

LANVinfo

Die Zeitung deiner Gewerkschaft

Nr. 2 | Juni 2026 | 69. Jahrgang



Mitgliederversammlung

1. Mai-Feier

Neuer Geschäftsführer LANV

Agenda

Betriebsferien

**Montag, 20. Juli bis
Freitag, 7. August 2026**

Informiert schwanger
Eine Infoveranstaltung
für werdende Eltern

**Informiert
schwanger.**
Informationsabend
Alle Infos unter
schwanger.li

Donnerstag, 10. September 2026
18.30 Uhr
LAK Haus St. Florin, Vaduz

**Informationsabend für
Migrant*innen**
Mutterschaft, Vaterschaft und
Elternzeit in Liechtenstein

Donnerstag, 24. September 2026
18.30 Uhr
Pfarreizentrum, Schaan

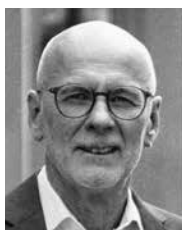
Businesstag für Frauen

Dienstag, 20. Oktober 2026
15.00 Uhr
Vaduzer-Saal

Impressum

Herausgeber: LANV Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband
Dorfstrasse 24, Postfach 54, FL-9495 Triesen
Tel. +423 399 38 38, info@lanv.li, www.lanv.li
Redaktion: Larissa Klein
Gestaltungskonzept: Mathias Marxer Est., Triesen
Druck: BVD Druck + Verlag AG, Schaan
Auflage: 1'050 Stk.
Titelbild: Daniel Schwendener

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.



Editorial

Wappnen für die Zukunft

Die Welt befindet sich in einer Zeitenwende, geprägt durch das Zusammenwirken von Klimawandel, rasanter Digitalisierung und globalen Machtverschiebungen. Diese Entwicklungen verändern unsere Wirtschaft und Gesellschaft und damit auch unsere Arbeitswelt grundlegend.

Gewerkschaften müssen mit diesen Veränderungen Schritt halten und die moderne Arbeitswelt aktiv mitgestalten. Wir müssen die Arbeitskräfte digitaler Plattformen wie Crowdworker erreichen und neue Regeln für Homeoffice, Vertrauensarbeit und Erreichbarkeit aushandeln. Junge Generationen brauchen Angebote, die zu den Lebensentwürfen der Gen Z passen.

Um für diese Herausforderungen gewappnet zu sein, verjüngten wir an unserer Mitgliederversammlung im vergangenen März den LANV-Vorstand. Mit Joëlle Berger und Tobias Gassner konnten wir zwei junge Kräfte gewinnen, die frischen Wind und neue Perspektiven einbringen.

Nach 19 Jahren aktiver Gewerkschaftsarbeit, davon 12 Jahre im Vorstand, hat Ernst Berger den Ablauf seiner regulären Amtszeit genutzt, um sich aus der aktiven Verbandsarbeit zurückzuziehen. Ich danke Ernst für die vielen gemeinsamen Jahre, die unzähligen Gespräche und tollen Erfolge, die ich mit ihm teilen durfte. Für seinen neuen Lebensabschnitt wünsche ich Ernst auch im Namen des Vorstands viel Freude und spannende Herausforderungen.

Auch an der Spitze des LANV wurden die Weichen für die Zukunft gestellt. Remo Märk wird im September 2026 die Geschäftsführung des LANV übernehmen. Nach umfassender Einarbeitung und halbjährigem Co-Leadership wird Remo sich an der Mitgliederversammlung im März 2027 zur Wahl als Präsident des LANV stellen. Ich freue mich, nach 25 Jahren die Leitung des LANV in neue und kompetente Hände übergeben zu dürfen. Remo Märk besitzt fachliche Expertise, Führungskompetenz und Veränderungsbereitschaft, um den LANV in eine gesicherte Zukunft zu führen. ■

Sigi Langenbahn, Präsident LANV

Inhalt

Neuer Geschäftsführer	4
Mitgliederversammlung	5
1. Mai-Feier	6
Massenentlassungen fair regeln	8
Stand NAV Hauswirtschaft	9
Ergebnisse Lohnverhandlungen	10
Arbeitgeberbeitrag Krankenkasse	10
Zwei neue Stimmen im Vorstand	11
Ratgeber	14
Zentrale Paritätische Kommission	15

Remo Märk wird neuer Geschäftsführer des LANV



Der Vorstand des LANV hat Remo Märk zum neuen Geschäftsführer ernannt. Er wird seine Tätigkeit am 1. September 2026 aufnehmen. Mit dieser Besetzung stellt der Verband frühzeitig die Weichen für seine künftige Führung.

Mit Remo Märk übernimmt eine Persönlichkeit die Geschäftsführung, die juristische Fachkompetenz, langjährige Führungserfahrung und ein ausgeprägtes Gespür für Menschen und ihre Anliegen vereint. Der ausgebildete Rechtsanwalt verfügt über breite berufliche Erfahrungen in Verwaltung, Finanzwesen und Recht sowie über fundierte Aus- und Weiterbildungen in Konfliktlösung und Mediation.

Remo Märks beruflicher Werdegang ist geprägt von kontinuierlicher Weiterentwicklung. Nach seiner kaufmännischen Lehre bei der Gemeinde Au absolvierte er die Zweitweg-Matura, studierte Rechts-

wissenschaften an der Universität Fribourg und erwarb das Anwaltspatent. Berufliche Erfahrungen sammelte er unter anderem beim Kantonalen Steueramt St. Gallen, bei der St. Galler Kantonalbank sowie in verschiedenen Führungsfunktionen der öffentlichen Verwaltung. So war er Leiter Rechtsdienst und stv. Stabschef der Direktion Soziales und Sicherheit der Stadt St. Gallen sowie Stadtschreiber, Bereichsleiter und Mitglied der Geschäftsleitung der Stadt Buchs. Zuletzt war er als Rechtsanwalt tätig.

