

LANV info

Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft

Nr. 1 | Februar 2021 | 64. Jahrgang



Lohnrunde 2021

Homeoffice

Ratgeber: Konkurrenzverbot

Agenda

Informiert schwanger Ein Informationsabend für sie und ihn

Datum: **Montag, 22. Februar 2021**
Zeit: **19.00 Uhr**
Ort: **Haus St. Florin, Vaduz**

Abgesagt!

Aufgrund der aktuellen Situation findet eine online-Veranstaltung statt. Das Video ist auf der Webseite www.schwanger.li verfügbar.

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

Wir sind für Sie da.

schwanger.li

Tel. 0848-003344
beratung@schwanger.li
www.schwanger.li

Kooperationsveranstaltung «Wie stelle ich meine Haushaltshilfe richtig an?»

Datum: **Donnerstag, 22. April 2021**
Zeit: **19.00 Uhr bis 21.00 Uhr**
Ort: **Pfarreizentrum, Reberastrasse 16, Schaan (beim TAK)**

Mitgliederversammlung

Datum: **Donnerstag, 24. Juni 2021**
Zeit: **19.00 Uhr**
Ort: **noch offen**

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: 1'200 Stk.
Titelbild: iStockphoto

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Inhalt

Lohnrunde 2021: Abschlüsse trotz Corona	4
Homeoffice	6
5. Liechtensteinischer Lohnleichheitstag	9
Ratgeber: Konkurrenzverbot	10
Zentrale Paritätische Kommission	11

Trotz Lichtblicken bei Impfstoffen und Medikamenten wird Corona unseren Alltag noch lange beeinflussen. Die Regierung hat starke Massnahmen zur Stützung der Wirtschaft und zum Erhalt der Arbeitsplätze ergriffen. Und immer wieder müssen neue Entwicklungen und Erkenntnisse einbezogen und der Spagat zwischen dem Schutz der Bevölkerung und der Schadenbegrenzung für Wirtschaft und Gesellschaft geschafft werden.

Die Massnahmen können nicht allen Ansprüchen gerecht werden, zu unterschiedlich sind Branchen, Unternehmen und Betriebsgrössen. Für Härtefälle, die wegen ihrer speziellen Unternehmenssituation durch die Maschen fallen, liegt die Zuständigkeit bei den Gemeinden. Wie steht es aber um Härtefallregelungen für Arbeitnehmende? Eltern, die infolge der Schulschliessungen unbezahlte Ferien fürs Homeschooling beziehen mussten? Arbeitnehmende der untersten Lohnklasse, die zu 100 Prozent in Kurzarbeit sind? Menschen in prekären Arbeitsverhältnissen und Care-Migrantinnen, die vor jedem Arbeitsantritt in Quarantäne müssen?

Bei unverschuldeten Notfällen kann der Gang zum Sozialamt erniedrigend sein, weshalb wir unkomplizierte Direkthilfen forderten wie Covid-19-Taggeld für Eltern in Homeschooling, Kurzarbeitsentschädigung für Arbeit auf Abruf, 100 Prozent Kurzarbeitsentschädigung für die tiefsten Einkommen und Erlass der Quarantänepflicht für Care-Migrantinnen. Lange sah die Regierung hier die Zuständigkeit bei den Arbeitgebern auf freiwilliger Basis und beim Amt für Soziale Dienste. Im Massnahmenpaket vom Januar fanden einige unserer Forderungen dann endlich Gehör. Arbeit auf Abruf bei höheren Pensen wurde in die Kurzarbeitsentschädigung aufgenommen. Care-Migrantinnen bekommen neu Covid-19-Taggeld und können unter Umständen sogar von der Quarantäne ausgenommen werden. Letzteres aber wurde von der Regierung trotz mehrfachem Nachfragen noch nicht bestätigt.

Für Betriebe, die komplett schliessen mussten, gibt es neu einen Betriebskostenanteil nach Anzahl der Beschäftigten. Erwartet wird, dass die Arbeitgeber damit die Kurzarbeitsentschädigung ihrer Angestellten freiwillig auf 100 Prozent aufstocken. Doch vielen steht trotz Hilfsmassnahmen das Wasser bis zum Hals. Hier auf die Grosszügigkeit der Arbeitgeber zu bauen, mutet geradezu naiv an. Der neuen Regierung wünsche ich hierzu mehr Fingerspitzengefühl. ■

Sigi Langenbahn, LANV-Präsident

Sozialpartnerschaft

Lohnrunde 2021: Abschlüsse trotz Corona

Die Lohnrunde 2021 stand unter besonderen Vorzeichen. Von den Auswirkungen der Pandemie und der Corona-Massnahmen waren die Branchen in unterschiedlichster Weise betroffen und auch innerhalb der Branchen zeigten sich grosse Unterschiede. Doch gerade in schwierigen Zeiten sind konstruktive Gespräche

zwischen den Sozialpartnern unverzichtbar. So stand in der Lohnrunde 2021 nicht das Feilschen um Prozente im Vordergrund, sondern der Austausch von Erfahrungen und Wegen, wie sich die Sozialpartner zur Überwindung der Krise einbringen können. Die Gespräche waren geprägt von Respekt und Wertschätzung.

