliederversammlung wurde pünktlich geschlossen. Beim anschliessenden Apéro wurde rege diskutiert und die Gelegenheit genutzt, sich über die angesprochenen Themen weiter auszutauschen und zu vernetzen. ■



1. Mai-Feier «Impulse statt Instrumente»

Am Vorabend des 1. Mai wurde die Musikschule Triesen nicht zum Konzertsaal, sondern zum Schauplatz eines Abends rund um die Arbeitswelt der Zukunft.

Der Beginn der Eröffnungsrede von Sigi Langenbahn sorgte für irritierte Blicke und das eine oder andere Schmunzeln im Publikum. Wie sich bald herausstellte, war seine Rede ein bewusstes Experiment. Seine Begrüßungsrede stammte nicht aus eigener Feder. Sie war ein Werk einer KI und bewegte sich stilistisch zwischen politischer Provokation und klassischer Dramatik. Nach der amüsanten Enthüllung begrüßte er die Anwesenden in eigenen Worten und übergab das Wort an Wirtschaftsminister Hubert Büchel. In seinen Grussworten unterstrich er die gesellschaftliche Bedeutung der künstlichen Intelligenz.



Hubert Büchel, @Tatjana Schnalzger



@Tatjana Schnalzger

Mensch und Maschine, der Zentaur der modernen Arbeitswelt

Dr. Dorothea Baur, Expertin für ethische Fragen im Zusammenhang mit der Technologie, beleuchtete in einem packenden Vortrag, warum der verantwortungsvolle Umgang mit KI nicht nur eine technische, sondern vor allem eine gesellschaftliche Aufgabe ist. Wer heute arbeitet, kommt bereits mit KI in Berührung, sowohl als Werkzeug als auch als gestaltende Kraft. Baur zeigte Chancen und Risiken auf. Am Beispiel von Amazon zeigt sich, dass Automatisierung zwar Prozesse vereinfachen kann, gleichzeitig aber auch den Druck auf den Menschen erhöht. Algorithmen diktieren das Tempo, was zur menschlichen Erschöpfung, gesundheitlicher Belastung und Rückgang der Arbeitsqualität führt. Die Botschaft war klar: Technologie soll den Menschen unterstützen, aber nicht entmündigen.

Mehr als ein Feiertag

Für den LANV ist der 1. Mai kein gewöhnlicher Tag. Er steht seit jeher für den Einsatz für gerechte Arbeitsbedingungen – ein Anliegen, das im Zeit-

alter der Digitalisierung aktueller denn je ist. Der technologische Wandel fordert neue Antworten auf alte Fragen: Wer trägt Verantwortung? Wer profitiert? Und wer bleibt auf der Strecke?



v.l. n.r.: Sigi Langenbahn, S.D. Erbprinz Alois, Dr. Dorothea Baur, Hubert Büchel, @Tatjana Schnalzger



v. l. n. r.: Hansjörg Näscher, Gabriela Cortés, Sigi Langenbahn, Franz-Josef Gstöhl, @Tatjana Schnalzger



Wenzel Frick und Roger Szedalik, @Tatjana Schnalzger

Rundum aus der Region genießen

Musikalisch bereicherten Roger Szedalik und Wenzel Frick den Abend mit eindrucksvoller Gitarrenmusik von Pop über Rock bis hin zu klassischen Stücken.

Das Team der AckerKüche vom Verein Ackerschaft kreierte ein abwechslungsreiches Apéro aus regionalen Produkten.

Die Gäste erfreuten sich an den liebevoll angerichteten Häppchen und konnten sich bei sommerlicher Stimmung über aktuelle Themen austauschen.

Die thematische, musikalische und kulinarische Auswahl spiegelte wider, wofür auch der LANV steht: Verantwortung übernehmen – gesellschaftlich, sozial und technologisch. ■

Internationales

IGR Pressetour 2025

Der Interregionale Gewerkschaftsrat (IGR) Bodensee ist ein Zusammenschluss von Gewerkschaftsbünden Süddeutschlands, Vorarlbergs, Liechtensteins und der Ostschweiz. Er trifft sich regelmässig zur Erörterung grenzüberschreitender Arbeits- und Lebensbedingungen im Bodenseeraum. Einmal jährlich führt der IGR Bodensee eine Pressekonferenz in allen vier Ländern durch, um eine grenzüberschreitende Herausforderung zu veröffentlichen und Lösungs-

ansätze zu präsentieren. Im März 2025 wurde die sogenannte «24-Stunden-Betreuung» thematisiert.

Die 24-Stunden-Betreuung ist ein unverzichtbarer Bestandteil der häuslichen Betreuung in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Liechtenstein. Doch die Arbeitsbedingungen für die Betreuerinnen sind in allen vier Ländern oft von Ausbeutung, unzureichender sozialer Absicherung und

mangelnder politischer Handlungsbereitschaft geprägt.

An der Pressetour informierten Lukas Auer, Präsident des Thurgauer Gewerkschaftsbunds und des IGR Bodensee, Bärbel Mauch, Regionsgeschäftsführerin des DGB Südostwürttemberg, LANV-Präsident Sigi Langenbahn sowie ÖGB-Landesvorsitzender Reinhard Stemmer, über die aktuelle Situation in ihren Ländern. Sie stellten notwendige Massnahmen und gemeinsame Forderungen

zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Beschäftigten – aber auch für die Pflegebedürftigen – vor.

Situation in Liechtenstein

In Liechtenstein wird die 24-Stunden-Betreuung überwiegend von Agenturen organisiert, die Care-Migrantinnen aus Osteuropa einsetzen. Zwar existiert ein allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für den Personalverleih, doch die Agenturen umgehen diesen, indem sie die Betreuungskräfte rekrutieren und den bürokratischen Aufwand für die Privathaushalte übernehmen. Die Arbeitsverträge werden jedoch von den Haushalten unterzeichnet. Damit treten einzelne Agenturen nicht als Arbeitgeber und Verleiher, sondern nur als Vermittler auf – mit weitreichenden Folgen: Das Arbeitsgesetz, das etwa Regelungen zu Gesundheitsschutz, Arbeits- und Ruhezeiten oder Mutterschutz enthält, gilt für Privathaushalte nicht und wird so effektiv ausgehebelt.

