

LANV 2016

Jahresbericht des Liecht. ArbeitnehmerInnenverbands



Inhalt

Vorwort Präsident	3
Verband	4
Arbeitnehmervertretungen	6
Sektion Frauen	7
Gesetzgebung	8
Sektion Triesenberg	9
Weiterbildungen – Vorträge	9
Internationale Zusammenarbeit	10
Sozialpartnerschaft	12
Geschäftsstelle	13
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: 250 Stk.
Titelbild: iStockphoto

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Vorwort Präsident

«Eine Gesellschaft, die glaubt, sich keine starken und unabhängigen Gewerkschaften erlauben zu können, spricht sich selbst die Berechtigung ab, eine freie Gesellschaft genannt zu werden.»

(Richard von Weizsäcker, 1990)



Immer wieder hören wir von markt-radikalen Unternehmern und realitätsfernen Politikern, in unserem Land brauche es keine Gewerkschaft, weil es doch allen gut gehe und Arbeitgeber nur das Beste für ihre Angestellten wollen. Freiheitsfanatiker kritisieren den Eingriff der

Gewerkschaften in das freie Spiel der Kräfte. Sie ignorieren beharrlich, dass der freie Markt Monopole und Ungerechtigkeiten schafft und die Freiheit des Einzelnen ihre Grenze in der Freiheit des anderen hat. Freiheit und Gerechtigkeit sind eng verbunden und bilden die moralische Grundlage einer sozialen Marktwirtschaft.

Ein Rückblick auf das vergangene Jahr bestätigt, dass in Gesellschaften wirtschaftsliberaler Prägung gute Sozialpartnerschaften zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden unverzichtbar sind. Nicht der ungezügelter Markt, sondern ein gesundes Mass staatlicher Regulierungen und sozialpartnerschaftlicher Vereinbarungen sorgt für gleich lange Spiesse, für soziale Gerechtigkeit und sozialen Frieden.

Mit der Allgemeinverbindlicherklärung durch die Regierung werden inländische und ausländische Betriebe, die in Liechtenstein Dienstleistungen erbringen, dem entsprechenden Branchen-Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellt. Dieser «Markteingriff» unterbindet Wettbewerbsverzerrung durch Lohn- und Sozialdumping. Er schützt zudem das heimische Gewerbe, indem auch ausländische Unternehmen unsere gesamtarbeitsvertraglichen Mindeststandards einhalten müssen. Ein Gesetz ist aber nur so gut wie seine Vollziehbarkeit. Im Jahr 2016 konnten wir gravierende Gesetzeslücken schliessen, die ab Mitte 2017 in Kraft treten sollten. Näheres entnehmen Sie den Kapiteln «Gesetzgebung» und «Sozialpartnerschaft (ZPK)».

Besonders deutlich wurde das Versagen des ungezügelter freien Marktes im vergangenen Jahr im Gastgewerbe. Der mit der Sektion Gastronomie der Wirtschaftskammer abgeschlossene zeitgemässe GAV konnte nicht allgemeinverbindlich erklärt werden, da die Verantwortlichen des Hotel- und Gastronomieverbands auch bei Löhnen und Anstellungsbedingungen den freien Markt spielen lassen wollen. Gerne wird beteuert, die Einhaltung des GAV zu empfehlen, doch die Realität sieht anders aus. Obwohl der GAV-Mindestlohn bei CHF 3'250.– liegt und das Arbeitsvertragsrecht berufs- und branchenübliche Löhne vorschreibt, erteilte das Ausländer- und Passamt im vergangenen Jahr auch im Gastgewerbe Grenzgängerbewilligungen für Löhne ab CHF 2'600.–. Mit der Akzeptanz von Dumpinglöhnen unterminiert der Staat nicht nur die Sozialpartnerschaft, sondern ignoriert zudem berufs- und branchenübliche Löhne gemäss Arbeitsvertragsrecht § 1173a Art. 111a ABGB.

Nach mehrfachen Interventionen des LANV wurden von staatlicher Seite verschiedene Abklärungen eingeleitet. Im Kapitel «Sozialpartnerschaft» kann nachgelesen werden, dass der LANV für 2017 den Erlass eines Normalarbeitsvertrags mit zwingenden Mindestlöhnen plant. Dies wäre der erste verbindliche Normalarbeitsvertrag seit Einführung des Art. 111a im Jahr 2007.