«Remo Märk kennt die Arbeitswelt aus unterschiedlichen Perspektiven und weiss aus eigener Erfahrung, welche Bedeutung Bildung, Chancengleichheit und persönliche Entwicklung für den beruflichen Erfolg haben. Seine Bodenständigkeit sowie seine Fähigkeit, Menschen zusammenzubringen und Lösungen zu finden, machen ihn zur idealen Besetzung für diese Funktion»,

zeigt sich der Vorstand des LANV überzeugt.

Remo Märk blickt seiner neuen Aufgabe mit Freude entgegen: «Der LANV setzt sich seit vielen Jahren mit grossem Engagement für die Interessen der Arbeitnehmenden in Liechtenstein ein. Ich freue mich darauf, gemeinsam mit dem Vorstand, den Mitarbeitenden und den Mitgliedern diesen Weg weiterzugehen und die Anliegen der Arbeitnehmenden mit Nachdruck zu vertreten.»

Mit der Anstellung Remo Märks als Geschäftsführer regelt der LANV zugleich frühzeitig die Nachfolge an der Verbandsspitze. An der Mitgliederversammlung 2027 soll er sich für das Amt des Präsidenten zur Wahl stellen. Bis dahin wird Sigi Langenbahn den Verband weiterhin als Präsident führen und den Übergang im Co-Leadership begleiten. ■

Mitgliederversammlung: Aktuelle Herausforderungen im Fokus

An unserer diesjährigen Mitgliederversammlung standen aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt sowie wichtige sozialpolitische Themen im Mittelpunkt. Präsident Sigi Langenbahn begrüßte die anwesenden Mitglieder, Ehrenmitglieder Hansjörg Näscher und Robert Kaiser sowie Wirtschaftsminister Hubert Büchel und Helmut Hasler, Hasler Treppentechnik AG, als Gäste der Versammlung. In seiner Gastrede betonte Regierungsrat Büchel die Bedeutung einer starken Sozialpartnerschaft in Liechtenstein. Der LANV sei der wichtigste Ansprechpartner für die Anliegen der Arbeitnehmer:innen und bringe zentrale Themen in die politische Diskussion ein. Als Beispiel für erfolgreiche Zusammenarbeit nannte er unter anderem die Einführung der Elternzeit. Gleichzeitig verwies er auf das anspruchsvolle wirtschaftliche Umfeld und die aktuellen Herausforderungen in einzelnen Industrieunternehmen.

Aktuelle Themen

Im Anschluss standen die aktuellen Themen des LANV zur Diskussion. Besonders intensiv wurden die Gespräche mit der Wirtschaftskammer erörtert. Eine funktionierende Sozialpartnerschaft bildet eine zentrale Grundlage für faire Arbeitsbedingungen, etwa bei Arbeitszeiten oder Mindestlöhnen. Der LANV setzt sich dabei weiterhin für Verbesserungen zugunsten der Arbeitnehmer:innen ein. Ein weiterer Programmpunkt war ein Gespräch über neue Arbeitszeitmodelle. Helmut Hasler berichtete im Interview mit Fredy Litscher von seinen Erfahrungen mit der Einführung der Vier-Tage-Woche in seinem Betrieb. Die Rückmeldungen der Mitarbeitenden seien sehr positiv und auch wirtschaftlich habe sich das Modell bisher bewährt. Das Beispiel zeigt, dass neue Arbeitszeitmodelle auch in kleineren



Neu gewählter LANV Vorstand: V.l.n.r. Robert Kaiser, Tobias Gassner, Joëlle Berger, Sigi Langenbahn, Gabriela Cortès, Michéle Stingelin, Donat Schädler

Betrieben funktionieren können, wenn die Bereitschaft vorhanden ist, Dinge auszuprobieren. Ebenfalls thematisiert wurden aktuelle Entwicklungen in einzelnen Unternehmen, die Bedeutung sozialverträglicher Lösungen bei Stellenabbau sowie die Nachfolgeplanung für die Geschäftsführung des LANV. Im Rahmen der Versammlung wurde zudem Vorstandsmitglied Ernst Berger nach vielen Jahren Engagement verabschiedet. Seit 2014 im Vorstand und bereits seit 2007 beim LANV aktiv, hat er die Arbeit des Verbandes über viele Jahre mit grossem Einsatz mitgeprägt. Neu in den Vorstand gewählt wurden Joëlle Berger und Tobias Gassner. Sigi Langenbahn und Gabriela Cortès wurden wiedergewählt.

Zum Abschluss dankte Präsident Langenbahn den Mitgliedern, dem Vorstand und der Geschäftsstelle für ihr Engagement und den Gästen für ihr Interesse. Beim anschliessenden Abendessen wurde rege diskutiert und die Gelegenheit genutzt, sich über die angesprochenen Themen weiter auszutauschen und zu vernetzen. ■

1. Mai-Feier



V.l.n.r. Manuela Haldner-Schierscher, Peter Beck, Sigi Langenbahn, Matthias Bühler, Patrick Angele, Ute Hammermann, Emanuel Schädler

(©Daniel Schwendener)

Die diesjährige Maifeier stand unter dem Titel «Massenentlassungen – wer steht in der Pflicht?». Über 70 Teilnehmer:innen fanden sich am 30. April in der Hofkellerei Vaduz ein. Zu den Gästen zählten neben Regierungsrat Dr. Emanuel Schädler auch Landtagsabgeordnete, LANV Mitglieder sowie Arbeitnehmervertreter:innen, Gewerkschafter:innen und Sozialpartner:innen aus dem In- und Ausland.

In seiner Begrüssungsrede erinnerte Präsident Sigi Langenbahn an die historische Bedeutung des 1. Mai. Der Tag geht auf die Arbeiterbewegung von 1890 zurück, ausgelöst durch die Streiks in den USA für den Achtstundentag. In Liechtenstein wurde die erste Maifeier 1932 begangen, seit 1957 steht der Anlass stärker für Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und hat sich zu einem Symbol der Sozialpartnerschaft entwickelt. Langen-

bahn betonte zudem, dass Arbeit nicht nur den Alltag, sondern auch die persönliche Identität prägt und ein Verlust des Arbeitsplatzes diese Ordnung rasch ins Wanken bringen kann.

