

# LANV info

Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft

Nr. 3 | November 2021 | 64. Jahrgang



Lohnrunde 2022

Vaterschaftszeit

Ratgeber: Fürsorgepflicht für ältere Arbeitnehmende



## Agenda

---

### Weihnachtsferien

Vom 24. Dezember 2021 bis  
10. Januar 2022 bleibt unsere  
Geschäftsstelle geschlossen.

---

### Informiert schwanger Ein Informationsabend für sie und ihn

Datum: **Montag, 22. November 2021**  
Zeit: **18.30 bis 20.30 Uhr**  
Ort: **Haus St. Martin, Eschen**

---

#### Impressum

Herausgeber: LANV Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband  
Dorfstrasse 24, Postfach 54, FL-9495 Triesen  
Tel. +423 399 38 38, [info@lanv.li](mailto:info@lanv.li), [www.lanv.li](http://www.lanv.li)  
Redaktion: Sigi Langenbahn  
Gestaltungskonzept: Mathias Marxer Est., Triesen  
Druck: BVD Druck+Verlag AG, Schaan  
Auflage: 1'200 Stk.  
Titelbild: ©pixabay

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



## Editorial

# Liebe Leserin, lieber Leser

### Inhalt

Lohnrunde 2022	4
Bezahlte Elternzeit	5
Lohnleichheit: Klassenzimmerstück	6
Pressetour IGR: Lehren aus Corona	8
Welttag für menschenwürdige Arbeit	9
Businessstag für Frauen	10
SDG Allianz	
Besuch Botschafter Schafhauser	11
Weiterbildung	12
Ratgeber: Fürsorgepflicht für ältere Arbeitnehmende	13
Zentrale Paritätische Kommission	14
Sozialpartnerschaft: Transportgewerbe	15

Die Lohnrunde 2022 steht kurz vor Abschluss. Auch in diesem Jahr standen die Verhandlungen in insgesamt 17 Branchen im Zeichen von Corona. Die Gespräche konnten aber physisch und fast alle ohne Masken durchgeführt werden. Das ist nicht unwichtig, gilt es bei Verhandlungen doch auch Mimik und Körpersprache des Gegenübers einzuschätzen.

Ich kann aber vorwegnehmen, nicht psychologische Kenntnisse entschieden über Erfolg oder Misserfolg der Verhandlungen. In sachlichen und fairen Gesprächen ging es um das Ausloten des Machbaren unter Einschätzung der Lage und Entwicklungen in den einzelnen Branchen und Geschäftsfeldern.

Und die Ergebnisse können sich trotz Unsicherheiten wegen Preissteigerungen, Materialmangel und Lieferengpässen sehen lassen. Sie müssen aber noch von den zuständigen Gremien der Sozialpartner abgesegnet werden. Besonderes Augenmerk hatten wir auf generelle Lohnerhöhungen in den unteren Lohnsegmenten und auf das Anheben der Mindestlöhne gelegt. Denn auch die Pandemie macht deutlich, dass die Arbeitnehmenden und Familien der unteren Lohnsegmente in Krisenzeiten am verletzbarsten sind.

Die guten Ergebnisse bedeuten aber nicht, dass die Pandemie vorbei ist. Die Impfquote ist sehr tief und steigt kaum mehr an. Doch trotz unseres guten Gesundheitssystems besteht diesen Winter die Gefahr einer Überlastung der Intensivstationen. Seit Beginn der Pandemie arbeitet das Pflegepersonal immer wieder bis zur Belastbarkeitsgrenze und darüber hinaus. Intensiv-Krankenpflegerinnen und -pfleger steigen immer häufiger aus dem Beruf aus, was den Druck auf die Verbliebenen und das System weiter erhöht. Das anfängliche Applaudieren ist längst verhallt, stattdessen werden die Stimmen der Corona-Leugner immer lauter. Ein Schlag ins Gesicht für alle Beschäftigten der Gesundheits- und Pflegeberufe.

Den Pflegeberufen widmeten wir uns im Interregionalen Gewerkschaftsrat Bodensee sowie am siebten Oktober, dem Welttag für menschenwürdige Arbeit, wie Sie in dieser Ausgabe lesen werden. Die Thematik wird uns weiter beschäftigen, denn es ist höchste Zeit, die Arbeitsbedingungen in dieser systemrelevanten und wachsenden Branche zu verbessern und attraktiver zu gestalten. ■

*Sigi Langenbahn, Präsident LANV*

## Sozialpartnerschaft

# Lohnrunde 2022

Das Bauhaupt- und Nebengewerbe ist mehrheitlich gut durch die Krise gekommen. Die aktuellen Konjunkturumfragen sind positiv und die Prognosen sind auch im Hinblick pandemiebezogener Unsicherheiten zuversichtlich. Trotz Lieferengpässen, Materialknappheit und Inflationsdruck kann damit gerechnet werden, dass sich die liechtensteinische Volkswirtschaft weiter erholen wird. Hingegen bereiten die extremen Preissteigerungen beim Materialeinkauf vielen Gewerbebetrieben Kopfzerbrechen.

Die Arbeitnehmenden haben während der Pandemie ausserordentliche Anstrengungen unternommen. Trotz vieler Unsicherheiten trugen viele tagtäglich an vorderster Front dazu bei, dass zahlreiche Branchen trotz Pandemie gut dastehen. Der Fachkräftemangel verschob sich vielerorts zu einem Arbeitskräftemangel. Dies verbessert die Verhandlungsposition der Arbeitnehmenden.

Trotz früherer Phasen guter Konjunktur und sehr hoher Bautätigkeit mussten viele in der Vergangenheit Reallohnverluste hinnehmen. Es ist an der Zeit, dass die Arbeitnehmenden durch Lohnerhöhungen Anerkennung und Wertschätzung für ihren Einsatz in dieser beispiellosen Situation erfahren. Umso mehr als die Teuerung nach einigen Jahren der Stagnation wieder angezogen hat.

### Generelle Lohnerhöhungen

Von teuerungsbedingten Kaufkraftverlusten sind alle Arbeitnehmenden betroffen. Unsere branchenspezifischen Lohnforderungen berücksichtigen neben Konjunktur und Teuerung auch die Ergebnisse der Vorjahre. Deshalb haben wir in diesem Jahr trotz Corona vermehrt



generelle Lohnerhöhungen in Franken statt Prozenten gefordert. Unsere branchenspezifischen Forderungen lagen bei CHF 40.– bis CHF 100.–. Solche Sockelbeträge wirken auch dem Öffnen der Lohnschere entgegen.