Die Betreuerinnen arbeiten in der Regel im Drei-Wochen-Rhythmus. Nach 21 Tagen Betreuungsarbeit – oft ohne einen freien Tag oder Halbtage – erfolgt die Übergabe an die Jobpartnerin. Von den Agenturen als 50-Prozent-Stelle dekla-

riert, entsprechen die tatsächlich geleisteten Arbeitstage mindestens einem 70-Prozent-Pensum. Ein Vollzeitjob bedeutet ja auch nicht, sieben Tage die Woche zu arbeiten. Nicht selten arbeiten die Betreuerinnen aber bis zu 13 Stunden täglich mit mehreren Nachteinsätzen. Diese Arbeitszeiten liegen weit ausserhalb der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen.

Vorenthaltenes Krankentaggeld

Ein weiterer Missstand betrifft die Krankentaggeldversicherung. Einzelne Agenturen schliessen für die Betreuerinnen Policen mit einem Leistungsaufschlag ab. Das senkt zwar die Prämien, verpflichtet jedoch den Arbeitgeber, den Lohn während der Aufschubfrist im Krankheitsfall selbst zu zahlen. Wird eine Betreuerin krank, muss sie sofort nach Hause zurückkehren und ihre Jobpartnerin wird kurzfristig für die nächsten drei Wochen eingesetzt. Eine Agentur im Unterland vertritt gar die Position, zu keiner Lohnfortzahlung verpflichtet zu sein, da die Betreuerinnen sich ja in den «freien drei Wochen» auskurieren können. Alternativ wird die Verantwortung für den ausbleibenden Lohnersatz der Krankenkasse zugeschoben. Die eigentlichen Arbeitgeber

– die Haushalte – verweisen meist auf die Agenturen, die ihnen garantiert haben, sich um nichts kümmern zu müssen.

Unzureichendes Haushaltsgeld

Weitere Probleme betreffen das Haushaltsgeld – hier liegt die Verantwortung bei den Haushalten selbst. Für Kost und Logis wird den Betreuerinnen vom Lohn ein von der AHV festgelegter Betrag abgezogen. Gleichzeitig erhalten sie vom Haushalt ein Haushaltsgeld zur Finanzierung der Mahlzeiten für sich und die zu betreuende Person. In einigen Fällen liegt dieses Haushaltsgeld jedoch weit unter dem abgezogenen Betrag. Damit sind die Betreuerinnen gezwungen, eigene Lebensmittel vom Heimatland mitzubringen, um nicht hungern zu müssen.

Der LANV macht seit vielen Jahren auf Missstände in Privathaushalten aufmerksam und fordert seit knapp 20 Jahren einen Normalarbeitsvertrag für die häusliche Betreuung, der die Arbeitsbedingungen und Löhne regeln soll. Mehr dazu im hervorgehobenen Text. ■

Normalarbeitsvertrag auf der Zielgeraden?

Bereits seit 2006 setzt sich der LANV für die Einführung eines Normalarbeitsvertrags (NAV) mit verbindlichen Vorgaben zu den Arbeitsbedingungen in der häuslichen Betreuung ein. Nach mehreren Anläufen legten wir im vergangenen Jahr der Regierung einen juristisch geprüften Entwurf vor, der den aktuellen Gegebenheiten bestmöglich Rechnung trägt.

Seit fast einem Jahr liegt dieser Entwurf zur Prüfung und zum Erlass

als Verordnung beim zuständigen Ministerium. Aufgrund anderer dringlicher Angelegenheiten wurde der Erlass jedoch immer wieder verschoben – zuletzt bis nach den Neuwahlen. Das neue Ministerium haben wir bereits informiert: Weitere Verzögerungen sind nicht hinnehmbar.

Neben wirksamen Kontrollen zur Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen – insbesondere zur Festlegung von Ruhezeiten und der Begrenzung der

Höchstleistungszeiten – müssen endlich auch verbindliche Mindestlöhne eingeführt werden. Zudem ist es dringend notwendig, dass das Arbeitsgesetz auch auf bisher ungeschützte Bereiche wie Privathaushalte und die Landwirtschaft Anwendung findet. Es gibt keinen sachlichen Grund, warum bestimmte Bereiche des Arbeitsmarktes vom gesetzlichen Gesundheitsschutz ausgeschlossen werden. ■

EGB Konferenz – Ein fairer Deal für Europas Arbeitnehmer:innen

Im Mai 2025 kamen in Belgrad die Spitzen der europäischen Gewerkschaftsbewegung zur Mid-Term-Konferenz des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) zusammen. Gewerkschafter:innen aus 41 Ländern, die gemeinsam mehr als 45 Millionen Arbeitnehmende vertreten, diskutierten in der serbischen Hauptstadt über die drängendsten Herausforderungen unserer Zeit und formulierten klare Forderungen: für ein gerechteres Europa, in dem Menschenrechte, gute Arbeit und soziale Sicherheit Vorrang haben. Für den LANV nahmen Sigi Langenbahn, Lilit Keucheyan und Fredy Litscher an der Konferenz teil.



Gewerkschaften im Schulterschluss gegen eine wachsende Krisenlage

Seit dem letzten EGB-Kongress 2023 haben sich die Herausforderungen für Arbeitnehmende in Europa weiter verschärft: eine anhaltende Teuerung, schlecht gesteuerte Restrukturierungen mit drohenden Arbeitsplatzverlusten, geopolitische Spannungen, der Aufstieg rechter Bewegungen, zunehmende Angriffe auf Gewerkschaftsrechte und das Wiederaufleben einer überzogener Sparpolitik.

In vielen Ländern werden Arbeitnehmende zunehmend ausgebeutet, während sichere Jobs und faire Löhne weiter unter Druck geraten. Gerade

in solchen Zeiten ist es notwendig, die europäische Gewerkschaftsbewegung zu einen, betonte der EGB in seiner Abschlusserklärung. Nur durch kollektiven Einsatz und internationale Solidarität lassen sich Arbeitnehmerrechte verteidigen und ausbauen.