Regierungsrat Dr. Emanuel Schädler würdigte in seinem Grusswort den LANV als erfahrenen und verlässlichen Sozialpartner, der heute ein fester Bestandteil der liechtensteinischen Arbeitswelt ist. Der Verband übernehme eine wichtige Rolle, indem er dort eingreife, wo Kräfteverhältnisse unausgeglichen sind und dazu beitrage, Konflikte im Dialog zu lösen. Ein prägnantes Bild seiner Rede war der Vergleich des Verbandes mit einem roten «Sackmesser»: vielseitig, verlässlich und stets zur Hand, wenn es gebraucht wird. Gerade in einer zunehmend komplexen und von Technologie geprägten Arbeitswelt brauche es Institutionen, die den Menschen in den Mittelpunkt stellen, Orientierung bieten

und Unterstützung leisten. Mit Blick auf das Thema des Abends betonte Schädler, dass Massenentlassungen mehr als wirtschaftliche Kennzahlen seien, sie betreffen Menschen und ihre Existenz. Entsprechend stehe sowohl die Wirtschaft als auch die Politik in der Verantwortung, faire Rahmenbedingungen zu schaffen.

Im anschliessenden von Peter Beck moderierten Podiumsgespräch diskutierten neben Präsident Sigi Langenbahn Patrick Angele (Arbeitnehmervertretung (ANV) thyssenkrupp Presta AG), Ute Hammermann (Amt für Volkswirtschaft), Manuela Haldner-Schierscher (Landtagsabgeordnete) sowie Matthias Bühler (BWBLEGAL).

Patrick Angele schilderte die emotionale Belastung solcher Situationen. Sich von langjährigen Mitarbeitenden zu trennen bedeute nicht nur organisatorische

Herausforderungen, sondern greife tief in persönliche Lebensrealitäten ein. Als ANV versuche man in solchen Situationen, Orientierung zu geben und zwischen den Beteiligten zu vermitteln.

Ein zentraler Diskussionspunkt war die Frage der «rechtzeitigen» Information der Belegschaft. Das Gesetz lässt offen, wann die ANV konkret informiert werden muss. Sigi Langenbahn kritisierte diese Unverbindlichkeit deutlich und berichtete von Fällen, in denen die ANV erst am Tag der offiziellen Kommunikation vor vollendete Tatsachen gestellt wurden. In der Schweiz z.B. gelten bei

Massenentlassungen Konsultationsverfahren mit klar definierten Fristen, die den ANV in der Regel rund zehn Tage für Vorschläge einräumen. Die Podiumsteilnehmende waren sich einig, dass es auch in Liechtenstein klar definierte Fristen braucht.

Ein weiterer Schwerpunkt der Podiumsdiskussion war die Frage der Sozialplanpflicht. In Liechtenstein besteht bislang keine gesetzliche Verpflichtung, einen Sozialplan bei Massenentlassungen zu erstellen. Kritisch hervorgehoben wurde, dass Kündigungen teilweise bewusst mit der sogenannten Salamitechnik in

mehreren Etappen unterhalb der Schwelle ausgesprochen werden. Auch im internationalen Vergleich wurde Handlungsbedarf aufgezeigt. In der Schweiz und in Deutschland sind Sozialpläne gesetzlich geregelt. Vor diesem Hintergrund wurde in der Podiumsdiskussion hervorgehoben, dass auch Liechtenstein klarere gesetzliche Grundlagen schaffen sollte.

Im Anschluss an das offizielle Programm bot ein Apéro riche auf der Terrasse der Hofkellerei Gelegenheit zum persönlichen Austausch, die rege genutzt wurde. ■



Gesetzgebung

Massenentlassungen fair regeln

Nach liechtensteinischem Recht liegt eine Massenentlassung vor, wenn ein Arbeitgeber innerhalb von 90 Tagen aus betriebsbedingten Gründen mindestens 20 Arbeitsverhältnisse kündigt. Die Mitarbeitenden tragen keine Verantwortung für die wirtschaftliche Situation des Unternehmens. Umso stärker ist die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber gefordert. Gleichzeitig sind Massenentlassungen unternehmenspolitisch heikel und erfordern strategische Weitsicht, um Reputationsschäden sowie Vertrauensverluste innerhalb der Belegschaft möglichst gering zu halten.

Die gesetzlichen Bestimmungen zu Massenentlassungen beschränken sich weitgehend auf die von der EU vorgegebenen Mindeststandards. Vieles beruht auf Freiwilligkeit. Tragfähige Lösungen entstehen jedoch meist nur dann, wenn alle Beteiligten konstruktiv zusammenarbeiten.

Beschliesst ein Arbeitgeber eine Massenentlassung, muss er die Arbeitnehmervertretung (ANV) rechtzeitig informieren. Dabei sind insbesondere die Gründe für die Entlassungen, die Zahl und Kategorien der betroffenen Mitarbeitenden, der vorgesehene Zeitraum der Kündigungen sowie die Kriterien für allfällige Abfindungen beziehungsweise ein Sozialplan offenzulegen. Die ANV kann ihrerseits Vorschläge zur Vermeidung oder Verringerung von Kündigungen einbringen und Massnahmen zur Milderung der Folgen aushandeln.

Anschliessend hat der Arbeitgeber die geplante Massenentlassung dem Amt für Volkswirtschaft anzuzeigen und die Ergebnisse der Unterrichtung und Anhörung mitzuteilen. Die Massenentlassung wird frühestens 30 Tage nach

dieser Anzeige wirksam. Während dieser Frist prüft auch das Amt für Volkswirtschaft Möglichkeiten, die Auswirkungen der Entlassungen abzufedern.

