

## Sigi Langenbahn: «Viele Arbeitnehmer haben Ferien und Überstunden geopfert»

**Interview** Sind Arbeitnehmer die Verlierer der Krise? Nein, findet Sigi Langenbahn: Die Gesamtwirtschaft sei unter Druck, das betreffe Firmen ebenso wie deren Belegschaft. Vielmehr hat der LANV-Präsident eine Solidarität zwischen Arbeitgebern und -nehmern beobachtet.

VON DANIELA FRITZ

«Volksblatt»: Vor 100 Jahren wurde der Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband (LANV) gegründet, auch wenn aus der grossen Jubiläumsfeier im Jahr 2020 aufgrund der Coronapandemie nichts wurde. Was sind in Ihren Augen die grössten Errungenschaften des LANV? Sigi Langenbahn: In der Sozialpartnerschaft waren das sicher die Gesamtarbeitsverträge mit der Industrie und dem Gewerbe. Grundsätzlich führen wir eine konstruktive Sozialpartnerschaft. Zwar kommt es immer wieder zu Konfrontationen, aber bisher konnten wir immer im sozialen Dialog gute Kompromisse finden. Der LANV ist nicht berühmt fürs Streiken, aber Streik sollte immer das letzte Mittel sein, wenn die Dialogbereitschaft fehlt. Auf politischer Ebene war der LANV Vorkämpfer beim Ausbau der Sozialgesetzgebung. Nach mehreren Vorstössen wurde in einer Volksabstimmung im Dezember 1952 die Gesetzesvorlage zur AHV angenommen und auch bei der Einführung der Familienausgleichskasse im Jahr 1958 war der LANV massgeblich beteiligt. Oft wird gar nicht wahrgenommen, dass wir uns immer wieder aktiv in die Gesetzgebung einbringen und einiges bewirken, von dem alle profitieren. Ein Beispiel aus der jüngeren Vergangenheit ist der bezahlte Pflegeurlaub von bis zu drei Tagen, der über das EU-Mindestmass geht. Davon profitieren berufstätige Eltern enorm, auch in der jetzigen Coronapandemie. Im Bereich der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen wir aber noch vor grossen Aufgaben.

Da kommt über die EU-Richtlinie, die einen bezahlten Vaterschaftsbeziehungswise Elternurlaub vorsieht, ja auch Druck von aussen. Die EU schreibt den EU- und EWR-Ländern bezahlten Vaterschaftsurlaub von mindestens zwei Wochen vor. Ein Anfang, aber noch zu wenig. Seit 20 Jahren beschäftigen wir uns mit bezahltem Elternurlaub. Auch an dieser EU-Richtlinie hat der LANV im Europäischen Gewerkschaftsbund EGB mitgearbeitet. Die zwei Wochen sind ein Kompromiss der Europäischen Sozialpartner. Neben dem Vaterschaftsurlaub sieht die Richtlinie auch die angemessene Bezahlung von zwei der vier Monate Elternurlaub vor. Jetzt geht es erst mal darum, die EU-Richtlinie familienfreundlich umzusetzen. Knackpunkt wird sein, was «angemessen bezahlt» heisst und wer dies finanziert. Die Regierung muss nun endlich handeln und auch die Wirtschaftskammer, die über viele Jahre sogar den unbezahlten Elternurlaub bekämpft hatte, sieht mittlerweile ein, dass es in Zukunft nicht mehr ohne die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehen wird. Ich bin aber zuversichtlich, dass wir eine für alle tragbare Lösung finden.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf war 2020 sicher eine der zentralen Herausforderungen für Arbeitnehmer, vor allem im Frühjahr, als die Schulen geschlossen waren. Auch sonst waren die Arbeitnehmer stark gefordert - hat die Coronapandemie den Arbeitnehmerschutz eher zurückgeworfen oder gab es auch Verbesserungen?

Im Moment ist das noch schwer zu beurteilen. Wir konnten viel Solidarität zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern feststellen. Es fand auch eine Sensibilisierung für Themen wie Homeoffice statt. Neben bürokratischen Hürden ist Homeoffice nicht für jeden Arbeitgeber, aber auch nicht für jeden Arbeitnehmer geeignet. Neben dem coronabedingten Stress mit Kinderbetreuung und Homeschooling kann Homeoffice auch zu Vereinsamung führen. Einerseits hat man mehr Freiheiten, andererseits fehlt einfach der Austausch in der Firma. Aus diesen Erkenntnissen müssen jetzt Konzepte entwickelt werden, die für alle stimmen.