### Mindestlöhne

In den vergangenen Jahren haben wir besonderes Augenmerk auf die Erhöhung der Mindestlöhne gelegt. Die Pandemie hat gezeigt, wie wichtig faire Mindestlöhne sind. Gerade Arbeitnehmende der unteren Lohnsegmente sind besonders von Lohneinbussen durch Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit betroffen. Deshalb verfolgen wir unseren eingeschlagenen Weg konsequent weiter, die Mindestlöhne auch in dieser Lohnrunde erneut zu erhöhen.

### Vorläufige Ergebnisse

Die Verhandlungen der insgesamt 17 Branchen sind abgeschlossen. Bis auf eine waren alle geprägt von gegenseitigem

Respekt und Verständnis. In den meisten Branchen konnten Lohnerhöhungen vereinbart werden. Ebenfalls konnten wir verschiedene Sektionsverantwortliche von höheren Mindestlöhnen oder der fünften Ferienwoche ab dem 50. Altersjahr überzeugen. Auch die Senkung der Arbeitszeiten in Branchen mit hohen Wochenstunden wurde thematisiert. Die vorläufigen Ergebnisse müssen noch von den jeweiligen Gremien abgesegnet werden. Hoffen wir, dass nichts zu Ungunsten der Arbeitnehmenden gekippt wird. Die Verhandlungsergebnisse bilden immer den kleinsten gemeinsamen Nenner einer Sektion ab, deren Betriebe von der Pandemie ganz unterschiedlich betroffen sein können. Daher lösen auch nicht alle Ergebnisse auf den ersten Blick Freude sprünge aus. Jedoch dürfen sich nicht nur Arbeitnehmende in florierenden Betrieben auf Lohnerhöhungen im kommenden Jahr freuen. ■

Fredy Litscher/Sigi Langenbahn

## Gesetzgebung

## Bezahlte Elternzeit

Nach fast 20 Jahren vergeblicher Vorstösse wird die bezahlte Elternzeit in naher Zukunft Wirklichkeit. Seit 2003 fordern wir gezielte Massnahmen zur Eigenbetreuung des Kindes im ersten Lebensjahr ohne gravierende berufliche und finanzielle Nachteile. Nach zwei EU-Richtlinien zu unbezahlter Elternzeit sieht die EU-Richtlinie 2019/1158 endlich zwei Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub und je zwei Monate vergütete Elternzeit vor. Durch die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben soll zudem der Unterrepräsentation von Frauen im Berufsleben begegnet und ihre Laufbahnentwicklung unterstützt werden.

### Investition in die Zukunft

Demographische Forschungsstudien weisen auf den Zusammenhang des Geburtenrückgangs mit dem Anstieg des Bildungsniveaus von Frauen hin. Solange Erwerbsarbeit und Kindererziehung als schwer vereinbar erlebt wird, entscheiden sich Frauen und Paare zunehmend gegen Kinder. Erfahrungen in den OECD-Ländern und insbesondere in Skandinavien zeigen aber auf, dass sich neben angemessenen Angeboten an familienergänzender Kinderbetreuung die bezahlte Elternzeit als wirkungsvolles demographie-, sozial- und gleichstellungspolitisches Lösungsmodell erweist. Auch die Wirtschaft kann dem bezahlten Elternurlaub als Instrument gegen den steigenden Fachkräftemangel vermehrt Positives abgewinnen, jedoch nur ohne Erhöhung der Lohnnebenkosten.

### Umsetzung in nationales Recht

Die EU-Mitgliedstaaten müssen die Richtlinie bis Anfang August 2022 umgesetzt haben. Für die EWR-Staaten Norwegen, Island und Liechtenstein befindet sie sich erst im Übernahmeverfahren. Das Ministerium Wirtschaft hat das Amt für Volkswirtschaft mit der Erarbeitung eines

Gesetzesentwurfs beauftragt. Da die Regierung der Thematik immer noch nicht die nötige Priorität einräumt, gehen wir davon aus, dass die Umsetzung mit verfassungsrechtlichem Vorbehalt und weiteren nationalen Verfahren hinausgezögert wird.

Wir möchten unser langjähriges Ziel jedoch vorantreiben und uns ins Gesetzgebungsverfahren einbringen, weshalb wir ein Positionspapier zur EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige erarbeitet haben. Auch die IG Elternzeit, eine Interessengemeinschaft junger Eltern, hat ihre Vorstellungen zur Elternzeit in einer Petition festgehalten und dem Landtag übergeben. Die IG Elternzeit beschränkt sich in ihrem Papier auf die Vaterschafts- und Elternzeit. Dagegen haben wir uns der gesamten Richtlinie angenommen und überdies ein weiteres seit Jahren ungelöstes Problem infolge undeutlicher Gesetzeslage eingebracht, die bezahlte Stillzeit.

### Das Wesentliche in Kürze

Im Arbeitsgesetz ist nicht festgehalten, ob Stillzeit bezahlte Arbeitszeit ist oder nicht. Je früher eine stillende Mutter die Arbeit wieder aufnimmt, umso mehr Minusstunden kann sie durch das Stillen anhäufen. Die bestehende Regelung führt immer wieder zu Konflikten am Arbeitsplatz, aber auch zu frühzeitigem Abstillen. Das Kindeswohl muss an erster Stelle stehen, weshalb wir für bezahlte Stillzeit sowie für die Beibehaltung der Mutterschaftskarenz von 20 Wochen plädieren. Das ist der wesentliche Unterschied zum Vorschlag der IG Elternzeit, die einen Grossteil der Mutterschaftskarenz auf den Vater übertragbar machen möchte.

Der Vaterschaftsurlaub soll gemäss Richtlinie zehn Tage betragen und die

Vergütung mindestens 80 Prozent des AHV-pflichtigen Lohns. Die zweimonatige Elternzeit soll wörtlich «angemessen vergütet» werden. Wir bemessen die zwei Monate mit neun Wochen und schlagen auch hier 80 Prozent des AHV-pflichtigen Lohns vor, damit sich auch Familien der unteren Lohnsegmente die Elternzeit leisten können. Somit kommt der Vater auf insgesamt elf Wochen und die Mutter auf 29 Wochen bezahlte Elternzeit.

Weitere Anregungen betreffen den Kündigungsschutz für beide Elternteile während der Elternzeit, flexible Arbeitszeitregelungen zur Betreuung und Pflege sowie Sanktionsmöglichkeiten bei Verstössen.

