

LANV 2015

Jahresbericht des Liecht. ArbeitnehmerInnenverbands



Inhalt

Vorwort Präsident	3
Verband	4
Weiterbildungen – Vorträge	6
Arbeitnehmervertretungen	7
Sektion Triesenberg	7
Sektion Frauen	8
Gesetzgebung	8
Internationale Zusammenarbeit	10
Sozialpartnerschaft	13
Geschäftsstelle	14
Bilanz / Erfolgsrechnung	16
Kooperationspartner	19
Ausblick	20

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, www.lanv.li
Redaktion: Petra Eichele
Gestaltungskonzept: Mathias Marxer Est., Triesen
Druck: BVD Druck+Verlag AG, Schaan
Auflage: 350 Stk.
Titelbild: iStockphoto

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Vorwort Präsident



Das Jahr 2015 hat mit einem Paukenschlag begonnen.

Am 15. Januar verkündete der Präsident der Schweizerischen Nationalbank Thomas Jordan, die Kursobergrenze von 1.20 Franken gegenüber dem Euro aufzugeben. Schlagartig wertete sich der Franken auf, zeit-

weilig fast bis zur Euro-Parität, womit die Exportindustrie, der Handel und der Tourismus stark unter Druck gerieten.

Keine drei Wochen nach dem SNB-Entscheid sassen wir schon in der ersten Firma, um deren geplante Sofortmassnahmen nach dem Margenzerfall zu diskutieren. Dazu gehörten auch Eurolöhne mit empfindlichen Lohnkürzungen. Weitere Unternehmen folgten mit befristeten Arbeitszeiterhöhungen, Einstellungs- und Investitionsstopps, Auslagerungen, Lohnkürzungen und Eurolöhnen. Einige Arbeitgeber wechselten für alle Mitarbeitenden zu Eurolöhnen, andere nur für Grenzgänger. Ein grosses Unternehmen stellte nur für einen ihrer beiden Produktionszweige um. Euro-Löhne sind für den Arbeitgeber nur dann profitabel, wenn sie mit Lohnkürzungen verbunden sind. Mit der Umrechnung des Schweizerlohns durch Anwendung eines fingierten Wechselkurses wird diese unliebsame Massnahme kaschiert. Ein Unternehmer aus Schaanwald verwendete den Durchschnittskurs der letzten 10 Jahre (1:1.40) zur Kürzung der Löhne, womit er sogar die Mindestlöhne massiv unterschritt. Er rechtfertigte dieses Lohndumping unverhohlen mit der Rechtsunsicherheit und der Untätigkeit der Regierung.

Die Grossparteien und DU-Abgeordneten verurteilten die Euro-Löhne zwar scharf, sahen getreu ihrer wirtschaftsliberalen Laissez-Faire-Gesinnung aber keinen Handlungsbedarf. Dass ungleiche Löhne für die gleiche Arbeit am gleichen Ort diskriminierend sind, wurde mit unterschiedlichen Rechtsmeinungen und dem Fehlen eines Gerichtsurteils gerechtfertigt. Lediglich die Freie Liste sah Handlungsbedarf. Über eine Motion möchte sie erreichen, dass Euro-Löhne zukünftig nur noch auf Wunsch des Arbeitnehmers und zum tatsächlichen Wechselkurs zulässig sind. Dadurch wäre der Diskriminierung sowie dem Abwälzen von Währungsrisiken Einhalt geboten.

Parallel zu unseren Anstrengungen auf politischer Ebene kämpften wir auch bei den Mindestlohnverhandlungen für eine Dämpfung der Folgen von Lohnkürzungen und Eurolöhnen im Niedriglohnbereich. Nach mehreren Verhandlungsrunden mit der LIHK konnten wir uns auf eine Anhebung der Mindestlöhne um 150 Franken einigen. Dies scheint auf den ersten Blick bescheiden zu sein. Durch eine derartige Anhebung der untersten Löhne gerät aber das gesamte Lohngefüge eines Unternehmens ins Wanken. Somit müssen auch die höheren Gehälter angehoben werden, um den Abstand der Gehaltsstufen wiederherzustellen.

Einen weiteren Erfolg erzielten wir mit dem Abschluss eines GAV für die Temporär-Branche. Bislang galten Mindestlöhne für Temporärangestellte einzig in Branchen mit allgemeinverbindlichen GAV. Im neuen GAV mit dem Verband Liechtensteiner Personaldienstleister konnten wir neben vielen Besserstellungen für Temporärangestellte auch die neuen Mindestlöhne der Industrie übernehmen. Der GAV gilt fortan für die gesamte Industrie sowie alle anderen Branchen ohne GAV oder ohne allgemeinverbindlichen GAV.

In diesem wirtschaftlich turbulenten Jahr konnten wir nicht alle unsere Vorhaben erfolgreich abschliessen. Wir konnten aber einige schöne Erfolge in Branchen und Arbeitsverhältnissen mit grosser Unsicherheit und mangelndem gesetzlichem Arbeitnehmerschutz verbuchen. Diese Erfolge wären nicht möglich gewesen ohne die ausgezeichnete Arbeit, die meine Kolleginnen der Geschäftsstelle täglich mit viel Herzblut und Leidenschaft leisten. Neben meinem Team danke ich auch meinen Kolleginnen und Kollegen des Vorstands für ihre ehrenamtliche Arbeit und wertvolle Unterstützung. Sozialpartnerschaft basiert auf konstruktiven Kompromissen im Spannungsfeld zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen. Daher gilt mein Dank auch allen Verantwortlichen der Arbeitgeberverbände, der Ministerien und Ämter sowie den Partnern im Hintergrund, die zu den Errungenschaften des vergangenen Jahres wesentlich beigetragen haben. ■

Sigi Langenbahn

Verband

Mitgliederversammlung

Rund 40 Mitglieder fanden sich im Foyer des Gemeindesaals in Triesen zur ersten Mitgliederversammlung ein. Unter ihnen war auch die Ehrenpräsidentin Alice Fehr. Aufgrund der neuen Statuten wurde die Delegierten- durch die Mitgliederversammlung abgelöst.

Der statutarische Teil konnte rasch abgehandelt werden: das Protokoll der Delegiertenversammlung sowie der Jahresbericht 2014 wurden einstimmig genehmigt. Etwas mehr zu erklären gab die Jahresrechnung, die mit einem Verlust von gut CHF 57'000 schloss.

In einem kurzen Ausblick berichtete Sigi Langenbahn über die anstehenden Themen des LANV. Als erstes nannte er die Euro-Situation und die Massnahmen, die die Firmen aufgrund des starken Frankens getroffen hatten. Weitere Herausforderungen stellten die Revision des KVG, der AHV sowie des BPVG dar. Der LANV brachte sich mit Gesprächen in den Ministerien und schriftlichen Stellungnahmen in den Gesetzgebungsprozess ein.

Leider musste Mathias Ospelt infolge Krankheit seinen satirischen Einblick in die Arbeitswelt absagen.

Vorstandsmitglied Ernst Berger beendete den offiziellen Teil mit einem persönlichen Jahresrückblick. Er wünschte sich für 2015 mehr Öffentlichkeit für den LANV mit vielen Neu-



Ehrenmitglied Edelgard Schurte

mitgliedern. Die erste Mitgliederversammlung endete mit einem gemeinsamen Nachtessen.

Robert Kaiser hatte die ehrenvolle Aufgabe, unser langjähriges Mitglied Edelgard Schurte zum Ehrenmitglied zu ernennen. Edelgard ist seit 26 Jahren Mitglied des LANV. Sie war Zentralvorstandsmitglied, Verbandsleitungsmitglied und ist seit 2001 Präsidentin der Sektion Frauen. Robert Kaiser dankte Edelgard im Namen des Vorstandes und der Geschäftsstelle für ihre wertvolle Mitarbeit und ihr ausserordentliches Engagement für die Gewerkschaft.

1. Mai-Feier

Die Mai-Feier stand unter dem Motto: «Gute Arbeit – Faire Löhne – Soziale Gerechtigkeit». In seiner Eröffnungsrede erinnerte Sigi Langenbahn daran, dass die Arbeitszeiten in Liechtenstein und der Schweiz europaweit am höchsten sind. Der stark überbewertete Franken heizte die Diskussion für eine weitere Erhöhung wieder an. Arbeitszeiterhöhungen dürften aber genau wie Lohnsenkungen nur als temporäre Notmassnahme gegen die Währungskrise eingeführt werden. Unter dem Stichwort «soziale Gerechtigkeit» appellierte der LANV-Präsident an die Politik, sich nicht aus der Verantwortung zu ziehen. Als Beispiele nannte er die KVG-Revision, die zu massiven Mehrbelastungen der Familien führe, sowie die AHV-Revision, die lediglich eine weitere Sparmassnahme des Staates sei. Ein radikaler Rückzug des Staates aus den Sozialwerken könne als Beginn der Privatisierung von Rente, Gesundheit und Bildung gedeutet werden, so Langenbahn.

