



Im Videointerview gegenüber «VB online» gab ZPK-Geschäftsführer René Wanger (Mitte) Einblicke in die in Liechtenstein durchgeführten Kontrollen. (Fotos: Paul Trummer)

1000 Arbeitnehmer kontrolliert - Zahlreiche Verstösse gegen geltendes Recht aufgedeckt

Interview Ihr Name ist etwas schwerfällig - ihre Aufgabe ist aber umso schwerwiegender: Die ZPK kontrolliert die Einhaltung allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsverträge. Eine offensichtlich nötige Aufgabe, wie die Praxis zeigt.

VON HOLGER FRANKE

Die Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) der Stiftung SAVE hat ihre Kontrolltätigkeit im Jahr 2009 aufgenommen. 2011 wurden die Kontrollen intensiviert und zwischenzeitlich über 1000 Arbeitnehmer und 400 Firmen kontrolliert. Der Anteil der ausländischen Firmen (Entsender) beträgt dabei 56 Prozent.

«Volksblatt»: Was genau ist die Aufgabe der Zentralen Paritätischen Kommission (ZPK)?

René Wanger: Die ZPK hat die Aufgabe, die Einhaltung der allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträge (GAV) zu kontrollieren und durchzusetzen. Dies passiert hauptsächlich mittels Baustellenkontrollen und bei den liechtensteinischen Betrieben zusätzlich mit Lohnbuchkontrollen, die aus den verschiedenen Branchen ausgelöst werden.

Welche Legitimation hat die ZPK?

Der Auftrag, die Bestimmungen der Gesamtarbeitsverträge zu kontrollieren, ist im Gesetz über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG) vom 14. März 2007 formuliert. Weiter ist der gesetzliche Auftrag in den einzelnen Gesamtarbeitsverträgen (GAV) sowie im Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (Entsendegesetz) enthalten. Die Gesamtarbeitsverträge werden zwischen dem liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband LANV und der Wirtschaftskammer Liechtenstein ausgehandelt und der Regierung zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung vorgelegt. Sobald sie allgemeinverbindlich sind, gelten sie für alle Unternehmen der jeweiligen Branche im Inland, aber auch für ausländische Unternehmen, die im Inland Dienstleistungen erbringen.

Warum brauchen wir diese GAV Bestimmungen überhaupt?

Gesamtarbeitsverträge schaffen gleich lange Spiesse und schützen vor Lohn- und Sozialdumping. GAV, die nicht allgemeinverbindlich sind, gelten nur für die Mitgliederbetriebe der Wirtschaftskammer und ihre Mitarbeitenden. Erst durch die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit gelten sie auch für Aussenseiterbetriebe im Inland und für ausländi-

sche Unternehmen, die in Liechtenstein Dienstleistungen erbringen.

Woher kommen die Entsender und wie viel Arbeitnehmer sind dies?

Ein Grossteil der Entsender kommt aus der Schweiz, aber auch für Gewerbetreibende aus Vorarlberg und dem Süddeutschen Raum ist Liechtenstein ein äusserst interessanter Arbeitsmarkt und ein attraktives Absatzgebiet für Waren und Dienstleistungen. Das ist grundsätzlich legitim. Probleme entstehen, wenn Dienstleistungen in unserem Land angeboten werden, die weit unter unserem Lohnniveau liegen. Damit sind einheimische Betriebe und Arbeitsplätze gefährdet. Zahlenmässig rechnen wir mit ca. 500 Arbeitnehmern pro Tag, die nebst der bekannten Zahl der Grenzgänger im Land arbeiten.

Was kann die ZPK dagegen machen?

Die ZPK kontrolliert, ob die Bestimmungen der Gesamtarbeitsverträge eingehalten werden. Das sind Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Ferienanspruch, Feiertagsentschädigung, Spesenvergütungen usw. Dabei ist ein direkter Vergleich oft schwierig. Aufgrund unterschiedlicher Abrechnungsarten und verschiedener Begriffe und Sozialleistungen sind diese unter Umständen nicht direkt vergleichbar.