Was müsste man aus Ihrer Sicht verbessern, damit Homeoffice in Zukunft sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer ein gutes Modell ist? Ein grosses Problem ist die Sozialversicherungspflicht für Grenzgängerinnen und Grenzgängern. Das Thema hat uns immer wieder beschäftigt. Wenn etwa ein Grenzgänger am Wohnort einen kleinen Nebenjob hatte, musste er sich dort versichern. Heute liegt die Grenze bei einem Beschäftigungsgrad von 25 Prozent, was sich beim pandemiebedingten Homeoffice als zu wenig herausstellte. Die Grenze wurde zwar coronabedingt aufgehoben, aber es müssen im EU-Recht langfristige Lösungen gefunden werden. Zum anderen kann nicht jeder im Homeoffice arbeiten, etwa in der Produktion. Darin lauert die Gefahr einer Zweiklassengesellschaft, wie sie schon früher zwischen Angestellten und Arbeitern bestand. Denn wer im Homeoffice ist, hat viele Vorteile: So fallen beim Homeoffice der Arbeitsweg und ausserhäusliche Verpflegung weg. Es gibt aber noch andere Facetten, wo ein Ausgleich geschaffen werden muss. Dieser kann finanzieller Natur, aber auch ein Zeitausgleich sein.

«Die EU schreibt bezahlten Vaterschaftsurlaub von mindestens zwei Wochen vor. Ein Anfang, aber noch zu wenig.»

stellten und Arbeitern bestand. Denn wer im Homeoffice ist, hat viele Vorteile: So fallen beim Homeoffice der Arbeitsweg und ausserhäusliche Verpflegung weg. Es gibt aber noch andere Facetten, wo ein Ausgleich geschaffen werden muss. Dieser kann finanzieller Natur, aber auch ein Zeitausgleich sein.

Homeoffice hat sicher viele Vorteile. Aber wo liegen die Schattenseiten? Privat- und Berufsleben lassen sich weniger gut trennen. Manche meinen zwar, dass sich das in Zukunft ohnehin immer mehr vermischet. Aber es hat sich bereits gezeigt, dass das auf Dauer nicht gut ist, insbesondere für Familien. Im Homeoffice besteht die Gefahr, dass man am Samstag und Sonntag angerufen wird oder Mails beantworten soll. Hier braucht es klare Regeln zur Wahrung der Privatsphäre. Coronabedingt stieg zudem wie schon erwähnt die Mehrfachbelastung mit Kinderbetreuung und Fernunterricht. Die Regierung

hat zwar Fremdbetreuungsangebote geschaffen. Allerdings dauerte es, bis dies angelaufen ist, und viele Eltern wussten nichts von dem Angebot. So haben viele Arbeitnehmer ihre Ferien und Überstunden geopfert. Jetzt befinden wir uns wieder in einer Phase, in der wir nicht wissen, wie es weitergeht. Nach unserer erfolglosen Petition haben wir der Regierung empfohlen, wenigstens einen Plan B zu entwerfen, falls die Schulen wieder zusperren müssen oder die Quarantänepflicht massiv ansteigen. Die Situation vom Frühjahr darf sich nicht wiederholen, damit die Ferien für 2021 nicht gleich zu Beginn des Jahres aufgebraucht sind.

Was hat sich durch die Krise noch verschärft?

Im Bereich der 24-Stunden-Betreuung spitzt sich die Situation zu, weil die Betreuerinnen aus dem Osten Europas nach der Einreise zuerst in Quarantäne müssen. Laut Regierung sollen die Haushalte einspringen und auch während der Quarantäne einen Lohn zahlen. Aber es gibt dazu keine Verpflichtung. Das ist eine schwierige Situation. Erschwerend kommt hinzu, dass oft der Platz für die Isolation fehlt, weil die andere Betreuerin ja noch arbeitet. Auch die Kulturschaffenden wurden von den Pandemiemassnahmen extrem getroffen, hier muss mehr ressortübergreifend gehandelt werden. Kultur- und Kreativwirtschaft ist ein Wirtschaftssektor wie andere auch.

Auffallend war, dass die Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer (LIHK), die Wirtschaftskammer und der LANV zu Beginn der Pandemie schnell zusammengefounden und immer wieder aktualisierte Richtlinien für die Arbeitgeber und -nehmer herausgegeben haben. Hat sich die Zusammenarbeit durch die Pandemie verbessert?