### Finanzierung

Die Finanzierung der Elternzeit ist der Knackpunkt bei der Ausgestaltung des Gesetzes. Für die Mutterschaftskarenz schlugen wir in der Vergangenheit einen Fonds der Krankenversicherungen vor, um so die Karenz solidarisch auf sämtliche Unternehmen des Landes zu verteilen. Im Rahmen der Neuregelung der Elternzeit können wir uns auch die von den Arbeitgebern finanzierte Familienausgleichskasse (FAK) vorstellen, aus der nach unserem Vorschlag auch ein Grossteil der Vaterschafts- und Elternzeit aufgewendet werden soll. Da dies kaum ausreichen wird, schlagen wir einen solidarischen Beitragssatz von je maximal 0.2 Prozent der Jahresbruttolohnsumme vor. Die tatsächliche Höhe der anfallenden Kosten hängt hauptsächlich von der Anzahl Väter ab, die tatsächlich von der bezahlten Elternzeit Gebrauch machen werden.

Unser Positionspapier ist auf unserer Homepage [www.lanv.li](http://www.lanv.li) abrufbar. ■

*Sigi Langenbahn*

## Sektion Frauen

## Das Klassenzimmerstück «Was bin ich wert?!» zum Thema Lohnungleichheit

Das junge THEATER liechtenstein (jTL) feierte am 25. Oktober 2021 seinen 20. Geburtstag. Zum Jubiläum gratulieren wir herzlich.

Seit 20 Jahren bietet der Verein ein reichhaltiges kulturelles Programm für Theaterbegeisterte jeden Alters. Im Zentrum der Arbeit stehen die Produktion und Inszenierung von Theaterstücken, die Menschen befähigen, gemeinsam die Bühne zu stürmen und auch sozialkritische Themen aufzugreifen.

Auf Initiative des LANV entstand in Kooperation mit dem jTL das Klassenzimmerstück «Was bin ich wert?!». Die Eigenproduktion des jTL soll Jugendliche für das Thema Lohnungleichheit sensibilisieren. Die Lehrerschaft der weiterführenden Schulen kann das Stück buchen. Die Aufführungen finden je nach Anzahl Schülerinnen und Schüler direkt im Klassenzimmer oder in der Aula der Schule statt. Im Anschluss führen der LANV und das jTL je einen kurzen Workshop zur Vertiefung der Thematik durch.

Wir werden im Alltag immer wieder mit denselben gesellschaftlichen Ungerechtigkeiten konfrontiert. Beispiele sind das bestehende Defizit der Frauen in der Altersvorsorge oder deren schlechtere berufliche Aufstiegschancen. Frauen sind weit mehr von Altersarmut betroffen als Männer. Ziel muss sein, dass Frauen bei gleicher Qualifikation und Arbeit gleich viel verdienen wie Männer.

Das Theaterstück wirft viele Fragen in Bezug auf die Gleichstellung zwischen Frau und

Mann auf, die unbeantwortet bleiben. Mit dem Stück und den Workshops möchten wir den Jugendlichen einen Anstoss geben, die Zukunft gerechter zu gestalten. So wie Frauen heute bereit sind, in der Arbeitswelt mehr Verantwortung zu übernehmen, wollen Männer dies vermehrt in der Erziehung und Familienarbeit. Solange aber Frauen weniger verdienen als Männer, bleiben sie trotz guter Ausbildung letztlich doch eher zuhause, obwohl beide sich ursprünglich die Familienarbeit teilen wollten.

Das Klassenzimmerstück wurde in diesem Jahr bereits vor gut 200 Schülerinnen und Schülern der weiterführenden Schulen in Triesen, Vaduz und Eschen sowie des 10. Schuljahres aufgeführt. Trotz Gleichstellung der Geschlechter in der Verfassung und im Gleichstellungsgesetz ist sie faktisch noch immer nicht erreicht.

Wir freuen uns über das Kooperationsprojekt im Jubiläumsjahr des Theaters. Für uns ist der Austausch mit Jugendlichen über Gleichstellungsthemen spannend. Interessierte Schulklassen können das Theaterstück noch bis Dezember 2022 buchen. Weitere Infos dazu unter [www.jungestheater.li](http://www.jungestheater.li)

Die öffentliche Vorführung des Klassenzimmerstücks findet am Lohngleichheitstag Liechtenstein am Abend des 23. Februar 2022 im jungen THEATER liechtenstein in Schaan statt. Alle Interessierten sind herzlich eingeladen.

Regie: Katrin Hilbe  
Schauspiel: Jessica Matzig  
Produktionsleitung: Beatrice Brunhart-Risch (Konzept), Birgit Brida (Organisation)



AMT FÜR SOZIALE DIENSTE  
FÜRSTENTUM LIECHTENSTEIN  
FACHBEREICH CHANCENGLEICHHEIT

Der Grundsatz der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern ist noch nicht erfüllt. Gemäss aktuellen Zahlen vom Amt für Statistik verdienen Frauen in Liechtenstein immer noch 14.7 Prozent 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. Alle Ergebnisse der Lohnstatistik finden Sie unter [www.llv.li/files/as/lohnstatistik-2018.pdf](http://www.llv.li/files/as/lohnstatistik-2018.pdf).



Workshop mit der Klasse 4a der Realschule Eschen

Wir haben den Schülerinnen und Schülern der Realschule Eschen, Klasse 4a ein paar Fragen gestellt und bedanken uns für die Antworten bei: Daria, Lea, Tobias, Marco, Noëlle, Luis und Lenny sowie fürs Organisieren bei der Klassenlehrerin Andrea Sivori.

**Was nimmst du aus dem Theaterprojekt Klassenzimmerstück «Was bin ich wert?!» für deine Zukunft mit?**

Daria und Lea: Dass man auf sein Gefühl hören und das machen sollte, was man möchte.

Tobias: Dass man sich nicht unterdrücken lassen soll und alle gleichberechtigt sind.

**Kannst du dir vorstellen, die Familienarbeit und die Erwerbstätigkeit (Beruf) in deiner Partnerschaft gemeinsam zu bewältigen?**

Daria und Lea: Ja, das können wir uns vorstellen.

Tobias: Ja, ich könnte es mir gut vorstellen, wenn beide gleich viel mithelfen.

**Denkst du, dass es Auswirkungen hat auf den Lohn, die Rente oder die Karrierechancen, wenn eine Frau oder ein Mann wegen der Kinder zu Hause bleibt?**

Daria und Lea: Dass man vielleicht mehr Geldprobleme hat, da man, wenn man zuhause ist, kein Geld bekommt.

Marco: Ich denke es wäre nicht so schlimm, wenn sich die Eltern aufteilen würden anstatt jemand zu den Kindern schaut und gleichzeitig den Haushalt machen muss.

