

# LANV info

*Die Zeitung Ihrer Gewerkschaft*

Nr. 3 | November 2016 | 59. Jahrgang



**MENSCH  
STATT  
PROFIT!**

**Lohnverhandlungen 2017**

**Ratgeber: «AHV-Versicherungsausweis»**

**So Nicht!**

## **Impressum**

Herausgeber: LANV Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband  
Dorfstrasse 24, Postfach 54, FL-9495 Triesen,

Tel. +423 399 38 38, Fax +423 399 38 39, [info@lanv.li](mailto:info@lanv.li), [www.lanv.li](http://www.lanv.li)

Redaktion: Petra Eichele

Gestaltungskonzept: Mathias Marxer Est., Triesen

Druck: BVD Druck+Verlag AG, Schaan

Auflage: 1'470 Stk.

Titelbild: iStockphoto

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



## Editorial

# Liebe Leserin, lieber Leser

### Inhalt

Lohnverhandlungen 2017	4
Wirtschaftskammer Liechtenstein Initiative Kommentar	5
Gastbeitrag Donat Schädler	8
Welttag 7. Oktober	9
Ratgeber: AHV-Versicherungsausweis richtig lesen	11
Agenda	11

### Faire Sozialpartnerschaft nicht nur am Jahresende

Eine weitere Lohnrunde steht an. Wie jedes Jahr bereiten wir uns seriös darauf vor und argumentieren mit Fakten. Wie schon mehrmals in unserem Mitteilungsblatt thematisiert, verlaufen die Verhandlungen meist respektvoll und fair, Ausnahmen bestätigen die Regel.

Sozialpartnerschaft bedeutet, dass Arbeitgeber(verbände) und Arbeitnehmer(verbände) bei anstehenden Problemen den Dialog suchen und gemeinsam tragfähige Lösungen erarbeiten. Diese Partnerschaft soll aber nicht nur auf Verbandsebene gelebt werden. Respekt erwarten wir nicht nur während GAV- oder Lohnverhandlungen sondern auch in Vermittlungsgesprächen bei Konflikten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Unsere Vorgehensweise sieht vor, die Gegenseite anzuhören um ein umfassendes Bild zu erhalten. Wir sind uns bewusst, dass wir oft auf zwei unterschiedliche Wahrnehmungen treffen. Aber: um eine für beide Seiten annehmbare Lösung zu finden, muss zuerst ein Gespräch stattfinden.

Warum immer mehr Arbeitgeber das konstruktive Gespräch verweigern, entzieht sich unserem Verständnis. Des Öfteren heisst es nun, dass am Telefon keine Auskunft mehr erteilt werde. Bestenfalls können wir unser Anliegen schriftlich darlegen, damit der Anwalt dies prüfen kann. In einem Fall bekam ein Arbeitnehmer auf seine schriftliche Bitte um Auszahlung der Gratifikation die ablehnende Antwort vom Anwalt des Arbeitgebers inklusive Rechnung für die Anwaltskosten. In der Regel ziehen sich die Konflikte durch das Zwischenschalten von Anwälten unnötig in die Länge. Die Arbeitnehmer sollen verunsichert werden und verstehen die Welt nicht mehr. Warum ein Anwalt? Die Gewerkschaft hat doch versichert, dass zuerst das Gespräch gesucht wird. Gesprächsverweigerung und Anwalt als neue Taktik?

Seien es die jährlichen Lohnverhandlungen, die Herbeiführung eines Interessenausgleichs zwischen einem Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder sonstige Gespräche, wir wünschen uns einen fairen und respektvollen Umgang auf Augenhöhe. ■

Petra Eichele, stv. Geschäftsführerin LANV

## Sozialpartnerschaft

# Lohnverhandlungen 2017 mit den Gewerbebranchen

*Der LANV führt jährlich bzw. alle zwei Jahre Lohnverhandlungen mit den Sektionen der Wirtschaftskammer Liechtenstein. Heuer führen wir von Ende Oktober bis November 15 Verhandlungen. 11 Branchen sind allgemeinverbindlich, d.h. die Ergebnisse sind von allen Arbeitgebern einzuhalten. Bei vier nicht allgemeinverbindlichen GAV (Gewerbliche Industrie, Bäcker, Coiffeure und Textilreinigung) sind die Ergebnisse nur für die Mitglieder der Wirtschaftskammer verbindlich.*

Die Vorzeichen für erfolgreiche Verhandlungen stehen besser als noch im vergangenen Jahr. Vom Frankenschock konnten sich die meisten Firmen durch Rationalisierung, Innovation und Erschliessung neuer Märkte erholen. Der Eurokurs hat sich auf 1.10 eingependelt, was die Planbarkeit wieder erhöht. Die Preise für viele Importwaren und Vorleistungen sind in den vergangenen Monaten gesunken, wovon viele Gewerbebranchen profitieren. Die Prognosen lassen im laufenden Jahr ein Wirtschaftswachstum von 1.4 Prozent erwarten.