Paul Rechsteiner, Ständerat und Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, zeigte zahlreiche Fehlentwicklungen auf. Er sprach von einer «absurden Situation in Europa» und einem «ökonomischen Irrenhaus». Viele Menschen in der Schweiz und Liechtenstein leiden unter dem starken Franken. Die SNB-Politik führe dazu, dass der Druck auf die Löhne zunimmt. Rechsteiner fand deutliche Worte: «Wer die Löhne anfasst, begeht eine fundamentale wirtschaftliche Dummheit.» Aber auch die Arbeitszeiten dürfen nicht einfach als Antwort auf den Währungsschock erhöht werden. Das Arbeitsverhältnis muss im Gleichgewicht sein, sonst führe dies längerfristig zu massiven Problemen.

Die Sozialwerke sind der Gewerkschaftsbewegung zu verdanken und dürfen nicht angetastet werden. Die Politik muss dafür sorgen, dass der Sozialstaat auch in schwierigen



Paul Rechsteiner

Zeiten funktioniert. Die soziale Sicherheit als Voraussetzung für die Freiheit des Einzelnen sorgt dafür, dass sich eine Gesellschaft entwickeln könne, so Rechsteiner. Wo es um die Abdeckung elementarer sozialer Risiken geht, sind Sozialversicherungen den privaten weit überlegen. Das Gesetz der grossen Zahlen und das Prinzip der Solidarität, das in der AHV exemplarisch verwirklicht ist, erweisen sich auch wirtschaftlich als hoch effizient.

Zur Weiterentwicklung einer solidarischen Gesellschaft muss aber auch an den richtigen Schrauben, den Steuern, gedreht werden: «Wer mehr hat, zahlt mehr.» Nicht nur Privatpersonen, sondern auch Unternehmen müssen steuerpflichtig sein, denn auch sie sind auf einen funktionierenden Staat angewiesen und profitieren von einem stabilen Umfeld. Rechsteiner appellierte an die Solidarität als gewaltige Kraft, die bewirkt, dass mit Umsicht und Engagement an die nächste Generation gedacht wird.

Der Anlass wurde von der Band «The Exception» umrahmt und durch das Schlusswort von Christine Schädler abgerundet.

Vorstand

Der Vorstand traf sich zu zehn Sitzungen.

Folgende Themen wurden besprochen:

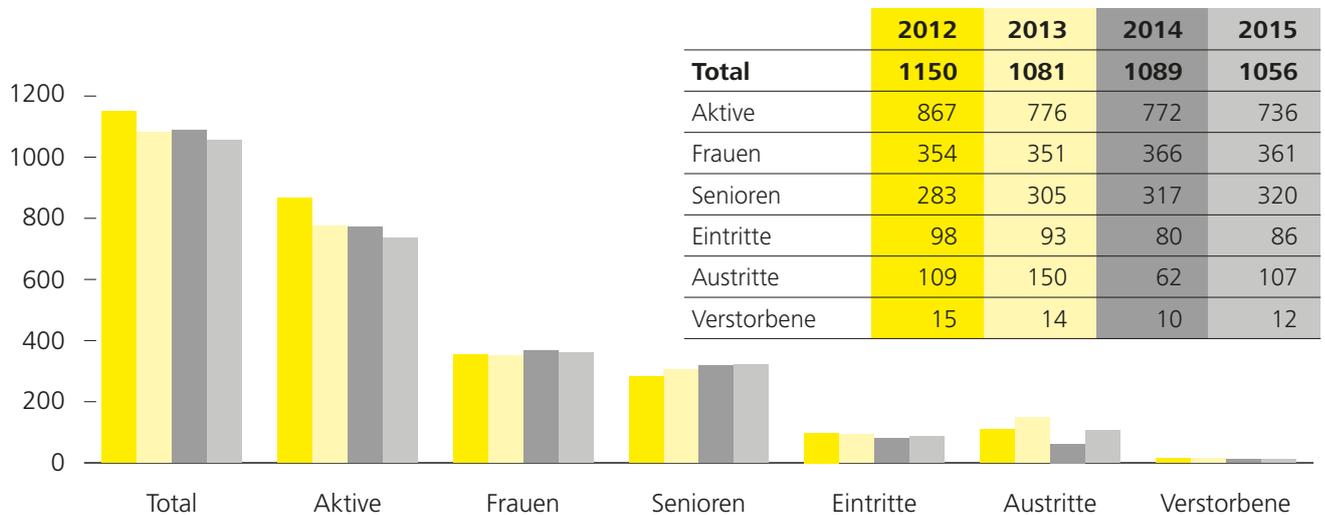
- Schwerpunkte 2015
- Konzept Mitgliederwerbung
- Mindestlohnverhandlung LIHK
- Finanzen LANV
- Spesen- und Betriebsreglement
- Vorbereitung der Mitgliederversammlung und Maifeier
- Budget 2016
- Beschlüsse zu den Lohnverhandlungen
- Euro-Thematik
- Werbekonzept
- Homepage
- Dienstleistungen für ZPK
- Informationen aus der Geschäftsstelle zum Tagesgeschäft



Vorstand: v.l.n.r.: Robert Kaier, Rolf Nutt, Donat Schädler, Gabriela Cortés, Ernst Berger, Christine Schädler, Sigi Langenbahn

Verstorbene Verbandsmitglieder im Jahr 2015

Heidi Beck, Triesenberg	1. Februar	Wilfried Gantner, Planken	29. März
Maria Anna Jäger Tschugmell, Triesen	10. Februar	Ernst Büchel, Balzers	31. März
Franz Seekirchner, Balzers	21. Februar	Walter Gerner, Eschen	23. Juni
Alois Nigg, Balzers	4. März	Erna Vogelsang, Schaan	20. Juli
Anton Smola, Balzers	6. März	Hansruedi Sele, Triesenberg	22. September
Bruno Matter, Triesen	23. März	Vittorio Preite, Vaduz	25. September



Eintritte

Ein Grossteil der Neueintritte sind aufgrund arbeitsrechtlicher Anfragen oder bereits bestehender Schwierigkeiten am Arbeitsplatz erfolgt. Einige entschieden sich durch die Mitarbeit in einer Arbeitnehmervertretung, durch Empfehlung Dritter oder aufgrund der derzeit schwierigen wirtschaftlichen Lage für eine Mitgliedschaft. Bei vier Personen handelt es sich um einen Wiedereintritt. Zwei Personen sind im Jahr 2015 ein- sowie auch wieder ausgetreten.

Austritte

Im Jahr 2015 haben wir erstmals die noch geschuldeten Mitgliederbeiträge aus den Jahren 2013/2014 nach dreimaliger Zahlungserinnerung per Inkasso eingefordert. Dies ist der Hauptgrund der erhöhten Austritte. Weitere Gründe sind: Arbeitslosigkeit, Pensionierung, Selbstständigkeit, kein Interesse mehr oder in ganz seltenen Fällen Unzufriedenheit mit unserer Arbeit. Vier Mitglieder wurden vom Verband wegen unüberbrückbaren Differenzen ausgeschlossen, in drei Fällen bezüglich Inkasso. ■

Weiterbildungen – Vorträge

Der LANV hat erneut verschiedene Kurse angeboten. Mitglieder profitieren dabei von reduzierten Kursbeiträgen.

Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertretung

Den Kurs über Rechte und Pflichten von Arbeitnehmervertretungen (ANV) konnten wir zweimal durchführen. Im Februar boten wir ihn für die ANV der PostAuto Liechtenstein Anstalt in den Räumlichkeiten des LANV an. Den 2. Kurs veranstalteten wir im Oktober in der Ivoclar Vivadent. Unter der Leitung von Christine Schädler erfuhren die Teilnehmenden, welche Rechte die ANV aufgrund der gesetzlichen Grundlagen und des GAV hat, welches die Aufgaben der ANV sind und in welchem Spannungsfeld sich die ANV bewegt.

Lohnverhandlungen für Arbeitnehmervertretungen

Der Kurs wurde von Diego Frieden (syna) und Christine Schädler (LANV) geleitet. Nach einem Brainstorming zum

Thema Verhandlung konnten die Teilnehmer/-innen in einem Rollenspiel eine Verhandlung üben und reflektieren. Im Theorieblock wurden anschliessend die Phasen einer Verhandlung aufgezeigt und insbesondere auf den Spezialfall Lohnverhandlungen eingegangen. In einem zweiten Rollenspiel konnte das Gelernte gefestigt und erprobt werden.

Informiert schwanger

Der Informationsabend für werdende Mütter und Eltern, der durch die Beratungsstelle schwanger.li organisiert wird, wurde 2015 viermal durchgeführt. Christine Schädler vertritt jeweils den LANV. Sie informiert über die Rechte der Schwangeren und Mütter am Arbeitsplatz (Mutterschaftsurlaub, Kündigungsschutz, Gesundheitsschutz, Elternurlaub, usw.). ■

Arbeitnehmervertretungen

Der LANV bietet den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern eine Plattform zum Erfahrungsaustausch an. Christine Schädler organisiert und leitet die Sitzungen.