So sieht es das Gesetz vor. Dennoch bleiben zahlreiche Fragen offen – dies wurde auch an der Podiumsdiskussion im Rahmen der 1.-Mai-Feier deutlich. Was bedeutet «rechtzeitig» im Zusammenhang mit der Information der ANV? Diese muss schliesslich ausreichend Zeit haben, um sich konstruktiv einbringen zu können. Ab welcher Höhe ist von einer Abfindung zu sprechen? Was genau umfasst ein Sozialplan? Und nicht zuletzt muss verhindert werden, dass die Bestimmungen zu Massenentlassungen auf unlautere Weise umgangen werden können.

In der medialen Aufarbeitung unseres Themas zur Maifeier zeigte sich, dass marktliberale Vertreter:innen aus Politik und Wirtschaft zusätzliche gesetzliche Vorgaben häufig als Einschränkung der unternehmerischen Freiheit und als Verlust notwendiger Flexibilität betrachten. Die heutige Gesetzgebung weist jedoch Lücken auf, die die Umgehung der Vorschriften begünstigen. So kann ein Personalabbau mittels Salamtaktik auf mehrere kleinere Kündigungswellen verteilt werden, um die Anhörungs- und Konsultationsverfahren zu umgehen. Immer wieder werden Arbeitnehmervertretungen nicht angemessen einbezogen. Auch die Ausarbeitung eines Sozialplans beruht bislang ausschliesslich auf Freiwilligkeit.

Klare gesetzliche Regelungen und die Verpflichtung zur Ausarbeitung eines Sozialplans belasten die Unternehmen nicht mit jener unverhältnismässigen Bürokratie, die oft befürchtet wird. Rund

95 Prozent der liechtensteinischen Unternehmen beschäftigen bis zu 20 Mitarbeitende und fallen daher ohnehin nicht unter die Bestimmungen zu Massenentlassungen. Es geht nicht um starre Vorgaben, sondern darum, Gesetzesumgehungen zu erschweren. Wir brauchen verbindliche Mindeststandards, die flexible und auf die jeweilige Situation zugeschnittene Lösungen ermöglichen. Einen entsprechenden Vorschlag zur Gesetzesänderung werden wir einreichen.

Wer über Jahre vom Engagement seiner Beschäftigten profitiert hat, soll sich in Krisenzeiten bei notwendigem Stellenabbau nicht aus der Verantwortung ziehen können. ■

Stand NAV Hauswirtschaft und 24h-Betreuung

Konsultation eingeleitet

Nach vielen Jahren und zahlreichen Anläufen befinden sich die Normalarbeitsverträge (NAV) für die Hauswirtschaft und die 24-Stunden-Betreuung endlich auf der Zielgeraden. Mit dem Erlass der beiden NAV sollen Regelungen für die Arbeitsbedingungen in privaten Haushalten geschaffen werden.

Der LANV hatte der Regierung bereits im Juni 2024 einen Entwurf für einen NAV eingereicht. Dieser wurde in der Folge legislativ geprüft, mehrmals überarbeitet und in zwei separate NAV aufgeteilt, da sich die Rahmenbedingungen der zunehmend verbreiteten 24-Stunden-Betreuung deutlich von jenen der klassischen Hauswirtschaft unterscheiden.

Das Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Sport bot allen beteiligten Akteuren und Interessenvertretungen die Möglichkeit, im Rahmen einer Anhörung ihre Erfahrungen und Einschätzungen einzubringen. Diese sollen in die endgültige Ausgestaltung der NAV einfließen.

Da die Einreichung unseres NAV-Entwurfs bereits knapp zwei Jahre zurückliegt und dieser seither mehrfach überarbeitet wurde, konnten wir in unserer Stellungnahme die seither gewonnenen Erfahrungen aus der Praxis mit Agenturen und Betroffenen einbringen. Insbesondere der in unserer Arbeitswelt unübliche Drei-Wochen-Turnus birgt in der praktischen Umsetzung Potenzial für Missverständnisse und Missbrauch.

Wir gehen davon aus, dass die im Rahmen der Konsultation eingebrachten Erfahrungen und Einschätzungen berücksichtigt werden. Die beiden NAV sollten noch in diesem Jahr von der Regierung erlassen und als Verordnungen in Kraft gesetzt werden. ■

■

Sozialpartnerschaft

Lohnrunde 2026 – Umsetzung verzögert sich

Wie in der letzten Ausgabe berichtet, konnten wir in der Lohnrunde 2026 mit der Wirtschaftskammer Liechtenstein (WKL) trotz grosser wirtschaftlicher Spannungen in fast allen Branchen moderate Lohnerhöhungen und die Anhebung der Mindestlöhne durchsetzen. Die Ergebnisse im Detail finden Sie auf Seite 10.

Jedoch verzögert sich in vielen Branchen die Pflicht zur Umsetzung der Ergebnisse wegen Uneinigkeit bezüglich der in den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) geregelten freien Vaterschaftstage. Da seit Januar 2026 neben diesen Tagen zusätzlich ein gesetzlicher Anspruch auf Vaterschaftszeit besteht, wurde die ersatzlose

Streichung der Vaterschaftstage in den GAV gefordert. Letztlich konnte ein Kompromiss erzielt werden. Die vertraglichen Vaterschaftstage werden für das Jahr 2026 sistiert und in den nächsten Verhandlungen branchenweise neu verhandelt.

Aufgrund dieser Differenzen konnte die Allgemeinverbindlichkeit erst verzögert beantragt werden. Gemäss Rückmeldung des Amts für Volkswirtschaft sollte diese bis zum 1. August 2026 realisierbar sein. Sofern die Arbeitgebenden die Anpassung nicht bereits frühzeitig umgesetzt haben, werden diese für die betroffenen Arbeitnehmenden im Sommer Wirksam.

Sozialpartnerschaft bleibt zentral

Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit zeigt sich, wie wichtig eine funktionierende Sozialpartnerschaft ist. Unterschiedliche Positionen und schwierige Verhandlungen gehören dazu. Entscheidend ist jedoch die Bereitschaft, im Dialog zu bleiben und gemeinsam nach tragfähigen Lösungen zu suchen.