### Bauboom abgeflacht

Die Stimmung im Bauhaupt- und Nebengewerbe ist nach den letzten Boomjahren zwar gedämpft, jedoch war zu erwarten, dass der durch die tiefen Zinsen ausgelöste Boom früher oder später einbrechen muss, zumal auch die Gefahr einer Immobilienblase drohte. Für 2017 sehen die Prognosen jedoch wieder besser aus. Trotzdem leidet die Baubranche schon seit Jahren unter den tiefen Margen, was aber ein hausgemachtes Problem ist. Der Handel und die Gastronomie leiden immer noch unter dem starken Franken, obwohl vermehrt von Preisabschlägen

im Frankenraum profitiert werden kann. Gemäss verschiedenen Schweizer Erhebungen flaut der Einkaufstourismus in die Nachbarländer tatsächlich ab.

### Grosser Einsatz und Flexibilität

Die Arbeitnehmenden haben grossen Einsatz und Flexibilität gezeigt – zum Teil Arbeitszeitverlängerungen akzeptiert und mit bescheidenen Lohnentwicklungen in den letzten Jahren dazu beigetragen, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhalten. Scheinbare Kaufkraftvorteile durch die Minussteuerung vergangener Jahre wurden durch die staatlichen Sparmassnahmen und Nulllohnrouden wieder neutralisiert. Trotz sinkender Krankenkassenprämien sind weitere Kaufkraftverluste durch höhere Selbstbehalte und Franchisen zu erwarten. Zudem wird für das kommende Jahr wieder eine Teuerung von 0.3 % prognostiziert, weshalb eine generelle Steigerung der Kaufkraft angebracht und auch volkswirtschaftlich sinnvoll ist.

### Verhandlungsschwerpunkte

Entsprechend den unterschiedlichen Ausgangslagen fallen auch unsere Forderungen unterschiedlich aus.

Neben der Wirtschaftslage in den einzelnen Branchen berücksichtigen wir auch die Ergebnisse der vergangenen Jahre. In einzelnen Branchen mussten die Arbeitnehmenden bis zu fünf Nulllohnrouden hinnehmen. Unsere Forderungen liegen zwischen 0.5 % und 1.5 %. In einigen Branchen verlangen wir Sockelbeiträge zwischen 50 und 80 Franken, womit die tieferen Einkommen bedeutend mehr profitieren. In einigen Branchen haben wir noch veraltete Gratifikationsregelungen. Es ist beschämend, dass der 13. Monatslohn noch nicht in allen Branchen Standard ist. Einige Mindestlöhne müssen angehoben werden, wobei kein einziger Mindestlohn mehr unter 3'250 Franken liegen darf.

Neben den Löhnen konzentrieren wir uns nach wie vor auf die 5. Ferienwoche ab dem 50. Altersjahr. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewinnt im Gewerbe langsam an Bedeutung, wie die Initiative «Familie und Beruf» gezeigt hat. Wir hoffen, bei bezahlten Freitagen nach der Geburt eines Kindes auf offene Ohren zu stossen. ■

Sigi Langenbahn



## Gesellschaft

## Vereinbarkeit ist mehr als finanzielle Entlastung

*Am 18. September wurde über die Initiative der Wirtschaftskammer «Familie und Beruf» abgestimmt. Obwohl der Landtag, die FDP, die VU und die FL die Initiative unterstützten, wurde sie mit unglaublichen 82.4 % abgelehnt. Trotz Ja-Parolen der zwei Grossparteien und der Freien Liste konnten Exponenten der DU-Partei und wenige Einzelpersonen eine grosse Gegnerschaft aufbauen.*

### Kein besseres oder schlechteres Modell

Das Liechtenstein-Institut führte nach der Abstimmung eine Meinungsumfrage durch, um die Beweggründe der Stimmberechtigten in Erfahrung zu bringen. Als häufigsten Grund für die Ablehnung der Initiative wurde genannt, dass die traditionelle Familie benachteiligt worden wäre. Die Initiativgegner hatten es meisterhaft verstanden, im Vorfeld der Abstimmung die verschiedenen Familienmodelle gegeneinander auszuspielen und die Befürworter des traditionellen Familienmodells zu mobilisieren. Ein Familienmodell, das erst in der Nachkriegszeit aufkam. Unterstützt wurde es damals durch ein Sozialleistungssystem, das die Ehe und die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern förderte. Das männliche Ernährermodell verband sich mit der Vorstellung eines Familienlohns als Erwerbseinkommen, das den ganzen Familienbedarf decken sollte.