ERFA-Gruppe Industrie

Die fünf Sitzungen fanden in verschiedenen Industriebetrieben statt: Inficon, Umicore, Ivoclar, Swarovski und Thyssen-Krupp Presta. Es nahmen jeweils zwischen 7 und 19 Personen am Erfahrungsaustausch teil.

Der starke Franken und die Massnahmen der Firmen nach Aufhebung des Euro-Mindestkurses beschäftigten uns an jeder Sitzung. Das Thema wird uns auch 2016 beschäftigen, da einige Massnahmen noch in Kraft sind.

Da die Lohnverhandlungen nicht in allen Betrieben gleichzeitig stattfinden, war der Punkt dreimal auf der Traktandenliste. Der Informationsaustausch über das Vorgehen, die Argumente und die Ergebnisse sind wertvoll und wichtig. Er stärkt die Verhandlungsposition der einzelnen ANV.

Auch die Arbeitszeiterfassung gab regelmässig Anlass zu Diskussionen. Es gibt immer wieder Firmen, die die Arbeitszeiterfassung aufheben wollen. Hier geben die Erfahrungen der anderen Betriebe bedeutende Hinweise. Es stellt sich auch immer wieder die Frage, ob Arbeitnehmende ausstemeln müssen, wenn sie eine «Raucherpause» machen. Dieses Thema wird innerhalb der Betriebe kontrovers diskutiert.

Neben Regelungen der betriebseigenen Pensionskassen und dem Umgang mit dem Mail-Account bei Abwesenheit eines Mitarbeiters tauschten sich die Arbeitnehmervertre-

terinnen und -vertreter auch über Aktuelles aus den Unternehmen aus.

ERFA Banken

Die Arbeitnehmervertretungen der Banken trafen sich ebenfalls zu fünf Sitzungen. Die Sitzungen finden im Turnus jedes Mal in einer anderen Bank statt.

Die Fusion der Centrum Bank mit der Verwaltungs- und Privatbank löste Verunsicherung bei den Arbeitnehmenden aus, worauf die ANV der beiden Banken sehr gefordert waren.

Die Vorgaben und Verhaltensregeln im Bankenbereich (Compliance) werden immer umfangreicher und komplexer. Zwei Verantwortliche der LGT informierten an einer Sitzung, wie die Compliance in der LGT implementiert und gehandhabt wird.

Im Mai fand ein erstes Treffen mit dem Bankenverband statt. Es ging vor allem darum abzuklären, welche Themen bankenübergreifend angegangen werden könnten. Wir regten an, eine Mitarbeiterumfrage zu machen, bei der auch Fragen zu Vereinbarkeit von Familie und Erwerb (Teilzeitarbeit, Kinderbetreuung), betrieblicher Gesundheitsförderung und Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit gestellt werden. Zudem sprachen wir über die Kehrseiten der Vertrauensarbeitszeit und über die Entwicklung des Bankenplatzes. Eine weitere Zusammenarbeit wird von beiden Seiten sehr begrüsst. ■

Sektion Triesenberg

Jahresversammlung

Der Vorstand der Sektion Triesenberg lud die Mitglieder am 29. Januar 2015 zur Jahresversammlung ins Restaurant Edelweiss ein.

Sigi Langenbahn und Christine Schädler informierten nach der Genehmigung von Protokoll und Jahresrechnung über die

Ergebnisse der Lohnverhandlungen und aus dem Tagesgeschäft des LANV.

Beim gemütlichen Beisammensein tauschten sich die Anwesenden über Aktualitäten der Politik und Wirtschaft aus. ■

Sektion Frauen



Die Sektion Frauen wurde im Jahr 1997 gegründet und hat schon eine 18-jährige Geschichte hinter sich. Sie ist demzufolge schon «volljährig».

Seit meinem Praktikum beim LANV im Jahr 2014 bin ich Mitglied der Sektion Frauen. Die Frauen kommen aus verschiedenen Branchen und

vertreten verschiedene Interessen. Sie treffen sich etwa sechs Mal pro Jahr. Die Zeit der Sitzungen geht schnell vorbei, weil wir immer etwas Interessantes diskutieren und wichtige Themen wie z.B. die Lohnungleichheit besprechen. Wir bringen unsere Ideen und Vorstellungen mit in die Sektionssitzungen, sagen unsere Meinungen und treffen gemeinsam Entscheidungen. Wir teilen uns die bevorstehende Arbeit untereinander auf. Am 8. März feiern wir gemeinsam den internationalen Frauentag mit den anderen Frauenorganisationen aus dem Frauennetz.

Die Sektion Frauen erhält aktuelle Informationen aus anderen Institutionen und Kommissionen. Es findet ein reger Austausch mit dem Frauennetz statt. Ein Beispiel unserer Zusammenarbeit mit dem Frauennetz ist das Projekt Equal Pay Day zum Thema Lohnungleichheit. Die Sektion Frauen

hat zusammen mit dem Frauennetz im Jahr 2015 als Schwerpunkt das Thema «Lohnungleichheit» in Liechtenstein gewählt. Das bedeutete für die Sektion und die Geschäftsstelle zwar viel Arbeit, es bot aber eine sehr gute Gelegenheit, die Gesellschaft auf dieses Thema aufmerksam zu machen. Ich hatte nicht gewusst, dass die Frauen in Liechtenstein im Durchschnitt 17,2% weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen. Wir haben Postkarten gedruckt, die die Frauen an die Chefs schicken konnten. Wir haben versucht, das ernste Thema mit Humor anzugehen. Ich hoffe, dass viele Chefs den Ruf der Frauen zum Thema Lohnungleichheit gehört haben.

Die Sektion Frauen hat die Wanderausstellung «Lohnmobil» des Frauennetzes unterstützt. Das Lohnmobil stand für eine Woche vor dem Regierungsgebäude. Am ersten Ausstellungstag am Staatsfeiertag haben wir mit verschiedenen Organisationen des Frauennetzes im und am Lohnmobil Dienst gemacht und Getränke ausgeschenkt.

Meine Arbeit in der Sektion Frauen gibt mir das Gefühl, dass ich etwas Gutes für die Gesellschaft mache und dass ich Solidarität mit anderen Frauen zeige. ■

Vera Pervova
Mitglied der Sektion Frauen

Gesetzgebung

Im Jahr 2015 hat der LANV fünf Stellungnahmen zu Gesetzesrevisionen abgegeben.

Abänderung des Gesetzes über die AHV

Der LANV anerkennt das Anliegen der Politik, den Staatshaushalt zu entlasten, jedoch nicht auf Kosten unserer Sozialwerke. Wir sprechen uns gegen eine weitere Reduktion von 20 Millionen des Staatsbeitrages aus. Im Gegenzug schlagen wir eine zweckgebundene Verwendung der Mehrwertsteuer vor, obwohl dies im Vernehmlassungsbericht kategorisch abgelehnt wurde.

Einer Erhöhung des Rentenalters stimmen wir auf keinem Fall zu. Ziel muss sein, die Arbeitsfähigkeit und damit die Lebensarbeitszeit zu verlängern anstatt das Rentenalter pauschal

zu erhöhen. Wir begrüßen jedoch die lebenslange Beitragspflicht auf Erwerbseinkommen sowie eine moderate Erhöhung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge. Die Abschaffung des Weihnachtsgeldes lehnen wir ab. Das Weihnachtsgeld ist in den allermeisten Fällen kein Zustupf, sondern ein wichtiger Bestandteil, um ausserordentliche Zahlungen zum Jahreswechsel zu begleichen. Wir haben uns auch dafür ausgesprochen, dass Dividenden-Ausschüttungen AHV-pflichtig werden. Das jetzige System setzt Anreize, vermehrt Dividenden statt Löhne auszuzahlen. Somit wird die Pflicht zur Beitragszahlung an die Sozialwerke umgangen.

Die Stellungnahme ist unter www.lanv.li abrufbar.

Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge und die IV

Die betriebliche Vorsorge soll zusammen mit der staatlichen AHV sowie der IV ein angemessenes Einkommen für die Fortführung der gewohnten Lebenshaltung im Alter, im Invaliditätsfall sowie im Todesfall für die Hinterlassenen gewähren. Wir begrüßen, dass bereits mit Vollendung des 19. Altersjahres der Sparprozess für die Altersvorsorge beginnt. Auch die Senkung der Eintrittsschwelle auf CHF 13'920 und die Abschaffung des Koordinationsabzugs (Freibetrag) befürworten wir. Dies schafft insbesondere für Geringverdiener und in atypischen Arbeitsverhältnissen eine verbesserte Vorsorge.

Personen, die im Dienst mehrerer Arbeitgeber stehen und insgesamt einen massgebenden Jahreslohn von mind. CHF 13'920 erreichen, sollen sich zukünftig bei der Vorsorgeeinrichtung einer ihrer Arbeitgeber versichern können. Dies sind überwiegend Reinigungskräfte, die in mehreren Haushalten tätig sind.