Ursprünglich standen in 13 der insgesamt 20 Gewerbebranchen Gespräche an. Die überraschende Auflösung der Sektion Gastronomie auf Ende 2020 machte jedoch Verhandlungen hinfällig, da damit der Gesamtarbeitsvertrag seine Gültigkeit verliert. Die Vertreter der gewerblichen Industrie waren die einzigen, die aufgrund

Ergebnisse der Lohnverhandlungen 2021 mit dem liechtensteinischen Gewerbe

Gewerbe	Löhne 2021	weitere Vereinbarungen
Auto*	Null	
Bäcker und Konditoren	Null	
Baumeister*	0.5 % individuell (Verhandlung 2019)	
Elektro-Elektronik/Medientechnik*	Null	Erhöhung Mindestlöhne
Gärtner und Floristen*	0.5 % generell (Verhandlung 2019)	
Gastronomie	WKL-Sektion und GAV wurden per 31.12.2020 aufgelöst	
Gebäudereinigung und Hauswartdienste*	Null	
Gewerbliche Industrie	Keine Verhandlung	
Gipsler/Maler*	Null	Erhöhung Mindestlöhne Ferien ab 50 + 3 Tage = 25 Tage
Handel*	Null	Erhöhung Mindestlöhne Vaterschaftsurlaub + 1 Tag = 3 Tage
Haustechnik und Spengler*	0.8 % individuell (Verhandlung 2019)	
pro IT*	1.0% individuell	Erhöhung Mindestlöhne Ferien ab 50 + 1 Tag = 25 Tage
Raumausstatter und Bodenleger*	1.0% individuell (Verhandlung 2019)	
Metall*	0.5 % individuell	
Ofenbauer und Plattenleger*	0.75 % individuell (Verhandlung 2019)	
Schreiner*	0.5 % generell (Verhandlung 2019)	
Textilreinigung	Null	
Holz Dach Verband*	Null	Erhöhung Mindestlöhne Ferien ab 50 + 1 Tag = 24 Tage

* Die Allgemeinverbindlichkeit tritt nach Prüfung der Regierung voraussichtlich per 1. April 2021 in Kraft.

der Corona-Krise keine Grundlage für Gespräche sehen wollten.

Lohnerhöhungen, wo gerechtfertigt

Mit elf Branchen führten wir Verhandlungen für ein Jahr. In sechs weiteren Branchen waren schon Ende 2019 Verhandlungen für zwei Jahre geführt worden. Von der Möglichkeit, diese Ergebnisse im Kontext der Pandemie neu zu diskutieren, wurde nicht Gebrauch gemacht, weshalb sie gültig bleiben. Damit wurden für 2021 in insgesamt acht Branchen Realloohnerhöhungen zwischen 0.5 % und 1.0 % erzielt. Zu unserer Freude konnten allein in diesem Jahr in fünf Branchen die Mindestlöhne erhöht werden. Die Anhebung der Mindestlöhne erhöht bei Mitarbeitenden der unteren Lohngrenze automatisch auch den Reallohn, was sich wiederum positiv bei allfälliger Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit auswirkt.

Weitere Ergebnisse

Insbesondere in Branchen, die durch die Corona-Krise besonders gebeutelt sind, konnten wir Ergebnisse abseits der Löhne erzielen. Allein an den diesjährigen Verhandlungen machten wir bei den Ferien ab 50 in weiteren drei Branchen Fortschritte. Damit haben wir unser langfristiges Ziel, fünf Wochen ab 50, in fast allen Branchen erreicht. Sogar beim Vaterschaftsurlaub konnten wir nach letztjähriger Zurückhaltung zwei weitere Erfolge erzielen. Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie stösst im Gewerbe vermehrt auf offene Ohren.

Industrie stark gebeutelt

Auch die exportorientierte Industrie war unterschiedlich betroffen von der weltweiten Pandemie. Einige mussten Kurzarbeit anmelden und befinden sich jetzt noch auf Sparbetrieb infolge der Unterbrechung von Lieferketten, Auftragsstornierungen und weiterer Engpässe. Trotzdem gewähren Industriebetriebe, die bislang gut durch die Krise gekommen sind, Lohnerhöhungen zwischen 0.5 % und 1.0 % individuell und leistungsbezogen. ■

Sigi Langenbahn

Ferien ab 50. Altersjahr ab 2021

Auto*	24 Tage ab 50
Bäcker und Konditoren**	22 Tage ab 50
Baumeister, Maurer, Pflasterer, Steinmetz*	23 Tage ab 50
Elektro, Elektrik, Radio/TV*	25 Tage ab 50
Gärtner und Floristen*	25 Tage ab 50
Gebäudereinigung*	22 Tage ab 50, 24 Tage ab 55
Gewerbliche Industrie**	25 Tage ab 50 und 5 Berufsjahren
Gipser/Maler*	25 Tage ab 50
Ofenbauer, Plattenleger*	22 Tage ab 50, 24 Tage ab 56, 25 Tage ab 59
Handel*	25 Tage ab 50
Haustechnik und Spengler*	25 Tage ab 50
pro IT*	25 Tage ab 50
Innendekoration, Bodenleger*	25 Tage ab 50
Metall*	23 Tage ab 50
Schreiner*	22 Tage ab 50 und 5 Dienstjahren
Holz Dach Verband*	24 Tage ab 50, 25 Tage ab 55