### Traditionelles Familienmodell am schwinden

Zusammen mit wirtschaftlichen Wandlungsprozessen infolge ökonomischer Krisen und der Bildungsexpansion der 70er Jahre kam es zu einer Pluralisierung von Lebensformen. Der zunehmende Anteil

Alleinerziehender, der Bedeutungsverlust der Mehr-Generationenfamilie, der steigende Anteil unverheiratet zusammenlebender Paare, gleichgeschlechtliche Beziehungen und dauerhaft kinderlos bleibende Menschen führten automatisch zu einer Zunahme erwerbstätiger Frauen. Immer mehr Löhne reichen nicht mehr zur Deckung des Familienbedarfs aus, weshalb Eltern zunehmend auf einen zweiten Verdienst und eine finanzierbare ausserhäusliche Kinderbetreuung angewiesen sind. Umgekehrt entscheiden sich viele Akademiker-Ehepaare für das traditionelle Familienmodell. Auf das Kindergeld, das an alle Eltern unabhängig ihres Einkommens ausbezahlt wird, sind viele gar nicht angewiesen.

Es scheint folglich unmöglich, bei den unterschiedlichsten Modellen und Beweggründen von der Bevor- oder Benachteiligung eines Modelles zu sprechen. Klar ist aber, dass das gegenseitige Ausspielen der Modelle und Betroffenen zu familienpolitischem Stillstand führt, womit es nur Verlierer gibt.

### Kita-Finanzierung nur der Anfang

Fast täglich erleben wir auf der Geschäftsstelle die Probleme berufstätiger Eltern, Familie und Arbeit unter einen Hut zu bringen. Viele junge Paare sind chronisch überlastet mit dem Spagat zwischen Familie und Beruf, was wiederum dem Wohl der Kinder schadet. Heute ist hinreichend bekannt, dass die Eltern-Kind-Bindung im ersten Lebensjahr einen enorm wichtigen Einfluss auf die Entwicklung des Kindes hat. «Richtet man den Fokus auf das Wohl der Kinder und ihrer Familien, so muss unsere Gesellschaft Möglichkeiten für mehr Elternzeit schaffen, und das insbesondere im 1. Lebensjahr», wie Margot Sele, Ombudsfrau für Kinder und Jugendliche aus ihrer täglichen Arbeit

feststellt. Auch Erbprinz Alois hat erkannt, dass neben der Finanzierung von Kinderbetreuungseinrichtungen die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf im ersten Lebensjahr des Kindes das grösste noch ungelöste Problem ist. «Attraktiv sind Arbeitsplätze für Eltern nur dann, wenn sie nach der Geburt eines Kindes ohne Nachteile für die Karriere Elternurlaub und Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen können», so Erbprinz Alois. Der LANV setzt sich schon seit vielen Jahren für bessere Teilzeitmöglichkeiten für Väter und bezahlten Elternurlaub ein, bislang scheiterten wir jedoch am Widerstand der Wirtschaft und Politik.

### Überparteiliche Arbeitsgruppe notwendig

Die Familienpolitik und insbesondere die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit sind entscheidend für unsere Zukunft. Daher beantragten wir nach dem Abstimmungsergebnis beim Ministerium für Gesellschaft die Einsetzung einer überparteilichen, ministerienübergreifenden und interdisziplinären Arbeitsgruppe. Die Industrie- und Handelskammer hat in ihrem kürzlich vorgestellten Visionspapier verdeutlicht, dass auch sie für die Diskussion bereit ist. Wenn jetzt auch die Wirtschaftskammer ihre Versprechen im Vorfeld der Abstimmung zur Initiative hält und die politischen Parteien das Thema nicht wahltaktischem Kalkül opfern, stehen die Zeichen so gut wie noch nie für die gemeinsame Erarbeitung zukunftsweisender familienpolitischer Reformen. ■

*Sigi Langenbahn*

## Anlässe

## LANV-Ausflug 2016

*Am Sonntag 23. Oktober fand unser alljährlicher Mitgliederausflug statt. Ziel war das Bergrestaurant Aescher im malerischen Alpsteingebiet.*

Während 28 Mitglieder die Fahrt nach Wasserauen genossen, informierte uns das Restaurant, dass aufgrund des zunehmenden Föhns eine Fahrt mit der

Luftseilbahn nicht mehr möglich sei. Da ein Auf- und Abstieg zu Fuss nicht möglich war, mussten wir spontan umdisponieren. Wir entschieden uns gemeinsam, nach Wasserauen zu fahren, um dort zu wandern. So konnten wir die wunderschöne und farbenfrohe Herbstlandschaft des Alpsteins dennoch geniessen. Anschliessend genossen wir das gemeinsame Mittagessen in gemütlicher

Runde im Restaurant Alpenrose. Nach der Stärkung fuhren wir nach Appenzell und flanieren durch den historischen Dorfkern. Nachdem sich alle mit appenzellischen Köstlichkeiten eingedeckt hatten, fuhr Peter Sahler eine müde und zufriedene Gruppe wieder sicher nach Liechtenstein. ■

*Fredy Litscher*



## Anlässe

## LIHGA: next-step

Als Kooperationspartner von next-step war der LANV zusammen mit dem Bankenverband am Samstag, 10. September an der LIHGA zu Gast.