Die heutige Regelung des Mindestsparbeitrags von 8% ist zu tief angesetzt. Das Staatspersonal, die meisten Industriebetriebe und der Finanzdienstleistungssektor haben heute schon weitaus grosszügigere Regelungen als die grosse Mehrheit des liechtensteinischen Gewerbes mit je 4% Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil. Ohne Erhöhung der Beiträge laufen wir Gefahr, eine Zwei-Klassen-Gesellschaft von Rentnern zu schaffen. In der Schweiz werden aufgrund einer altersmässigen Staffelung 7% bis 18% des koordinierten Lohnes als Altersgutschrift einbezahlt. Daraus resultiert eine deutlich höhere Rente für die schweizerischen Arbeitnehmenden. In Liechtenstein sind Personen mit einem tieferen Altersguthaben eher auf staatliche Unterstützung im Rentenalter angewiesen. Nicht zuletzt musste seit Inkrafttreten des BPVG im Jahr 1989 der Umwandlungssatz von mehrheitlichen 7% bei einzelnen Anbietern bis auf 5.4% gekürzt werden, was eine Senkung der Jahresrente um einige Tausend Franken bedeutet. Aus genannten Gründen erachten wir es als unerlässlich, die Sparbeiträge auf 9.5% bis 10% zu erhöhen.

Um die vielen Geringverdienenden im liechtensteinischen Gewerbe nicht noch mehr zu belasten, muss die Arbeitgeberseite verpflichtet werden, höhere Sparbeiträge zu entrichten. Eine Anhebung des Arbeitnehmeranteils um 0.5% auf 4.5% und des Arbeitgeberanteils um 1% auf 5% sollte verkraftbar sein. Bei Löhnen unter CHF 4'500 und einer Altersgrenze (z.B. ab 40 Jahre) haben wir einen Arbeitgeberanteil von 5.5% vorgeschlagen.

Reform des Namensrechtes

Wir haben uns dafür ausgesprochen, dass der Begriff «Familie» auch im Partnerschaftsgesetz Einzug halten soll. Mit der Reform soll der heutigen Gesellschaft mit unterschiedlichsten Familienformen Rechnung getragen werden.

Reform des Verfahrenshilferechts

Aufgrund eines Urteils des Staatsgerichtshofs muss die Verfahrenshilfe nun auch auf juristische Personen ausgeweitet werden. Da jedoch die Anzahl und die Kosten der Verfahrenshilfe reduziert werden muss, befürchten wir, dass für die natürlichen Personen (Arbeitnehmende) weniger finanzielle Mittel zur Verfügung stehen. Die Verfahrenshilfe ist ein sehr wichtiges Instrument, um eine Klage gegen Arbeitgeber einzureichen. Gerade für Menschen mit wenig Einkommen oder Vermögen stellt dies das einzige Instrument dar, um ihre Rechte durchzusetzen. Wir haben uns dagegen ausgesprochen, dass Verfahrenshilfe im Zivilverfahren nur noch dann gewährt wird, «wenn dies zur Wahrung der Rechte notwendig ist, was nur bei schwieriger Sach- und Rechtslage der Fall ist». Dies kann dazu führen, dass Verfahrenshilfe bei Bagatellfällen abgelehnt wird. Was jedoch unter Bagatellfällen zu verstehen ist, wird in der Vernehmlassung nicht ausgeführt.

Die Regierung schlägt vor, einfache Schriftsätze oder Anträge selber einzubringen. Niedrigqualifizierte Arbeitnehmende und Arbeitnehmende mit sprachlichen Schwierigkeiten sind dazu ausserstande und können sich nicht selbst vertreten.

Arbeitgeber kommen aus den unterschiedlichsten Gründen immer häufiger und länger mit Lohnzahlungen in Verzug. Seit der für uns unverständlichen Aufhebung des Rechtsfürsorgeverfahrens müssen ausstehende Löhne per Zahlbefehl eingefordert werden, wogegen Arbeitgeber meist unbegründet Widerspruch erheben, um Zeit zu schinden und die Arbeitnehmer zu zermürben. Fehlen einem Arbeitnehmer schon zwei bis drei Monatsgehälter, ist er meist finanziell nicht in der Lage, einen Anwalt beizuziehen, um einen Schriftsatz oder eine Klage zu verfassen. Die Rechtslage ist einfach, die Auswirkungen für betroffene Arbeitnehmer jedoch gravierend.

In arbeitsrechtlichen Streitigkeiten verfügt die Arbeitgeberseite in den meisten Fällen über die finanziellen Mittel, sich anwaltschaftlich vertreten zu lassen. Doch auch mittellose und bildungsferne Menschen sollen ihre Rechte durchzusetzen können. Der gleichberechtigte Rechtszugang im Zivilverfahren muss garantiert werden und darf nicht auf schwierige Rechtsfälle reduziert werden. Wir befürchten eine Diskriminierung, indem Personenkreisen der Zugang zur

Rechtsprechung erschwert wird. Wir plädieren dafür, den entsprechenden Paragraphen zu streichen.

Abänderung der Verordnung zu Sonn- und Feiertagsruhe und Ladenschluss

Mit grosser Sorge stellen wir fest, dass mit dieser Abänderung ein weiterer Angriff auf die Arbeitszeiten erfolgt. Jede Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten erfordert eine Erhöhung oder Flexibilisierung der Arbeitszeiten und erhöht den Druck auf die Angestellten. Die Erwartung an die Angestellten, an Sonntagen zu arbeiten, steigt. Das Arbeitsverbot an Sonntagen wird unterwandert, womit der Familien- oder Erholungstag immer mehr an Bedeutung verliert.

Wir haben darauf hingewiesen, dass sich eine Ausweitung der Arbeitszeiten unweigerlich auf andere Branchen

(Industrie/Gewerbe) auswirkt und längere Arbeitszeiten auch in anderen Bereichen Einzug halten. Mit der Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten geraten insbesondere alleinerziehende Frauen in schwierige familiäre Situationen. Wir können nicht nachvollziehen, wie einerseits immer wieder die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb und Familienfreundlichkeit betont wird und andererseits solche Gesetzesänderungen vorgeschlagen werden.

Die Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten an Sonn- und Feiertagen ist ein frontaler Angriff einerseits auf den Schutz der Gesundheit und soziale und familiäre Bedürfnisse der Angestellten sowie andererseits auf die öffentliche Ruhe.

Die Stellungnahmen sind unter www.lanv.li abrufbar. ■

Internationale Zusammenarbeit

Im Zeitalter der Globalisierung ist die gewerkschaftliche Interessenvertretung immer auch international. Der Angriff auf die sozialen Errungenschaften beschäftigt die Gewerkschaften rund um den Globus. In den internationalen Bündnissen und Ausschüssen stehen soziale Gerechtigkeit, Menschenrechte, Gleichstellung, Freiheit und Demokratie immer im Mittelpunkt.

Interregionaler Gewerkschaftsrat Bodensee IGR

Von besonderer Bedeutung für die Arbeit des LANV ist die Mitgliedschaft im Interregionalen Gewerkschaftsrat Bodensee (IGR). Der IGR tauscht sich über die politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen rund um den Bodensee aus. Mit gemeinsamen Aktionen wird versucht, negativen Entwicklungen entgegenzuwirken.



Die Schweiz ist vertreten durch den Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) mit den kantonalen Bündnissen St. Gallen, Thurgau, Schaffhausen, Zürich, Appenzell AR, Glarus und Graubünden sowie Travail Suisse mit den Regionen St. Gallen und Thurgau. Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) ist mit der Landesgeschäftsstelle Vorarlberg und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) mit den Bezirken Baden-Württemberg und Bayern vertreten. Der ÖGB stellt für die Jahre 2015 und 2016 mit Norbert Loacker den Präsidenten. Liechtenstein

ist vertreten durch den LANV mit Sigi Langenbahn (Vizepräsident) und Petra Eichele (Präsidiumsmitglied).

Der IGR traf sich 2015 zu einer Sitzung und Pressekonferenzen in allen vier Bodenseeländern. Die erste Präsidiumssitzung in Lindau stand unter dem Fokus «Faire Mobilität». Die Rahmenbedingungen müssen in den vier Bodenseestaaten differenziert betrachtet werden. So sind in Vorarlberg die Schutzmechanismen gegen Missbrauch deutlich besser ausgeprägt als in Deutschland. In der Schweiz und in Liechtenstein werden die üblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen auf Grundlage des Entsendegesetzes und durch die paritätischen und dreigliedrigen Kommissionen kontrolliert.

Im Spätsommer fanden Pressekonferenzen in allen vier Bodenseeländern statt. Zentrales Thema bildeten die Fragen rund um die Arbeitszeiten, die nicht nur in der Schweiz und Liechtenstein seit der Aufhebung des Mindestkurses unter Druck stehen. Kritisiert wurde die vermehrte Einführung von Vertrauensarbeitszeit sowie die Erhöhung der Wochenarbeitszeit bei gleichbleibendem Lohn. Während in Deutschland die Gewerkschaften mehr Kontrollen fordern, diskutiert man in Österreich die Einführung von Freizeitoptionen. Anstelle einer Lohnerhöhung können sich Arbeitnehmende für mehr Ferien entscheiden.