Die erzielten Ergebnisse und der Kompromiss zeigen, dass dies trotz Spannungen weiterhin möglich ist. Für den LANV ist klar: Eine starke Sozialpartnerschaft bleibt die Grundlage zur verlässlichen Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen in Liechtenstein. ■

Ergebnisse der Lohnverhandlungen 2026 mit dem liechtensteinischen Gewerbe

Gewerbe	Löhne 2026	Weitere Vereinbarungen
Auto *	0.5 % individuell	
Bäcker und Konditoren	1 % individuell	Ferienerrhöhung ab 50 + 1 Tag = 25 Tage
Baumeister *	1 % davon 0.5 % generell	
Elektro-Elektronik / Medientechnik *	0.5 % individuell	
Gärtner und Floristen *	1 % individuell, davon CHF 100.– Sockelbetrag für Löhne bis CHF 5'000.–	
Gebäudereinigung und Hauswartdienste *	1 % davon 0.5 % generell	Erhöhung Mindestlöhne
Gewerbliche Industrie	Null	Erhöhung Mindestlöhne
Gipser / Maler *	0.5 % individuell	Erhöhung Mindestlöhne
Handel *	0.5 % individuell	
Haustechnik und Spengler *	CHF 50.– generell	
pro IT *	Sockelbetrag CHF 100.– für Löhne bis 6'000.–	
Raumausstatter und Bodenleger *	0.5 % individuell	Erhöhung Mindestlöhne
Metall *	Null	Erhöhung Mindestlöhne
Ofenbauer und Plattenleger *	0.5 % generell	
Schreiner *	0.5 % generell, Sockelbetrag CHF 50.– bis 5'000.–	
Textilreinigung	CHF 100.– generell	Erhöhung Mindestlöhne
Holz Dach Verband *	1.0 % individuell	

* Die Allgemeinverbindlichkeit tritt nach Prüfung der Regierung **frühestens** per 1. Juli 2026 in Kraft.

Häufig gestellte Fragen (FAQ)

Arbeitgeberbeitrag Krankenkasse

Die Arbeitgebenden müssen gemäss Art. 22 Abs. 8 Krankenversicherungsgesetz 50 Prozent des von der Regierung festgelegten Durchschnittsprämienanteils zur obligatorischen Krankenversicherung leisten. Dieser Beitrag gilt auch für Arbeitnehmende, die bereits das Rentenalter erreicht haben und weiterarbeiten.

Was wie ein klar geregelter Anspruch klingt, führt in der Praxis wiederholt zur Auseinandersetzung. Das Gesetz ist eindeutig; aber leider sind wir immer wieder mit Arbeitgebern konfrontiert, die sich dieser Pflicht entziehen.

Bei unseren Beratungsfällen ist uns aufgefallen, dass der Arbeitgeber die geschuldeten Beiträge nach langem Hin und Her schliesslich bezahlt. Wer gesetzlich geschuldete Lohnbestandteile nicht ausrichtet, spart auf Kosten seiner Mitarbeitenden. Das ist inakzeptabel. ■

LANV intern

Zwei neue Stimmen im Vorstand

Seit März 2026 hat der LANV mit Joëlle Berger und Tobias Gassner gleich doppelt neue Power bekommen. Wer sie sind, warum sie sich engagieren und was sie bewegen möchten, erzählen sie uns selbst. Joëlle beschreibt sich selbst in drei Worten als empathisch, engagiert und authentisch, Tobias als überzeugt, motiviert und solidarisch. In folgendem Doppel-Interview können wir die beiden besser kennenlernen.

Wie bist du zur Gewerkschaft gekommen, Joëlle?

Mir wurde die Gewerkschaftsarbeit quasi in die Wiege gelegt. Mein Vater

war lange im Vorstand des LANV tätig und so habe ich auch viel über aktuelle Themen mitbekommen. Nun steht seine Pension bevor und daher war es nur passend, dass der Stab weitergegeben wird!

Und was denkst du Tobias, warum lohnt es sich heute noch, sich gewerkschaftlich zu engagieren?

In unserem Wirtschaftssystem existiert ein fundamentaler Widerspruch zwischen Arbeit und Kapital. Während Hochphasen sind Arbeiter:innen gesucht, die Arbeitsbedingungen gut, in Krisen ändert sich das schnell. Gerade

die drohende Wirtschaftskrise und die Massenentlassungen in Liechtenstein zeigen uns, dass sich Arbeiter:innen eben nur auf sich selbst verlassen können. Die Gewerkschaft ist die einzige Möglichkeit für Arbeiter:innen, im Klassenkampf zusammenzustehen und gemeinsame Interessen zu verteidigen.

Joëlle, was hat dich persönlich dazu bewegt, im Vorstand aktiv zu werden?

Ich durfte bereits in verschiedenen Ländern Arbeitserfahrung sammeln. Das hat einerseits natürlich meinen Horizont erweitert und mir in meiner persönlichen

*Joëlle Berger**Tobias Gassner*

Entwicklung viel geholfen, andererseits hat es mir aber auch oft Facetten aufgezeigt, die in der liechtensteinischen Arbeitswelt bereits besser funktionieren. Speziell in Bereichen wie der Work-Life-Balance und der sozialen Sicherung hat sich schon viel getan. Diese Errungenschaften haben mir gezeigt, wie wichtig Gewerkschaftsarbeit ist und was sie erreichen kann. Natürlich gibt es aber weiterhin noch immer viel Verbesserungspotenzial und genau deswegen möchte ich gerne aktiv meinen Beitrag dazu leisten!

Und dich Tobias?

Die Gewerkschaft sehe ich als die Organisation an, in der man sich direkt für die Verbesserung der Lebensumstände der grossen Mehrheit der Liechtensteinischen Bevölkerung einsetzen kann. Ob bessere Löhne und Arbeitsbedingungen oder Arbeitsdemokratie und selbstbestimmte Produktion, alles beginnt oder endet bei der Gewerkschaft. Ich möchte meinen Teil dazu leisten.