Noëlle, Luis und Lenny: Nein, weil man muss die Kinder erziehen und das sollte keine Auswirkungen haben.

**Deine Chefin, dein Chef gibt dir eine Lohnerhöhung. Du bekommst entweder mehr Lohn oder mehr Ferien. Wofür würdest du dich entscheiden und warum?**

Daria und Lea: Es kommt darauf an wie das persönliche Umfeld ist. Natürlich jetzt in diesem Moment würden wir das Geld nehmen.

Marco: Ich würde eher mehr Ferien wählen, weil man eh wenig Ferien hat.

Noëlle, Luis und Lenny: Wir würden uns für den Lohn entscheiden, wenn uns die Arbeit gefällt. ■

## Internationales

# Pressetour 2021 des IGR Bodensee

**Die Coronakrise hat auf dramatische Weise Handlungsbedarf im System aufgezeigt. Der Interregionale Gewerkschaftsrat (IGR) Bodensee hat gemeinsame Problemfelder identifiziert und Lehren aus der Krise gezogen. Diese wurden am 30. und 31. August in Romanshorn, Friedrichshafen, Dornbirn und Schaan vorgestellt.**

Der IGR Bodensee ist der Zusammenschluss der DGB-Bezirke Baden-Württemberg und Bayern, des ÖGB Vorarlberg, der kantonalen Gewerkschaftsbünde St. Gallen, Thurgau, Schaffhausen, Zürich, Appenzell AR, Glarus und Graubünden, Travail.Suisse St. Gallen und Thurgau sowie des LANV. Unser gemeinsames Ziel ist die Vertretung und Förderung der wirtschaftlichen, arbeitsmarktpolitischen, sozialen, ökologischen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmenden in der Region Bodensee.

### Krisensicheres Gesundheitssystem

IGR-Präsident Sigi Langenbahn und die drei Vizepräsidenten Bärbel Mauch, Reinhard Stemmer und Lukas Auer plädierten für die Sicherstellung eines krisensicheren Gesundheitssystems. Der ohnehin schon grosse Druck in den Gesundheits- und Pflegeberufen hat während der Pandemie weiter zugenommen. Abwanderung war die Folge. Die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung müssen unbedingt verbessert werden (siehe auch Seite 9: Tag für menschenwürdige Arbeit).

### Erfolgsmodell Kurzarbeit

Die Kurzarbeit hat sich in allen vier Ländern der Bodenseeregion als Erfolgsmodell erwiesen. Jedoch haben sich die vergleichbaren Kurzarbeitsmodelle in der jetzigen

Krise als zu starr erwiesen. Aber auch im Hinblick auf den bevorstehenden Strukturwandel durch die Digitalisierung müssen die Kurzarbeitsmodelle reformiert werden.

### Frauen härter getroffen

Die Krisenbewältigung führte dazu, dass Teile der Gesellschaft wieder in alte Rollenbilder zurückfielen. Zu Beginn waren frauendominierte Branchen vermehrt im Einsatz und damit einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt. Gleichzeitig waren frauendominierte Branchen wie Gastronomie, Dienstleistung und Einzelhandel von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit besonders betroffen. Frauen waren auch wegen ihrer Mehrfachbelastung aufgrund von Erwerbsarbeit, Betreuungspflichten, Homeschooling und Hausarbeit besonders gefordert.

### Arbeitszeitverkürzung

Als weitere Konsequenzen aus der Krise, aber auch im Kontext der zunehmenden Digitalisierung forderte das Präsidium des IGR eine Verkürzung der Arbeitszeiten bei vollem Lohnausgleich. Hohe Arbeitszeiten und zunehmender Druck am Arbeitsplatz

führen zu Stress und Ermüdung, was die Produktivität senkt. Entsprechende Versuche in Island, Spanien und Übersee haben auf eindrückliche Weise gezeigt, dass eine Arbeitszeitverkürzung um 20 Prozent möglich ist, wenn die Arbeitsprozesse überarbeitet werden. Die Arbeitsleistung und das Wohlbefinden der Beschäftigten steigt an, wenn sie mehr Zeit für ihre Familien und den Ausgleich haben.

### Systemrelevante Berufe aufwerten

Zuletzt mahnten die Vortragenden vor der sinkenden Anerkennung systemrelevanter Berufe wie Handwerksberufe, Pflegepersonal oder Reinigungskräfte durch die zunehmende Akademisierung der Berufswelt. Dies manifestiert sich auch in der Bezahlung und der Altersvorsorge. «Es ist Zeit für eine Neujustierung, damit eine Spaltung der Berufswelt gestoppt werden kann und diese wichtigen Berufe wieder die ihnen zustehende Anerkennung erhalten», so das Fazit der Gewerkschaften.

Sigi Langenbahn



v. l. n. r. Reinhard Stemmer (A), Sigi Langenbahn (LI), Lukas Auer (CH), Bärbel Mauch (D)

## Anlässe

## Welttag für menschenwürdige Arbeit

### Aufwertung der Gesundheits- und Pflegeberufe

Bilder applaudierender Menschenmassen für Arbeitnehmende im Gesundheitssektor haben während des ersten Lockdowns 2020 weltweit für Gänsehautmomente gesorgt. Doch was ist davon übriggeblieben? Haben Pflegerinnen und Pfleger und andere Beschäftigte im Gesundheitswesen von dieser Solidaritätswelle profitiert?

### Arbeitnehmende sind am Limit

Die Arbeitsbedingungen in den Gesundheits- und Pflegeberufen mögen bei uns nicht so prekär sein wie andernorts. Aber auch in Liechtenstein und der Schweiz klagen Arbeitnehmende über extreme Arbeitsbelastungen, dauerhaften Stress, Personalmangel, Überstunden, tiefe Löhne und fehlende Lohnentwicklung. Während der Pandemie müssen sie immer wieder über die Grenzen ihrer Belastbarkeit hinausgehen, ansonsten würde unser Gesundheitssystem zusammenbrechen. 20 Monate ohne nennenswerte Erholungsphase bringen viele an oder über ihr Limit. Die durchschnittliche Auslastung in den Schweizer Intensivstationen lag in den letzten Monaten bei 70 bis 80 Prozent. Das kann fatale Folgen haben. Auf Intensivstationen sollten immer Betten für Unfallopfer, Herzinfarkte oder andere Notfälle frei sein. Und bereits bei 80 Prozent muss die Pflegequalität der Betreuung reduziert werden. So berichtet eine Schweizer Intensivpflegerin davon, dass

beispielsweise die Mundpflege zu kurz komme. Menschen, die künstlich beatmet werden, haben ein erhöhtes Risiko, eine Spitalinfektion einzufangen. Regelmässige Mundpflege senke dieses Risiko und ist deshalb auf der Intensivstation Standard. Aber die Standards können nicht mehr eingehalten werden. Eine andere Intensivpflegerin berichtet von physischem und psychischem Limit, von täglichen Schmerzen und Dehydration, da keine Zeit zum Trinken und für den Toilettenbesuch sei. Auch aus den Alters- und Pflegeheimen berichten Angestellte von chronischer Überlastung. Immer mehr Pflegefachkräfte orientieren sich um und verlassen den Beruf. Der Personalmangel war bereits ein Dauerbrenner, die Pandemie hat ihn weiter verschärft. Dieser Teufelskreis muss gestoppt werden.