2016 konnten wir nicht alle unsere Vorhaben erfolgreich abschliessen. Wir konnten aber vieles in die Wege leiten, um mit Sozialpartnern, Ministerien und in Arbeitsgruppen weiter an Lösungen zu arbeiten. An der Stelle möchte ich mich bei meinem Team und dem Vorstand für die hervorragende Arbeit und die Hartnäckigkeit bedanken, die es oftmals braucht, um Fehlentwicklungen ins allgemeine Bewusstsein zu bringen und Korrekturen einleiten zu können. Mein weiterer Dank gilt unseren Sozialpartnern und Verantwortlichen in den Ämtern, mit denen wir im vergangenen Jahr viele konstruktive Ergebnisse erzielen konnten. Mein besonderer Dank gilt dem scheidenden Regierungschef-Stellvertreter Thomas Zwiefelhofer und seinem Team für die gute Zusammenarbeit in der gesamten Legislaturperiode. ■

Sigi Langenbahn, Präsident LANV

Verband

Mitgliederversammlung

Die Mitgliederversammlung des LANV fand am 14. März im Restaurant Rössle in Ruggell statt. Präsident Sigi Langenbahn begrüßte 41 Mitglieder. Der Jahresbericht 2015 wurde einstimmig genehmigt. Erfreuliches zu berichten gab es aus dem Ressort Finanzen: die Jahresrechnung 2015 schloss mit einem Gewinn von CHF 47'762. Nach dem statutarischen Teil gingen die Vorstandsmitglieder vertieft in die Schwerpunkte der Gewerkschaftsarbeit im Jahr 2015 ein. Sigi Langenbahn berichtete über die Folgen des SNB-Entscheidung zur Aufhebung des Mindestkurses, die Mindestlohnverhandlung mit der Industrie- und Handelskammer und den erfolgreichen Abschluss des GAV für Personaldienstleister. Christine Schädler informierte über die Sitzungen mit den Arbeitnehmervertretungen und den kurz vor Abschluss stehenden GAV Gastronomie. Petra Eichele gab einen Einblick in die Arbeit des Europäischen Gewerkschaftsbundes. Gabriela Cortés berichtete über das Projekt «Lunchfair» zum Tag der Lohngleichheit.

Aus dem Vorstand verabschiedet und verdankt wurde Christine Schädler, die die Geschäftsstelle des LANV auf Ende Mai verliess. Fredy Litscher stellte sich der Mitglieder-



*Einstimmig gewählter Vorstand:
v.l.n.r.: Sigi Langenbahn, Ernst Berger, Petra Eichele,
Robert Kaiser, Gabriela Cortés, Donat Schädler.
Es fehlt auf dem Bild Rolf Nutt.*

versammlung als neuen Mitarbeiter vor. Der Abend endete mit einem feinen Nachtessen.



1. Mai-Feier

Die Maifeier 2016 fand als Familientag auf dem Bauernhof Rydamm City statt und widmete sich einer gesellschaftlichen Notwendigkeit: der verbesserten Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf.

Sigi Langenbahn erinnerte in seiner Eröffnungsrede an den steten Wandel in der Arbeitswelt. Sie wird immer kälter und stressbelastender. Die Arbeit verliert zunehmend ihre sinngebende Funktion, die Menschen ziehen sich vermehrt ins Privatleben zurück. Dazu hat sich das traditionelle Familienbild verändert. Immer mehr Frauen sind erwerbstätig. Paare möchten sich die Familien- und Erwerbsarbeit teilen. Arbeitszeit, Familienzeit und Freizeit geraten immer mehr aus dem Gleichgewicht. Nach der Geburt eines Kindes zeigen sich die Arbeitgeber zunehmend unflexibel, insbesondere in Bezug auf Teilzeitarbeit. Sigi Langenbahn kritisierte auch die Initiative der Wirtschaftskammer, da diese kein wirklicher Schritt Richtung verbesserter Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstelle. Grundsätzlich befürwortet auch der LANV, dass durch die Verlagerung des Mutterschaftsgeldes zur FAK die Prämien tiefer und stabiler bleiben. Aber es geht in dieser Initiative letztendlich um die Senkung der Lohnnebenkosten. Zudem wäre mit dieser Initiative eine langjährige Forderung des LANV vom Tisch, die Vergütung eines bezahlten Elternurlaubes aus den Überschüssen der FAK.