Welche Themen liegen euch besonders am Herzen? Was möchtet ihr in eurer neuen Rolle bewegen?

Tobias: Meine Aufgabe sehe ich darin, eine junge aber auch eine historische Perspektive einzubringen und die Konfliktlinien in unserer Gesellschaft aufzuzeigen. Die Belegschaften und Chefs trennt ein fundamentaler Interessensgegensatz. Gleichzeitig möchte ich mich dafür einsetzen, dass die Basis mehr in Diskussionen und strategische Entscheide eingebunden wird und wir als Gewerkschaft wieder stärker in den Betrieben präsent sind.

Joëlle: Mir liegen besonders die Gleichstellung von Frauen, sowie die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf am Herzen. Ich finde niemand sollte berufliche Nachteile haben, weil familiäre Verantwortung übernommen wird. In meiner neuen Rolle möchte ich gerne dazu beitragen, faire Chancen zu fördern und flexible Arbeitsbedingungen

mitzugestalten, die zu verschiedenen Lebensmodellen passen.

Tobias, was beschäftigt Arbeitnehmer:innen aktuell am meisten?

Die Explosion der Krankenkassenprämien sind bei jeder Umfrage Thema Nummer eins, es ist aber nur ein Symptom einer grösseren Entwicklung, den allgemein steigenden Lebenskosten. Werden Inflation und Krankenkassenprämien eingerechnet ist der Reallohn in Liechtenstein seit der Coronapandemie sogar gesunken. Dazu kommen nun Sorgen um die wirtschaftliche Lage. Der Umgang der Regierung mit der Massentlassung bei der Presta hat ebenso wie die Reaktion der bürgerlichen Parteien auf die Forderung nach einer geregelten Sozialplanpflicht aufgezeigt, dass diese im Zweifel nicht die Interessen der Arbeiter:innen, sondern die der Industriebesitzer:innen vertreten.

Joëlle, wie kann man junge Menschen besser für Gewerkschaften begeistern?

Ich denke, man muss jungen Menschen den Raum geben, mitgestalten zu können. Sie sollen merken, dass auch ihr Beitrag und ihre Ideen etwas bewegen und verändern können. Dazu muss man Erfolge sichtbar machen und zeigen, was Gewerkschaften bisher bereits erreichen konnten. Mit aktuellen Themen wie beispielsweise mentale Gesundheit oder KI im Job zeigt man konkret, wo sie ihre eigene Zukunft beeinflussen können.

Wenn ihr eine Sache im Arbeitsrecht sofort ändern könntet, welche wäre das?

Ich würde den Schutz von Arbeitnehmer:innen stärker ausbauen, besonders im Hinblick auf faire Arbeitsbedingungen und mentaler Gesundheit. Arbeit sollte nicht nur Leistung fordern, sondern auch die Gesundheit und das Wohlbefinden der Person schützen.

Und du Tobias?

Vieles, aber in diesem Fall wäre es die Pflicht bei Massentlassungen einen Sozialplan umzusetzen um Arbeiter:innen von den schlimmsten Auswirkungen schützen zu können.

Womit beschäftigst du dich gerne in deiner Freizeit, Joëlle?

Mich zieht es oft in die Ferne, ich bereise leidenschaftlich gerne neue Länder! Ich gehe aber auch gerne wandern und geniesse unsere Heimat und die Berge. Zuhause widme ich mich gerne einem spannenden Buch, oder kreativen Hobbys wie Stricken und Häkeln.

Tobias, hast du eine Eigenschaft oder ein Hobby, das viele an dir überraschen würde?

Seit einigen Wochen bin ich Schnuppermitglied im Sportschützenverein Vaduz. Die Ruhe und Konzentration beim Schiessen sind eine tolle Möglichkeit zu entspannen.

Welche Botschaft möchtet ihr den Mitgliedern zum Start eurer Vorstandsarbeit mitgeben?

Tobias: Mit vereinter Kraft können wir alles erreichen. Wir haben nichts zu verlieren und eine Welt zu gewinnen.

Und du Joëlle?

Mir ist wichtig, den Mitgliedern mitzugeben, dass sie gehört und ernst genommen werden. Mit einer offenen und solidarischen Zusammenarbeit können wir gemeinsam extrem viel bewegen! ■

Internationales

EWR-Treffen in Vaduz

Der Beratende EWR-Ausschuss der Sozialpartner ist ein offizielles Organ des EWR-Abkommens, das Arbeitgeber, Arbeitnehmende und die Zivilgesellschaft in den EU- und EFTA-Staaten verbindet. Ziel des Ausschusses ist die Stärkung und Förderung der Zusammenarbeit zwischen den europäischen Sozialpartnern sowie der wirtschaftlichen und sozialen Interessen im EWR.

Der EWR-Ausschuss besteht zu gleichen Teilen aus Vertretern des Wirtschafts- und Sozialausschusses der EU (EWSA) und des Beratenden Ausschusses der EFTA-Staaten. Das Gremium tritt in der

Regel ein- bis zweimal im Jahr zusammen, um gemeinsame Positionen zu koordinieren. Am Treffen vom 26. und 27. Mai in Vaduz nahmen seitens LANV Sigi Langenbahn und Fredy Litscher teil. Die LIHK war durch Max Rüdissler vertreten.

Die ehemalige Arbeitgebervertreterin des Ausschusses und heutige Regierungschefin Brigitte Haas trat als Keynote-Speaker des Treffens auf. Sie betonte die grosse Bedeutung des EWR für Liechtenstein und die Herausforderungen in einem zunehmend dynamischen geopolitischen Umfeld. Weitere Referate

und Diskussionen befassten sich mit der Verwaltung der EWR-Mitgliedschaft Liechtensteins, Fragen der Gleichstellung sowie der Zukunft des EWR-Abkommens. Zudem wurden die Auswirkungen gesellschaftlicher Entwicklungen auf den Arbeitsmarkt sowie die Schweizer Initiative zur Begrenzung der Einwohner-schaft auf 10 Millionen diskutiert.