Soziale Rechte sind kein Luxus, sondern Grundlage europäischer Zukunft

Die EGB-Erklärung bekräftigt zentrale Forderungen:

- Vollständige Umsetzung der Säule sozialer Rechte
- Verbindliche europäische Mindeststandards für Arbeit, Gesundheitsschutz und soziale Sicherung
- Stärkung der Tarifbindung, inklusive der Umsetzung der Mindestlohnrichtlinie
- Investitionen in Industrie, Bildung, Pflege und Klimaschutz mit sozialen Auflagen
- Schutz vor Deregulierung und «Reformen», die Arbeitnehmerrechte schwächen

Gegen die Illusion einer Wettbewerbsfähigkeit auf Kosten der Menschen

Der EGB kritisiert deutlich die neoliberalen Rufe nach «Entbürokratisierung». Unter dem Vorwand der Wettbewerbsfähigkeit drohen massive Einschnitte bei sozialen Rechten und Mitbestimmung. Ein solcher Weg sei eine Gefahr für das europäische Projekt. Stattdessen braucht es Investitionen, die an faire Arbeitsbedingungen und Tarifbindung geknüpft sind.

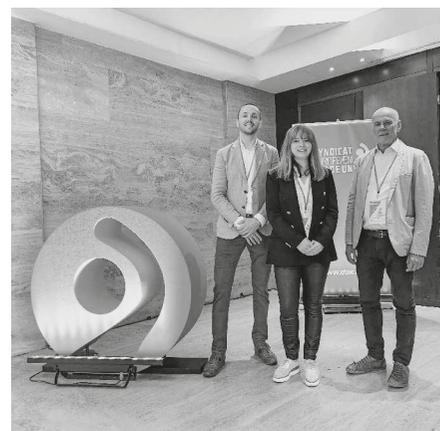
Ein Europa, das allen gehört – nicht nur wenigen

Der EGB stellt klar: Ein soziales Europa bedeutet gleiche Rechte für alle Menschen – unabhängig von Herkunft,

Geschlecht oder sexueller Orientierung. Sie verurteilt rechte Hetze, Diskriminierung und die Abschottung Europas gegenüber Migrant:innen. Die Erweiterung der EU müsse zwingend an die Einhaltung von Gewerkschaftsrechten und sozialem Dialog gekoppelt werden.

Ein Auftrag für heute – und für kommende Generationen

Die EGB-Erklärung endet mit einem Appell: Lassen wir nicht zu, dass Europas Zukunft auf dem Rücken der Arbeitenden ausgetragen wird. Sorgen wir dafür, dass unsere Kinder in einem Europa aufwachsen, das stolz auf seine sozialen Errungenschaften ist. Ein Europa, das auf faire Arbeit, soziale Gerechtigkeit und demokratische Werte setzt – und nicht auf Spaltung, Deregulierung und Ungleichheit.



Der Vorsorgeausweis – einfach erklärt

Einfach erklärt am Beispiel des Ausweises des Sozialfonds

Alle Angestellten die einer Pensionskasse angehören, erhalten jedes Jahr einen

Vorsorgeausweis. Da auf dem Ausweis ziemlich viele Informationen in konzentrierter Form vorhanden sind, kann leicht der Überblick verloren gehen. Die folgenden Erläuterungen sollen Ihnen

helfen, Ihren Vorsorgeausweis zu verstehen. Sollten Sie immer noch Fragen haben, ist Ihre Pensionskasse gerne bereit, Auskunft zu erteilen.

1

Vertragspartner

In diesem Abschnitt finden Sie Ihre persönlichen Angaben sowie die Daten Ihres Arbeitgebers. Zudem finden Sie hier Ihr ordentliches Pensionierungsdatum (Alter 65; Stand: 2025).

2

Lohndaten

Hier sind zwei Löhne ausgewiesen:

- AHV-Lohn
- Versicherter Lohn

Sofern Sie im Obligatorium versichert sind, ist der versicherte Lohn auf das 3-fache der maximalen AHV-Rente begrenzt (CHF 88'200; Stand: 2025). Übersteigt Ihr Jahresgehalt diesen Betrag, bleibt der übersteigende Teil unversichert.

Bei überobligatorischen Lösungen ist in der Regel der gesamte Lohn versichert. Der versicherte Jahreslohn bildet die Grundlage für die Berechnung Ihrer Beiträge und Leistungen.

3

Altersvorsorge

In diesem Abschnitt finden Sie eine Übersicht über Ihr Vorsorgevermögen. Dargestellt sind:

- Ihr Guthaben per 1. Januar (aktuelles Jahr)
- Eine Hochrechnung Ihres Altersguthabens bis zur Pensionierung – einmal ohne Verzinsung, einmal mit einem Zinssatz von 2 Prozent.

Der Vergleich zeigt eindrücklich die Wirkung des Zinseszinses. Der Zins ist für einen beachtlichen Teil Ihres Altersguthabens mitverantwortlich. Eine kontinuierliche und stabile Verzinsung ist entscheidend für den langfristigen Vermögensaufbau.

4

Versicherte Leistungen bei Erwerbsunfähigkeit oder Todesfall

Neben der Äuffnung des Altersguthabens deckt die Pensionskasse auch die Risiken für eine Erwerbsunfähigkeit oder für den Todesfall ab. In diesem Abschnitt sehen Sie:

- Die jährliche Invalidenrente bei Erwerbsunfähigkeit
- Die jährliche Rente für Ihre Hinterlassenen im Todesfall

5

Beiträge: Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Die Gesamtprämie setzt sich grundsätzlich aus 3 Komponenten zusammen:

- Sparbeitrag
- Risikobeitrag
- Verwaltungskosten

Bei manchen Pensionskassen sind die Verwaltungskosten in den Risikokosten integriert und werden nicht separat ausgewiesen.