Der LANV unterstützt diese Bildungs-Plattform gemeinsam mit seinen Sozialpartnern, um unser duales Bildungssystem und lebenslanges Lernen zu fördern.

Am 23. und 24. September fanden die 2. next-step Berufs- und Bildungstage in Schaan statt. An 40 Ständen informierten sich Jugendliche, Eltern, Schulklassen und Lehrpersonen ausführlich über die verschiedenen Bildungsmöglichkeiten und die damit verbundenen Zukunftschancen im Land und den umliegenden Regionen. ■



*Claudia Guntli (Bankenverband) und Fredy Litscher (LANV)*

## Politik

## Landtagswahlen 2017

*Am 5. Februar 2017 sind die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger aufgerufen, den neuen Landtag zu wählen. Wir freuen uns, dass sich zwei engagierte LANV Frauen für die Landtagswahl zur Verfügung stellen. Wir wünschen unserer Kollegin Martina Haas von der Geschäftsstelle sowie unserer ehemaligen Kollegin Christine Schädler viel Glück und Erfolg!*

### Ich wünsche mir deine Stimme



Beruflich bin ich es gewohnt, mich für andere einzusetzen und für faire Lösungen zu kämpfen. Diese Eigenschaft will ich auch in die politische Arbeit einbringen. Seit über 10 Jahren arbeite ich als Gewerkschafterin beim Liecht. ArbeitnehmerInnenverband. Durch meinen Berufsalltag kenne ich die Anliegen und die Bedürfnisse sowohl von den Arbeitnehmenden wie auch von den Arbeitgebenden überaus gut. Eine faire Sozialpartnerschaft liegt mir besonders am Herzen.

Neben der Wirtschafts- bzw. Beschäftigungspolitik interessiere ich mich sehr für die Sozial-, Familien- und Alterspolitik. Ich setze mich unter anderem für Optimierungen des Arbeiterschutzes, des Mieterschutzes, für eine gut durchdachte Familienpolitik sowie für die Förderung der Gleichstellung ein. Ich möchte Rahmenbedingungen schaffen, die flexiblere Arbeitszeitmodelle und Förderprogramme zur Integration der Menschen in der Arbeitswelt vorsieht. Bedingungen von denen die Wirtschaft sowie der/die Einzelne gleichermaßen profitieren.

Ich bin Triesnerin, verheiratet und Mutter eines 25jährigen Sohnes sowie einer 23jährigen Tochter. Meine Freizeit verbringe ich am liebsten in der Natur. Im Sommer bin ich oft mit dem Rennrad unterwegs. Im Winter gehe ich schwimmen, joggen oder langlaufen.

Als aktive und offene Persönlichkeit bin ich an gesellschaftspolitischen Themen sehr interessiert. Von 2009 bis 2015 war ich in der strategischen Führungsebene des Vereins zum Schutz misshandelter Frauen und deren Kindern tätig. Seit 2011 bin ich Präsidentin des Sachwaltervereins. Der Verein vertritt und fördert die Interessen von volljährigen Personen mit psychischer Erkrankung oder geistiger Behinderung (ehemals Vormundschaftsbehörde). Ich sehe es als wichtige Aufgabe an, die Schwächeren in der Gesellschaft zu schützen und weiterhin für soziale Sicherheit zu sorgen.

Für die kommende Landtagswahl im Februar 2017 wünsche ich mir deine Unterstützung. Somit kann ich mich zukünftig verstärkt für eine nachhaltige Entwicklung in allen Bereichen sowie

für die Erhaltung unserer Traditionen und für unserer «Liechtenstein» einsetzen.

*Martina Haas, Triesen  
Landtagskandidatin FBP*

### Engagiert und solidarisch



Nachdem ich 6 Jahre beim LANV gearbeitet habe, engagiere ich mich weiterhin für den LANV in der Sektion Frauen und im Frauennetz für die Gleichstellung von Frau und Mann. Ich möchte eine Gesellschaft und eine Arbeitswelt, in der alle die gleichen Chancen haben. Dafür braucht es ein Umdenken und entsprechende Rahmenbedingungen. Ich kandidiere, weil ich mich auch im Landtag für diese Themen engagieren will. ■

*Christine Schädler, Triesenberg  
Landtagskandidatin VU*

## Politik

## Mindestlohn GAV versus Mindestlohn Sozialhilfegesetz

*Vermeehrt beraten wir ausländische Arbeitnehmende im Niedriglohnbereich ausserhalb allgemeinverbindlicher GAV (vgl. So nicht! Seite 12). In den Arbeitsverträgen des Ausländer- und Passantes (APA) wird ein Mindestlohn von CHF 2'600 aufgeführt.*

Gemäss Auskunft des APA bildet die Verordnung zum Sozialhilfegesetz (LGBI 1987 Nr. 18) die Grundlage für diesen Mindest-

lohn. Dieser Mindestlohn entspricht jedoch keinem uns bekannten branchen- oder berufsüblichen Lohn (§ 1173a Art. 111a ABGB).