Europäischer Gewerkschaftsbund EGB

Auch die Gewerkschaftsbewegung muss den europäischen Herausforderungen gerecht werden. Der LANV bekennt sich zu einer gemeinsamen gewerk-



schaftlichen Interessenpolitik. Die Zusammenarbeit und Vernetzung zwischen den einzelnen nationalen Bündeln und dem EGB ist dabei unerlässlich. Der EGB (engl. ETUC) ist der europäische Dachverband der Gewerkschaften mit Sitz in Brüssel. Der EGB ist als Sozialpartner auch in den europäischen Sozialen Dialog eingebunden und somit direkt in die Europäische Gesetzgebung eingebunden. Für den LANV sind Sigi Langenbahn (Mitglied) und Petra Eichele (stellvertretendes Mitglied) im Exekutivausschuss vertreten.

EGB Kongress in Paris

Unter dem Titel «A FAIR SOCIETY» fand vom 29.09.2015 bis 02.10.2015 in Paris der 13. Kongress des EGB statt. Gewerkschafter/-innen aus über 40 Ländern berieten das Aktionsprogramm für die kommenden vier Jahre. Zu den prominenten Gästen zählten der französische Staatspräsident François Hollande, EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker, EU-Parlamentspräsident Martin Schulz und der Generaldirektor der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Guy Ryder.

Seit der Finanzkrise hat sich die wirtschaftliche und soziale Lage in Europa dramatisch verschlechtert. In diesem schwierigen Umfeld muss der EGB wieder offensiver und proaktiver handeln und versuchen, in Brüssel mit einer Stimme zu sprechen. Herausfordernd ist die unterschiedliche wirtschaftliche als auch gewerkschaftliche Lage in den einzelnen Ländern. Ein jährliches Investitionsprogramm von 2 % des BIP in der EU soll für die nächsten zehn Jahre zur Schaffung von Arbeitsplätzen dienen. Starke Gewerkschaften sollen die Demokratie



Petra Eichele und Sigi Langenbahn am EGB Kongress

in der Arbeitswelt sowie in Europa verteidigen. Kollektivverhandlungen haben infolge der Krise gelitten und müssen wieder gestärkt werden. Das Streikrecht muss respektiert und ein europäischer, gesetzlicher Mindestlohn eingeführt werden. Darüber hinaus soll dem EU-Protokoll ein Protokoll für den sozialen Fortschritt hinzugefügt werden, um das Sozialdumping zu bekämpfen und die sozialen Grundrechte wieder vor die Wirtschaftsfreiheiten zu stellen.

Zum neuen EGB-Präsidenten wurde der Belgier Rudy De Leeuw gewählt. Neuer EGB-Generalsekretär ist der Italiener Luca Visentini, zu dem der LANV einen guten Draht hat. Mit der neuen Führungsspitze hoffen die europäischen Gewerkschaften auf mehr Bewegung und Solidarität. Petra Eichele und Sigi Langenbahn nahmen für den LANV am Kongress teil.

8. März Umfrage

Der LANV hat zum fünften Mal an der EGB-Umfrage anlässlich des Internationalen Frauentags teilgenommen. Die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft bleibt nach wie vor eine Priorität des EGB. Ziel der Umfrage 2015 war, den Frauenanteil in der europäischen Gewerkschaftsbewegung zu eruieren und auch den Frauenanteil in Entscheidungspositionen zu erfassen. Ein weiteres Ziel ist, mehr Frauen für die Gewerkschaften zu gewinnen. 52 von 86 nationalen Konföderationen aus 32 europäischen Ländern nahmen an der Umfrage teil. 2015 waren 43.8% aller Gewerkschaftsmitglieder weiblich. Wie in den vergangenen Jahren hatten die nordischen und baltischen Länder den höchsten Anteil an Gewerkschaftsfrauen. Der niedrigste Anteil an weiblichen Gewerkschaftsmitgliedern hatten Zypern und die Türkei. Der LANV Frauenanteil beträgt 33.9%. Zehn Gewerkschaften aus den nordischen und baltischen Ländern haben sogar mehr weibliche als männliche Mitglieder. Die Entwicklung zeigt eines deutlich: Die Anzahl Gewerkschaftsmitglieder geht zurück, der Anteil der Frauen nimmt hingegen zu. Doch in Führungs- und Entscheidungspositionen der Gewerkschaften sind Frauen noch stark unterrepräsentiert. Der Anteil Präsidentinnen beträgt 12%, jener der Vizepräsidentinnen 26% und nur 19% sind Generalsekretärinnen.

Alle nationalen Konföderationen haben Aktionen durchgeführt und Richtlinien implementiert, um das Gleichgewicht der Geschlechter in Gewerkschaften und der Gesellschaft zu verbessern. Da die EU-Strategie 2010 – 2015 zur Gleichstellung beendet wird, erwartet der EGB von der EU ein neues Strategiepapier. In diesem Papier soll gemäss Umfrageergebnis durch politische Massnahmen die wirtschaftliche

Unabhängigkeit der Frauen gefördert werden. Die Antworten zeigten deutlich, dass unbezahlte Pflegearbeit noch immer die grösste Herausforderung für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb darstellt. Weitere Schwerpunkte wie die Lohngleichheit sollen ins Strategiepapier aufgenommen werden.

Petra Eichele nahm an den Sitzungen des Exekutivausschusses im März und Dezember teil.

Internationaler Gewerkschaftsbund IGB

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB, engl. ITUC) zählt rund 175 Millionen Mitglieder aus 156 Ländern und somit auch die LANV-Gewerkschaftsmitglieder. Der IGB fördert und verteidigt die Arbeitnehmerrechte auf internationaler Ebene, an der sich auch der LANV beteiligt.



Welttag für menschenwürdige Arbeit

Jedes Jahr am 7. Oktober ruft der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) zum Welttag für menschenwürdige Arbeit auf. Im Jahr 2015 stand der Welttag unter dem Motto «Stopp der Profitgier». In einem Zeitungsartikel zeigte Sigi Langenbahn auf, dass im Laufe der vergangenen 25 Jahre Eigennutz und Gewinnmaximierung zur dominierenden Motivation in der Wirtschaftswelt geworden sind. Vorher waren angemessene Gewinne ein wichtiger Anreiz für Investoren, ihr Kapital für die Produktion von Gütern und Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen. Abstimmungen zwischen Regierungen, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Banken lenkten die soziale Marktwirtschaft. Sein Appell ging an die Politik. Sie soll die Beantwortung von Fragen aus Gesellschaft und Wirtschaft nicht den Think-Tanks überlassen, sondern den Dialog selber führen.

Katar

Seit der Vergabe der WM beklagt der IGB schon über 500 tote Arbeitnehmer auf Katars Baustellen. Im Durchschnitt stirbt ein Mensch pro Tag an Herzversagen oder Erschöpfung. In einem neuen Bericht des Internationalen Gewerkschaftsbundes wird davon ausgegangen, dass die Unternehmen, die in Katar die Infrastruktur für die kontroverse FIFA-Fussballweltmeisterschaft 2022 bauen, Gewinne in Höhe von 15 Milliarden Dollar machen und dabei auf bis zu 1,8 Millionen Wanderarbeitskräfte zurückgreifen werden, die wie moderne Sklaven behandelt werden. In dem am Internationalen Tag der Migranten veröffentlichten Bericht wird Katar

wegen seines Versäumnisses, die Arbeitsrechtslage und die Einhaltung der Regeln zu verbessern, stark kritisiert. Der IGB hält den Druck auf die Regierung in Katar sowie auf die FIFA aufrecht, die Arbeitnehmerrechte in den Mittelpunkt zu stellen.

Beratender Ausschuss der Europäischen Freihandelsassoziation EFTA

Die EFTA-Staaten Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz verschaffen sich mit Freihandelsabkommen möglichst hindernisfreien Zugang zu ausländischen Märkten.



Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände der vier EFTA-Mitgliedsländer treffen sich im beratenden Ausschuss neben vier internen Sitzungen pro Jahr zu gemeinsamen Meetings mit den EFTA-Ministern (für Liechtenstein Aussenministerin Aurelia Frick), den EFTA-Parlamentariern (für Liechtenstein Elfried Hasler und Harry Quaderer) und dem Ständigen Ausschuss der EFTA-Staaten (für Liechtenstein Botschafter Kurt Jäger).