MUSTER - AUSWEIS

gültig ab 01.01.2025

Mutationsgrund		Jahreswechsel	
Arbeitgeber			
Muster AG Wirtschaftspark 9492 Eschen	Vertrags-Nr Personengruppe Vorsorgeplan	2025/221-554 Mitarbeitende Obli	
Versicherte Person			
Name Vorname	Meister Barbara		
PEID-Nr	unbekannt		
Geburtsdatum	01.01.1980		
Zivilstand	unbekannt		
Versicherungs-Nr.	30001		
Versicherungsbeginn	01.01.2025		
Ordentliche Pensionierung am	31.01.2045 (im Alter von 65)		
Jahreslohn			
AHV-Bruttolohn gemeldet	beschäftigt zu 100%	CHF	95'800.00
Versicherter Jahreslohn (VL)	ohne Freibetrag	CHF	88'200.00
Altersvorsorge			
Altersguthaben am 01.01.2025	inklusive Zinsen	CHF	227'965.00
Altersguthaben am 31.01.2045	hochgerechnet ohne Zins	CHF	369'673.00
Altersguthaben am 31.01.2045	hochgerechnet mit 0.0% Zins (Mindestzins)	CHF	369'673.00
Altersguthaben am 31.01.2045	hochgerechnet mit 2.0% Zins	CHF	511'624.00
-voraussichtliche jährliche Altersrente	ab 31.01.2045, Rentenumwandlungssatz 5.55%	CHF	28'395.00
Leistungen bei Tod vor Altersrentenbeginn			
Lebenspartnerrente pro Jahr (20% von VL)	lebenslang	CHF	17'640.00
Waisenrente pro Jahr (6% von VL)	pro Kind	CHF	5'292.00
Vollwaisenrente pro Jahr (12% von VL)	pro Kind	CHF	10'584.00
Todesfallkapital	vorhandenes Altersguthaben am Todestag, falls keine Lebenspartnerrente fällig wird		
Leistungen bei Erwerbsunfähigkeit (Invaliditätsgrad 100%)			
Invalidenrente pro Jahr (30% von VL)	Wartefrist 24 Monate	CHF	26'460.00
Invalidenkinderrente pro Jahr (6% von VL)	pro Kind	CHF	5'292.00
Beitragsbefreiung Risiko u. Altersvorsorge	Wartefrist 6 Monate		
Beiträge			
	Anteil Arbeitnehmer	Anteil Arbeitgeber	
Risikobeitrag pro Jahr	(1.0%) 882.00	(1.0%) 882.00	CHF 1'764.00
Sparbeitrag pro Jahr	(4.0%) 3'528.00	(4.0%) 3'528.00	CHF 7'056.00
Verwaltungskosten	90.00	90.00	CHF 180.00
Beitrag pro Monat (12x)	375.00	375.00	

Dieser Musterausweis dient ausschliesslich zu Offertzwecken und begründet keinen Anspruch auf Leistungen.

Gesellschaft

Ältere Arbeitnehmende: Von der Altlast zur wertvollen Ressource – Teil 2

In der letzten Ausgabe des LANVinfo berichteten wir über die steigende Bedeutung älterer Arbeitnehmender im Arbeitsmarkt – ein Trend, der vor allem durch den zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangel verstärkt wird.

Für Unternehmen ist es heute kaum mehr tragbar, auf das Know-how und die langjährige Erfahrung älterer Mitarbeitender zu verzichten. Dennoch scheiden viele von ihnen nach wie vor zu früh aus dem Erwerbsleben aus. In der letzten Ausgabe stellten wir betriebliche Massnahmen vor, um diesem Trend entgegenzuwirken. In dieser Ausgabe widmen wir uns konkreten Ansätzen auf sozialpartnerschaftlicher und politischer Ebene:

Sozialpartnerschaft:

Recht auf Teilzeitarbeit ab 60

Im Rahmen der jüngsten Überarbeitung des LHK-Gesamtarbeitsvertrags konnten bereits erste weiche Faktoren wie eine erweiterte Sorgfaltspflicht oder die Bereitstellung geeigneter Instrumente für ältere Arbeitnehmende verankert werden. Künftig möchten wir uns für verbindlichere Regelungen zum flexiblen Altersrücktritt einsetzen.

In Liechtenstein ist ein vorzeitiger Ruhestand ab dem 60. Lebensjahr möglich – jedoch mit entsprechenden Rentenkürzungen. Auch schrittweise Teilpensionierungen sind erlaubt, müssen aber von der Arbeitgeberseite genehmigt werden. Dabei zeigt sich: Viele ältere Mitarbeitende möchten und können nicht mehr sämtliche Tätigkeiten in vollem Umfang übernehmen – ihre berufliche



Erfahrung, ihr Fachwissen und ihre sozialen Kompetenzen bleiben jedoch von unschätzbarem Wert.

Um flexible Übergänge in den Ruhestand zu erleichtern, möchten wir gemeinsam mit den Sozialpartnern prüfen, ob ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit bzw. Teilpensionierung ab dem 60. Lebensjahr in den Gesamtarbeitsverträgen verbindlich verankert werden kann. Wir sind überzeugt, dass zahlreiche ältere Mitarbeitende mit reduziertem Arbeitspensum und angepasster Belastung gerne über das ordentliche Rentenalter hinaus tätig bleiben würden – zum Vorteil aller Beteiligten.

Politik: Altersdiskriminierung im Arbeitsverhältnis beenden

Nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters endet der Anspruch auf Krankentaggeld schon nach 180 Tagen Krankheit. Ab dem 70. Lebensjahr entfällt dieser An-

spruch sogar vollständig. Da sich insbesondere Kleinbetriebe und Non-Profit-Organisationen keine Lohnfortzahlung bei Krankheit leisten können, stellt dies ein erhebliches Risiko für ältere Erwerbstätige dar. Diese diskriminierende Regelung muss hinterfragt werden, wollen wir ältere Arbeitnehmende über das Rentenalter hinaus weiterbeschäftigen oder neu einstellen.

Fazit

Die stärkere Integration älterer Arbeitnehmender in den Arbeitsmarkt ist nicht nur eine soziale, sondern auch eine wirtschaftliche Notwendigkeit. Unternehmen, Politik und Gesellschaft sind gleichermaßen gefordert, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass ältere Menschen ihre Kompetenzen weiterhin einbringen können – flexibel, wertgeschätzt und selbstbestimmt. Nur so lässt sich der demografische Wandel erfolgreich gestalten. ■

Arbeitnehmervertretung

Im Interview: Michèle Stingelin

Im Jahr 2003 begann Michèle ihre Ausbildung bei Hilcona. Seither war sie im Unternehmen in verschiedenen Funktionen tätig und konnte dabei umfassende Erfahrungen in unterschiedlichen Bereichen sammeln. Seit 2019 ist sie im Bereich Projekt- und Produktmanagement tätig und verantwortlich für die Umsetzung neuer Projekte und Produkte. Zur Arbeitnehmervertretung (ANV) kam sie im Jahr 2017. Dank ihres engagierten Einsatzes und ihrer überzeugenden Arbeit wurde sie 2020 zur Präsidentin der ANV gewählt.

Was hat dich motiviert ANV zu werden?

Mich hat die Möglichkeit motiviert, aktiv zur Gestaltung unseres Arbeitsumfelds beizutragen und die Interessen meiner Kolleginnen und Kollegen mitzugestalten und zu vertreten. Durch meine langjährige Erfahrung bei Hilcona kenne ich viele Abläufe und Perspektiven im Unternehmen – dieses Wissen möchte ich einbringen, um faire, transparente und zukunftsorientierte Lösungen mitzugestalten. Mir ist es wichtig, eine Brücke zwischen Mitarbeitenden und Unternehmensführung zu sein und den offenen Dialog zu fördern.