Das Treffen bot auch Gelegenheit zum Austausch mit Vertreter:innen aus Politik, Wissenschaft und den Sozialpartnern der EWR-Mitgliedstaaten über aktuelle Herausforderungen für Wirtschaft und Arbeitnehmende. ■

Anlass

Businessstag für Frauen am 20. Oktober 2026

Inspirierende Karrierewege und interessante Rollenvorbilder stehen seit bald 20 Jahren im Mittelpunkt des Businessstags für Frauen. Die Tagung ist der zentrale Treffpunkt für Führungskräfte, Unternehmerinnen sowie Wirtschaftsinteressierte und bietet den zahlreichen Teilnehmerinnen jeweils frische Impulse und praxisnahe Erfolgsrezepte. Die diesjährige Ausgabe am Dienstag, 20. Oktober, im Vaduzer-Saal präsentiert hochkarätige Referentinnen, interessante Workshops und attraktive Networking-Möglichkeiten. Prominente Gäste wie Liechtensteins Regierungsrat Emanuel Schädler, die ehemalige österreichische Justizministerin Alma Zadic, ABB-Schweiz-Chefin Nora Teuwsen, Schwingerkönigin Sonia Kälin, Goba-Verwaltungsratspräsidentin Gabriela Manser und die lokalen

Unternehmerinnen Jasmin Collini Heidegger und Beryl Huber sprechen über ihre beruflichen Karrierewege. Durch die Veranstaltung führt Moderatorin Monika Schärer. Zum zehnten Mal wird in diesem Jahr der LLB-Business-tag-Award verliehen. Der Award wird

von LLB-Geschäftsleitungsmitglied Natalie Flatz an eine Persönlichkeit mit Vorbildcharakter verliehen. ■

Infos und Anmeldungen unter www.businessstag.li



Ratgeber

Die Weiterbildungsvereinbarung

Weiterbildungen sind im Berufsleben immer wichtiger. Neue Technologien, Spezialisierungen und steigende Anforderungen führen dazu, dass Arbeitnehmer ihr Wissen laufend erweitern müssen. Auch Arbeitgeber profitieren davon, wenn ihre Mitarbeitenden gut ausgebildet sind. Deshalb stellt sich oft die Frage, wer die Kosten einer Weiterbildung trägt und ob der Arbeitnehmer diese später zurückzahlen muss.

Kostenübernahme und Rückzahlungspflicht

Ein Anspruch auf eine frei gewählte Weiterbildung besteht meist nur, wenn dies im Arbeitsvertrag oder in einem anwendbaren Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen ist. Verlangt der Arbeitgeber eine Ausbildung oder ist sie für die konkrete Tätigkeit notwendig, muss er die Kosten in der Regel selbst tragen. Das gilt besonders bei Schulungen, die direkt für die aktuelle Arbeit, für betriebliche Abläufe oder für die Einarbeitung nötig sind.

Anders ist es bei freiwilligen Weiterbildungen, die dem Arbeitnehmer auch ausserhalb des aktuellen Arbeitsverhältnisses einen bleibenden beruflichen Vorteil bringen. In solchen Fällen können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitgeber die Weiterbildung zunächst bezahlt, der Arbeitnehmer die Kosten aber ganz oder teilweise zurückzahlen muss, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist endet.

Anforderungen an die Rückzahlungsklausel

Eine Rückzahlungsvereinbarung sollte möglichst vor Beginn der Weiterbildung und schriftlich abgeschlossen werden. So ist für beide Seiten klar, was gilt. Die Vereinbarung sollte genau festhalten, welche Kosten übernommen werden, wann eine Rückzahlungspflicht entsteht, wie hoch der rückzahlbare Betrag ist und wie lange die Bindungsdauer beträgt. Wichtig ist, dass eine solche Klausel fair bleibt. Sie darf den Arbeitnehmer nicht übermässig einschränken oder faktisch daran hindern, zu kündigen. Entscheidend sind immer die Umstände des Einzelfalls, etwa die Höhe der Kosten, der Nutzen der Weiterbildung für beide Seiten und die persönliche Situation des Arbeitnehmers.

In der Praxis sind abgestufte Regelungen oft sinnvoll. Dabei sinkt der zurückzahlende Betrag, je länger der Arbeitnehmer nach Abschluss der Weiterbildung noch im Unternehmen bleibt (z.B. 1. Jahr nach Abschluss CHF 12'000.–, 2. Jahr nach Abschluss CHF 8'000.–, 3. Jahr nach Abschluss CHF 4'000.– und nach Ablauf von 3 Jahren keine Rückzahlung mehr). So wird vermieden, dass auch nach längerer Zeit noch der volle Betrag geschuldet ist.

Ebenso wichtig ist eine klare Umschreibung der erfassten Kosten. Sonst kann später Streit darüber entstehen, ob nur Kursgebühren zurückzuzahlen sind oder auch weitere Leistungen wie bezahlte Ausbildungszeit, Lohnkosten, Reise- oder Materialkosten.

Rückzahlungspflicht je nach Beendigungsgrund

Ob tatsächlich zurückgezahlt werden muss, hängt stark davon ab, warum das Arbeitsverhältnis endet. Kündigt der Arbeitnehmer freiwillig vor Ablauf der vereinbarten Bindungsdauer, kann eine Rückzahlungspflicht bestehen. Das gilt vor allem dann, wenn der Arbeitgeber die Weiterbildung bezahlt hat und keinen Anlass für die Kündigung gegeben hat.

Keine oder nur ausnahmsweise eine Rückzahlungspflicht besteht in der Regel, wenn der Arbeitgeber kündigt, ohne dass der Grund beim Arbeitnehmer liegt. Das ist etwa bei betrieblichen Gründen der Fall. Auch wenn der Arbeitnehmer wegen eines Fehlverhaltens des Arbeitgebers kündigt, spricht dies gegen eine Rückzahlungspflicht.