Vaterschaftsurlaub 2021

Auto*	3 Tage
Bäcker und Konditoren**	2 Tage
Baumeister, Maurer, Pflasterer, Steinmetz*	2 Tage
Elektro, Elektronik, Medientechnik*	1 Tag
Gärtner und Floristen*	2 Tage
Gebäudereinigung*	3 Tage
Gewerbliche Industrie**	2 Tage
Gipser/Maler*	1 Tag
Ofenbauer, Plattenleger*	3 Tage
Handel*	3 Tage
Haustechnik und Spengler*	2 Tage
pro IT*	2 Tage
Raumausstatter und Bodenleger*	2 Tage
Metall*	1 Tag
Schreiner*	2 Tage
Holz Dach Verband*	3 Tage

* Die Allgemeinverbindlichkeit tritt nach Prüfung der Regierung voraussichtlich per 1. April 2021 in Kraft.

** Gilt nur für Arbeitnehmende von Mitgliedsbetrieben der Wirtschaftskammer.

Gesellschaft

Homeoffice

Aufgrund der Corona-Pandemie ist Homeoffice so aktuell wie nie zuvor. Tausende Arbeitnehmende Liechtensteins wurden plötzlich ins Homeoffice geschickt. Waren vor der Krise fünf Prozent der Arbeitnehmenden zu mehr als 25 Prozent im Homeoffice, stieg die Zahl während der Lockdowns im Frühling 2020 auf fast 50 Prozent. Im ersten Quartal dieses Jahres sind es vermutlich noch mehr.

Obwohl in aller Munde, ist Homeoffice gesetzlich nicht geregelt. In der Regel wird es zusätzlich zum Büroarbeitsplatz einzeltagesweise als sogenanntes alternierendes Homeoffice genutzt. Seit der Pandemie arbeiten viele ausschliesslich im Homeoffice. Später wird der Weg wieder Richtung alternierendes Homeoffice gehen. So können die Vorteile von Homeoffice mit jenen des Büroarbeitsplatzes kombiniert werden.

Evelyne Jenny, Assistent Wealth Advisers, LGT Bank

Für mich ist das Homeoffice sehr positiv – zum einen fällt der Fahrtweg weg. Ich bin effizienter und produktiver. Ich bringe meine Arbeiten speditiver und konzentrierter zu erledigen, da ich nicht dauernd gestört oder abgelenkt werde. Mit der heutigen Technologie kann man über MS-Teams mit den Kollegen kommunizieren. Natürlich ersetzt das nicht den persönlichen Austausch. Ich wünsche mir auch nach Corona, dass Homeoffice in einer Form bestehen bleibt. Vor allem im Hinblick auf die ganze Verkehrsproblematik und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf!

Martina Brändle-Nipp, Juristin, Liechtensteinische Landesverwaltung



Seit Beginn der Corona-Krise bin ich jeweils zwei Wochen im Büro und zwei Wochen im Homeoffice am Arbeiten. Homeoffice bietet mir den Vorteil mehr Zeit mit meiner Familie verbringen zu können, da der Arbeitsweg wegfällt und ich auch am

Mittag zuhause bin. Teilweise fällt es mir aber aufgrund der steten Verfügbarkeit am Arbeitsplatz schwer, mich abzugrenzen. Der zwei Wochen-Rhythmus ist zudem nicht optimal. Einerseits bekomme ich im Homeoffice weniger mit, wie es meinen Mitarbeitenden geht und andererseits gibt es gewisse Aufgaben, die nur im Büro vor Ort erledigt werden können. Ich hoffe, dass wir auch nach der Corona-Krise noch die Möglichkeit für Homeoffice haben. Ich arbeite Vollzeit und ein oder zwei Tage Homeoffice in der Woche wäre ideal.

Mehr Flexibilität für Arbeitnehmende

Für die Arbeitnehmenden liegt der Hauptvorteil in der Flexibilität, dank der Berufs- und Familienleben besser vereinbart werden können. Die Arbeitszeit kann mit den Aufgaben im Haushalt und in der Kinderbetreuung freier organisiert werden. Durch den Wegfall des Arbeitsweges bleibt mehr Zeit für anderes. Als positiver Nebeneffekt wird die Verkehrsinfrastruktur entlastet. Homeoffice kann es Eltern nach der Geburt von Kindern erleichtern, im Arbeitsmarkt zu bleiben. Schliesslich kann Homeoffice auch Menschen mit einschränkenden Behinderungen die Chancen am Arbeitsmarkt verbessern.

Risiken im Homeoffice

Ein Risiko ist die Isolation von den Arbeitskolleginnen und -kollegen mit möglichen Folgen für die soziale Eingliederung oder berufliche Weiterentwicklung. Wer nicht da ist, läuft Gefahr, weniger wahrgenommen zu werden und bei einer möglichen Beförderung benachteiligt zu werden. Die Isolation und Dezentralisation hindern die Arbeitnehmenden aber auch daran, sich gemeinsam zu organisieren.