Erteilt das APA eine Grenzgänger meldebestätigung (GMB) oder G-Bewilligung auf Grundlage des Existenzminimums von CHF 2'600, hat dies folglich Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden als auch auf unsere Bemühungen, faire Mindestlöhne zu vereinbaren. Der LIHK Mindestlohn für Ungelernte beträgt CHF 3'250 (x13) und

wird von uns als Empfehlung herangezogen für Branchen ohne Lohn- und Protokollvereinbarung. Der Mindestlohn stellt den kleinsten gemeinsamen Nenner zwischen den Sozialpartnern dar. Das vom APA als Grundlage dienende Existenzminimum, das weit unter unseren Mindestlöhnen liegt, ist als Lohnreferenz absolut nicht angebracht. Das APA hat die Überprüfung des Existenzminimums in die Wege geleitet. Wir bleiben am Ball. ■

Petra Eichele

## persönlich

## Donat Schädler, Vizepräsident LANV

*Im Jahr 1991 hatte ich das erste Mal Kontakt mit dem LANV; sprich ich wurde als Mitglied geworben und habe mir gedacht: Gute Sache, da zahle ich mal ein. Ein paar Jahre später, bei der Wahl zum Schriftführer der Sektion Triesenberg wurde mir wirklich bewusst, wie wertvoll die Mitgliedschaft beim LANV ist und wie wichtig es ist, dass jemand den Fokus auf die Rechte der Arbeitnehmenden hat und für diese einsteht.*

Genau dieser Gedanken stärkte mich, als ich mich in die damalige Verbandsleitung wählen liess. Heute, gut 25 Jahre nach meiner ersten Begegnung mit dem LANV, darf ich als Vize-Präsident die Arbeit der Liechtensteiner Gewerkschaft mitgestalten und für uns Arbeitnehmende einstehen.

In den vielen Jahren beim LANV hat sich für mich der Grundgedanke und die Energie für die Arbeit der Gewerkschaft nicht verändert. Was sich jedoch verändert hat, sind die Voraussetzungen. Ich schreibe nichts Neues, wenn ich behaupte, dass in der Arbeitswelt generell eine rauere Brise weht. Von den Menschen wird mehr abverlangt und der Druck steigt. Die Weltwirtschaft dreht sich schneller und der Lebens- und Überlebenskampf der Arbeitgeber steigt und steigt. Der Arbeitnehmer bekommt in irgendeiner Form das Ausmass immer härter zu spüren. Seien dies mehr Druck am Arbeitsplatz, die Angst um den Arbeitsplatz, keine bis schwache Lohnrunden, wobei im Gegenzug die Kosten steigen und der faire Umgang leidet. Die Liste lässt sich leider fast unendlich weiterführen.



Doch nun einfach den Kopf in den Sand stecken und alles geschehen lassen, entspricht nicht meiner Einstellung. Im Gegenteil: Ich behaupte, dass jeder mit seinem Tun und Handeln für uns als Gemeinschaft etwas tun kann.

Für alle Kritiker: Wir können die Welt nicht so verändern, dass die «guten alten



Zeiten» wieder «heute» werden. Ich bin aber überzeugt, dass wir mit bewusstem Umgang und gegenseitigem Respekt viel erreichen können. Es gilt nicht, die Sterne am Horizont erlangen zu wollen sondern die Hand des Nächsten zu nehmen. Dies ist übrigens viel einfacher und hat direkt eine Wirkung.

Mein Teil dazu ist, dass ich im Dialog Ziele erreichen möchte. Uns ist allen klar, dass die Arbeit der Gewerkschaften

nicht immer des Arbeitgebers Liebling ist. Doch mit offenem und respektvollem Dialog können wir viel erreichen und bewirken. Manchmal sind es nur kleine Sachen, die man mit einem Telefonat klären kann, ohne dass die Kommunikation über Rechtsanwälte gehen muss.

Mir ist auch bewusst, dass die Arbeitgeber meist am längeren Hebel sitzen. Doch bin ich nicht müde die Hand hochzuhalten, wenn Entscheide und Handlungen

bewusst oder unbewusst gegen die Arbeitnehmer und somit gegen die Gesellschaft gehen. Denn genau darin sehe ich meine wichtigste Aufgabe.

