

«Arbeitgeber halten an festgefahrenen Strukturen fest, die Wandel erschweren»

Wie steht der hiesige Arbeitsmarkt in Sachen Nachhaltigkeit da? LANV-Präsident Sigi Langenbahn äussert sich dazu im Interview.

Interview: Dunja Goop

Herr Langenbahn, Sie sind Präsident des Liechtensteiner ArbeitnehmerInnenverbands (LANV). Für wie nachhaltig halten Sie den Liechtensteiner Arbeitsmarkt aus Perspektive der Arbeitnehmenden?

Sigi Langenbahn: Das ist eine weit gefasste Frage. Bezogen auf die Arbeitnehmenden betrifft Nachhaltigkeit die Produktionsweisen der Unternehmen in Bezug auf Umwelt- und Klimaschutz, aber auch auf ihre soziale Verantwortung den Beschäftigten gegenüber. Einige Unternehmen haben von sich aus Verantwortung übernommen und in den vergangenen Jahren Fortschritte gemacht, andere Unternehmen oder ganze Branchen reagieren erst auf Druck durch die Politik, die Konsumenten oder die Gesellschaft insgesamt. Die grossen Industriebetriebe sind in Bezug auf Nachhaltigkeit, insgesamt betrachtet, weiter als das Gewerbe.

Zur Seite der hiesigen Arbeitgebenden: Wie nachhaltig denken diese Ihrer Erfahrung zufolge in Sachen Personal-, Gehalts- und Sozialleistungspolitik?

Auch diese Frage lässt sich nicht einfach beantworten. Würden diesbezüglich alle Ar-

beitgeber nachhaltig denken, könnten ich mir einen anderen Job suchen. Vor allem in der Industrie, wo schon seit längerem Fachkräftemangel herrscht, haben einige Unternehmen schon umgedacht. Arbeitgeber, die Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern und auch auf die Bedürfnisse älterer Mitarbeitender eingehen, haben weniger Mühe, ihre Stellen zu besetzen.

Wo drückt in diesem Zusammenhang besonders der Schuh?

Viele Arbeitgeber halten an festgefahrenen Strukturen fest, die Anpassung und Wandel erschweren. Mittlerweile sind mehr als 50 Prozent unserer Arbeitskräfte Grenzgänger. Man dachte zu lange, dass das relativ hohe Lohnniveau als Standortfaktor zur Rekrutierung von Arbeitskräften ausreicht. Doch dies ist nicht mehr das entscheidende Kriterium, zumal die Lohnunterschiede zu den umliegenden Ländern gesunken sind. Auch mangelt es nicht mehr nur an Fachkräften, sondern allgemein an Arbeitskräften. Zu guten Arbeitsbedin-

«Die grossen Industriebetriebe sind in Bezug auf Nachhaltigkeit, insgesamt betrachtet, weiter als das Gewerbe.»



Stellt Arbeitgebenden in Sachen Nachhaltigkeit ein durchmisches Zeugnis aus: LANV-Präsident Sigi Langenbahn. Bilder: Tatjana Schnalzer

gungen zählen neben anständigen Löhnen auch angemessene Arbeits- und Ruhezeiten, Teilzeitmodelle oder Homeoffice oder betriebliches Gesundheitsmanagement. Wenn die Arbeitsbedingungen nicht stimmen, wechseln die Arbeitnehmenden vermehrt in andere Branchen ab.

Was kann zu mehr Nachhaltigkeit auf dem Arbeitsmarkt beitragen?

Geht es um die soziale Verantwortung, kann aktuell die Umsetzung der EU-Richtlinie zur besseren Vereinbarkeit von

Beruf und Familie genannt werden. Heute schreiben sich Firmen und Arbeitgeberverbände gerne Familienfreundlichkeit auf die Fahne. Geht es aber um die Umsetzung der Richtlinie, soll nach Ansicht der Verbände nur das vermeintlich arbeitgeberfreundliche absolute Minimum der Richtlinie umgesetzt werden. Mit familienfreundlichen Strukturen kann die in Liechtenstein sehr tiefe Frauenerwerbstätigkeit erhöht werden und zudem der Arbeitswegverkehr verringert werden.