Wie sieht ein typischer Arbeitstag in deiner Rolle als ANV aus?

Einen typischen Tagesablauf gibt es als ANV nicht, da vieles von aktuellen Themen und Anliegen der Mitarbeitenden abhängt. Typischerweise bin ich im Austausch mit Mitarbeitenden, höre mir ihre Fragen oder Anliegen an und unterstütze sie bei Bedarf – zum Beispiel bei arbeitsrechtlichen Themen, internen Prozessen oder bei Gesprächen mit Vorgesetzten. Zudem nehme

ich regelmässig an ANV-Sitzungen teil, bereite Themen vor, bespreche aktuelle Entwicklungen im Unternehmen und arbeite eng mit anderen Vertretungen zusammen. Wichtig ist dabei vor allem, gut zuzuhören, vertrauensvoll zu handeln und lösungsorientiert mitzuwirken.

Welche persönlichen Eigenschaften sind in deiner Position besonders hilfreich?

In meiner Rolle als ANV sind vor allem Vertrauenswürdigkeit, Einfühlungsvermögen und Kommunikationsstärke besonders wichtig. Es geht oft darum, gut zuzuhören, unterschiedliche Sichtweisen zu verstehen und fair zu vermitteln. Auch Geduld und ein gewisses Mass an Durchsetzungsvermögen helfen, wenn es darum geht, Lösungen im Sinne der Mitarbeitenden zu finden. Diskretion und Verlässlichkeit sind entscheidend, da viele Anliegen vertraulich behandelt werden müssen.

Wie schaffst du es, zwischen den Interessen der Belegschaft und den Vorgaben der Geschäftsleitung zu vermitteln?

Für mich ist es entscheidend, beide Seiten gut zu verstehen und ernst zu nehmen. Ich höre mir die Anliegen der Mitarbeitenden aufmerksam an und versuche, deren Perspektive nachvollziehbar zu machen – gleichzeitig berücksichtige ich auch die unternehmerischen Ziele und Rahmenbedingungen des Unternehmens. Ziel ist es, gemeinsame Lösungen zu finden, die für beide Seiten tragbar sind. Dabei hilft es, sachlich zu bleiben, transparent zu kommunizieren und immer wieder den Dialog zu suchen. Ich sehe mich als Brückenbauerin, die Vertrauen schafft und auf Augenhöhe vermittelt.



Michèle Stingelin

Was möchtest du während deiner Zeit in der ANV unbedingt erreichen?

Mein Ziel ist es, die Stimme der Mitarbeitenden noch stärker einzubringen und aktiv an positiven Veränderungen mitzuwirken. Ich möchte dazu beitragen, dass Anliegen ernst genommen und Lösungen gemeinsam gefunden werden – fair, transparent und zukunftsorientiert. Besonders wichtig ist mir, den Zusammenhalt und das Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Führung weiter zu stärken und konkrete Verbesserungen bei Themen wie Kommunikation, Arbeitsbedingungen oder Mitgestaltungsmöglichkeiten zu erzielen.

Wie kommunizierst du Entscheidungen oder Ergebnisse an die Belegschaft?

Mir ist es wichtig, offen, verständlich und zeitnah zu kommunizieren. Entscheidungen oder Ergebnisse kommuniziere ich so, dass sie nachvollziehbar sind – also mit dem nötigen Hintergrund und in einer Sprache, die alle erreicht. Je nach Thema nutze ich persönliche Gespräche oder digitale Kanäle. Dabei

achte ich darauf, ehrlich, transparent und respektvoll zu informieren, auch wenn es einmal schwierige Botschaften sind. Mein Ziel ist, dass sich die Mitarbeitenden gut informiert und ernst genommen fühlen.

Wie ist das Verhältnis zwischen der ANV und der Geschäftsleitung in deinem Unternehmen?

Das Verhältnis zwischen der ANV und der Geschäftsleitung ist von gegenseitigem Respekt und konstruktivem Dialog geprägt. Wir arbeiten gemeinsam an Lösungen, die sowohl die Interessen der Mitarbeitenden als auch die unternehmerischen Ziele berücksichtigen. Die Geschäftsleitung ist offen für Gespräche und stellt sicher, dass die Anliegen der ANV gehört und berücksichtigt werden. Gleichzeitig legen wir grossen Wert auf eine offene und transparente Kommunikation, um Missverständnisse zu vermeiden und Vertrauen aufzubauen. Insgesamt ist die Zusammenarbeit kooperativ und lösungsorientiert.

Wie unterstützt du Mitarbeiter:innen in schwierigen persönlichen oder beruflichen Situationen?

Wenn Mitarbeitende in schwierigen persönlichen oder beruflichen Situationen

Unterstützung brauchen, ist es mir wichtig, für sie da zu sein. Ich nehme mir Zeit, zuzuhören, um ihre Sorgen und Herausforderungen wirklich zu verstehen. Oft reicht es schon, einfach ein offenes Ohr zu haben und Verständnis zu zeigen. Gleichzeitig versuche ich, praktische Lösungen zu finden und wenn nötig, auf Unterstützungsmöglichkeiten hinzuweisen, sei es durch die Personalabteilung oder Beratungseinrichtungen. Besonders wichtig ist mir, den Mitarbeitenden das Gefühl zu geben, dass sie nicht alleine sind und dass wir gemeinsam nach Lösungen suchen können, die ihre Situation erleichtern.

Welche Veränderungen in der Arbeitswelt beeinflussen deine Arbeit als ANV am meisten?

Die Veränderungen in der Arbeitswelt, die meine Arbeit als ANV am meisten beeinflussen, betreffen vor allem die steigenden Anforderungen an Flexibilität und die wachsende Bedeutung der Work-Life-Balance. Viele Mitarbeitende suchen zunehmend nach Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit und den Arbeitsort individuell anzupassen, was zu neuen Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben führt. Darüber hinaus gibt es immer mehr

Erwartungen an eine transparente und faire Kommunikation im Unternehmen. In meiner Rolle ist es daher wichtig, diese Veränderungen aufmerksam zu verfolgen und Lösungen zu finden, die sowohl den Bedürfnissen der Mitarbeitenden als auch den Zielen des Unternehmens gerecht werden.

