

## Liechtensteiner Landtag Zusatztraktandum zu Coronavirus beantragt

Die FBP-Fraktion wird kommende Woche im Liechtensteiner Landtag den Antrag auf ein Zusatztraktandum betreffend des Coronavirus stellen. Die Regierung soll dabei über die vorbereitenden Massnahmen des Landes informieren. Die Mitglieder der FBP-Fraktion sehen die Gefahr, dass früher oder später auch Menschen in Liechtenstein vom Coronavirus betroffen sein werden. Das schreiben sie in einer Mitteilung. Darum werde man in der kommenden Landtags-sitzung das Zusatztraktandum «Information der Regierung zur aktuellen Verbreitung des Coronavirus Sars-CoV-2» beantragen. Hierbei erwartet die FBP-Landtagsfraktion Auskünfte zu folgenden Fragen:

- Wie beurteilt die Regierung generell die Situation in Bezug auf das Coronavirus Sars-CoV-2 für die Bevölkerung unseres Landes?
- Welche Massnahmen werden von der Regierung in Betracht gezogen, um die Verbreitung des Coronavirus in Liechtenstein einzudämmen? Ist in Bezug auf den quantitativen Umfang an Krankheitsfällen ein stufenweises Vorgehen vorgesehen?
- Welche Vorkehrungen wurden vonseiten des Landesspitals eingeleitet? Ist sichergestellt, dass etwaige Liechtensteiner Patienten auch in regionalen Spitälern untergebracht werden können, sofern es im Landesspital zu Engpässen kommen sollte? Ist die medizinische Behandlung sichergestellt?
- Gemäss Auskunft von Apotheken sind hygienische- und Schutzprodukte ausverkauft und auch in naher Zukunft nicht verfügbar. Welche Vorkehrungen wurden getroffen, dass in Liechtenstein genügend hygienische- und Schutzprodukte erworben werden können? (pd)



  
**Deine Frage?  
E-Mail genügt!**  
redaktion@  
liewo.li



**Daniel Oehry**  
Fraktionssprecher FBP

Gleiche Löhne für gleiche Arbeit zu bezahlen, sollte in allen Betrieben eine Selbstverständlichkeit sein. Mitarbeitende können unter verschiedenen Unternehmen auswählen. Attraktive und faire Löhne sind ein wichtiges Element bei der Wahl des neuen Arbeitgebers.

Gemäss schweizerischem Gleichstellungsbüro sind nicht erklärbare Lohnunterschiede grösser als 5 Prozent eine Diskriminierung. Ab Juli 2021 müssen Schweizer Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitsplätzen Lohnstrukturanalysen durchführen. Dies trifft in der Schweiz 0,9 Prozent der Unternehmen. In der Schweiz sind keine Sanktionen vorgesehen, wenn das Ziel kleiner 5 Prozent nicht erreicht wird.

Ich persönlich bin der Ansicht, dass der Staat diesbezüglich nichts vorschreiben muss, da Lohnvergleichsanalysen bereits in vielen Unternehmen durchgeführt werden.

Die Liechtensteinische Post hat gerade kommuniziert, dass sie bei 2,4 Prozent liegt. Die Ospelt-Gruppe und auch die Neutrik AG haben ihre Lohnstruktur analysiert und ebenfalls festgestellt, dass sie faire Löhne zahlen. Die Hilti AG liegt bei 0,8 Prozent und somit weit unter diesem Grenzwert.

Was haben all diese Unternehmen gemeinsam? Auch ohne gesetzliche Vorschrift nehmen sie das Thema ernst. Ihre Ergebnisse geben ihnen recht und ich bin mir sicher, dass andere Unternehmen diesen Beispielen folgen und ihre Ergebnisse ebenfalls kommunizieren werden.



**Violanda Lanter**  
Landtagsabgeordnete VU

Gemäss der Beschäftigungsstatistik 2018 haben 4305 Liechtensteiner Unternehmen weniger als zehn Beschäftigte. 461 Betriebe beschäftigen zwischen 10 und 49 Vollzeitangestellte und nur 2,2 Prozent, das sind 112 Unternehmen, zählen zwischen 50 und mehr Beschäftigte. Bereits daraus schliesse ich, dass der gesetzgeberische und verwaltungstechnische Aufwand einer verpflichtenden Lohnanalyse für den Staat und die Unternehmen völlig unverhältnismässig wäre.