Die Zusammenarbeit ist gut, aber ich hätte mir schon vor Corona mehr gemeinsame Vorstösse gewünscht. Wir haben oft die gleichen Problemfelder, die aber jeder für sich selbst zu lösen versucht. Das ist schade, denn letztlich sollte unser gemeinsames Ziel eine nachhaltige Wirtschaft und gute, sichere Arbeitsplätze sein. Die Folgen der Pandemie haben uns anfangs alle überfordert. Mit der Zeit hat sich aber zwischen den Sozialpartnern eine Solidarität entwickelt, und es wurde eine gemeinsame Basis gefunden. Es gab auch Rechtsunsicherheiten wie bei Homeschooling und Quarantäne. Eine Rechtsmeinung ist, dass in solchen Fällen die Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber besteht. Die sind aber schon genug gebeutelt. Diese zusätzliche Last der Lohnfortzahlung kann auch nicht im Sinne der Arbeitnehmenden und des Erhalts der Arbeitsplätze sein. In der Schweiz wurde die Lohnfortzahlung aufgrund dieser Rechtsunsicherheit in die staatlichen Massnahmen aufgenommen. Auch unsere Petition zielte darauf ab, diese Frage nicht von einem Gericht entscheiden zu lassen. Die Regierung hat zwar rasch die Fremdbetreuung forciert, doch viele berufs-



Präsident Sigi Langenbahn hätte sich das 100. Jubiläumsjahr des LANV anders vorgestellt. Mit dem «Volksblatt» wirft er einen Blick zurück auf das turbulente Jahr 2020 - und formuliert klare Forderungen für 2021. (Foto: MZ)

tätige Eltern übernahmen die Kinderbetreuung selbst und damit auch Erwerbsausfälle, Minusstunden und Ferienabzug. Wir hoffen, dass sich die Lage sich trotz weiterem Anstieg der Fallzahlen mit der in Aussicht gestellten Impfung beruhigt.

Weniger gut lief bisher die Zusammenarbeit im Bereich der Gastronomie, wo noch immer ein allgemeiner verbindlicher Gesamtarbeitsvertrag fehlt.

Wir bemühen uns seit Jahren um einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) in der Gastronomie, der für alle verbindlich ist. Insbesondere Grenzgängerinnen und Grenzgänger wurden immer wieder zu bedenkliehen Löhnen eingestellt, was auch die Löhne der Inländer vermehrt unter Druck setzt. Per Ende des Jahres löste sich die Sektion Gastronomie der Wirtschaftskammer auf, womit auch der Gesamtarbeitsvertrag seine Gültigkeit verlor. In der Vergangenheit scheiterte ein allge-

meinverbindlicher GAV mehrfach am Widerstand einzelner Mitglieder des Hotel- und Gastronomieverbands, doch erste Vorgespräche mit den Exponenten beider Verbände stimmen mich zuversichtlich, im kommenden Jahr doch noch einen GAV für die gesamte Hotel- und Gastrobranche hinzubekommen. Die Situation bezüglich Mindestlöhne ist ohnehin nicht mehr so dramatisch, seit eine dreigliedrige Kommission zur Überwachung des Arbeitsmarkts Regeln auf der Basis von berufs- und branchenüblichen Löhnen aufgestellt hat, die nicht unterboten werden dürfen. Sie wirken ähnlich wie gesetzliche Mindestlöhne. Aber wir bevorzugen klar gesamtarbeitsvertragliche Mindestlöhne, die nicht vom Staat, sondern von den Sozialpartnern festgelegt werden.

Flexibilisierung, weniger Lohn durch Kurzarbeit, Mehrfachbelastung durch Homeoffice und Fernun-

«Es ist zu befürchten, dass sich viele Familien im unteren Einkommenssegment verschulden und sich das Ausmass erst in den nächsten Jahren zeigt.»



**terricht. Sind in Ihren Augen die Arbeitnehmer die Verlierer der Coronakrise?**

Ich glaube nicht, dass die Arbeitnehmenden die Verlierer der Krise sind. Die Gesamtwirtschaft ist unter Druck, das betrifft die Firmen ebenso wie deren Belegschaft. Mit der Kurzarbeit haben wir in Liechtenstein ein gutes System zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit, das haben vergangene Krisen deutlich gezeigt. Kurzarbeit sollte auch nicht an zu viele Bedingungen geknüpft werden. So wurde in der vergangenen Finanzkrise in Österreich Kurzarbeit an ein Kündigungsverbot geknüpft, worauf nur sehr wenige Arbeitgeber in Vorarlberg um Kurzarbeit angesucht haben, um flexibel zu bleiben. Die Kündigungszahlen waren damals deutlich höher als bei uns. Natürlich sind wir gerade in der jetzigen Krise nicht gefeit vor Kündigungen. Aktuell sehen die Zahlen noch gut aus, aber in manchen Branchen, etwa im Bausektor, können die Folgen der Pandemie durch Investitionsstopps verzögert einschlagen. Wir haben das auch bei den Lohnverhandlungen gespürt, obwohl die Ergebnisse besser als er-

wartet ausfielen. Insbesondere bei den Mindestlöhnen konnten wir Fortschritte erzielen. Das wirkt sich auch positiv bei Krisen aus, denn tiefe Löhne generieren auch tiefe Kurzarbeits- und Arbeitslosenentschädigungen, da diese nur 80 Prozent des Lohnausfalls betragen. Es ist zu befürchten, dass sich in dieser Zeit viele Familien im unteren Einkommenssegment verschulden und sich das Ausmass erst in den nächsten Jahren zeigen wird.