Welche Fähigkeiten sollte eine gute ANV unbedingt mitbringen?

Für mich ist es als ANV besonders wichtig, ein gutes Gespür für Menschen zu haben. Empathie ist dabei entscheidend, um die Anliegen der Mitarbeitenden wirklich zu verstehen und ihre Perspektiven zu berücksichtigen. Gleichzeitig sollte man in der Lage sein, offen und ehrlich zu kommunizieren – gerade wenn es schwierige Themen oder Gespräche gibt. Eine gute ANV sollte auch die Fähigkeit haben, in herausfordernden Situationen ruhig zu bleiben und Lösungen zu finden, die für alle Seiten fair sind. Es ist wichtig, Vertrauen aufzubauen und zu zeigen, dass man immer im Interesse der Mitarbeitenden handelt. Ein gutes Mass an Vertrauenswürdigkeit und Diskretion sind wichtige Eigenschaften.

Anfang Jahr starteten wir die Serie «Arbeitnehmervertreter:innen im Fokus». Dabei geben uns drei engagierte Arbeitnehmervertreter:innen einen Einblick in ihren Arbeitsalltag und teilen ihre Erfahrungen. Sie berichten von ihren Erfolgen und den vielseitigen Aufgaben, die sie in ihrer Rolle übernehmen. Die Serie bietet spannende Einblicke in die wichtige Arbeit der Arbeitnehmervertretung und zeigt, wie sie sich für die Interessen der Beschäftigten einsetzen.

Die ANV vermittelt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden, vertritt deren Rechte und unterliegt absoluter Verschwiegenheitspflicht. Innerhalb von sechs Monaten nach Erreichen des

Schwellenwerts von 50 Mitarbeitenden muss der Arbeitgeber eine geheime Abstimmung über die Einrichtung einer Arbeitnehmervertretung durchführen. Bei Zustimmung der Mehrheit folgt die Wahl, die gemeinsam von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite organisiert wird. Die ANV wird frei, geheim, schriftlich und allgemein gewählt, mit mindestens drei Mitgliedern.

Aufgaben

- Forderungen und Vorschläge an die Geschäftsleitung
- Kontrolle der Einhaltung von Gesetzen
- Arbeitsschutz und Unfallverhütung
- Vermittlung bei Konflikten

- Mitbestimmung in sozialen, personalen und wirtschaftlichen Fragen
- Förderung der Gleichstellung und Integration
- Information der Belegschaft
- Zusammenarbeit mit Gewerkschaft

ANV und Gewerkschaft

Der LANV und die ANV profitieren von einem engen Austausch: Der LANV bleibt über betriebliche Entwicklungen informiert, während die ANV über rechtliche Grundlagen sowie gewerkschaftliche Aktivitäten auf dem Laufenden bleibt. Regelmässige Treffen fördern den Erfahrungsaustausch und exklusive Weiterbildungen stärken die Qualität und Verhandlungskompetenz der ANV. ■

Gesellschaft

Ein Phänomen der (modernen) Arbeitswelt: Quiet Quitting, die stille Kündigung.



Ungesunde Arbeitskultur, fehlende Wertschätzung, anhaltende Überforderung, kaum Flexibilität – viele Beschäftigte hinterfragen diese Bedingungen. Die Folge: Quiet Quitting. Ganz bewusst erfüllen Arbeitnehmende nur die Mindestanforderungen ihres Arbeitsvertrags, ohne Überstunden oder Zusatzaufgaben. Es handelt sich dabei um eine innere Distanzierung von der Arbeit und wird im Deutschen oft mit «Dienst nach Vorschrift» oder «stille Kündigung» übersetzt. Die steigende Belastung, mangelnde Anerkennung und das Gefühl, dass sich die Mehrarbeit nicht auszahlt, hat so manch einen krank gemacht. Die jüngere Generation hat aus den Erfahrungen der älteren

Generation gelernt: körperliche Schäden, psychische Erkrankungen und eine weiterhin steigende Zahl arbeitsbedingter Krankheiten sind die Folgen der modernen Arbeitswelt. So kann «Quiet Quitting» für manche sogar ein Akt der Selbstfürsorge sein.

Was führt zu Quiet Quitting im Job?

Die Arbeitsverdichtung nimmt zu, Erwartungen an ständige Erreichbarkeit wachsen. Viele fühlen sich ausgebrannt, während Zukunftsängste – etwa in Bezug auf Rente oder Klimawandel – die Motivation zusätzlich belasten. Besonders junge Menschen hinterfragen, warum sie sich aufopfern sollen, wenn das Wohlstandsversprechen für sie nicht mehr gilt.

Wie hat sich der Arbeitsmarkt verändert?

In den letzten Jahren hat sich der Arbeitsmarkt stark verändert. Aufgrund des Fachkräftemangels ist die Position der Arbeitnehmenden heute viel besser als noch vor fünf Jahren. Viele Unternehmen bemühen sich heute viel mehr, um ihre Mitarbeitenden zu halten. Diese Bemühungen sind wie ein zweischneidiges Schwert: Einerseits zielen sie darauf ab, die Mitarbeitenden zu binden, andererseits führen sie dazu, dass die Loyalität der Arbeitnehmer sinkt, da diese ständig den Vergleich mit anderen Arbeitgebern ziehen. In Gesprächen mit jungen Menschen kann festgestellt werden, dass sie sich weniger mit ihrer

Erwerbsarbeit identifizieren, was Quiet Quitting begünstigt. Sie streben zunehmend nach einer besseren Work-Life-Balance und sind weniger bereit, mehr zu leisten, wenn ihre persönlichen Bedürfnisse und ihre mentale Gesundheit darunter leiden.

Auswirkungen auf Unternehmen

Quiet Quitting kann für Unternehmen erhebliche Konsequenzen haben. Reduzierte Produktivität, geringere Innovationskraft und eine höhere Fluktuationsrate beeinflussen das Betriebsklima

negativ. Doch ist der «Dienst nach Vorschrift» ein Kündigungsgrund? Die Wahrscheinlichkeit für arbeitsrechtliche Konsequenzen ist eher gering, da der Arbeitsvertrag keine Verpflichtung zu überdurchschnittlicher Leistung beinhaltet.

Welche Strategien zur Prävention gibt es?