Judith Hoop, Stv. Geschäftsführerin und COO



Durch den Wegfall des Arbeitsweges beginnt der Arbeitstag entspannter und am Ende des Tages bleibt mehr Freizeit. Die Work-

Life Balance kann sich dadurch verbessern, aber auch nur wenn man den Büroalltag klar vom sonstigen Alltag trennt. Wenn das Homeoffice mit klaren und fairen Vorgaben ausgestaltet wird, kann es ein sogenanntes «win-win» für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sein. Nichtsdestotrotz darf ein regelmässiger Austausch im Team, auch bezüglich sozialer Aspekte nicht unterschätzt werden. Die gemachten Erfahrungen sollten genutzt werden, um wichtige zukünftige Themen langfristig zu implementieren, u. a. für die Vereinbarkeit der Familien mit dem Beruf.

**Stefan Blümli,
Direktor Ferro Industrial- und
Handelsgesellschaft AG**



Trotz den vielen Vorteilen bin ich nicht dafür, möglichst überall und dauernd Homeoffice einzuführen.

Langfristig ist es sicherlich von Vorteil, die Option Homeoffice zu nutzen für Arbeitsplätze, wo es Sinn macht. Idealerweise wird Homeoffice alternierend genutzt, z. B. eine Woche Homeoffice dann wieder eine Woche Präsenz am Arbeitsplatz.

Für Sitzungen und Meetings möchte ich weiterhin so oft wie möglich Video-Konferenzen nutzen. Das ist eine sehr grosse Zeit-, Reise- und Kosten-Ersparnis.

Weitere Risiken betreffen den Gesundheitsschutz. Die Ergonomie des Arbeitsplatzes ist am Wohnsitz der Arbeitnehmenden häufig mangelhaft.

Zudem können die Flexibilisierung des Arbeitsortes und der Arbeitszeiten zu Problemen führen. Durch die Möglichkeit, sich an jedem Ort zu verbinden, können die Aufgaben jederzeit erfüllt werden. Arbeitszeit und Freizeit werden somit immer weniger deutlich getrennt. Arbeitnehmende setzen sich mehr oder weniger freiwillig dem Druck aus, immer erreichbar zu sein und rasch zu reagieren.

Gemäss einer Studie machen sich Kader, die eine flexibilisierte Arbeitsorganisation leiten müssen, Sorgen über die Kontrolle der Arbeitslast ihrer Mitarbeitenden. Diese Risiken sind ernst zu nehmen, weil sie allenfalls die positiven Auswirkungen der autonomen Organisation und Flexibilisierung aufheben und zu Problemen führen können, was die Attraktivität von Homeoffice senkt.

Insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie können sich die positiven Auswirkungen aufheben. Zu Hause arbeiten führt zu einer Durchlässigkeit des Arbeitsraums, zur Verflechtung von Privat- und Berufssphäre und zur Auflösung der gewöhnlichen Trennung zwischen Arbeits- und Freizeit, Berufs- und Familienleben. Arbeitnehmende, die ins Büro gehen, haben klare Verhältnisse. Diese Trennung gibt es beim Homeoffice nicht mehr. Die Verflechtung führt dazu, dass die Koordination zwischen Arbeits- und Familienzeit ausgehandelt werden muss, was insbesondere mit kleinen Kindern belastend sein kann. Ausserdem bedeutet die Tatsache, dass der arbeitende Elternteil zu Hause ist, für die Familie nicht zwingend, dass er auch besser für sie da ist. Die Mehrfachbelastung durch die ständige Anwesenheit kann zu Spannungen in der Familie führen.

Gewinn für Arbeitgeber

Den Arbeitgebern ermöglicht Homeoffice eine grosse Mobilität der Beschäftigten und eine dezentralisierte oder sogar von einem bestimmten Arbeitsort losgelöste Arbeitsorganisation. Vorteile bestehen vor allem in einer besseren Flexibilität, einer grösseren Produktivität und in der

Kosteneinsparung, hauptsächlich infolge des geringeren Raumbedarfs. Homeoffice kann sich auch positiv auf die Qualität der erbrachten Arbeit auswirken. Insbesondere weil Zeit und Energie gespart wird, da kein Arbeitsweg zurückgelegt werden muss und das Arbeiten zu Hause die Möglichkeit bieten kann, sich besser auf die Aufgaben zu konzentrieren. Es geht auch darum, die Motivation der Arbeitnehmenden zu steigern und sie ans Unternehmen zu binden, indem ihnen entgegengekommen wird, insbesondere wenn sie Familie haben. Auch das Vertrauensverhältnis kann durch die grössere Autonomie bei Homeoffice verbessert werden.

Allerdings ist Mobilität nicht für alle möglich oder notwendig. Sei dies aufgrund der Verwendung von Werkzeugen und Maschinen oder der Einsichtnahme in Dokumente vor Ort. Ein weiterer Aspekt betrifft den informellen Austausch beim direkten Kontakt der Mitarbeitenden. Diese Kontakte fördern den Ideenaustausch und damit die Innovation, was bei einer Person, die zu Hause arbeitet, nicht der Fall ist. Auch die Führungskräfte sind gefordert. Sie müssen den Führungsstil adaptieren sowie die Einhaltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten im Auge behalten.