Anders kann es sein, wenn der Arbeitnehmer die Weiterbildung ohne genügenden Grund abbricht, eine vereinbarte Prüfung wegen eigenen Verschuldens nicht besteht oder wenn der Arbeitgeber aus wichtigem Grund kündigt und der Arbeitnehmer diesen Grund selbst gesetzt hat.

Fazit

Eine Rückzahlung von Weiterbildungskosten ist vor allem bei freiwilligen Weiterbildungen möglich, die dem Arbeitnehmer auch langfristig nützen. Voraussetzung ist eine klare und faire Vereinbarung. Besonders wichtig sind eine Rückzahlungsklausel, eine verständliche Regelung der Kosten, eine angemessene Bindungsdauer und die Frage, aus welchem Grund das Arbeitsverhältnis endet. ■

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)

Wozu braucht es allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge?

Allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge dienen in Liechtenstein dem Schutz der seriösen Betriebe, der Arbeitnehmenden und der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes.

Liechtenstein ist ein kleiner, offener und dynamischer Wirtschaftsstandort mit enger Verflechtung zur Schweiz und zum EU-Raum. Gerade diese Offenheit ist Stärke und Risiko zugleich. Allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge (ave GAV) bilden hier eine tragende Säule und sorgen für eine Wettbewerbsordnung, Berechenbarkeit und Stabilität. Letztlich sorgen sie für eine Gerechtigkeit, den Erhalt des sozialen Friedens und schützt vor Willkür. Was würde geschehen, wenn sie fehlten?

Wettbewerbsdruck

Zunächst entstünde ein Wettbewerbsdruck über den Lohn. Ohne verbindliche Mindeststandards könnten einzelne Anbieter versuchen, Aufträge primär über tiefe Lohnkosten zu gewinnen. Ein Unterbietungswettbewerb kann einsetzen – sinkende Margen, wachsende Unsicherheit und struktureller Preisdruck usw. Seriöse Arbeitgeber geraten dabei unter Druck.

In Branchen mit hoher Entsendetätigkeit, wie etwa im Bauhaupt- und Baunebengewerbe, könnte dies besonders spürbar werden. Unterschiedliche Lohnniveaus zwischen Herkunfts- und Einsatzland würden unmittelbar zum Wettbewerbsfaktor.

Vorteile eines GAV

Der GAV gibt Minimalstandards vor. Alle, die dem GAV unterstehen, müssen sich daran halten. Dies führt zu Fairness, Stabilität und gleich langen Spiessen im Wettbewerb. Viele Regelungen im GAV sind besser als es das Gesetz vorsieht. Beispiele: 13. Monatslohn, kürzere Arbeitszeiten, mehr Ferien ab 50. Geburtstag, zusätzliche bezahlte Feiertage oder bezahlte Absenzen usw. Mitbewerber aus dem In- und Ausland, vor allem aus lohnschwachen Ländern, drängen in den heimischen Markt und unterbieten das heimische Gewerbe preislich. Auch für Arbeitnehmende wären die Auswirkungen markant. Mindestlöh-

ne, kürzere Arbeitszeiten und Ferienregelungen ab dem 50. Geburtstag könnten in Frage gestellt werden.

Ruinöser Wettbewerb

Für ein Land, das sich über Qualität, Innovationskraft und Stabilität positioniert, wäre dies ein strategischer Rückschritt. Allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge sind daher mehr als arbeitsrechtliche Detailregelungen. Sie wirken präventiv. Sie verhindern ruinösen Wettbewerb, stabilisieren die Lohnstruktur und sichern faire Bedingungen für alle Marktteilnehmer. ■

«Gleich lange Spiesse für alle»



Austrasse 9, Postfach 966, LI-9490 Vaduz,
info@zpk.li, www.zpk.li

Für die Überwachung und den Vollzug von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen wurde von den Sozialpartnern (Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband, LANV und Wirtschaftskammer Liechtenstein, WKL) die Stiftung SAVE im Jahr 2007 gegründet. Die Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) wurde für den Vollzug und die Kontrolle eingesetzt. Die ZPK hat die Aufgabe und Kompetenz, die Einhaltung der GAV-Bestimmungen im zuständigen Geltungsbereich zu kontrollieren und durchzusetzen.

INFORMATION SABEND FÜR MIGRANT*INNEN

Mutterschaft, Vaterschaft und Elternzeit in Liechtenstein



Donnerstag, 24. September 2026

18.30 bis 20.30 Uhr

Pfarreizentrum, Reberastrasse 16, 9494 Schaan

Seit dem 1. Januar 2026 gelten neue gesetzliche Regelungen zu Eltern-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Freistellungszeiten in Liechtenstein.

Doch was bedeutet das konkret für Arbeitnehmer:innen? Wer hat Anspruch auf Elternzeit? Wie lange dauert sie? Welche Rechte haben Mütter und Väter vor und nach der Geburt? Was passiert, wenn mein Kind krank ist – darf ich zu Hause bleiben und ist diese Zeit bezahlt? Diese und viele weitere Fragen werden am Informationsabend verständlich erklärt.

Die Infoveranstaltung bietet Migrantinnen und Migranten die Möglichkeit, die neuen Bestimmungen besser zu verstehen. Persönliche Fragen und Anliegen werden beantwortet und erklärt. Ziel ist es, Sicherheit im Umgang mit den neuen Regelungen zu gewinnen und die eigenen Rechte zu kennen.

Hauptsprache beim Informationsabend ist Deutsch, Übersetzungshilfe kann in Albanisch, Türkisch, Spanisch, Portugiesisch, Italienisch, Tibetisch und Englisch organisiert werden.

Die Anmeldung zu dieser kostenlosen Infoveranstaltung ist bis zum **16. September** unter www.infra.li/veranstaltungen **erforderlich und verbindlich**.

Bei unentschuldigtem Nichterscheinen verrechnen wir eine Gebühr von CHF 30.00.

Referenten



Lilit Keucheyan

Co-Stv. Geschäftsführerin LANV



Fredy Litscher

Co-Stv. Geschäftsführer LANV