Führungskräfte sollen klare Erwartungen formulieren, regelmässig Feedback geben und eine wertschätzende Haltung einnehmen. Gemeinsam sollten Arbeitnehmende und Arbeitgeber einen Weg

finden, um Beruf und Privatleben besser vereinen zu können. Weiterbildung und flexible Arbeitsmodelle fördern das Engagement und die Motivation.

Zu guter Letzt ist zu betonen, dass Quiet Quitting nicht ein Zeichen von Faulheit oder mangelndem Arbeitswillen ist. Vielmehr reflektiert es den Wunsch nach gesunden Grenzen und einer nachhaltigen Arbeitsweise. Unternehmen sind gefragt, passende Rahmenbedingungen zu schaffen. ■

Häufig gestellte Fragen

Ist ein rückwirkender Bezug der Elternzeit ab 1. Januar 2026 möglich?

Ja, der Bezug ist drei Jahre rückwirkend möglich. Eltern von Kindern ab Jahrgang

2023 können die Elternzeit nachträglich beziehen. ■

Bist du schon Mitglied?

Deine Stimme. Deine Rechte. Deine Gewerkschaft

LANV
Deine Gewerkschaft.

Mach den Unterschied.
Werde Mitglied.

Anlass

Inspirierende Rollenvorbilder für Frauen



Der Businessstag für Frauen ist seit bald 20 Jahren der zentrale Treffpunkt für berufstätige Frauen. Die diesjährige Ausgabe findet am Dienstag, 28. Oktober 2025, im Vaduzer Saal statt und bietet erneut inspirierende Vorträge und Diskussionen, informative Workshops und attraktive Möglichkeiten zum persönlichen Austausch. Eröffnet wird der diesjährige Businessstag für Frauen durch Liechtensteins Regierungschefin Brigitte Haas. Weitere interessante Referentinnen und Diskussionsteilnehmerinnen ergänzen das Programm

ergänzen. Unternehmensberaterin Michèle Mégroz wird in einem Impuls die Zukunft der Arbeitswelt beleuchten. Sie wird dabei am Modell der Selbstorganisation aufzeigen, wie Frauen innerhalb ihrer Organisation mehr Wirkung erzielen und besser zusammenarbeiten können. Leadership-Coach Leonie Gehler wird darüber sprechen, was authentische Führung ausmacht und aufzeigen, wie Frauen ihre eigene Führungsidentität entwickeln. Die beiden ehemaligen SkirennfahrerInnen Tina Weirather und Marc Berthod geben

einen Einblick in ihre Motivation und die mentalen Strategien, die sie genutzt haben, um ihre Karrieren erfolgreich zu gestalten und sich nach dem aktiven Sportleben neu zu erfinden. Das finale Programm folgt in Kürze. Durch die Veranstaltung führt erneut Moderatorin und Fernsehjournalistin Monika Schärer. Zum Abschluss der Tagung wird zum 9. Mal der LLB-Businessstag-Award verliehen. ■

Infos und Anmeldungen unter www.businessstag.li

Ratgeber

Die Vaterschaftszeit

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in Liechtenstein per 1.1.2026 neben der Elternzeit u. a. auch die bezahlte, zweiwöchige Vaterschaftszeit eingeführt.

Anspruch auf Vaterschaftszeit

Der Arbeitnehmer hat als Vater zur Kinderbetreuung Anspruch auf eine Freistellung für zwei aufeinanderfolgen-

de Wochen, d. h. für 10 Arbeitstage am Stück. Der Anspruch auf Vaterschaftszeit entsteht mit der Begründung der rechtlichen Vaterschaft. Rechtlicher Vater ist der Ehemann der Mutter, der Mann, der die Vaterschaft anerkannt hat oder der Mann, dessen Vaterschaft gerichtlich festgestellt worden ist. Die Vaterschaftszeit kann vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des achten Lebensmonates

des Kindes bezogen werden. Fallen während des Bezugs der Vaterschaftszeit Feiertage auf einen Werktag oder ist der Vater z. B. wegen Krankheit oder Unfall an der Erfüllung des Betreuungszwecks gehindert, verlängert sich die Vaterschaftszeit um die entsprechende Anzahl Tage. Ein Anspruch auf Freistellung im Sinne der Vaterschaftszeit entsteht auch für Wahl- und Pflegeeltern

mit der Begründung des Wahlkindschaftsverhältnisses (Adoption) bzw. dauerhaften Pflegekindschaftsverhältnisses.

Anspruch auf Vaterschaftsgeld

Das Vaterschaftsgeld wird über die FAK finanziert und von der FAK-Anstalt ausbezahlt. Zur Mitfinanzierung des Vaterschafts-, Mutterschafts- und Elterngeldes wird ein Arbeitnehmerbeitrag von 0.2 % auf das AHV-pflichtige Einkommen eingeführt.

Der Anspruch auf Vaterschaftsgeld im Umfang von zwei Wochen besteht, wenn ein bei der AHV versicherter Arbeitnehmer, der bei einem liechtensteinischen Arbeitgeber Vaterschaftszeit bezieht, während mind. 180 Tagen unmittelbar vor Begründung der Vaterschaft bei der AHV versichert war. Die Höhe des Vaterschaftsgeldes entspricht 80 % des letzten AHV-pflichtigen Einkommens vor der Geburt und ist steuerpflichtig.

Bei einer Lohnfortzahlung des Arbeitgebers während des Bezugs der Vaterschaftszeit wird das Vaterschaftsgeld direkt an den Arbeitgeber ausbezahlt. Der Anspruch auf Vaterschaftsgeld ist mittels Antrages geltend zu machen, unter Beilage der Bestätigung des Arbeitgebers über den Bezug der Vaterschaftszeit. Das Nähere zur Geltendmachung des Anspruches ist noch durch Verordnung zu regeln.

Übergangsregelung

Sind am 1.1.2026 die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der bezahlten

Vaterschaftszeit erfüllt, kann diese innerhalb von acht Monaten rückwirkend bezogen werden. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das Kind am 1.1.2026 noch nicht acht Monate alt ist.

Ansprüche bei Mehrlingsgeburten Bei Mehrlingsgeburten besteht der Anspruch auf Vaterschaftszeit und Vaterschaftsgeld nur einmal.