### Mehr Wertschätzung ist nötig

Es ist höchste Zeit, die Arbeitsbedingungen zu ändern. Die Gesundheits- und Pflegeberufe müssen wieder attraktiver werden. Allen Arbeitnehmenden soll entsprechend ihrem Aufgabengebiet, der grossen Verantwortung und Arbeitsrisiken die nötige Wertschätzung entgegengebracht werden. Die Berufe sind systemrelevant, folglich sollen sie angemessen gefördert und entlohnt werden. Vom Pflegepersonal wird grösstmögliche Flexibilität mit Nacht- und Wochenenddiensten verlangt. Auch dafür sollen sie einen fairen Ausgleich erhalten. Mitbestimmung bei den



Arbeitszeiten, Personalentwicklung mit Perspektiven und Lohnentwicklung muss Standard sein. Politik und Gesellschaft müssen sich bewusst werden, dass ein «weiter so» nicht geht. Wir sollten davon abkommen, den Gesundheitssektor als Unternehmen zu behandeln, das unbedingt Profit machen muss. Vorgesetzte im Gesundheitswesen müssen aufhören, den Kosten- und Spardruck auf die Arbeitnehmenden abzuwälzen. Stattdessen sollen sie finanzielle Mittel einfordern, um die essenzielle Arbeit auf genügend Schultern zu verteilen und fair zu entlohnen. Und es muss dringend in Nachwuchs investiert werden, umso mehr, wenn wir die demographische Entwicklung berücksichtigen. Sonst werden wir schon bald auf Roboter angewiesen sein. ■

Fredy Litscher

## Anlässe

## Inspirierende Momente am Businessstag für Frauen

*An der 14. Ausgabe des Businessstags für Frauen vom 26. Oktober traten die ehemalige österreichische Aussenministerin Ursula Plassnik, Top-Managerin Jasmin Staiblin, We-Shape-Tech-Vorstandsmitglied Petra Ehmann, Buchautorin Sandra-Stella Triebel und IOC-Mitglied Prinzessin Nora von und zu Liechtenstein auf.*

Nach der Begrüssung durch Gesellschaftsminister Manuel Frick sprach Moderatorin Monika Schärer mit der ehemaligen österreichischen Politikerin und Botschafterin Ursula Plassnik ganz persönlich über ihre Erfolgsrezepte und die Politik in Österreich. Plassnik war unter anderem Kabinettschefin von Bundeskanzler Schüssel und von 2004 bis 2008 Aussenministerin.

Mehr Frauen für Ämter in Sportverbänden zu gewinnen ist das Anliegen von Prinzessin Nora von und zu Liechtenstein. Sie ist Mitglied des Internationalen Olympischen Komitees und war während 10 Jahren Präsidentin des Liechtensteinischen Olympischen Komitees. Prinzessin Nora rief alle Beteiligten dazu auf, Frauen aktiv zur Übernahme von Ämtern und Funktionen zu motivieren.

Anschliessend erklärte Buchautorin Sandra-Stella Triebel auf erfrischende Weise, wie Frauen aus Schubladen ausbrechen können, in die sie fälschlicherweise gesteckt werden. Triebel ist Verlegerin und Chefredaktorin des Magazins «Ladies Drive». In ihrem Buch «Mein Boss die Schlampe» erklärt sie, wie Stereotypen und Klischees dazu führen, dass viele Menschen ihr Potenzial nicht voll ausschöpfen und welche Massnahmen gegen Vorurteile helfen.

Nach der Pause diskutierte Monika Schärer mit Top-Managerin Jasmin Staiblin über ihren persönlichen Werdegang. Staiblin



Die Preisträgerinnen Bernadette Kubik-Risch (links) und Gabi Jansen

war Vorsitzende der Geschäftsleitung der ABB Schweiz und des Schweizer Energiekonzerns Alpiq. Heute ist sie Verwaltungsrätin in diversen Grossunternehmen.

Staiblin war eine der ersten Chefinnen in der Schweiz, die während ihrer Amtszeit 16 Wochen Mutterschaftsurlaub nahm. Frauen sind in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen immer noch unterrepräsentiert. Petra Ehmann arbeitet bei Google Schweiz und ist Vorstandsmitglied von «We Shape Tech». Die Organisation fördert mehr Diversität und Inklusion in Technologieberufen. Ehmann zeigte auf, wie Frauen auch in Technologiebranchen den Sprung nach oben schaffen können.

### Auszeichnung für Gabi Jansen und Bernadette Kubik-Risch

Zum fünften Mal vergaben die Veranstalter gemeinsam mit der Liechtensteinischen Landesbank den LLB-Businessstag-Award. Die Preisträgerinnen in der Kategorie «Lebenswerk» heissen Gabi Jansen und Bernadette Kubik-Risch. Die Jury würdigt die Verdienste beider um Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern. In ihrer Laudatio hob LLB-Personalchefin Evelyn Oehri die Vorbildfunktionen hervor: Gabi Jansen war massgeblich am Aufbau

der Informations- und Beratungsstelle für Frauen (Infra) beteiligt und Bernadette Kubik-Risch war langjährige Leiterin der Stabsstelle für Chancengleichheit. Bernadette Kubik-Risch und Gaby Jansen: Mit der Preisvergabe hat die Jury dieses Jahr das Thema Chancengleichheit besonders betont; ein wichtiges und erfreuliches Signal das unterstreicht, dass auf dem Weg zur praktischen Umsetzung der Gleichstellung noch eine Wegstrecke vor uns liegt. Vor allem wenn es Themen wie Lohngleichheit, Vereinbarkeit von Erwerb und Familie, Existenzsicherung im Alter, Frauen in Führungspositionen oder bezahlten Elternurlaubs betrifft. Wir freuen uns sehr über diese Auszeichnung, die wir stellvertretend für viele engagierte Frauen entgegennehmen, die sich über viele Jahre beharrlich eingesetzt haben.