Gastredner Hans Maissen, Vizepräsident der Gewerkschaft Syna, informierte über ihre Kampagne «Meine Arbeit, Meine Zeit». Gemäss einer Befragung der Syna geraten Arbeit- und



Hans Maissen, Vizepräsident Syna

Freizeit branchenübergreifend und altersunabhängig immer mehr aus dem Gleichgewicht. Druck und Stress nehmen zu: langes und pausenloses Arbeiten ist gesundheitsschädigend. Es verbleiben knapp sieben Stunden pro Tag fürs Privatleben, das heisst kaum Zeit für die Familie, freiwilliges Engagement und Freizeit. Die einseitige Flexibilität ist ein weiterer Stressfaktor: kurzfristige oder gar keine Arbeitszeitplanung durch Aufgebote per SMS, durch zerstückelte Arbeitseinsätze über lange Arbeitstage. Wie bei uns wird unter dem Titel Vertrauensarbeitszeit die Arbeitszeiterfas-

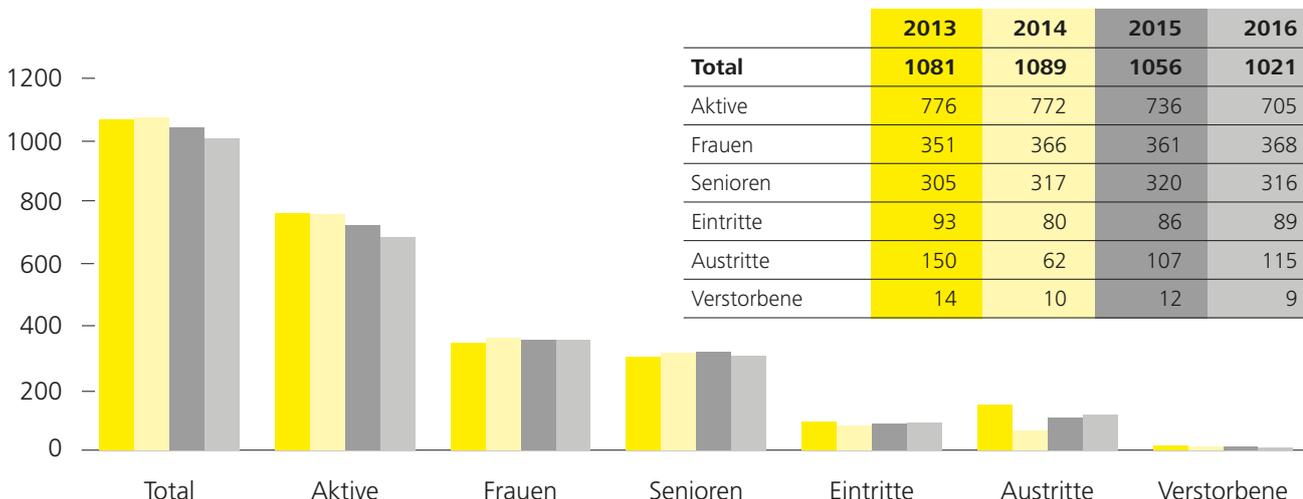
sung abgeschafft! In der Schweiz jedoch ein klarer Verstoß gegen das Arbeitsgesetz.

Weitere Schwerpunkte der Kampagne sind der flexible Altersrücktritt und bezahlter Vaterschaftsurlaub. Die Arbeitsbedingungen müssen an gesellschaftliche Veränderungen angepasst werden. «Es braucht Mut, sich diesen Veränderungen zu stellen. Vor allem aber braucht es Einsicht, Respekt und Wertschätzung gegenüber den Arbeitnehmenden, denn das wertvollste Gut jeder Unternehmung ist und bleibt der Mensch», so Maissen.

Vorstand

Der Vorstand traf sich 2016 zu zehn Sitzungen. Neben den Informationen aus der Geschäftsstelle zum Tagesgeschäft wurden schwerpunktmässig folgende Themen bearbeitet:

- Schwerpunkte 2016
- Finanzen und Budget
- Vorbereitung der Mitgliederversammlung und Maifeier
- Beschlüsse zu den Lohnverhandlungen
- Sozialpartnerschaften
- ZPK
- Internationales.



Eintritte

Ein Grossteil der Neueintritte sind aufgrund arbeitsrechtlichen Anfragen oder bereits bestehenden Schwierigkeiten am Arbeitsplatz erfolgt. Einige entschieden sich durch die Mitarbeit in einer Arbeitnehmervertretung, durch Empfehlung Dritter oder als Ehe- oder Lebenspartner für eine Mitgliedschaft. Bei zwei Personen handelt es sich um einen Wiedereintritt.