Fazit: Ich bin weiterhin stolz darauf, im LANV mitzuwirken, für uns Arbeitnehmer einzustehen und die Geschäftsstelle in Ihrer geschätzten Arbeit zu unterstützen. ■

*Donat Schädler*

## International

# Welttag für menschenwürdige Arbeit – 7. Oktober

*Gute Arbeit weltweit – unser Konsum – unsere Verantwortung*

*Jährlich am 7. Oktober ruft der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) den Welttag für menschenwürdige Arbeit aus. Alle Gewerkschaften rund um den Globus werden aufgerufen, sich für menschenwürdige Arbeitsplätze und die Achtung der Arbeitnehmerrechte einzusetzen. 2016 steht unter dem Motto: «Stopp der Profitgier».*

Globale Gerechtigkeit fängt zu Hause an. Unser Einkaufsverhalten beeinflusst die Lebensumstände in den Produktions- und Herstellungsländern. In nur 30 Jahren hat sich das weltweite BIP verdreifacht und Grosskonzerne sind über ihre Lieferketten für 60 Prozent der Produktion, Verkehrs- und Dienstleistungen weltweit verantwortlich. Existenzsichernde Mindestlöhne sowie faire Arbeitsbedingungen sollten daher Standard sein.

Die ILO\* (Internationale Arbeitsorganisation) schreibt anlässlich ihres 4. Berichtes zur Arbeitskonferenz 2016, dass globale Lieferketten eine Chance für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung in

den jeweiligen Ländern sein können, dort wo Arbeitgeber Arbeitsgesetze und internationalen Arbeitsnormen einhalten.

Der Einsturz der Textilfabrik Rana Planza vor drei Jahren in Bangladesch zeigte die dunkle Seite der Globalisierung auf. Spätestens seit dieser Katastrophe kennen wir den Preis, den andere dafür zahlen, wenn Kleidung zu Spottreisen angeboten wird.

Grosskonzerne koordinieren über ihre Lieferketten den Handel. Da diese Konzerne für den Endverkauf verantwortlich sind, diktieren sie auch den Preis. Der Preisdruck setzt die Lieferkette unter Kostensenkungsdruck, was zu einer Abwärtsspirale der Löhne und Arbeitsbedingungen führt. Die Zulieferer und Arbeitnehmer am Anfang der Kette erhalten einen extrem kleinen Anteil des Endpreises. Die niedrigen gesetzlichen Mindestlöhne im Textil- und Bekleidungssektor reichen nicht aus, um die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden und ihrer Familien zu decken. Dies führt zu Überstundenarbeit, was sich auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie auf die Gesundheit auswirkt. In vielen globalen Lieferketten stellen die Arbeitszeiten ein Hauptproblem dar. Die wöchentlichen Arbeitszeiten liegen



oft deutlich über der ILO-Grenze von 48 Stunden. Eine neuere Untersuchung in chinesischen und thailändischen Fabriken ergab, dass 48 Prozent der Fabrikarbeiter über 60 Stunden wöchentlich arbeiten. Es fehlen zudem ausreichende Ruhezeiten und ein bezahlter Jahresurlaub.

Auf EU Ebene fordert der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) ein Gesetz, um die Solidarhaftung gegenüber Subunternehmen durchzusetzen. Öffentliche Vergabevorschriften sollen die Einhaltung von Tarifverträgen garantieren. Franchiseunternehmen sollen verpflichtet werden, neben der Qualität der Waren und Dienstleistungen auch anständige Löhne und Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Freiwillige Regelungen und Vereinbarungen genügen nicht, denn wir wissen, dass lange Subunternehmerketten den Wettlauf nach unten begünstigen.

Die Globalisierung wird weitergehen. Um Armut zu überwinden und die soziale und wirtschaftliche Entwicklung eines Landes zu fördern, braucht es menschenwürdige Arbeit! Eine nachhaltige Produktion und ein schonender Umgang mit den knappen Ressourcen weltweit muss sicherstellen, dass kommende Generationen faire Entwicklungschancen haben.

Mit bewusstem Einkaufs- und Konsumverhalten können wir verantwortungsvolle Unternehmen unterstützen. ■

*Petra Eichele*

*\*die ILO mit Sitz in Genf ist eine Sonderorganisation der UNO und damit beauftragt, soziale Gerechtigkeit sowie*

*Menschen- und Arbeitsrechte zu fördern. Die ILO entwickelt internationale Arbeitsstandards. Sie arbeitet rechtsverbindliche Übereinkommen sowie Empfehlungen für die Mitgliedsstaaten aus. Von allen Ländern dieser Welt ist Liechtenstein nebst Andorra, Monaco, Bhutan und Nordkorea nicht Mitglied der ILO.*

## International

# IGR Presstour Arbeitnehmende, auf die niemand gewartet hat

*Im August fand zum vierten Mal die Presstour des interregionalen Gewerkschaftsrat (IGR) statt. Der IGR Bodensee setzt sich für eine rasche, gesamteuropäische Lösung der Flüchtlingsproblematik ein.*

Das Erlernen der Sprache, die gesellschaftliche und berufliche Sozialisierung sind wichtig, um in unserem Arbeitsmarkt bestehen zu können. Der LANV engagiert sich seit einiger Zeit im Bereich der Arbeitsmigration und möchte dieses

Engagement auch auf die Asylsuchenden ausweiten. Wir fordern deshalb eine Arbeitsgruppe mit Vertretern aus Politik, Flüchtlingshilfe und Sozialpartnern. ■

*Petra Eichele*

Wer ein Recht auf Asyl hat, soll es selbstverständlich bekommen. Der IGR sprach sich gegen ein Auseinanderdividieren von Menschen, ungleiche Behandlung und Obergrenzen aus und forderte einen erleichterten, aber regulierten Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylsuchende. In diesem Zusammenhang bekräftigte der IGR die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort.