Vaterschaftszeit im

Falle des Todes der Mutter

Stirbt die Mutter bei der Geburt oder innerhalb von 20 Wochen danach, hat der Vater einen zusätzlichen Anspruch auf Freistellung für 20 aufeinanderfolgende Wochen. Muss das Kind direkt nach der Geburt für mind. zwei Wochen hospitalisiert werden, verlängert sich der Anspruch um diese Dauer, max. um acht Wochen. Es besteht ein Anspruch auf zusätzliches Vaterschaftsgeld. Die verlängerte Vaterschaftszeit kann zwischen dem Todestag der Mutter und dem 1. Geburtstag des Kindes bezogen werden. Bei Vorliegen der Voraussetzungen am 1.1.2026 ist ein rückwirkender Bezug innerhalb eines Jahres möglich. Während des Bezugs der Vaterschaftszeit im Falle des Todes der Mutter besteht eine Kündigungssperrfrist, d. h., eine gegenüber dem Vater ausgesprochene Kündigung ist nichtig.

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Ansonsten besteht während des Bezugs der Vaterschaftszeit keine Kündigungssperrfrist. Die Kündigung durch den Arbeitgeber wegen der Beantragung oder Inanspruchnahme der Vaterschafts-

zeit ist jedoch missbräuchlich. Der Arbeitgeber muss dann beweisen, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist.

Information und

Mitsprache des Arbeitgebers

Der geplante Bezug der Vaterschaftszeit ist dem Arbeitgeber nach Möglichkeit drei Monate im Voraus anzukündigen. Sollte die Inanspruchnahme der Vaterschaftszeit in diesem Zeitpunkt zu einer gravierenden Störung der Abläufe beim Arbeitgeber führen, kann dieser schriftlich und innert angemessener Frist die Freistellung in einem vernünftigen zeitlichen Rahmen aufschieben.

Vertragliche Ansprüche

Der Anspruch auf bezahlte Vaterschaftszeit ist zwingend und abweichende Vereinbarungen zulasten des Arbeitnehmers sind unzulässig. Es steht dem Arbeitgeber aber frei, während des Bezugs der Vaterschaftszeit den vollen Lohn auszuzahlen.

Bereits heute sehen gewisse Gesamtarbeitsverträge und die Personalreglemente vieler Arbeitgeber zugunsten des Vaters vor, dass diesem bei der Geburt eines Kindes einige Ferientage bei Lohnfortzahlung des Arbeitgebers zustehen. Ob diese Ansprüche nach Einführung der bezahlten Vaterschaftszeit bestehen bleiben, ist abzuwarten. ■

BWBLEGAL

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)

Tipps zur Einhaltung von allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen (ave GAV)

Die ZPK hat auf ihrer Homepage www.zpk.li kostenlos Informationen zu den neuen Bestimmungen aus den 15 allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen (GAV) veröffentlicht. Dort finden sich viele nützliche und praxisrelevante Hinweise.

Welche GAV haben neue allgemeinverbindliche Bestimmungen?

Sämtliche Lohn- und Protokollvereinbarungen der ave GAV sind neu. Der ave GAV des Informatikgewerbes wurde bis 31.3.2026 verlängert. Drei GAV wurden neu abgeschlossen: Gebäudereinigungs- und Hauswaidienstgewerbe, Gipser-, Maler- und Gerüstbaugewerbe sowie Zimmermeister- und Dachdeckergewerbe. Die restlichen ave GAV haben längere Laufzeiten über das Jahr 2025 hinaus, teilweise bis 2027.

Wo finde ich die neuen Informationen?

Alle Lohn- und Protokollvereinbarungen und alle ave GAV sind kostenlos auf www.zpk.li oder bei den Sozialpartnern abrufbar. Die Verordnungen der Regierung können unter www.gesetze.li eingesehen werden.

Was ist neu?

Alle wichtigen Neuerungen – etwa zu Lohnerhöhungen, Mindestlöhnen, Zuschlägen, Ferien, Spesen oder Arbeitszeiten – sind übersichtlich in den Infoblättern der ZPK zusammengefasst.

Eine Liste aller Zuschläge, Ansätze und Spesen sämtlicher ave GAV in Liechtenstein können in der Rubrik «Dokumente» auf www.zpk.li eingesehen werden. Hier gibt es auch weitere Hilfsmittel und Muster.

Entsendebetriebe

Auch ausländische Betriebe, sogenannte Entsendebetriebe, müssen bei Arbeiten im Raum Liechtenstein die geltenden Bestimmungen einhalten. Die Einhaltung kontrolliert die ZPK in Zusammenarbeit mit dem Amt für Volkswirtschaft.

Tätigkeitsbericht 2024

Der neue Tätigkeitsbericht 2024 gibt Auskunft über die Kontrollen und Ergebnisse des vergangenen Jahres und ist auf der ZPK-Website abrufbar.

Lehrgang

Kurse.li bietet auch dieses Jahr am 24. Juni den sehr interessanten Lehrgang «Sachbearbeiter:in ZPK» an. Dieser eignet sich nicht nur für betroffene Betriebe, sondern auch für Personen, welche Löhne bearbeiten. Mehr dazu unter www.kurse.li.

Informationen

Alle aktuellen und relevanten Informationen finden Sie auf www.zpk.li. Bei Fragen steht Ihnen die Geschäftsstelle gerne zur Verfügung.

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



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

SEMINAR

Eltern-, Vaterschafts- & Betreuungszeit ab 2026 - Recht und Praxis

DATUM

Dienstag, 11. November 2025

ZEIT

08:30 bis 11:45 Uhr

ORT

kommod AG, Industriering 14, 9491 Ruggell

INHALT

Rechtliche Rahmenbedingungen

- Anspruch auf Mutterschafts-, Vaterschafts-, Eltern- und Betreuungszeit
- Dauer und Finanzierung der Leistungen
- Versicherungsschutz

Praktische Umsetzung

- Anmeldung, Zuständigkeiten, Abläufe

Fallbeispiele und Diskussionsrunde

REFERENTEN

Matthias Bühler, Fachanwalt Arbeitsrecht, BWBLEGAL

Sandra Kind, Leiterin Familienausgleichskasse

Norman Frick, Fachexperte Familienausgleichskasse

ZIELGRUPPE

Arbeitnehmervertretungen, Unternehmer, Führungskräfte, Personalverantwortliche, Interessierte

KOSTEN

CHF 350.00

CHF 190.00 (LANV-Mitglieder)

ANMELDUNG

Bis 27. Oktober an info@lanv.li

Begrenzte Plätze - bei grosser Nachfrage Zusatztermin



Matthias Bühler



Sandra Kind



Norman Frick