Austritte

Die Gründe für Austritte sind: Nichtbezahlen des Mitgliederbeitrages, Arbeitslosigkeit, Pensionierung, Selbstständigkeit, kein Interesse mehr oder aus Kostengründen. ■

Verstorbene Verbandsmitglieder im Jahr 2016

Paul Erne, Triesen	21. Januar	Alois Gassner (Täscherloch), Triesenberg	9. September
Alois Gassner (Rotenboden), Triesenberg	11. April	Peter Vogt, Balzers	15. Oktober
Rolf Lutze, Schaan	19. April	Benno Gassner-Beck, Triesenberg	1. November
Gottlieb Wenaweser, Schaan	26. Mai	Hans-Ueli Miescher, Planken	1. Dezember
Albert Nägele, Triesenberg	26. August		

Arbeitnehmervertretungen (ANV)

Der LANV bietet den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern eine Plattform zum Erfahrungsaustausch an. LANV-Gewerkschaftssekretär Fredy Litscher organisiert und leitet die Sitzungen.

ERFA Industrie

Auch dieses Jahr fanden fünf Sitzungen in verschiedenen Industriebetrieben statt. Der starke Franken und die Massnahmen der Firmen nach Aufhebung des Euro-Mindestkurses beschäftigten uns weiterhin. Wir besprachen die Massnahmen und deren Auswirkungen. Die letzten zeitlich befristeten Massnahmen sind Ende 2016 ausgelaufen und die Industrieunternehmen blicken wieder verhalten optimistisch in die Zukunft.

Dies zeigte sich auch in den Lohnverhandlungen. Dieser Punkt wurde fünf Mal traktandiert. An einer Sitzung war Elmar Frick vom Amt für Gesundheit zu Gast und gab den Teilnehmenden wichtige Hinweise zum Thema Arbeitssicherheit. Weitere Themen waren die verschiedenen Pensionskassenmodelle, unterschiedliche Lohnsysteme, die Digitalisierung und deren Auswirkungen, Mobbing, Möglichkeiten für Homeoffice. Auch aktuelle politische Themen wie die Masseneinwanderungsinitiative der Schweiz oder Familie und Beruf wurden vertieft diskutiert.

ERFA Banken

Die Arbeitnehmervertretungen der Banken trafen sich im Jahr 2016 zu drei Sitzungen, wobei eine mit dem Bankenverband durchgeführt wurde.

Besondere Themenschwerpunkte waren das sich ändernde Arbeitsumfeld, zunehmender Druck am Arbeitsplatz, die Angst vor Fehlern, mangelnde Solidarität und das vermehrte Auftreten von Mobbing. An der Septembersitzung stellte

Martina Haas die Mobbingberatungsstelle des LANV vor. Sie betonte die Verantwortung der Arbeitgebenden, bei Mobbing umgehend zu handeln. Die neu errichtete Fachstelle bietet Hilfestellung für Arbeitnehmende und Arbeitgebende an.

Weitere Themen waren negative Folgen von Vertrauensarbeitszeit, die Masseneinwanderungsinitiative Schweiz, Möglichkeiten des Homeoffice und der flexible Altersrücktritt. Letzterer wurde als zunehmendes Bedürfnis erkannt. Die einzelnen ANV stellten dabei individuelle Modelle ihrer Banken vor. Die ANV beschäftigten sich zudem mit der Frage, ob ein GAV im Bankenbereich notwendig sei. Es wurde kein Handlungsbedarf erkannt, da die Firmen-Reglemente den Arbeitnehmenden derzeit ausreichenden Schutz bieten. Dies gilt jedoch nur für die Grossbanken, weshalb das Thema für uns nicht abgeschlossen ist.

Im März 2016 wurden die Ergebnisse der Umfrage zur ausserhäuslichen Kinderbetreuung vorgestellt. Nach positivem Ergebnis einer Machbarkeitsstudie wurde die KiTa beschlossen. Sie kann im Sommer 2017 ihren Betrieb aufnehmen. In der März-Sitzung wurde auch angeregt, dass die Banken untereinander ihre Synergien besser nutzen, da der Compliance-Aufwand für alle deutlich gestiegen ist.