Im Ausschuss der Sozialpartner sind LANV-Präsident Sigi Langenbahn und LIHK-Geschäftsführer Josef Beck vertreten. Die Gewerkschaftsseite nimmt u.a. Einfluss auf die Vertragsparteien, Umwelt- und Arbeitsstandards in die Abkommen einzubringen. Sigi Langenbahn nahm an drei Treffen teil, in denen folgende Themen behandelt wurden: EFTA-Gerichtshof, Rolle der Sozialpartner in den Freihandelsabkommen (Überwachung der Umwelt- und Arbeitsstandards) sowie mögliche Szenarien für die EWR/EFTA-Staaten bei Abschluss des Freihandelsabkommens zwischen der EU und den USA (TTIP). Bei TTIP haben die EFTA-Staaten kein Mitspracherecht. Obwohl das Freihandelsabkommen TTIP zum aktuellen Verhandlungsstand sehr umstritten ist, kann eine Nichtbeteiligung der EFTA-Staaten noch viel negativere Auswirkungen haben. Die Meinungen insbesondere zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern gingen hier weit auseinander. ■

Sozialpartnerschaft

Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Der Begriff Sozialpartnerschaft bezeichnet das kooperative Verhältnis der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände mit dem Ziel, Interessengegensätze zu lösen und offene Konflikte einzudämmen. Wesentliche sozialpartnerschaftliche Instrumente sind der soziale Dialog (durch Konsenspolitik) und das Abschliessen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV). Der LANV pflegt die Sozialpartnerschaft mit der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer, der Wirtschaftskammer Liechtenstein, der LIEmobil bzw. deren Auftragnehmer PostAuto Liechtenstein Anstalt sowie dem Bankenverband. In Branchen ohne GAV führen wir den sozialen Dialog weniger intensiv mit den Arbeitgeberverbänden sondern direkt mit den Geschäftsleitungen und Arbeitnehmervertretungen der Unternehmen.

Liechtensteinisches Gewerbe

Gesamtarbeitsverträge des regionalen Gewerbes

Von den aktuell 20 GAV mit der Wirtschaftskammer Liechtenstein (WKL) waren 2015 deren 14 allgemeinverbindlich. Damit gelten sie nicht nur für die Mitglieder der WKL und ihre Mitarbeitenden, sondern für die gesamte Branche wie auch für ausländische Betriebe, die in Liechtenstein Aufträge ausführen. Im Herbst 2015 wurden neun der 14 allgemeinverbindlichen GAV neu verhandelt, da deren Allgemeinverbindlichkeit ausgelaufen war.

Erstmals in der Geschichte Liechtensteins konnten wir einen GAV für das Temporär-Gewerbe aushandeln. Im Grossen und Ganzen waren wir uns mit dem Verband Liechtensteiner Personaldienstleister schon Ende 2014 einig. Einige Details in Bezug auf die Inhalte des GAV und dessen Allgemeinverbindlicherklärung führten zu Verzögerungen. Dadurch konnten wir Ende 2015 die mit der LIHK vereinbarten höheren Mindestlöhne der Industrie in den GAV für Temporär-Angestellte aufnehmen. Im Mai 2016 soll er in Kraft gesetzt werden können.

Der GAV mit der Sektion Innendekoration und Bodenleger wurde revidiert und erstmals die Allgemeinverbindlichkeit beantragt. Somit können ab 2016 zwei weitere GAV allgemeinverbindlich erklärt sein.

Nach vielen gescheiterten Anläufen konnten wir im vergangenen Jahr mit der Sektion Gastronomie der WKL den GAV aus dem Jahr 1995 revidieren und dem heutigen wirtschaftlichen Umfeld angleichen. Da der Hotel- und Gastronomieverband bislang keine Bereitschaft zur Beteiligung zeigte, kann der GAV nicht allgemeinverbindlich erklärt werden. Doch gerade in Betrieben des Hotel- und Gastronomieverbandes findet immer mehr Lohn- und Sozialdumping statt. Teilweise werden sogar die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten überschritten. Sollte der Verband sich weiterhin gegen den GAV aussprechen, werden wir andere Wege zur Eindämmung von Lohn- und Sozialdumping finden müssen.

Lohnverhandlungen

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass wir in jenen Branchen, mit denen wir eine gute Sozialpartnerschaft pflegen, auch gute Verhandlungen mit mehrheitlich guten Ergebnissen hatten. In Sektionen, deren Vorstände den LANV als notwendiges Übel und den GAV lediglich als protektionistisches Instrument gegen ausländische Anbieter sehen, fielen die Ergebnisse schlechter aus. Entsprechend dürftig waren auch die Argumente der Arbeitgeberseite. Die Gewerbliche Industrie erachtet es nach mehreren Nulllohnrunden gar nicht mehr als notwendig, sich mit dem LANV überhaupt noch an einen Tisch zu setzen. Wir fragen uns ernsthaft, ob es unter diesen Umständen noch Sinn macht, den veralteten GAV weiterzuführen.

Zentrale Paritätische Kommission ZPK

Die ZPK setzt sich aus Mitgliedern der WKL und des LANV zusammen. Die Kommission überwacht die allgemeinverbindlichen GAV. In Bezug auf ausländische Entsendebetriebe ist die ZPK immer noch ein zahlloser Tiger. Seit Jahren verlangen wir eine Revision des Entsendegesetzes. Im vergangenen Jahr wurden wenigstens die ersten fehlbaren Entsender gesperrt, in Bezug auf finanzielle Sanktionen konnten hingegen immer noch keine Fortschritte gemacht werden. Auch in Bezug auf die Solidarhaftung von Generalunternehmern gegenüber ihren Subunternehmern passiert nichts. Etliche Interventionen beim Amt für Volkswirtschaft und bei der Regierung verliefen im Sand. Sollten innerhalb nützlicher Frist keine Erfolge erzielt werden, wird das System die Akzeptanz seitens der heimischen Arbeitgeber verlieren.

Exportorientierte Industrie

Gesamtarbeitsvertrag der Metall- und Nichtmetallindustrie

Der neue GAV mit der Industrie- und Handelskammer (LIHK) ist seit Januar 2013 in Kraft. Ihm sind an die 9'000 Beschäftigte in den Industrie- und Dienstleistungsbetrieben der LIHK unterstellt.

Lohnverhandlungen der Industrie

In den Industriebetrieben werden die Lohnverhandlungen von den betriebs eigenen Arbeitnehmervertretungen geführt. Einige Ergebnisse der Lohnrunde 2015 wurden wegen dem Ende des Franken-Mindestkurses ausgesetzt, in anderen Unternehmen wurden die Löhne sogar befristet oder unbefristet gekürzt. Der starke Franken überschattete auch die Lohnverhandlungen für das Jahr 2016.

Highlight des vergangenen Jahres war die Einigung bei den Mindestlohnverhandlungen im Herbst 2015, die über ein Jahr angedauert hatten. Mit der Erhöhung der Mindestlöhne um 150 Franken konnten auch die Auswirkungen vieler Lohnkürzungen durch den starken Franken gedämpft werden.

Finanzdienstleister

Im Mai fand ein erstes Treffen zwischen LANV, Arbeitnehmervertretern aus den Banken und dem Bankenverband statt. Die Stimmung des Bankenplatzes Liechtenstein ist immer noch angespannt. Wie in Industrie und Gewerbe stehen die Mitarbeitenden mehr und mehr unter Druck. Frühpensionierungen nehmen zu und Stellen werden zögerlich oder gar nicht nachbesetzt. Es wird immer mehr abverlangt. Auf der anderen Seite werden Dienstreglemente zu Ungunsten der Arbeitnehmenden abgeändert oder Ausbildungsbudgets gekürzt. Damit die Bank als Arbeitgeber nicht noch mehr an Attraktivität verliert, braucht es entsprechende Gegenmassnahmen.

Öffentlicher Verkehr

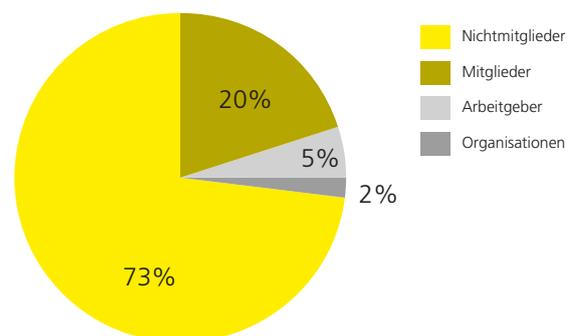
Die wirtschaftliche Lage von PostAuto Liechtenstein Anstalt lässt nach wie vor wenig Spielraum. Die Geschäftsleitung sucht immer wieder nach Möglichkeiten, die Situation zu verbessern. Nicht alle Ideen kommen bei den Mitarbeitenden gut an. Wir führten deswegen mehrere Gespräche mit der Arbeitnehmervertretung und der Geschäftsleitung. ■

Geschäftsstelle

Beratungen

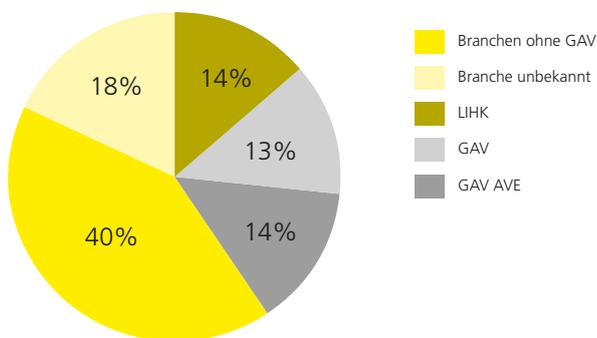
Die Anzahl der Beratungen ist fast gleich geblieben, doch der Stundenaufwand hat um mehr als 20% zugenommen. Am markantesten ist dabei die Zunahme des Beratungsaufwands von Arbeitnehmenden aus Betrieben der LIHK. Einerseits ist dies auf die Massnahmen nach der plötzlichen Aufwertung des Schweizerfrankens und die damit verbundene Verunsicherung zurückzuführen. Die Gespräche und Verhandlungen mit Geschäftsleitungen und Arbeitnehmervertretungen sind in dieser Tabelle nicht berücksichtigt. Andererseits gab es einzelne sehr zeitaufwändige Beratungen in Bezug auf Mobbing und die Unternehmenskultur.