Wie muss man sich so eine Kontrolle vorstellen?

Bei den Baustellenkontrollen werden die relevanten Daten der ausführenden Firmen (Arbeitgeber) von unserem Kontrolleur auf der Baustelle erfragt. Von den Arbeitnehmern werden die Personalien, Anstellungsbedingungen, Arbeitszeiten, Pausen, Ferien, Lohn- Zulagen, Spesen etc. notiert und anschliessend in der Geschäftsstelle mit den Soll-Bestimmungen des jeweiligen GAV verglichen. Bei den Lohnbuchkontrollen werden dieselben Unterlagen geprüft, die uns vom Arbeitgeber zugestellt werden oder allenfalls direkt vor Ort im Betrieb.

Geben Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereitwillig Auskunft? Zwischenzeitlich sind Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer die Kontrol-

len auf der Baustelle wie auch die Lohnkontrollen in den Unternehmen gewohnt. Eine umfassende Information durch den Kontrolleur wie auch eine ordentliche Legitimation sind natürlich Voraussetzung.

Was macht die ZPK, wenn die Bestimmungen nicht eingehalten werden?

Bei Unstimmigkeiten wird der Arbeitgeber zu einer Stellungnahme aufgefordert. Er muss gehört werden. Wenn die Mängel nicht ausgeräumt werden können, fordern wir die entsprechende Korrekturen ein.

Welche Verfehlungen werden bei den Kontrollen festgestellt?

Bei den liechtensteinischen Betrieben fehlen etwa Arbeitsverträge oder eine ordentliche Arbeitszeitkontrolle - über die geleistete Arbeit wird nicht Buch geführt -, in der Folge gibt es Diskussionen bezüglich Überstunden, Ferienguthaben usw. Die Mindestlöhne werden von einheimischen Unternehmern in der Regel eingehalten. Etwas anders sieht es bei den Entsendern aus. Sie haben grundsätzlich die gleichen Kriterien wie die einheimischen Betriebe

zu erfüllen, zudem wird kontrolliert, ob die nötigen Meldungen und Deklarationen vorliegen. Hier stellen wir fest, dass sie ihre Arbeit oft bei den entsprechenden Stellen nicht angemeldet haben. So fehlt etwa die Meldebestätigung vom Amt für Volkswirtschaft oder die Meldepflicht, die ab dem 9. Tag besteht, wurde beim Ausländer- und Passamt unterlassen. Ebenfalls wird in vielen Fällen auch der ZPK keine Meldung gemacht. Der Entsender ist aber in der Pflicht, sich vorgängig zu informieren, die entsprechenden Meldungen zu machen und die Bewilligungen einzuholen. Bei Entsendern aus Österreich und Deutschland sind bei einem erheblichen Teil die Grundlöhne zu tief, die-

se entsprechen nicht den Mindestlöhnen wie sie in den Lohn- und Protokollvereinbarungen der jeweiligen GAV festgelegt wurden. Dann wird verfügt, dass für die in Liechtenstein geleisteten Stunden die Löhne aufbezahlt werden. Diese Nachzahlungen müssen schriftlich belegt werden. Interessant ist auch, dass ausländische Arbeitskräfte oft nicht genau wissen, was sie verdienen.

Was passiert mit Arbeitgebern, die sich nicht an die Bestimmungen der GAV halten?

Wenn ein Arbeitnehmer nicht die im GAV definierten Leistungen erhält, fordern wir diese für den Arbeitnehmer ein. Weigert sich ein Arbeitgeber, ist die ZPK berechtigt, Konventionalstrafen zu verhängen. Die Einforderung ist im Inland kaum ein Problem. Etwas schwieriger gestaltet sich die Zusammenarbeit mit ausländischen Firmen, die nicht kooperieren. Das Amt für Volkswirtschaft kann ein Arbeitsverbot in Liechtenstein verfügen.