ERFA Dienstleistungen

Die neu formierte Gruppe hat sich im zweiten Halbjahr zu zwei Sitzungen getroffen. Dabei ging es um einen Gedankenaustausch und aktuelle Herausforderungen in den Unternehmen. Ebenfalls wurden Themen wie Mobbing, Familie und Beruf sowie Digitalisierung und deren Auswirkungen diskutiert. Die Sitzungen wurden von den teilnehmenden ANV positiv aufgenommen, so dass wir beschlossen haben, den Erfahrungsaustausch 2017 weiterzuführen. ■

Sektion Frauen



Die Sektion Frauen besteht aus acht Frauen, die in ganz unterschiedlichen Branchen und Berufen arbeiten. Seit neunzehn Jahren setzt sich die Sektion für verbesserte Rahmenbedingungen der Frauen in der Arbeitswelt ein. Im Jahr 2016 haben sechs Sitzungen stattgefunden.

Wiederum wurde im 2016 die Sensibilisierungskampagne «Lunchfair» durchgeführt. Frauen verdienen 2016 in Liechtenstein im Durchschnitt 17.2% weniger als Männer. Frauen verdienen nicht weniger, weil sie weniger leisten, sondern weil sie schlechter bezahlt werden. Ein Teil dieses Lohnunterschiedes kann objektiv erklärt werden (z. B. weniger Berufserfahrung, Teilzeitarbeit). Der Rest (ca. 7 %) ist jedoch nicht erklärbar und somit diskriminierend.

Am 24. Februar 2016, dem Tag für Lohngleichheit, machte die Sektion Frauen auf die ungerechte Situation aufmerksam. Die Sektion führte diese Aktion bereits zum dritten Mal durch. 29 Gastronomiebetriebe beteiligten sich an der Kampagne. An dieser Stelle nochmals ein herzliches «Vergelt's Gott» an alle mitmachenden Gastronomiebetriebe für ihr Engagement und für ihre Unterstützung.

Martina Haas



Christine Schädler und Edelgard Schurte vertreten die Sektion Frauen im Frauennetz. Es fanden 2016 acht Sitzungen statt. Die Sitzungen wurden von der Stabsstelle für Chancengleichheit geleitet. Die Zukunft der Stabsstelle für Chancengleichheit war seit langem ungewiss. 2016 hat die Regierung dem Landtag die Schaffung

eines unabhängigen Vereins für Menschenrechte und die Verlagerung von Aufgaben der Stabsstelle für Chancengleichheit ins Amt für Soziale Dienste vorgeschlagen. Das Frauennetz hat sich in verschiedenen Arbeitsgruppen eingebracht und auch bei der Gründung des Vereins für Menschenrechte mitgearbeitet. Mit der Auflösung der Stabsstelle in der bisherigen Form drohte das Frauennetz die Koordinationsstelle zu verlieren. Aus diesem Grund beschloss die Mitglieder, einen Verein Frauennetz zu gründen und das Heft selber in die Hand zu nehmen. Die Sektion Frauen gehört zu den Gründungsmitgliedern des Vereins Frauennetz.

Anlässlich des Internationalen Tags der Frau am 8. März lud das Frauennetz Schwester Hatune Dogan nach Liechtenstein ein. Die Ordensfrau leitet ein Hilfswerk, das sich weltweit für Arme, Schutzlose und Verfolgte einsetzt. Sie berichtete von ihrer Arbeit und Martina Dünser-Davis stellte ihr anschliessend als Vertreterin des Frauennetzes Fragen. ■

Christine Schädler



v.l.n.r. die Vertreterinnen des Vereins Frauennetz: Astrid Walser, Christina Zimmer, Christine Schädler, Claudia Heeb

Gesetzgebung

Im Jahr 2016 beschäftigte sich der LANV mit acht Verordnungs- und Gesetzesänderungen. Die Neuregelung der KiTa-Finanzierung wurde wegen der Initiative der Wirtschaftskammer zurückgezogen. Bei der Vorlage zur Abänderung des Asylgesetzes mussten wir einige Punkte ablehnen, da wir einen Verstoß gegen die Genfer Flüchtlingskonvention vermuteten. Auch bei der Tariffestlegung der Prämien der obligatorischen Unfallversicherung für 2017 gaben wir Empfehlungen ab. Die Prämienenkung per 1. Januar 2017 nahmen wir mit Freude zur Kenntnis. Bei der Verordnung bezüglich Sonderbestimmungen für Spielbanken wiesen wir auf bestehende Probleme in der Gastronomie hin, wovon auch Angestellte zukünftiger Spielbanken betroffen sein können. Wir kritisierten insbesondere die fehlende gesetzliche Pflicht zur Zeiterfassung und den Mangel an Kontrollen.