Dadurch werden wiederum mehr Arbeitsplätze durch inländische Arbeitskräfte anstelle von Zupendlern besetzt. Denn auch im Bereich Verkehr sind wir noch weit entfernt von Nachhaltigkeit. Die Gewerker fordern mehr Strassen, die Industriellen bauen Parkhäuser für ihre Mitarbeitenden und die Bevölkerung schiebt das Projekt S-Bahn in die Wüste.

Was folgern Sie daraus?

Dass ohne entsprechende Gesetze die Nachhaltigkeitsziele

zu langsam umgesetzt werden. Geht es um die Produktionsweisen, muss natürlich genügend Zeit zur notwendigen Anpassung gegeben werden.

Wie könnte Nachhaltigkeit im Arbeitsbereich denn praktisch umgesetzt werden?

Mit Nachhaltigkeitskonzepten. Jedes Unternehmen kann eruiieren, welche Aspekte der Geschäftstätigkeit auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und die positiven und negativen Wirkungen analysieren. Da-

nach werden entsprechende Nachhaltigkeitsziele formuliert und umgesetzt. Neben der eigenen Geschäftstätigkeit muss aber auch Verantwortung gegenüber den eigenen globalen Lieferketten übernommen werden. Dabei geht es um den Umweltschutz, Menschen- und Kinderrechte. Aber auch hier zeigen sich unsere liberalen Wirtschaftsverbände noch zu wenig einsichtig, wie aktuell bei der Frage nach der Schaffung eines Lieferkettengesetzes. Alles soll freiwillig passieren und man mache ja schon so viel etc. Das trifft durchaus auf einige Betriebe zu, doch wo kurzfristiges Gewinnmaximieren im Vordergrund steht, ist die Realität eine andere.

Was können Arbeitnehmer tun, um bei Arbeitgebern die Etablierung nachhaltiger Strukturen einzufordern?

Einzelne Arbeitnehmende können wenig tun. Die Arbeitnehmerschaft braucht mehr Mitspracherecht in Form von Arbeitnehmervertretungen. Unser Gesetz sieht Arbeitnehmervertretungen ab einer Betriebsgrösse von 50 Mitarbeitenden vor, sofern dies von der Belegschaft gewünscht ist. Die meisten Grossbetriebe der Industrie haben Arbeitnehmervertretungen, die ihre Aufgaben mehr oder weniger gut wahrnehmen. Viele grössere Gewerbebetriebe hingegen wollen die Sinnhaftigkeit einer Arbeitnehmervertretung nicht erkennen. Gute Arbeitnehmervertretungen können als Bindeglied zwischen Belegschaft und Geschäftsleitung bzw. Betriebsinhaber sehr viel zur Nachhaltigkeit beitragen. Hier denke ich an Lohnverhandlungen, Gleichstellung, Work-Life-Balance, betriebliches Gesundheitsmanagement, aber auch an das Nachhaltigkeitskonzept.

Warum lohnt sich Nachhaltigkeit auch für Arbeitgeber?

Es gibt unzählige Gründe, in der Wirtschaft nachhaltig zu denken und handeln. Angesprochen habe ich die Personalrekrutierung. Zudem achtet die Gesellschaft immer mehr auf Nachhaltigkeit. Doch zuoberst sollte immer der Klimawandel stehen, der sich ohne nachhaltiges Wirtschaften nicht aufhalten lässt. Diese Erkenntnis setzt sich glücklicherweise immer mehr durch. Für die Betriebe heisst das aber auch, wer heute in Nachhaltigkeit investiert, hat morgen entscheidende Wettbewerbsvorteile.

Welche drei Massnahmen in Richtung Nachhaltigkeit auf dem Arbeitsmarkt würden Sie einfordern?

Nachhaltigkeitskonzepte mit qualitativem und quantitativem Ressourcenmanagement, Verantwortung für die globalen Lieferketten und innovative, flexible Arbeitsmodelle.

«Würden bezüglich Personal-, Gehalts- und Sozialleistungspolitik alle Arbeitgeber nachhaltig denken, könnte ich mir einen anderen Job suchen.»