Wie gross ist das Verständnis gegenüber der ZPK seitens der Arbeitgeber?

Die Mehrheit der liechtensteinischen Arbeitgeber wie auch die Mehrheit der Arbeitnehmer haben sich im Vorfeld für den Abschluss des jeweiligen Gesamtarbeitsvertrages ausgesprochen. Somit befürworten sie auch dessen Vollzug. Etwas anders sieht es bei ausländischen Firmen aus. Vor allem, wenn sie nur kurz oder sporadisch in Liechtenstein tätig sind, zeigen sie oftmals wenig Verständnis. Andererseits geben uns Mitarbeiter von deutschen und österreichischen Firmen im Wissen, dass Sie mit einer «Auslandzulage» rechnen können, sehr bereitwillig Auskunft.

Wo sehen Sie die grössten Herausforderungen für die ZPK im kommenden Jahr?

Aufgrund des starken Lohngefälles -

vor allem zu den neuen EU Mitgliedsländern - rechnen wir mit einem noch stärkeren Zustrom von ausländischen Anbietern und entsprechenden Druck auf unsere Löhne. Stundenlöhne von 7 oder 8 € oder rumänische Firmen, die bei uns Häuser aufstellen, sind zwar noch nicht alltäglich, aber aufgrund der wirtschaftlichen Lage, die sich in Gesamteuropa weiter zuspitzt, rechnen wir nicht mit einer baldigen Entspannung. Im Gegenteil, inzwischen sieht sich auch Österreich und Deutschland mit einem immer stärker werdenden Zustrom von Osten und mit denselben Begleiterscheinungen konfrontiert. Und gleich wie Liechtenstein und die Schweiz versuchen auch sie die Arbeits- und Ausbildungsplätze im Gewerbe- und Dienstleistung in ihrem Land oder ihrer Region zu verteidigen. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort.

Ist mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von weiteren Gesamtarbeitsverträgen zu rechnen oder sind solche bereits in Vorbereitung?

Das hängt nicht von der ZPK ab, sondern die Verbände bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmer der jeweiligen Branchen bestimmen darüber. Diese müssen den entsprechenden Antrag an die Regierung richten, die, sofern sie Handlungsbedarf sieht, die entsprechende Verordnung erlässt. Für uns steigen natürlich mit jedem GAV die Anforderungen. So hat sich z. B. mit den Gesamtarbeitsverträgen im Bereich Gebäudereinigung und Hauswartung oder Informatik unser Arbeitsfeld weg von der Baustelle in Dienstleistungsgebäude oder Privatliegenschaften verlagert.

Was bleibt zu tun?

Die in den Gesamtarbeitsverträgen definierten Bestimmungen müssen vollzogen, kontrolliert und bei fehlbaren Unternehmen mit den uns zur Verfügung stehenden Mitteln sanktioniert werden, das ist unser Auftrag.

ZENTRALE PARITÄTISCHE KOMMISSION (ZPK) DER STIFTUNG SAVE

René Wanger ist seit Januar 2011 Geschäftsführer der Stiftung zur Überwachung von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen in Liechtenstein (SAVE) und der Zentralparitätische Kommission (ZPK). Die ZPK ist ein Organ der Stiftung SAVE. Diese wurde im

Dezember 2007 errichtet. Stiftungsratsmitglieder sind natürliche Personen die paritätisch von Wirtschaftskammer und LANV portiert werden. Der Zweck der Stiftung ist die Überwachung und Umsetzung der mittlerweile 13 als allgemeinverbindlich erklärten Gesamtar-

beitsverträge. Die Geschäftsstelle, im alten Riet in Schaan, wird von drei Teilzeitmitarbeitenden - Geschäftsführung, Kontrolleur und Administration mit total 120 Stellenprozenten - geführt.

Weitere Informationen: www.zpk.li