Stellungnahmen von grösserer Bedeutung werden ins Archiv unserer Homepage gestellt. LANV-Mitglieder können sämtliche Stellungnahmen bei uns auf der Geschäftsstelle einsehen. Zwei Gesetzesvorlagen, die die zukünftige Arbeit des LANV bzw. der Sozialpartner stark beeinflussen, möchten wir im Folgenden genauer ausführen.

Abänderung des ABGB und weiterer Gesetze über Massnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmenden im Rahmen der Freizügigkeit zustehen

Wir begrüßen die Umsetzung der EU-Richtlinie 2014/54/EU, da sie die Rechte der Arbeitnehmenden stärkt und dem LANV in gewissen Fällen die Möglichkeit des Verbandsklagerechts einräumt. Damit wird eine arbeitsrechtliche Lücke geschlossen. Das Verbandsklagerecht eignet sich aber nicht zur Durchsetzung individueller Forderungen. Im Jahr 2010 wurde das Rechtsfürsorgegesetz ohne die gesetzlich vorgeschriebene Anhörung des LANV durch ein Ausserstreitgesetz ersetzt, womit die Durchsetzung individueller Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber vermehrt über den Gerichtsweg erfolgen muss. Diesen scheuen jedoch viele Arbeitnehmende, weshalb wir zusätzlich eine erstinstanzliche Vermittlungsverhandlung über eine Schlichtungsstelle anregen.

Die Umsetzung der EU-Richtlinie sollte dem LANV neue Möglichkeiten eröffnen, Arbeitnehmenden zu ihrem Recht zu verhelfen. Hier müssen erste Erfahrungen gesammelt werden. Wir stehen mit der Regierung in Verhandlung,

immigrierten Arbeitnehmenden bei arbeitsrechtlichen Problemen eine entsprechende Anlaufstelle zu bieten.

Vernehmlassungsbericht betreffend die Abänderung des Entsendegesetzes sowie weiterer Gesetze

Seit der Aufhebung der Pflichtmitgliedschaft bei der damaligen Gewerbe- und Wirtschaftskammer im Jahr 2004 setzte sich der LANV vehement für allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge gegen Lohn- und Sozialdumping und für gleich lange Spiesse ein. Ende 2007 endlich wurde das Gesetz entsprechend der Schweizer Allgemeinverbindlichkeit geschaffen (AVEG). Doch das AVEG sowie weitere Gesetze weisen bis heute gravierende Lücken auf, die den Vollzug des Gesetzes insbesondere bei ausländischen Entsendebetrieben praktisch verunmöglichen.

Nach vielen Gesprächen der Sozialpartner mit dem Ministerium, in Arbeitsgruppen und einer Protestaktion der Wirtschaftskammer kam der Entwurf zur Abänderung des Entsendegesetzes Ende November endlich in die Vernehmlassung. Wir begrüßen die Vorlage, ist sie doch ein grosser Schritt Richtung gleich lange Spiesse. Wir machten aber deutlich, dass weitere Anpassungen notwendig sind. Hier geht es insbesondere um die Haftung bei Unternehmerauftragsketten (Subunternehmer) sowie die Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit. ■



Sektion Triesenberg



Die Sektion Triesenberg traf sich am 28. Januar 2016 zur Jahresversammlung. Die statutarischen Geschäfte konnten zügig abgehandelt werden. Sigi Langenbahn und Christine Schädler informierten über aktuelle Themen aus dem Verband. Die Anwesenden äusserten ihren Unmut zu den Eurolöhnen in Liechtenstein. Auch die Finanzierung der ausserhäuslichen Kinderbetreuung wurde rege und teilweise kontrovers diskutiert. ■

Weiterbildungen – Vorträge

Im Jahr 2016 hat der LANV verschiedene Kurse und Vorträge angeboten. Mitglieder profitieren von reduzierten Preisen.

Workshop «Konflikte und Mobbing im Betrieb»

Anlässlich des 9. Businessstags vom 20. Juni im Vaduzer Saal führte der LANV einen kostenlosen Workshop durch. Martina Haas und Sigi Langenbahn referierten zu den Themen Konflikte bestimmen, Konfliktlösungen, Mobbing und gaben Rat an Betroffene, Angehörige und Arbeitgeber.