Wir freuen uns mit Gabi und Bernadette über den Preisgewinn und gratulieren ganz herzlich. Trägerin des Businessstags für Frauen ist die Regierung des Fürstentums Liechtenstein. Die Veranstaltung wird von zahlreichen Institutionen, Verbänden und Partnern unterstützt, zu denen auch der LANV zählt. ■

**Gesellschaft**

## Als Mitglied der SDG Allianz leistet der LANV einen aktiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung

Das übergeordnete Ziel der SDG-Allianz ist die Sensibilisierung der Gesellschaft für die 17 Nachhaltigkeitsziele der UNO (SDGs).

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung mit ihren 169 Unterzielen sind das Kernstück der Agenda 2030. Sie tragen der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimension der nachhaltigen Entwicklung in ausgewogener Weise Rechnung und führen zum ersten Mal Armutsbekämpfung und nachhaltige Entwicklung in einer Agenda zusammen.

Die Sustainable Development Goals (SDGs) sollen bis 2030 global und von allen UNO-Mitgliedstaaten erreicht werden. Das heisst, dass alle Staaten gleichermassen

aufgefordert sind, die drängenden Herausforderungen der Welt gemeinsam zu lösen. Auch Liechtenstein ist aufgefordert, die Ziele national umzusetzen.



**SDG Allianz**  
Liechtenstein

Die SDG Allianz besteht aus Vertreterinnen und Vertretern der Zivilgesellschaft, denen eine enkeltaugliche Zukunft für Liechtenstein und die Welt wichtig ist. Durch diese Allianz kann Expertenwissen und Engagement der Mitglieder und Partner ge-

bündelt werden, damit der Nutzen für den Nachhaltigkeitsprozess maximiert wird.

Die SDG-Allianz informiert und sensibilisiert die Öffentlichkeit für die SDGs. Weiter sammelt sie Daten und Fakten zur Umsetzung der SDGs in Liechtenstein und baut einen Expertenkreis für zielspezifisches Wissen auf. Sie fungiert zudem als Plattform und Anlaufstelle für Politik, Wirtschaft und Organisationen zur Unterstützung eines vielfältigen Engagements.

Wir alle sind Teil der Lösung globaler Probleme. Die kleinste Veränderung unseres Verhaltens wird sich positiv auswirken. Werde auch du Mitglied! Mehr Infos unter <https://www.sdg-allianz.li/> ■

**LANV intern**

## Besuch des Botschafters S. E. Pascal Schafhauser

Am 4. Oktober besuchte der neue Botschafter in Brüssel S. E. Pascal Schafhauser die Geschäftsstelle des LANV. Herr Schafhauser trat im Juli 2021 die Nachfolge von Sabine Monauni an, die im März zur Regierungschef-Stellvertreterin ernannt wurde.

Pascal Schafhauser ist dem LANV keineswegs unbekannt. Vor seiner Ernennung zum Botschafter war er viele Jahre an der ständigen Vertretung Liechtensteins in Brüssel und Genf tätig und seit 2018 bekleidete er das Amt des Stellvertretenden EFTA-Generalsekretärs. In dieser

Funktion traf sich Pascal Schafhauser regelmässig mit dem Beratenden Komitee der EFTA-Sozialpartner, dem auch Sigi Langenbahn angehört.

Aber auch als Botschafter in Brüssel wird S. E. Pascal Schafhauser im Ständigen Ausschuss der EFTA-Staaten den Austausch mit dem Komitee der EFTA-Sozialpartner pflegen und auch den jährlichen Ministertreffen beiwohnen. Anlässlich seines Besuchs auf der Geschäftsstelle des LANV wurden die Berührungspunkte und aktuelle europapolitische Themen mit Bezug zu Liechtenstein diskutiert.



Wir danken S. E. Pascal Schafhauser für den Besuch und wünschen ihm in seinem neuen Amt viel Erfolg und Freude. ■

## Weiterbildung

# Seminare für Arbeitnehmervertretungen



v. l. n. r. Damir Plesa (PostAuto), Bernd Lauterer (Landesspital), Martin Schächle (PostAuto), Danièle Lenzin (Unia), Claudia Winkler, Tamara Rütimann-Kühnis, Martin Domig (VBW), Walter Eberl (Teknos), Ramona Burtscher (VBW), Silvia Tesch, Daniel Frohmuth (Hilti)

Regelmässig organisiert der LANV Weiterbildungen für Mitglieder von Arbeitnehmervertretungen (ANV). In diesem Jahr fanden am 3. September das Basisseminar und am 4. und 5. November ein Aufbau-seminar statt.

Geleitet wurden die Seminare von Danièle Lenzin, Teamleiterin Bildung der Gewerkschaft Unia.

An diesen spannenden und informationsreichen Tagen konnten die insgesamt 29 Teilnehmenden aus zehn Unternehmen die rechtlichen Grundlagen, die Rolle und Funktion der ANV sowie die Grundlagen des Verhandels erlernen. ■

# Kurs Lohnabrechnungen für Migrantinnen

## infra/integra Informationsveranstaltung für Migrantinnen

Der Kurs «Lohnabrechnungen» fand am 8. November im Rathaus in Schaan statt. Er bot Migrantinnen die Möglichkeit, ihre Lohnabrechnungen lesen und verstehen zu können. Anhand von Abrechnungsbeispielen wurden den Teilnehmerinnen die Lohnzuzüge und Lohnabzüge sowie die Grundlagen der Sozialversicherung erklärt. Referentin am Abend war Martina Haas. Die Migrantinnen konnten persönliche Fragen zu ihren Lohnabrechnungen stellen. Die infra organisierte Übersetzungshilfe in Portugiesisch und Italienisch. ■



## Erhöhte Fürsorgepflicht bei älteren Mitarbeitenden

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers stützt sich auf § 1173a Art. 27 ABGB. Der Arbeitgeber ist demnach verpflichtet, die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Das gilt nicht nur für den Arbeitgeber selbst, sondern hat dieser den Arbeitnehmer auch vor Übergriffen Dritter, bspw. durch Vorgesetzte und Arbeitskollegen oder auch durch Kunden und Lieferanten, zu schützen.