In Liechtenstein hat der Druck auf Niedrigqualifizierte durch die Auslagerung vieler Arbeitsstellen zugenommen. Es ist für gerin qualifizierte Einheimische schwieriger geworden, die Arbeitsstelle zu behalten oder eine neue zu finden. Die Ängste vor Jobverlust bzw. Verdrängung müssen ernst genommen werden.



V.l.n.r.: Petra Eichele, LANV; Norbert Loacker, ÖGB; Jens Liedtke, DGB; Felix Birchler, SGB

## Ratgeber

## Änderung des AHV-Gesetzes

*Der Landtag hat im Mai 2016 die Änderung des AHV-Gesetzes verabschiedet. Dabei ging es um den «Spagat» zur Sanierung des Staatshaushalts (Kürzung des Staatsbeitrags an die AHV) und die langfristige finanzielle Sicherung der AHV (verschiedene Änderungen bei Beiträgen und Leistungen).*

**Die drei wichtigsten die Arbeitnehmer und Arbeitgeber betreffenden Punkte dieser Reform sind:**

- **Die Beiträge von Arbeitnehmern an die AHV steigen ab 2018 um 0.15 %** (von 3.80 % auf 3.95 %), dazu kommen wie bisher noch Beiträge an die IV (derzeit 0.75 %) und die ALV (derzeit 0.50 % für Löhne bis maximal CHF 126'000.– pro Jahr). Die Beiträge von Arbeitgebern an die AHV steigen ab 2018 ebenfalls um 0.15 % (von 4.00 % auf 4.15 %). Für Arbeitgeber kommen neben den Beiträgen an IV und ALV noch Beiträge an die FAK und Verwaltungskostenbeiträge dazu.
- **Das «ordentliche Rentenalter» wird für die Jahrgänge 1958 und jünger von derzeit 64 Jahren auf 65 Jahre erhöht.** Für die älteren Jahrgänge bleibt das frühere Rentenalter, es werden jedoch ab 1. Januar 2018 hin alle laufenden Renten (auch die der älteren Jahrgänge) neu berechnet (es gilt ein «Beitragsbesitzstand», das heisst: die im 2018 überführte Monatsrente entspricht mindestens dem Betrag der für 2017 ausbezahlten Dezemberrente).
- **Die Rentenalter-Erhöpfung führt zu neuen Kürzungssätzen/Zuschlägen bei Rentenvorbezug/**

**Rentenaufschub. Die Flexibilität des Systems bleibt aber erhalten: man kann die Rente weiterhin zwischen 60 und 70 Jahren abru-**

**fen.** Die Kürzung bei Vorbezug und der Zuschlag bei Aufschub werden neu versicherungsmathematisch vom «Referenzalter 65» aus berechnet (nicht mehr vom «Referenzalter 64»). Zum Beispiel: bisher (Rentenalter 64) war beim Rentenvorbezug ab 60 der Kürzungssatz 19.5 %, neu (Rentenalter 65) ist bei Rentenvorbezug ab 60 der Kürzungssatz bei 21.8 %. Es gelten dabei für die Übergangsgeneration abgestufte Regelungen je nach Jahrgang, zum Beispiel: Jahrgänge 1955 und älter mit Kürzung von 16.5 % bei Vorbezug ab 60, Jahrgänge 1956 und 1957 mit Kürzung von 19.5 % bei Vorbezug ab 60, Jahrgänge 1958 und jünger mit Kürzung von 21.8 % bei Vorbezug ab 60.

**Parallel dazu wird der Staatsbeitrag an die AHV gekürzt.** Er beträgt neu pro Jahr CHF 30 Mio. teuerungsextrapoliert ab 2018 (bisher: CHF 60 Mio. im 2014, CHF 50 Mio. im 2015, CHF 52 Mio. im 2016, CHF 54 Mio. im 2017).

**Zudem muss die Regierung spätestens alle 5 Jahre eine versicherungstechnische Prüfung machen lassen und dem Landtag öffentlich berichten.** Wenn sich prognostisch ein Absinken der AHV-Reserven auf «unter 5 Jahresausgaben in Reserve in 20 Jahren» ergäbe, müsste die Regierung Massnahmen vorschlagen. Ende 2015 hatte die AHV 10.74 Jahresausgaben in Reserve. Aktuell kann unter Zugrundelegung der im letzten versicherungsmathematischen Gutachten verwendeten Parameter geschätzt werden, dass die Reserven bis Anfang der 30er Jahre auf 6 bis 7 Jahres-

ausgaben sinken. Das nächste umfassende Gutachten muss die Regierung spätestens bis Ende 2018 in Auftrag geben.