## Das Thema ist angekommen,

Wie man den Medienberichten der letzten Jahre entnehmen konnte, sind es hierzulande gerade die grossen Industrie- und Dienstleistungsbetriebe, die sich freiwillig Lohnvergleichsanalysen unterziehen und regelmässig den Toleranzwert von +/- 5 Prozent Gehaltsunterschied unterschreiten. Das zeigt eindrücklich, dass das Thema bei den Unternehmen angekommen ist und ein faires, transparentes Lohngefüge nicht nur gut fürs Image, sondern als Erfolgsfaktor im Wettbewerb um gute Fachleute unabdingbar ist. Ich setze deshalb weiterhin auf Bewusstseinsbildung, Selbstverpflichtung und Transparenz. Die öffentlich-rechtlichen Unternehmen sollen mit gutem Beispiel vorangehen. Die Post macht's vor!

# Ist eine gesetzlich vorgeschriebene Lohngleichheitsanalyse auch für Liechtensteiner Unternehmen denkbar?



In der Schweiz sind **Arbeitgeber mit 100 oder mehr Mitarbeitern** laut dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) dazu verpflichtet, alle vier Jahre eine Lohngleichheitsanalyse im Unternehmen durchzuführen.



**Helen Konzett**

Stv. Landtagsabgeordnete der Freien Liste (FL)

Unternehmen in Liechtenstein, welche solche Lohngleichheitsanalysen durchführen, berichten positiv darüber. Sie lassen sich mit wenig Aufwand

durchführen. Es braucht eine Beseitigung von Diskriminierungen beim Lohn in Liechtenstein. Ich befürworte deshalb die Regelung der Schweiz auch für Liechtenstein und sehe sie als einen nötigen Mosaikstein auf dem Weg zum Ziel. Sie liefert für den Wirtschaftsstandort und für die einzelnen Unternehmen insgesamt

Ein nötiger Mosaikstein,,

wichtige Aufschlüsse. Darüber hinaus: Um Lohngleichheit herzustellen, müssen Arbeitnehmende im Betrieb auch über den Lohn sprechen dürfen. Es wäre die Voraussetzung für Transparenz. Das Amt für Statistik hat als Hilfestellung einen Lohnrechner geschaffen. Ist eine gesetzlich verankerte Lohngleichheits-Analyse für Betriebe in Liechtenstein denkbar? Klar! Politisch gewollt von den bürgerlichen Parteien? Da habe ich Zweifel.



**Thomas Rehak**

Mitglied der Demokraten pro Liechtenstein (DpL)

Die Entlohnung für gleiche Leistung sollte unabhängig des Geschlechts gleich sein. Eine Analyse innerhalb der Unternehmen ist von Zeit zu Zeit sicher richtig und zielführend. Ich denke, eine gesetzliche Verpflichtung ist nicht notwendig, denn auch ein Unternehmer hat Interesse daran, seine Mitarbeiter attraktiv zu entlohnen, da er sonst das Risiko eingeht, diese an Mitbewerber zu verlieren.

Wichtiger ist meines Erachtens die Lohnschere, die immer weiter aufgeht. Zu diesem Phänomen sollte sich der Gesetzgeber Gedanken machen, ob der maximale Lohn in einem Unternehmen nicht mit einem Faktor an den minimalen gebunden werden sollte. Allerdings müsste hier zuerst der Staat selbst handeln und mit der Verwaltung und seinen öffentlichen Unternehmen eine Vorbildfunktion einnehmen. Denn es darf nicht mehr sein, dass das Management gewisser staatlicher Unternehmen abkassieren kann, während Reinigungs- und Kantinenpersonal, um Kosten zu sparen, entlassen wird.

Lohnschere ist wichtiger,,

Wichtiger ist meines Erachtens die Lohnschere, die immer weiter aufgeht. Zu diesem Phänomen sollte sich der Gesetzgeber Gedanken machen, ob der maximale Lohn in einem Unternehmen nicht mit einem Faktor an den minimalen gebunden werden sollte. Allerdings müsste hier zuerst der Staat selbst handeln und mit der Verwaltung und seinen öffentlichen Unternehmen eine Vorbildfunktion einnehmen. Denn es darf nicht mehr sein, dass das Management gewisser staatlicher Unternehmen abkassieren kann, während Reinigungs- und Kantinenpersonal, um Kosten zu sparen, entlassen wird.



**Harry Quaderer**

Landtagsabgeordneter der Unabhängigen (DU)

Lohngleichheitsanalysen ab hundert oder mehr Mitarbeitern? Die Anzahl an solchen Unternehmen in Liechtenstein ist ja eher gering. Ich sehe überhaupt keinen Grund, Lohngleichheitsanalysen gesetzlich einzuführen. Jeder Firma soll es freigestellt sein, eine solche Analyse zu machen, und sie kann sich ja dann nachher auf den Titelseiten unserer Landeszeitungen feiern lassen.

Soll jeder Firma freigestellt sein,,

Soll jeder Firma freigestellt sein,,