Nichtsdestotrotz kommt es in der Praxis immer wieder zu Arbeitskonflikten. Ein Arbeitskonflikt darf nicht losgelöst von der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers beurteilt werden. Die Fürsorgepflicht ist primär eine Unterlassungspflicht. In diesem Sinne hat der Arbeitgeber alles zu unterlassen, was die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers schädigen könnte. In verschiedenen Situationen wird vom Arbeitgeber aber auch ein aktives Tun, also eine Handlungspflicht, verlangt. So hat der Arbeitgeber Arbeitnehmer bspw. vor persönlichkeitsverletzendem Mobbing sowohl von Vorgesetzten also auch von Arbeitskollegen zu schützen. Der Arbeitgeber hat dabei notwendige, angemessene und ihm zumutbare Schutzmassnahmen zu ergreifen, andernfalls er seine Fürsorgepflicht verletzt.

Gerade auch im Bereich der Beendigung bzw. Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wird der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers grosse Bedeutung beigemessen. In konfliktgeladenen Situationen wird vom Arbeitgeber vor einer Kündigung, im Sinne einer aktiven Fürsorgepflicht, verlangt, sämtliche zumutbaren Massnahmen zu ergreifen, um den Konflikt zu entschärfen. Das bedeutet, dass ein Arbeitgeber, der

sich gar nicht oder nur ungenügend um die Lösung von Arbeitskonflikten bemüht, seine Fürsorgepflicht verletzt, weshalb eine ausgesprochene Kündigung missbräuchlich ist. Als geeignete Massnahmen in diesem Sinne wurden u. a. die Durchführung von Einzel- und Gruppengesprächen mit den Konfliktbeteiligten, das Erteilen von konkreten Verhaltensanweisungen, der Beizug einer Vertrauensstelle oder auch das Unterbreiten von Vorschlägen zur endgültigen Streitbeilegung. Des Weiteren sind Befragungen, Aussprachen, der Beizug von Mediatoren, eine Umorganisation von Arbeitsabläufen, die Abmachung von Zielvorgaben, Verwarnungen und interne Versetzungen denkbar, wobei der Umfang und die Intensität der erfolgten Massnahmen stets einzelfallbezogen unter Würdigung sämtlicher Umstände zu erfolgen hat.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gilt zwar grundsätzlich gegenüber allen Mitarbeitenden. Die Rechtsprechung hat aber im Bereich der Alterskündigungen (also bei fortgeschrittenem Alter eines Arbeitnehmers mit langer Dienstzeit) festgehalten, dass dort eine erhöhte Fürsorgepflicht besteht. In einem Fall aus dem Jahr 2014 hielt das schweizerische Höchstgericht (auf das auch in Liechtenstein zurückgegriffen werden kann) explizit fest, dass Arbeitnehmer im fortgeschrittenen Alter (dort 59 Jahre) und mit langer Dienstzeit (11 bzw. mit Unterbrüchen 35 Jahre) als eine besondere Arbeitnehmerkategorie zu qualifizieren sind. Gerade für sie gelte eine erhöhte arbeitgeberische Fürsorgepflicht (vgl. BGer 4A\_384/2014).

Der Arbeitgeber ist demnach zur Informationspflicht, Anhörung und zur Lösungssuche, d. h. im Sinne einer «Gewährung einer letzten Chance» vor der Kündigung

angehalten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer rechtzeitig über die beabsichtigte Kündigung zu informieren und abzuklären, ob er den Arbeitnehmer nicht auch auf andere Art und Weise im Unternehmen beschäftigen könnte.

Diesbezüglich ist aber darauf hinzuweisen, dass es dem Arbeitnehmer obliegt, den Beweis dafür zu erbringen, dass die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in einer anderen Funktion im Unternehmen ernsthaft bestanden hat. Beide soeben aufgeführten (umfassenden) Pflichten haben umso mehr zu gelten, wenn der Arbeitnehmer schon länger im Dienst des Arbeitgebers steht.

Trifft der Arbeitgeber diese Abklärung nicht oder bloss ungenügend, wäre eine Kündigung missbräuchlich. Mit dieser Rechtsprechung wurden die Anforderungen an eine Kündigung von älteren Mitarbeitenden erhöht.

Bei einer Kündigung eines älteren Mitarbeitenden ist sodann ohnehin zuerst zu prüfen, ob die Kündigung gerade wegen des Alters ausgesprochen wurde. Mit anderen Worten ist danach zu fragen, ob durch die Entlassung eine Altersdiskriminierung vorliegt. Das Alter ist eine persönliche Eigenschaft, die unter den Schutzbereich des Missbrauchstatbestands fällt. Solche Fälle sind aber äusserst selten und die Beweishürden sehr hoch. In der Regel ist nicht das Alter als solches, sondern damit einhergehende Leistungseinbussen, Verhaltensdefizite oder Spannungen Grund für den Kündigungsentscheid. In derartigen Konstellationen sind aber die zuvor beschriebenen Grundsätze zu beachten. ■

## Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)

### Übersichtliche Lohnabrechnungen – ein Muss

**Die Zentrale Paritätische Kommission stellt bei Kontrollen ab und zu fest, dass Lohnabrechnungen im Stundenlohn nicht immer übersichtlich genug sind.**

#### Praxis

Immer wieder sieht die ZPK bei Kontrollen, dass bei Stundenlohnabrechnungen ein pauschaler Stundenlohn («Stundenlohn inkl. aller Zuschläge») aufgeführt oder in Arbeitsverträgen so vereinbart ist. Manchmal ist im Stundenlohn sogar der 13. Monatslohn bzw. die Gratifikation inkludiert.

#### Allgemeinverbindliche Bestimmung

In allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen (ave GAV) wird neben der Auszahlung von Löhnen auch eine Übersicht der Lohnabrechnung verlangt. Da eine im Stundenlohn angestellte Person während eines Feiertags oder während den Ferien keine Arbeitsstunden leisten kann und für diese Zeit «keinen» Lohn erhält, wird genau dieser «Lohnausfall» separat mit einem Prozentanteil entschädigt (siehe in den GAV).

Was ist mit übersichtlich gemeint? Die «Lohnausfälle» und die dazugehörigen Entschädigungen muss der/die Arbeitnehmer/-in in der Lohnabrechnung genau erkennen können. Ein Stundenlohn setzt sich separat mit Basislohn, Ferien-, Feiertags- und evt. Schlechtwetterentschädigung zusammen.

Nicht zu vergessen ist der 13. Monatslohn bzw. die Gratifikation, die vom Total der vorgenannten Entschädigungen plus

Basislohn dazu gerechnet und separat aufgeführt werden muss.