**Beatris Senften, Job Coachin SE/
Koordinatorin Job Integration, VBW**



Unser kleines Team hat viel Kundenkontakt, weshalb wir schon vor Corona Homeoffice machten. Zuhause erledige ich Arbeiten, bei denen ich

mich konzentrieren muss und Ruhe brauche wie Berichte schreiben und Telefonate. Durch den Remote-Zugang auf das Firmennetzwerk kann ich mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren ohne lästiges Schleppen von Laptop und Unterlagen.

Was mir jedoch im coronabedingten Homeoffice fehlt sind der Austausch mit Arbeitskollegen und der Zugang zu Hardware wie Scanner, Flipchart und ähnliches. Letzteres bedingt mehr Vorbereitung und sehr strukturiertes Arbeiten.

Im Coaching ist Online-Arbeit nicht immer und mit allen Klienten möglich, technisch, aber auch weil persönliche Kontakte Beziehungspflege mit der Klientel sowie den Arbeitgebern sind.

Bei zu häufigem Homeoffice vermisste ich den Arbeitsweg an der frischen Luft, geistiges Vorbereiten und Abschliessen der Arbeit. Ich bin aber froh, beides nutzen zu können.

Grenzgänger/-innen

Auch viele Grenzgänger/-innen nutzen vermehrt Homeoffice. Hier gilt es aber, die sozialversicherungsrechtlichen Unterstellungsregeln zu beachten. Grenzgänger/-innen sind gemäss EU-Gesetzgebung ab einem Homeoffice-Anteil von 25 Prozent sozialversicherungsrechtlich jenem Staat unterstellt, in dem sie ihren Wohnsitz haben. Neben erhöhtem bürokratischem Aufwand müssten viele höhere Sozialversicherungsbeiträge leisten, was Homeoffice wieder unattraktiver machen würde. Bis 30. Juni 2021 sind die sozialversicherungsrechtlichen Hürden ausser Kraft gesetzt und es besteht die Hoffnung, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst werden. Diese Regelung wurde nicht für Homeoffice ausgedacht, sondern für Arbeitnehmende mit Mehrfachbeschäftigungen.

Anspruch

Es besteht kein genereller Anspruch auf Homeoffice, doch müssen Arbeitgeber aufgrund ihrer Fürsorgepflicht alle Massnahmen zum Schutz der Gesundheit treffen, die nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Deshalb haben aufgrund der aktuellen Pandemie besonders schützenswerte Arbeitnehmende wie Schwangere Anspruch auf Homeoffice.

Mögliches Vorgehen

Zuerst sollte geklärt werden, wer überhaupt im Homeoffice arbeiten möchte. Anschliessend kann der Arbeitgeber die technische Machbarkeit sowie die geeigneten Tätigkeiten überprüfen. Dann folgt die rechtliche Umsetzung. Die Bedingungen sollten in einer Weisung (nicht im Reglement) oder individuell mit einer Abrede festgelegt werden. Grundsätzlich müssen Arbeitgeber die Arbeitsgeräte zur Verfügung stellen. Es muss jedoch differenziert werden, ob der Arbeitgeber Homeoffice anordnet und einen Büroarbeitsplatz zur Verfügung stellt, oder ob Homeoffice auf Wunsch von Mitarbeitenden oder wie aktuell aufgrund einer dringenden Empfehlung der Regierung eingeführt wird.

Stellen Mitarbeitende eigene Infrastruktur zur Verfügung, sollte ein Kostenersatz vereinbart werden. Obligatorische Arbeitgeberpflichten aus dem Arbeitsgesetz wie Ergonomie und psychosozialer Gesundheitsschutz können nicht auf Arbeitnehmende abgewälzt werden. So muss die Ergonomie des Arbeitsplatzes so organisiert sein, dass die Gesundheit der Arbeitnehmenden erhalten bleibt. Das Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit, Pausen- und Höchstarbeitszeiten müssen eingehalten werden. Hierfür muss die

Arbeitszeit erfasst und vom Arbeitgeber kontrolliert werden. Die Kontrolle darf aber nicht über rein arbeitsbezogene Aktivitäten hinaus gehen.

Die aufgeführten Erfahrungsberichte verdeutlichen die verschiedenen Facetten von Homeoffice. Die Vorteile und Risiken zeigen aber auf, dass diese Arbeitsform gesetzlich und gesamtarbeitsvertraglich geregelt werden muss. ■

Fredy Litscher

Josef Thaler, Geschäftsstellenleiter, Sachwalterverein



Zu Beginn der Coronakrise war sprichwörtlich über Nacht ein Wechsel ins Homeoffice notwendig. Meine anfänglichen Bedenken in Hinblick

auf die Durchführbarkeit haben sich rasch zerstreut. Die technische Infrastruktur konnte sehr schnell installiert werden.

Mit den Wochen wurde jedoch der soziale Aspekt der Arbeit im Homeoffice immer deutlicher. In unserer Tätigkeit

laufen sehr viele Informationen kurz und knapp zwischen Tür und Angel. Diese wichtige und effiziente Form des Austausches geht völlig verloren.