**Interessant ist vielleicht auch, welche Punkte bei dieser Reform im Vorfeld diskutiert worden waren, letztlich aber verworfen wurden**

(unvollständige Aufzählung): Abschaffung des Weihnachtsgeldes (13. Rente), Teuerungs-Freeze auf Renten, Beitragspflicht auf Erwerbseinkommen im Rentenalter, Erhöhung der Beitragssätze auf ein noch höheres Niveau. ■

*Walter Kaufmann, Direktor AHV-IV-FAK*

## Agenda

### Arbeit & Sozialversicherungen für Migrant/-innen

Datum: **Donnerstag, 24. November 2016**  
 Zeit: **19.00 Uhr bis 21.30 Uhr**  
 Ort: **Aula, 10. Schuljahr, Giessenstrasse 7, Vaduz**

Es stehen Dolmetscherinnen kostenlos zur Verfügung (italienisch, kroatisch, portugiesisch, spanisch, tibetisch, türkisch).

### Informiert schwanger Informationsveranstaltung für werdende Eltern

Datum: **Montag, 20. Februar 2017**  
 Zeit: **18.30 Uhr bis 20.30 Uhr**  
 Ort: **Haus St. Martin, Eschen**

**So nicht!**

## «Dr Fүүfer und s'Weggli»

372 Firmen wurden im letzten Jahr in Liechtenstein neu gegründet. Dies ist grundsätzlich sehr positiv zu bewerten. Allerdings benötigen wir nicht möglichst viele Firmen zu jedem Preis. Wir wollen Firmen, die sich ihrer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst sind. Immer wieder machen wir Erfahrungen mit Firmengründern aus dem EU-Raum die meinen, sie können «dr Fүүfer und s'Weggli» haben.

Sie wollen vom herausragenden und wirtschaftsfreundlichen Standort Liechtenstein profitieren. Ihre Arbeitnehmenden sollen aber gefälligst zu österreichischen Löhnen arbeiten. Da inländische Arbeitnehmende zu diesen Bedingungen nicht arbeiten können, wird Personal aus dem grenznahen Vorarlberg oder aus dem südlichen EU-Raum rekrutiert.

Eine Grenzgängerin hat uns aufgesucht, um ihren Arbeitsvertrag zu prüfen. Dabei hat sich ihr Verdacht auf Lohndumping bestätigt. Als Begründung hiess es von den Verantwortlichen, dass der Lohn in Österreich auch nicht höher wäre. Die Arbeitnehmerin soll doch froh sein überhaupt eine Anstellung zu haben. Dass mit dieser kurzsichtigen Denkweise die orts- und branchenüblichen Löhne weit unterschritten und Dumpinglöhne bezahlt werden, mit denen in Liechtenstein niemand leben kann, ist diesen «Chefs» vollkommen bewusst.

Selbstverständlich musste die Firma nach unserer Intervention den Lohn rückwirkend an den orts- und branchenüblichen

Lohn anpassen. Dies bedeutete für unser glückliches Mitglied eine massive Lohnerhöhung.

Wir haben uns natürlich gefragt wie es sein kann, dass für Arbeitsverträge mit Dumpinglöhnen Grenzgängerbewilligungen erteilt werden. Für dessen Vergabe ist das APA (Ausländer- und Passamt) verantwortlich. Dieses prüft den vorliegenden Arbeitsvertrag. Liegt ein Gesamtarbeitsvertrag mit entsprechender Lohn- und Protokollvereinbarung vor, findet dieser Anwendung. Gibt es in der entsprechenden Branche keinen GAV, reicht für die Erteilung einer Grenzgängerbewilligung ein Lohn von CHF 2'600.– für eine 100 % Anstellung. Dies entspricht gemäss Sozial-

hilfegesetz zwar dem Existenzminimum für eine Einzelperson, nicht aber dem Anspruch auf einen branchenüblichen Lohn gemäss Arbeitsvertragsrecht.

Mit dieser «Fүүfer und Weggli-Mentalität» erhöht sich der Druck auf andere Betriebe. Diese können aufgrund der höheren Personalkosten mittelfristig nicht mehr mit der Billigkonkurrenz aus dem «Inland» mithalten. In Branchen mit allgemeinverbindlichen GAV haben wir einfache Handhabe, diese Missstände zu beheben. Um so wichtiger sind verbindliche GAV in allen Branchen – zum Wohle des Wirtschaftsstandorts Liechtenstein. ■

*Fredy Litscher*



**Wir bieten professionelle  
Beratung und Begleitung.**

**MÖBBING**  
Beratungsstelle  
Liechtenstein

Dorfstrasse 24  
9495 Triesen

+423 230 34 34  
info@mobbingberatungsstelle.li  
www.mobbingberatungsstelle.li

Mo 8.30 – 18.00 Uhr  
Di–Fr 8.30 – 12.00 Uhr