#### Beispiel

Ein Beispiel anhand eines Baumeisterbetriebs für einen Vorarbeiter, 30 Jahre alt, Ansatz 1 Arbeitsstunde, müsste dann wie folgt aufgeführt werden (Mindestansätze):

Stundenlohn *	CHF	29.90
Ferienentsch. 8,33%	CHF	2.48
Feiertagsentsch. 4,8%	CHF	1.44
Schlechtwetter. ° 2%	CHF	0.60
	CHF	34.42
13. Monatslohn 8,3%	CHF	2.86
	CHF	37.28

\* Basis-/Grundlohn für 1 Stunde nach Lohn- und Protokollvereinbarung

° Schlechtwetterentschädigung gibt es nur im Baumeister- und Pflasterergewerbe sowie für Spengler

Die Ferienentschädigung variiert je nach Alter und der Ansatz für Feiertagsentschädigung kann je nach GAV unterschiedlich sein.

Die Angaben enthalten die Mindestvorgaben nach GAV. Es gilt der Grundsatz: Mehr darf immer bezahlt werden.

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

Auf der Homepage der ZPK, Rubrik «Dokumente», kann die Überblicksliste der prozentualen Sätze eingesehen werden.

#### Monatslohn

In einer Monatslohnabrechnung müssen nur der 13. Monatslohn bzw. die Gratifikation separat aufgeführt werden. Ferien-, Feiertags- und Schlechtwetterentschädigungen sind bereits im Monatslohn enthalten.

Die ZPK hat auf ihrer Homepage [www.zpk.li](http://www.zpk.li) viele Dokumente, einige Hilfsmittel und Artikel zu Sachthemen aufgeschaltet, die kostenlos genutzt werden können. Falls Fragen bestehen, kann die Geschäftsstelle gerne kontaktiert werden.

#### Newsletter

Aktuelle Informationen erhalten Sie mit unserem Newsletter. Er kann auf der Homepage der ZPK abonniert werden.

#### Neue Adresse seit 1. September 2021

Die ZPK ist neu an folgender Adresse zu finden:

Austrasse 9  
Postfach 966  
9490 Vaduz.

Die Schalter- und Telefonzeiten an Werktagen sind wie gewohnt von 8.30 bis 11.30 Uhr.

Für die Überwachung und den Vollzug allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsverträge wurde von den Sozialpartnern (Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband, LANV und Wirtschaftskammer Liechtenstein, WK) 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.



Im Äscherle 1, Postfach 929, LI-9494 Schaan  
info@zpk.li, [www.zpk.li](http://www.zpk.li)

**Sozialpartnerschaft**

## Sorgenkind Transportgewerbe

Grossbritannien leidet zunehmend unter Versorgungsengpässen, mittlerweile fehlen an die 100'000 Lastwagenfahrer. Die Folgen von Brexit werden immer sichtbarer. Doch ist der Versorgungskollaps nur eine Folge von Brexit oder beschleunigt Brexit eher eine Entwicklung, die auch bei uns fortschreitet. Immer mehr Experten warnen vor einem Chauffeur-Mangel. Ende Oktober hielt der Berufsverband der Schweizer Chauffeure «Les Routier Suisses» gar fest: «Der Chauffeurmangel ist von den Transportfirmen selbst verschuldet. Er dient einzig dazu, Chauffeure von weiter weg anzustellen und so die Löhne tiefer zu drücken». Seit Jahren kämpft der Verband für bessere Arbeitsbedingungen und höhere Mindestlöhne.

**Zehn Jahre Funkstille**

Und auch bei uns herrschen seit vielen Jahren Missstände im Transportgewerbe. Die Sozialpartnerschaft wurde schon vor Jahren aufgelöst. Nachdem sich der damalige Vorstand des Transportgewerbes beharrlich geweigert hatte, die seit Anfang

der 1990er-Jahre unveränderten Mindestlöhne auf ein vernünftiges Mass anzuheben, kündigten wir im Jahr 2010 den Gesamtarbeitsvertrag mit dem Vorsatz, in Neuverhandlungen zu treten. Nachdem wir der Bitte des Vorstands um einen Vertragsentwurf als Verhandlungsgrundlage nachgekommen waren, bekamen wir nach mehrfachem Nachhaken als Antwort, aufgrund anderer Prioritäten werde die Behandlung des GAV auf 2011 verschoben. Seitdem herrscht Funkstille. Die internationalen Transportfirmen Liechtensteins arbeiten immer häufiger mit Chauffeuren aus Osteuropa. Und in der Schweiz wird bereits offen über die Rekrutierung von Lastwagenfahrern aus Afrika nachgedacht.

**Lösung Normalarbeitsvertrag?**

Mittlerweile liegen viele Löhne im Dumpingbereich und die Arbeitsstunden überschreiten immer wieder die gesetzliche Obergrenze von 48 Wochenstunden. Um die Diskussion wieder in Gang zu bringen, denkt der Vorstand des LANV laut

darüber nach, in der Dreigliedrigen Kommission Antrag auf eine Lohnanalyse zu stellen, um ein realistisches Bild von der Situation zu bekommen. Sollten Missstände aufgedeckt und nicht beseitigt werden können, kann die Dreigliedrige Kommission bei der Regierung den Erlass eines Normalarbeitsvertrags beantragen, der befristet zwingende Mindestlöhne vorsieht.

Die Verantwortlichen der Wirtschaftskammer empfahlen uns, zuerst mit der Sektion über Neuverhandlungen zu sprechen, bevor die Dreigliedrige Kommission eingeschaltet wird. Das geht in Ordnung. Doch nach unseren zahlreichen gescheiterten Versuchen erwarten wir jetzt den ersten Schritt vom Vorstand der Sektion Transport, Spedition und Logistik der Wirtschaftskammer. Zumal die damals Verantwortlichen nach wie vor dieselben sind. ■

*Sigi Langenbahn*

**LANV intern**

## Herzlichen Glückwunsch

Unsere Kollegin Lilit Keucheyan und ihr Mann Asad haben am 4. Oktober Zuwachs bekommen. Mit seinem Brüderchen Alexis Levon hat Luis Artò Verstärkung erhalten.

Wir freuen uns über die Geburt von Alexis Levon und überbringen der jungen Familie die besten Wünsche für den gemeinsamen Lebensweg. ■



Der LANV wünscht allen  
eine besinnliche Adventszeit,  
schöne Festtage und ein  
erfolgreiches neues Jahr 2022.



**LANV** Liechtensteinischer  
ArbeitnehmerInnenverband

Dorfstrasse 24  
FL-9495 Triesen  
Tel. +423 399 38 38  
info@lanv.li

[www.lanv.li](http://www.lanv.li)