Der Anteil an Beratungen von Nichtmitgliedern ist mit 73% nach wie vor am grössten. Dabei handelt es sich meistens um kurze Auskünfte. Die Beratung von Mitgliedern hat leicht abgenommen (20%, Vorjahr 22%). Hingegen haben die Auskünfte für Organisationen und Arbeitgeber um je 1% leicht zugenommen.



Beratungen und Auskünfte nach Zielgruppen

Nicht nur die Beratungen von Arbeitnehmenden aus LIHK-Betrieben haben zugenommen (14%, Vorjahr 8%), sondern auch jene von Branchen ohne GAV (42%, Vorjahr 40%). Abgenommen haben hingegen die Beratungen und Interventionen in Branchen mit allgemeinverbindlichen GAV, wobei auch hier einige äusserst zeitaufwändig waren.



Beratungen und Auskünfte GAV-Zugehörigkeit

Was die Inhalte der Beratungen anbelangt, zeigt sich ein ähnliches Bild wie in den letzten Jahren. Am meisten Fragen gab es bei Kündigungen (26%) und zum Lohn (23%). In 11% der Fälle ging es um allgemeine Fragen zum Arbeitsrecht. Arbeitszeit, Mutterschaft, Arbeitszeugnis und Krankheit/Unfall waren mit je 6% Inhalt der Gespräche.

LANV-Ausflug

Im Jahr 2015 war ein Ausflug ins Gonzenbergwerk Sargans mit anschliessendem Apéro und Nachtessen im Restaurant Riet in Balzers geplant. Aufgrund einer zu geringen Anzahl Anmeldungen musste der Ausflug abgesagt werden.

Projekt Migrant/-innen

Die Situation auf dem Liechtensteinischen Arbeitsmarkt verschärft sich. Dies bekommen auch ungelernte Arbeitskräfte deutlich zu spüren. Viele sind Migrant/-innen mit wenig

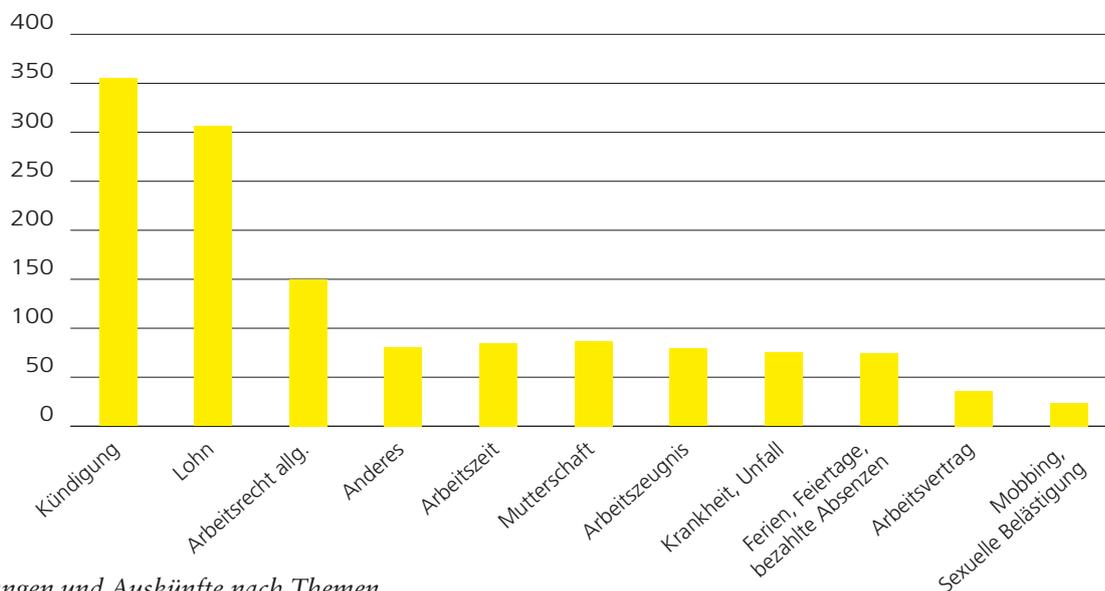
Deutschkenntnissen. Sie kennen oft weder ihre Rechte noch Anlaufstellen, an die sie sich wenden können. Mit der finanziellen Unterstützung vom Ausländer- und Passamt konnten wir den LANV-Flyer in italienisch, spanisch, portugiesisch, türkisch und englisch übersetzen. Die gute Zusammenarbeit mit dem Ausländer- und Passamt sowie anderen Fachstellen (infra und Mintegra) werden wir auch im nächsten Jahr weiterführen.

Personal

Auch 2015 schafften wir es mit nur 340 Stellenprozenten (vier Personen), die enorme Arbeitslast zu bewältigen. Als einzige unabhängige Anlaufstelle für Arbeitnehmende in Liechtenstein in einem wirtschaftlich immer anspruchsvolleren Umfeld waren wir wiederum sehr gefordert. ■



u.l.n.r.: Christine Schädler, Martina Haas, Petra Eichele, Sigi Langenbahn



Beratungen und Auskünfte nach Themen

Bilanz 2015

AKTIVEN	
Umlaufvermögen	
Kassa	830.45
Post	2'229.55
Sparkonto LLB	895.17
Sondervermögen	61'972.61
Debitoren	27'415.00
Transitorische Aktiven	81'437.60
Total Umlaufvermögen	174'780.38
Anlagevermögen	
Büromobiliar	6'172.00
EDV Hard- und Software	4'109.20
Beteiligung SAVE	1.00
Total Anlagevermögen	10'282.20
Total Aktiven	185'062.58

AKTIVEN	
Fremdkapital kurzfristig	
Kreditoren	24'599.15
Liecht. Landesbank Kontokorrent	65'504.38
Transitorische Passiven	23'917.55
Total Fremdkapital kurzfristig	114'021.08
Fremdkapital langfristig	
zweckgeb. Sondervermögen	61'972.61
Total Fremdkapital langfristig	61'972.61
Verbandsvermögen	-38'693.21
Gewinn	47'762.10
Total Passiven	185'062.58

LANV**Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband**

Verwendung des Bilanzverlustes per 31. Dezember 2015
(Antrag an die Mitgliederversammlung)

Verbandsvermögen vom Vorjahr	-38'693.21
Jahresgewinn- /verlust	47'762.10
Verbandsvermögen	9'068.89

Erfolgsrechnung 2015

AUFWAND	
Personalaufwand	
Löhne, Sozialleistungen	408'636.75
Aus- und Weiterbildung	940.00
Fahrtspesen	2'862.96
Übriger Personalaufwand	1'085.00
Total Personalaufwand	413'524.71
Miet- und Raumaufwand	18'349.05
Unterhalt Büromaschinen/EDV	11'197.90
Versicherungen/Gebühren	313.00
Betriebsaufwand	
Büromaterial	3'663.35
Drucksachen	6'003.25
Fachliteratur/Zeitschriften	836.50
Kommunikation Telefon/Fax	3'699.95
Porto	3'356.35
Mitgliederbeiträge	832.62
Revisionskosten	1'700.00
Rechtsberatungskosten	0.00
übriger Büro-/Verwaltungsaufwand	210.00
Informatikaufwand/Internet/Software	5'014.20
Total Betriebsaufwand	25'316.22
Werbeaufwand	
Inserate	3'715.60
Werbeaufwand	18'481.45
Veranstaltungen, Maifeier	7'112.80
Veranstaltungen Sektionen, GV	115.00
Reisespesen/Kundenbetreuung	9'252.35
Total Werbeaufwand	38'677.20
Dienstleistungen	
Werbandszeitung	10'610.10
Rechtsschutzversicherung Mitglieder	19'114.40
Weiterbildung – ERFA usw.	0.00
Total Dienstleistungsaufwand	29'724.50
Übriger Betriebsaufwand	1'651.60
Abschreibungen	3'304.00
Bank- und Postspesen	1'752.42
Total Aufwand	543'810.60

ERTRAG	
Mitgliederbeiträge	100'573.07
Verkaufserlös GAV/Ratgeber	2'181.00
Beitrag Erwachsenenbildung	3'480.00
Landesbeitrag	240'000.00
Beitrag Reisespesen 2015	24'500.00
Finanzhilfe Chancengleichheit	3'120.00
Projekte APA	12'500.00
LIHK GAV Beiträge	109'650.00
Spenden	55'499.76
Erlös Kursgebühren	3'660.00
Beiträge SAVE	25'700.00
Übriger Ertrag	11'055.25
Debitorenverluste	-281.28
ausserord. Erfolg	-65.10
Total Ertrag	591'572.70
Jahresgewinn/-verlust	47'762.10

AFT TREUHAND + REVISION ANSTALT

9495 Triesen
Postfach 252
Tel. 00423 392 37 55
Fax 00423 392 37 56
E-Mail aft@highspeed.li
MWST-No. 52899

Bericht der Revisionsstelle an
die Delegiertenversammlung des
ArbeitnehmerInnenverband (LANV)
9495 Triesen

Als Revisionsstelle haben wir eine prüferische Durchsicht („Review“) der Jahresrechnung des Liechtensteiner ArbeitnehmerInnenverband (LANV), 9495 Triesen, für das am 31.12.2015 abgeschlossene Geschäftsjahr vorgenommen.