AHV-Vortrag im LAK Triesen

Auf persönliche und zuvorkommende Art vermittelte Daniel Erni, Teamleiter Leistungen der AHV sein grosses Wissen zu Themen wie Altersrente, Kinderrente zur Altersrente, Witwen- und Witwerrente, Waisenrente, Hilfsmittel (z.B. Hörgeräte) sowie über neue Gesetzesänderungen, die per 1. Januar 2017 bzw. 1. Januar 2018 in Kraft treten. Ausserdem gab er Hinweise auf Ergänzungsleistungen für Rentner in wirtschaftlich schwierigen Situationen. Die zahlreichen Fragen aus dem Publikum konnte Daniel Erni kompetent und verständlich beantworten.

Informiert schwanger

Auch im Jahr 2016 wurden vier Informationsabende für werdende Mütter und Väter durch die Beratungsstelle schwanger.li organisiert. Christine Schädler und Martina Haas informierten über die Rechte von Schwangeren und Mütter am Arbeitsplatz.

Informationsabende für Migrantinnen und Migranten

Im März und November veranstaltete das Ausländer- und Passamt (APA) in Kooperation mit dem LANV, der infra, der Stiftung Mintegra sowie dem Forum für Migrantenvereine zwei Informationsabende für Migrantinnen und Migranten zum Thema Arbeit und Sozialversicherungen. Regierungschef-Stellvertreter Thomas Zwiefelhofer konnte an beiden Abenden über 100 Interessierte aus mehr als 15 Ländern begrüßen. Viele Migrantinnen und Migranten sind nur ungenügend bis gar nicht über ihre Rechte informiert. Für den LANV informierten Petra Eichele und Sigi Langenbahn an den Veranstaltungen. ■



v.l.v.r.: Claudia Heeb (infra), Blagica Alilovic (Mintegra), Sigi Langenbahn (LANV), Petra Eichele (LANV), Regierungschef-Stellvertreter Thomas Zwiefelhofer, Claudia Lins (APA), Gabriela Cortés (Moderation)

Internationale Zusammenarbeit

Die Gewerkschaften setzen sich auch auf internationaler Ebene für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen ein. Ob in Komitees der EFTA und des EWR, im Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) oder im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB): Soziale Gerechtigkeit, Menschenrechte, Gleichstellung, Frieden, Freiheit und Demokratie stehen immer im Mittelpunkt. Die Gewerkschaften kämpfen gemeinsam gegen die Angriffe auf Löhne sowie den Abbau sozialer Errungenschaften. Im Zeitalter der Globalisierung muss gewerkschaftliche Interessenvertretung immer auch grenzüberschreitend sein.

Interregionaler Gewerkschaftsrat Bodensee IGR

Im IGR findet seit 14 Jahren eine intensive und fruchtbare Zusammenarbeit von Gewerkschaftern und Gewerkschafterinnen aus Deutschland, Schweiz, Österreich und Liechtenstein statt.



Der IGR traf sich 2016 zu drei Präsidiumssitzungen.

Im August wurde zum vierten Mal die Preetour durch alle vier Bodenseeländer durchgeführt. Zentrale Themen bildeten die Integration der Flüchtlinge in den heimischen Arbeitsmarkt und die damit einhergehenden Risiken und Chancen. Der IGR Bodensee setzt sich für eine rasche, gesamteuropäische Lösung der Flüchtlingsproblematik ein. Wer ein Recht auf Asyl hat, soll es selbstverständlich bekommen. Der IGR sprach sich gegen ein Auseinanderdividieren von Menschen, ungleiche Behandlung und Obergrenzen aus und forderte einen erleichterten, aber regulierten Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylsuchende. In diesem Zusammenhang bekräftigte der IGR die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort.



Europäischer Gewerkschaftsbund EGB

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB; engl. European Trade Union Confederation, ETUC) ist der Dachverband europäischer Gewerkschaften mit Sitz in Brüssel.



Für den LANV von grosser Bedeutung ist die Überarbeitung der Entsenderichtlinie, die im EGB intensiv diskutiert wurde. Erst im März hatte die EU-Kommission ihren Vorschlag zur Verschärfung der bestehenden Richtlinie vorgelegt. Für die Gewerkschaften eher enttäuschend, da er kaum Verbesserungen gebracht hätte. Doch selbst diese zaghaften Versuche zur Eindämmung des grenzüberschreitenden Lohndumpings gingen mehr als einem Drittel der EU-Mitgliedstaaten zu weit. Die Kommission wurde gezwungen, den Vorschlag erneut zu überprüfen. Der EGB sprach sich geschlossen für die Überarbeitung der Richtlinie aus. Für alle Mitglieder steht ausser Frage, dass die elf Regierungen, die sich gegen das Prinzip «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» und gegen die Überarbeitung der Richtlinie gestellt haben, klar gegen die Interessen ihrer eigenen Bürger handeln.