**Stösst hier die Kurzarbeitsregelung an ihre Grenzen?**

Die Kurzarbeitsregelung ist an sich super. Ein paar Verbesserungen hätten wir uns trotzdem gewünscht: Zum Beispiel übernimmt in der Schweiz die öffentliche Hand 80 statt nur 60 Prozent, bei uns muss der Arbeitgeber selbst noch 20 Prozent beisteuern, und der Arbeitnehmer verzichtet auf 20 Prozent des Lohns. Zwar verlangt die Coronaregelung keinen Abbau von Ferien und Überstunden. Trotzdem haben

es viele Unternehmer verlangt, um die 20 Prozent Lohnanteil zu sparen. Gefreut hat uns, dass einzelne Firmen trotzdem 100 Prozent des Lohns gezahlt haben. Vermutlich wären es aber noch mehr, hätte der Staat 80 Prozent des Lohnes übernommen. Wie schon erwähnt sind Entlassungen zu befürchten, da die Krise noch nicht überstanden ist. Mit Kurzarbeit kann man die Einbussen eine Zeit lang ausgleichen. Aber langfristig wird nicht jede Firma die Krise schadlos überstehen. Erste Kündigungen haben wir schon erlebt. Ich denke, es wird vor allem gering qualifizierte Personen betreffen. Diese bekommen nur 80 Prozent des ohnehin schon tiefen Lohnes und werden sich am schwersten tun, gleich wieder einen Job zu finden. Sollte die Krise entgegen unserer Hoffnung noch länger anhalten, sollte die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes um 6 Monate verlängert werden. Der Gang zum Amt für Soziale Dienste bei unverschuldeter Langzeitarbeitslosigkeit ist für viele erniedrigend. Diesbezüglich waren wir schon mit der Regierung im Gespräch.

**Immerhin scheint langsam Licht am Ende des Tunnels, die Impfungen werden vorbereitet und sollen im neuen Jahr starten. Wie sehen Sie das, wird sich die Situation bessern oder sind Sie noch nicht so optimistisch?**

Die Impfungen sind ein Lichtblick, aber man darf nicht glauben, dass sich alles innerhalb eines halben Jahres legt. Jede Krise hinterlässt ihre Spuren am Arbeitsmarkt. Wenn es dann aber wieder aufwärtsgeht, stellt man nicht unbedingt gleich wieder neues Personal ein. Zuerst muss die bestehende Belegschaft mehr leisten. Und dann bleibt es einfach so, weil es ja funktioniert. In jeder Krise nimmt die Arbeitsverdichtung zu. Aber ich bin verhalten optimistisch, dass bis Ende nächstes Jahr das Größte überstanden ist. Positiv ist zudem die gewachsene Solidarität zwischen den Sozialpartnern, aber auch zwischen Arbeitgebern und -nehmern.

**Von den Arbeitnehmern wird immer mehr Flexibilität gefordert. Etabliert sich das weiter in der Krise?**

Die Flexibilisierung gab es auch schon vor Corona und ist ja grundsätzlich etwas Positives, solange sie nicht einseitig ausgelegt wird. Arbeitgeber wünschen sich Flexibilisierung, um Auftragsschwankungen abfangen oder Planungsfehler ausgleichen zu können. Die Wirtschaftskammer arbeitete vor der Krise an einem Flexibilisierungsmodell, wo die Jahresarbeitszeit und nicht mehr die wöchentlichen Höchstarbeitszeit massgebend ist. Insofern hilft uns die Pandemie vielleicht sogar. Denn viele Arbeitnehmende, die es sich leisten konnten, haben die Kurzarbeit gemessen, weil sie eine Entschleunigung erlebten. Auch durch die zunehmende Digitalisierung könnten die Arbeitszeiten langfristig eher sinken - auch wenn die Arbeitgeber damit aktuell noch Mühe haben. Die richtige Balance zu finden, wird eine grosse Herausforderung in den nächsten Jahren sein.

**Was wünschen Sie sich für die Arbeitnehmerschaft im Jahr 2021?**

Ich wünsche mir, dass die erlebte Solidarität zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, aber auch in der Gesellschaft anhält und wieder zu mehr gegenseitiger Wertschätzung führt.

«Ich wünsche mir, dass die erlebte Solidarität anhält und wieder zu mehr gegenseitiger Wertschätzung führt.»

Das würde auch die Lösungsfindung in anderen wichtigen Handlungsfeldern der Digitalisierung und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben vereinfachen.