Für die Jahresrechnung ist der Vorstand verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, aufgrund unserer Review einen Bericht über die Jahresrechnung abzugeben. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Befähigung und Unabhängigkeit erfüllen.

Unsere Review erfolgte nach dem Standard zur prüferischen Durchsicht (Review) von Jahresrechnungen der liechtensteinischen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Danach ist eine Review so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung erkannt werden, wenn auch nicht mit derselben Sicherheit wie bei einer Abschlussprüfung. Eine Review besteht hauptsächlich aus der Befragung von Mitarbeiter/Innen sowie analytischen Prüfungshandlungen im Bezug auf die der Jahresrechnung zugrunde liegenden Daten. Wir haben eine Review, nicht aber eine Abschlussprüfung, durchgeführt und geben aus diesem Grund kein Prüfungsurteil ab.

Bei unserer Review sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Jahresrechnung sowie der Antrag über die Verwendung des Bilanzgewinnes nicht dem liechtensteinischen Gesetz und den Statuten entsprechen.

Ferner sind wir bei unserer Review nicht auf Sachverhalte gestossen, die zum Schluss führen würden die Genehmigung der vorliegenden Jahresrechnung nicht zu empfehlen.

Triesen, 26.02.2016 / ad

AFT - A. Frommelt Treuhand +
Revision Anstalt, 9495 Triesen
Zuständiger Revisor: Adrian Frommelt



Jahresrechnung (Bilanz- und Erfolgsrechnung)
Antrag über die Verwendung des Bilanzgewinnes

AFT - A. FROMMELT TREUHAND + REVISION ANSTALT, TRIESEN

Kooperationspartner

Der LANV beteiligt sich an der Durchführung und Organisation verschiedener Anlässe.

schwanger.li

schwanger.li – Informationsabende für werdende Eltern

An den Anlässen wirken auch das Amt für Soziale Dienste, freiberufliche Hebammen und der Verein Kindertagesstätten mit. Sie beleuchten das Thema Schwangerschaft und Elternschaft aus der jeweiligen Perspektive. Eine Mitarbeiterin der Beratungsstelle *schwanger.li* informiert jeweils über die Veränderungen, die sich ergeben, wenn aus einem Paar eine Familie wird.

Businessstag

Das Wirtschaftsforum für Frauen

Businessstag – Wirtschaftsforum für Frauen

Das Thema der Tagung lautete «WoMen-Power 2015: neue Rollen, neue Chancen». Die Managementberaterin Sonja A. Buholzer, die ehemalige Bundesrätin Ruth Metzler-Arnold sowie Antonella Mei-Pochtler berichteten, wie Frauen den Weg in die Chefetage meistern können. Schlusspunkt des achten Businessstages setzte Inspirationscoach Jolly Kunjappu.

infra

infra – Mobbing-Ratgeber

LANV und *infra* erarbeiteten einen umfangreichen und informativen Mobbing-Ratgeber, der im Frühling 2015 veröffentlicht wurde.

infra – Tagung «Care im Alter – heute und morgen»

Nach einem Impulsreferat von Heidi Witzig konnten die Teilnehmenden in drei Ideenwerkstätten verschiedene Themen diskutieren. Der LANV leitete den Workshop, in dem Kriterien für gute Arbeits- und Rahmenbedingungen der «Care-Arbeiterin im Privathaushalt» erarbeitet wurden.



Forum für psychische Gesundheit – Vortrag

Das Bündnis gegen Depression findet eine Fortsetzung im Forum für psychische Gesundheit. Der LANV war Kooperationspartner für den Vortrag von Dr. Albert Lingg «Psychische Erkrankungen im Vormarsch?»



BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women
CLUB RHEINTAL
www.bpw-rheintal.ch

Business Professional Women – equal pay day

Am Tag der Lohngleichheit organisierten die Sektion Frauen den «Lunchfair». In 29 Gastronomiebetrieben erhielten Frauen ihr Mittagmenü um 17.2% günstiger als die Männer, um damit auf die Lohnungleichheit aufmerksam zu machen.



Frauennetz, Stabsstelle für Chancengleichheit – Lohnmobil

Die Wanderausstellung «Lohnmobil» zur Lohngleichheit von Frauen und Männern gastierte vom 14.–21. August 2015 auf dem Peter-Kaiser-Platz in Vaduz. Der LANV war bei der Gestaltung des Rahmenprogramms aktiv beteiligt. Wir boten Kurzberatungen für junge Frauen an, bei der sie hilfreiche Tipps für einen fairen Lohn erhielten.

Ausblick

Gesetzgebung

Zur Sanierung der Sozialwerke darf nicht das Rentenalter pauschal erhöht werden, da dies lediglich zu einer Verlagerung der Kosten führt. Heute scheiden viel zu viele ältere Arbeitnehmende frühzeitig aus dem Arbeitsleben aus, sei dies durch längere Krankheiten, Abschiebungen in die Frühpensionierung, Invalidität und Arbeitslosigkeit. Deshalb muss es vielmehr darum gehen, die Lebensarbeitszeit zu verlängern, indem die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmenden erhalten wird.

Weitere Verbesserungen auf Gesetzesebene möchten wir im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreichen. Und nicht zuletzt hoffen wir, dass unser Entwurf eines Normalarbeitsvertrags für Hausangestellte und häusliche Pflege in diesem Jahr endlich Verordnungstatus mit verbindlichen Mindestlöhnen erhält.

Sozialpartnerschaft

Der komplett revidierte GAV mit der Sektion Gastronomie der Wirtschaftskammer Liechtenstein steht kurz vor Abschluss. Wir hoffen, dass auch die Verantwortlichen des Hotel- und Gastronomieverbands die Vorteile eines GAV für die gesamte Branche erkennen, denn erst mit deren Zustimmung kann der GAV die dringend notwendige Allgemeinverbindlichkeit erhalten. Nicht zuletzt verhilft der GAV der angeschlagenen Branche zu mehr Anerkennung, womit die Arbeit im Hotel- und Gastronomiegewerbe wieder attraktiver wird.

Das Grafische Gewerbe hatte Ende 2014 den GAV gekündigt. Wir hoffen, dass sich der Vorstand wie versprochen trotz oder gerade wegen der schwierigen Lage der Branche zu Neuverhandlungen durchringen kann.

Die Verhandlungen mit den Sicherheitsdiensten dauern schon mehrere Jahre an. Ähnlich wie bei den Gastronomen haben wir es auch hier mit entzweiten Parteien auf Arbeitgeberseite zu tun, was die Verhandlungen um einiges erschwert. Dennoch hoffen wir auf einen Abschluss des GAV noch im Jahr 2016.

Die GAV für das Coiffeur-Gewerbe und die Bäcker-Konditoren sind veraltet und nicht allgemeinverbindlich. Schon längere Zeit stehen notwendige Neuverhandlungen an. Es bleibt zu hoffen, dass sich die Vorstände beider Sektionen in diesem Jahr zu Verhandlungen durchringen können.

Mobbingberatungsstelle

Nachdem der Mobbing-Ratgeber fertiggestellt ist, beschäftigen wir uns derzeit mit der Planung und dem Aufbau einer für Liechtenstein konzipierten Mobbingberatungsstelle. Die Eröffnung der Fachstelle ist im ersten Halbjahr 2016 geplant. Die Mobbingberatungsstelle ermöglicht allen in Liechtenstein wohnhaften und/oder beschäftigten Menschen einen niederschweligen Zugang zur Lösungsfindung bei Problemen rund um Mobbing und gewährleistet die Sensibilisierung der Öffentlichkeit. Sie hilft Arbeitgebern, Arbeitnehmervertretungen und/oder HR-Fachpersonen bei der Konfliktbearbeitung und übernimmt auf Wunsch die Funktion als externe Vertrauensstelle für Unternehmen. Mobbingbetroffene, deren Angehörige sowie Arbeitgeber und Interessierte erhalten somit zukünftig die nötige Unterstützung. Die Beratungsstelle soll fünf Tage die Woche durchgehende Öffnungszeiten bieten.

Öffentlichkeitsarbeit

Nachdem wir einige Vorhaben im Jahr 2015 aus finanziellen Gründen auf Eis legen mussten, soll die Öffentlichkeitsarbeit im Jahr 2016 wieder weiter ausgebaut werden. Dazu gehören die Überarbeitung unserer Homepage und ein elektronischer Newsletter. Die Öffentlichkeitsarbeit soll auch Teil einer effektiveren Mitgliederwerbung werden. ■