Die täglichen kurzen Teambesprechungen per Zoom haben den fehlenden zwischenmenschlichen Kontakt etwas ausgeglichen. Dennoch: der persönliche Kontakt fehlt.

Grundsätzlich sehe ich den Trend zum Homeoffice äusserst kritisch. Auf lange Sicht geht diese Entwicklung meines Erachtens zu Lasten der Arbeitnehmer. Ich bin überzeugt, dass sich die Vermischung bzw. fehlende Abgrenzung von Arbeit und Privatleben letztlich negativ auf die physische und psychische Gesundheit auswirkt.

Alexander Vogt, Projektmitarbeiter Axalo Immobilien AG



Grundsätzlich finde ich Homeoffice eine grossartige Ergänzung zum Büroalltag. Die daraus gewonnene Flexibilität für den Arbeitsalltag ist für mich von

grossem Vorteil. Mit der Remoteverbindung ist «fast alles» von Zuhause abruf- und bearbeitbar und Tools wie z. B.

Microsoft Teams ermöglichen einen ständigen Austausch. Jedoch könnte ich mir reines Homeoffice nicht vorstellen, da ich den sozialen Kontakt und den Austausch mit meinen Kollegen sehr schätze und für essenziell ansehe. Eine andere Infrastruktur, fehlende physische Unterlagen und Kundenanrufe sind weitere Herausforderungen. Daraus kann es zu Einbussen der Produktivität und einer Senkung der Effizienz kommen.

Für mich persönlich wäre deshalb eine Büro Anwesenheit von 70 bis 80 Prozent die ideale Vorstellung.

Sektion Frauen

5. Liechtensteinischer Lohngleichheitstag

«Es gibt Jobs, die ich nicht bekommen habe, weil ich eine Frau bin. Und es gibt Jobs, in denen habe ich weniger bekommen, weil ich eine Frau bin», dies schreibt die junge, deutsche Komikerin und Feministin Sophie Passmann in ihrem Buch «Alte weisse Männer». Auch wenn Sophie Passmann gerne ungläubig angeschaut wird, wenn sie diesen Satz laut ausspricht, entspricht er einer Tatsache, die vielen Frauen während ihrer Berufslaufbahn widerfährt.

Männer sind privilegierter

Der Grundsatz der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern ist noch nicht erfüllt. Gemäss den aktuellsten Zahlen vom Amt für Statistik verdienen Frauen in Liechtenstein immer noch 14.7% weniger als ihre männlichen Kollegen. Zwei Fünftel der Differenz lassen sich mit objektiven Merkmalen wie Qualifikation, Ausbildung, berufliche Stellung, Branche usw. nicht erklären und sind somit diskriminierend. Ergebnisse der Lohnstatistik finden Sie unter www.llv.li/files/as/lohnstatistik-2018.pdf.



Klassenzimmerstück «Was bin ich wert?!»

Nachdem wir in den vergangenen Jahren das Projekt «Lunchfair» mit den heimischen Gastronomiebetrieben durchgeführt haben und auch mehrere Industriebetriebe über den Nutzen einer Lohnstrukturerhebung überzeugen konnten, gehen wir dieses Jahr mit dem Theaterprojekt Klassenzimmerstück «Was bin ich wert?!» neue Wege.

Das Theaterprojekt soll der Lohngleichheit Gehör verschaffen. Obwohl die Gleichstellung der Geschlechter in der Ver-

Eigenproduktion junges THEATER liechtenstein
in Zusammenarbeit mit dem Liechtensteinischen
ArbeitnehmerInnenverband LANV



Das Klassenzimmerstück zum Thema Lohngleichheit

Was bin ich wert?!

ab 14 Jahren

Aufführungen für Schulklassen können gebucht werden:

28. April bis 5. Mai 2021
25. Mai bis 2. Juni 2021
20. September bis 24. September 2021
15. November bis 19. November 2021

Infos und Reservation

T +423 232 14 44 oder online unter www.jungestheater.li

fassung und im Gleichstellungsgesetz verankert ist, werden wir im Alltag immer wieder mit denselben gesellschaftlichen Ungerechtigkeiten konfrontiert, wie z. B. das bestehende Defizit der Frauen in der Altersvorsorge. Frauen sind weit mehr von Altersarmut betroffen als Männer. In den letzten Jahren ist das Bewusstsein zur Lohngleichheit gewachsen und punktuell wurden positive Veränderungen herbeigeführt. Benachteiligt bleiben Frauen aber nach wie vor, wenn sie in typisch weiblichen und sozialen Berufen tätig sind, wenn sie nach der Geburt ihrer Kinder noch Teilzeit arbeiten oder eine Familienauszeit einlegen.

Das kurze Theaterstück ist eine Eigenproduktion des jungen THEATER liechtenstein in Zusammenarbeit mit dem LANV. Es kann von Lehrpersonen der weiterführenden Schulen gebucht werden. Es findet direkt im Klassenzimmer statt und soll Schülerinnen und Schüler sensibilisieren. Nach dem Stück folgen ein kurzer Workshop und eine Gesprächsrunde von je 25 Minuten Länge. Der Workshop bietet die Möglichkeit, sich vertieft mit dem Thema und dem Gesehenen auseinanderzusetzen und sich mit bestimmten Übungen der Kunstform Theater vertraut zu machen. Die Gesprächsrunde findet unter der Leitung einer erfahrenen Fachperson des LANV statt.

