

Arbeitsrecht: Es gibt immer noch etwas zu tun

In Liechtenstein und der Schweiz fand gestern der Frauenstreik statt. Zu hören war die Forderung «Lohn. Zeit. Respekt.». Ob es weitere Mobilisierungen braucht, um die Arbeit von Frauen aufzuwerten sowie Frauen und Männern mit Betreuungspflichten den Alltag zu erleichtern, wird sich zeigen. Sicher aber wird auch am nächsten 1. Mai weltweit wieder der Tag der Arbeit begangen.

Grund genug also für eine kleine Auslegeordnung zum Thema Recht und Arbeit.

Im engeren Sinn meint Arbeitsrecht die Regelung der vertraglichen Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Von Bedeutung sind für beide Seiten auch die Sozialversicherungen. Also insbesondere die Arbeitslosenversicherung, die IV und die Unfallversicherung, das Krankentaggeld sowie die Sicherung im Alter durch AHV und betriebliche Personalvorsorge.

Der Arbeitsvertrag ist im Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch ABGB geregelt. Genauer gesagt in § 1173a ABGB. Dieser Paragraph enthält mehr als 100 Gesetzesartikel. Die einen sind für die Vertragsparteien zwingend, andere lassen Spielraum für Abweichungen. Das ABGB insgesamt stammt aus Österreich. Der

Inhalt von § 1173a ABGB wurde aber 1973 aus der Schweiz übernommen. Vom Schweizer Recht inspiriert ist auch das Sozialversicherungsrecht. Die Regeln zur Mutterschaftsentschädigung kann Liechtenstein allerdings nicht kopieren. Die Zahlungen, welche die Arbeitnehmerinnen in der Schweiz nach der Niederkunft erhalten, finden ihre Grundlage nämlich in der Erwerbssatzordnung EO. Sie wurde für die Wehrmänner geschaffen, die Dienst in der schweizerischen Armee leisten. 2003 wurde sie – eine Forderung des Frauenstreiks von 1991 erfüllend – um den Erwerbssatz bei Mutterschaft ergänzt. Die berufstätigen Frauen hatten übrigens schon seit jeher Lohnprozente an die EO abgeliefert.

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des ABGB werden durch das Gleichstellungsgesetz GLG und Vorgaben aus dem europäischen Recht ergänzt. Auch das Schweizer Gleichstellungsgesetz von 1996 verdankt seine Entstehung dem Frauenstreik. Das liechtensteinische Gleichstellungsgesetz von 1999 orientierte sich an ihm. Heute reicht das Liechtensteiner GLG weiter. Es dient nämlich der Umsetzung von EU-Richtlinien zur Gleichberechtigung von Frau und Mann, die für die EWR-Staaten verbindlich sind. Die «Richtlinie zur

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige», auf deren Inhalt sich das Europäische Parlament und die EU-Mitgliedstaaten im Januar geeinigt haben, könnte dereinst auch dazugehören. Sie wird Vätern nach der Geburt ihres Kindes einen bezahlten Urlaub von zehn Tagen gewähren, den Elternurlaub verlängern und Erwerbstätigen fünf Tage pro Jahr für die Pflege von Angehörigen zugestehen.

Während Erleichterungen nach der Geburt eines Kindes alle jungen Familien interessieren, betreffen die Arbeitsbedingungen von ausländischen Frauen, die in Privathaushalten betagte Menschen pflegen, nur eine kleine, in der Öffentlichkeit wenig sichtbare Gruppe. Das Arbeitsrecht verstand sich jedoch seit jeher als Teil des sozialen Rechts. Also als ein Rechtsgebiet, das gesellschaftliche Probleme lösen will.

Deshalb steht es Liechtenstein gut an, wenn es Wege findet, besonders verletzte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie jene in der privaten Pflege besonders zu schützen. Fassen auch hierzulande Arbeitsformen Fuss, bei denen Beschäftigte ohne Gestaltungsmöglichkeiten gezwungen werden, sich zu Unrecht als Selbständige zu deklarieren, so sind die Gerichte gefordert. Ein erstes Urteil zu Uber hat das Arbeitsgericht Lausanne im Mai gefällt. Liechtensteinische Gerichte ziehen regelmässig ausländische Rechtsprechung bei. In Rechtsgebieten wie dem Arbeitsrecht, die aus dem Ausland rezipiert wurden, ist das besonders sinnvoll.



**PROF. DR. IUR.
PATRICIA SCHIESS**

Forschungsleiterin Recht am
Liechtenstein-Institut

GASTKOMMENTAR