Die geplante Premiere am Tag der Lohngleichheit im jungen THEATER liechtenstein in Schaan musste aufgrund der Pandemie abgesagt werden. Wir hoffen, diese am Lohngleichheitstag vom kommenden Jahr am 23. Februar 2022 nachholen zu können. ■

Regie: Katrin Hilbe

Schauspiel: Jessica Matzig

Produktionsleitung: Beatrice Brunhart-Risch (Konzept), Birgit Brida (Organisation)

Gefördert durch
kulturstiftung
liechtenstein



AMT FÜR SOZIALE DIENSTE
FÜRSTENTUM LIECHTENSTEIN

FACHBEREICH CHANCENGLEICHHEIT

Konkurrenzverbot

Mit der Konkurrenzverbotsabrede soll grundsätzlich vermieden werden, dass der Arbeitgeber durch den Arbeitnehmer aufgrund von (während des aufrechten Arbeitsverhältnisses) erworbenen Kenntnissen geschädigt wird. Es wird dabei zwischen einem Konkurrenzverbot während des Arbeitsverhältnisses, welches sich aus der arbeitsvertraglichen Treuepflicht ergibt (§ 1173a Art. 4 Abs. 3 ABGB) und dem Konkurrenzverbot nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 1173a Art. 65 ff. ABGB) unterschieden. Das Konkurrenzverbot wird zum Teil im Arbeitsvertrag, manchmal aber auch in einer separaten Vereinbarung geregelt und ist des Öfteren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Gegenstand von Streitigkeiten zwischen den Parteien. Das nachvertragliche Konkurrenzverbot wird erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirksam und gilt nur, wenn sämtliche der nachfolgenden Gültigkeitsvoraussetzungen erfüllt sind:

- Das Konkurrenzverbot muss schriftlich vereinbart und vom Arbeitnehmer unterschrieben sein.
- Der Arbeitnehmer muss einen Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse gehabt haben. Bloss potentielle Kunden oder Interessenten gehören nicht zum Kundenkreis. Einblick bedeutet, dass der Arbeitnehmer wichtige Informationen wie Adressen, Anschauungen, Gepflogenheiten, Wünsche und Eigenheiten der Kunden kennt. Unter Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse werden Tatsachen verstanden, die der Allgemeinheit weder offenkundig, noch allgemein zugänglich sind und der

Arbeitgeber auch geheim halten will. Das in Frage stehende Wissen darf dabei nur einem beschränkten Personenkreis bekannt und nur mit Mühe herauszufinden sein.

- Der Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse muss den Arbeitgeber hypothetisch schädigen können. Die Schädigungsmöglichkeit kann sich dabei in irgendeiner erheblichen Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit oder einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers auswirken. Die Schädigungsmöglichkeit muss in jedem Fall erheblich sein. Erheblichkeit liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer dank seines Spezialwissens den Arbeitgeber in dessen wirtschaftlicher Stellung massgeblich beeinträchtigen könnte.

In der Regel wird für den Fall einer Verletzung des Konkurrenzverbots eine Konventionalstrafe vereinbart. Wird nicht geregelt, dass der über den Betrag der Konventionalstrafe hinausgehende Schaden ebenfalls zu ersetzen ist, kann sich der Arbeitnehmer mit der Leistung der Konventionalstrafe vom Verbot befreien.

Der Arbeitgeber kann nur dann vom Arbeitnehmer die Unterlassung der vertragswidrigen Tätigkeit verlangen, wenn die Parteien dies schriftlich vereinbart haben und die bedrohten Interessen des Arbeitgebers dies rechtfertigt.

Durch das Konkurrenzverbot darf das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers aber nicht unbillig erschwert

werden. Die Abrede muss in sachlicher, örtlicher und in zeitlicher Hinsicht begrenzt sein. In örtlicher Hinsicht ist die Abrede auf das Gebiet zu beschränken, in dem sich der Arbeitgeber überhaupt wirtschaftlich betätigt hat. In sachlicher Hinsicht ist das Konkurrenzverbot nur auf die tatsächlichen Geschäftsbereiche einzuschränken. Schlussendlich darf das Konkurrenzverbot auch in zeitlicher Hinsicht die Maximaldauer von drei Jahren nicht überschreiten.

Das Konkurrenzverbot fällt weg, wenn der Arbeitgeber nachweisbar kein erhebliches Interesse mehr an dessen Aufrechterhaltung hat oder wenn er die Kündigung ausgesprochen hat, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat.

Wichtig zu wissen ist, dass der Arbeitgeber einen allfälligen Schaden aus der konkurrierenden Tätigkeit beweisen muss. Auch eine Konventionalstrafe kann vom Richter als übermässig bezeichnet und bis auf den tatsächlichen Schadensbetrag reduziert werden. Gibt es keinen Schaden, kann die Konventionalstrafe auch auf null reduziert werden.

Es empfiehlt sich aber auf jeden Fall, die entsprechende Konkurrenzklausel von einem Arbeitsrechtsexperten prüfen zu lassen. ■

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)

Vollzugskostenbeiträge der ArbeitnehmerInnen

Für was gibt es die monatlichen Vollzugskostenbeiträge der ZPK?

Unterstellung unter einen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV)

Vollzugskostenbeiträge zahlen jene ArbeitnehmerInnen, die einem ave GAV unterstehen. In Liechtenstein gibt es derzeit fünfzehn ave GAV. Diese ave GAV können Sie auf der Homepage der ZPK abrufen.

Mit den Vollzugskostenbeiträgen werden die Aufwendungen der ZPK gedeckt. Die ZPK hat die Aufgabe und Kompetenz, die Einhaltung und Durchführung der allgemeinverbindlichen Bestimmungen im zuständigen Geltungsbereich zu kontrollieren und durchzusetzen.

Wichtig: Die Entrichtung der Vollzugskostenbeiträge hat nichts mit einer Mitgliedschaft bei einem Sozialpartner zu tun.

Vollzug des GAV

Die ZPK überwacht die Einhaltung der ave GAV-Bestimmungen im Geltungsbereich des GAV, indem Sie kontrolliert, ob ArbeitgeberInnen beispielsweise die Mindestlöhne bezahlen, Lohnerhöhungen gewähren, schriftliche Arbeitsverträge führen, Stundenrapporte führen usw.

Die ZPK führt dazu in den Betrieben Lohnbuchkontrollen und auf den Baustellen Baustellenkontrollen durch. In den schriftlichen Unterlagen, welche von der ZPK bei den Arbeitgebern für eine bestimmte Zeitspanne eingefordert und kontrolliert werden, kann die ZPK Verstösse gegen ave-Bestimmungen feststellen. Die ZPK macht dann entsprechende Forderungen an die Arbeitgeber wie z. B. Lohnnachzahlungen innerhalb einer Frist vorzunehmen und diese der ZPK auch nachzuweisen.

Verstösse

Bei festgestellten Verstössen hat die ZPK das Recht die vertraglich vorgesehenen Sanktionen zu ergreifen und im Falle von Streitigkeiten zu entscheiden. Die Einzelnen Aufgaben und Kompetenzen der ZPK sind in §1173a Art. 107 Abs. 1 ABGB geregelt (Durchsetzung des Anspruchs auf Feststellung = Feststellungsklage und Leistungsklage; Ausfällung und Einzug von Konventionalstrafen usw.).

Vollzugskostenbeiträge

Alle unterstellten ArbeitnehmerInnen entrichten einen **Vollzugskostenbeitrag**. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn und ist bei der Lohnabrech-

nung sichtbar aufzuführen. **Im 2. Quartal 2020 hat die ZPK den ArbeitnehmerInnen aufgrund der Corona-Pandemie die Beiträge ganz erlassen.** Die Betriebe wurden darüber informiert, dass die ArbeitnehmerInnenbeiträge für die Monate April, Mai und Juni 2020 nicht abgezogen werden dürfen.

Fragen zu ave-Bestimmungen

Die Geschäftsstelle gibt auch gerne kostenlose Auskunft zu ave GAV-Bestimmungen.

Newsletter

Neue und wichtige Informationen erhalten Sie auf unserer Homepage und in unserem Newsletter. Dieser kann auf der Homepage der ZPK abonniert werden.

«Klare Regeln – faire Partnerschaft»

Diese Angaben dienen zu Ihrer Information und sind nicht rechtsverbindlich. Für die Beurteilung von Einzelfällen sind ausschliesslich die gesetzlichen Bestimmungen bzw. die allgemeinverbindlich erklärten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen massgebend.

Für die Überwachung und den Vollzug von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen wurde von den Sozialpartnern (Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband, LANV, und Wirtschaftskammer Liechtenstein, WKL) die Stiftung SAVE im Jahr 2007 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.

Informationsveranstaltung

Wie stelle ich meine Haushaltshilfe richtig an?

Folgende Fragen werden beantwortet:

- Wo muss ich meine Haushaltshilfe anmelden?
- Unterliegt meine Haushaltshilfe der Quellensteuer?
- Welche Kranken- bzw. Unfallversicherung benötigt sie?
- Was gehört in einen Arbeitsvertrag?
- Wie sieht eine Lohnabrechnung aus?

An der Kooperationsveranstaltung der infra und des LANV zeigen Ihnen die Referent*innen auf, welches Ihre Rechte und Pflichten als Arbeitgeber*in sind, wenn Sie eine Haushaltshilfe beschäftigen.

Datum	Donnerstag, 22. April 2021
Zeit	19.00 Uhr bis 21.00 Uhr
Ort	Pfarreizentrum, Reberastrasse 16, Schaan (beim TAK)
Referent*innen	Daniel Banzer, AHV Robert Beck, Steuerverwaltung Stefan Tomaselli, Amt für Gesundheit Petra Eichele, infra Lilit Keucheyan, LANV
Kosten	CHF 30.-- (infra- oder LANV-Mitglieder CHF 20.--)
Anmeldung	info@lanv.li (bis Freitag, 16. April 2021)