Der EGB fordert eine Verschärfung der Entsenderichtlinie und ein klares Bekenntnis zum Kampf gegen Sozialdumping, Massnahmen gegen Scheinentsendungen sowie eine Klarstellung, dass die Entsenderichtlinie auch im Verkehrssektor zur Anwendung kommt.

Europaweite Kampagne für Lohnerhöhungen (Pay Rise Campaign)

Die europäische Wirtschaft hat sich nicht adäquat erholt. Die Institutionen der EU haben Sparmassnahmen durchgesetzt und auf Lohnkürzungen gedrängt. Diese Politik hat zu sinkenden Volkseinkommen geführt und eine hohe Arbeitslosigkeit geschaffen.

Lohnerhöhungen sind europaweit unerlässlich und sollten ganz oben auf der Tagesordnung der europäischen Länder stehen. Während Unternehmensgewinne und Shareholder Value die Werte von vor der Krise übersteigen, sind die Löhne stagniert oder gesunken.

Die Pay Rise Kampagne zeigt auf, dass Lohnerhöhungen gerechtfertigt, fair und überfällig sind und zu einem nachhaltigen Aufschwung beitragen. Arbeitnehmende müssen daran glauben, dass auch sie am Wirtschaftswachs-

tum teilhaben. Die Kampagne bezweckt, die Mitgliedsverbände in ihrem Streben nach Lohnerhöhungen durch eine veränderte Einstellung zu unterstützen. Der LANV plant diesbezüglich eine Zusammenarbeit mit den Schweizer Dachorganisationen SGB und Travail Suisse.

Weitere Ausschussthemen waren: die Verabschiedung des Strategiepapiers «EGB-Plattform für die Zukunft Europas», die Entschliessung einer gemeinsamen Strategie zu Niedrig- und Mindestlöhnen, die Zukunft des sozialen Dialogs, ein Aktionsprogramm zu Wohlfahrt und sozialer Sicherheit oder Arbeitnehmerschutz bei Insolvenz.

Petra Eichele reiste im März, Oktober und Dezember nach Brüssel.

Internationaler Gewerkschaftsbund IGB

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB; engl. International Trade Union Confederation ITUC) zählt rund 175 Millionen Mitglieder aus 156 Ländern. Dem IGB gehört der LANV seit dessen Gründung im Jahr 2006 an.



Welttag für menschenwürdige Arbeit

Jedes Jahr am 7. Oktober ruft der IGB zum Welttag für menschenwürdige Arbeit auf. Im Jahr 2016 widmeten wir uns den globalen Lieferketten, denn unser Einkaufsverhalten beeinflusst die Lebensumstände in den Produktions- und Herstellungsländern. Arbeitnehmerrechte, existenzsichernde Mindestlöhne und faire Arbeitsbedingungen müssen zum internationalen Standard werden. Sozialpartnerschaften und menschenwürdige Arbeit fördern die soziale und wirtschaftliche Entwicklung eines Landes. Nachhaltige Produktion und schonender Umgang mit knappen Ressourcen weltweit müssen sicherstellen, dass kommende Generationen faire Entwicklungschancen haben. Mit bewusstem Einkaufs- und Konsumverhalten unterstützen wir verantwortungsvolle Unternehmen, die auf faire und nachhaltige Produkte setzen.

EFTA und EWR-Ausschüsse

Beratungsausschuss der EFTA-Sozialpartner

Der Beratungsausschuss der EFTA-Sozialpartner (EFTA-CC) tritt jährlich vier Mal zusammen. Am 27. Juni fand in Bern ein Meeting zwischen dem EFTA-CC, den EFTA-Parlamentariern und den EFTA-Ministern statt.



Im EFTA-CC wurden in erster Linie der BREXIT und mögliche Konsequenzen für Grossbritannien und die Unionsmitglieder Schottland, Wales und Nordirland diskutiert. Auch mögliche Szenarien für die EU und die EWR-EFTA-Staaten bei weiteren Austritten kamen zur Sprache. Mit dem Parlamentarier-Ausschuss wurde die steigende Bedeutung des internationalen Freihandels diskutiert. Immer mehr Produkte bestehen aus Komponenten, die in unterschiedlichsten Ländern hergestellt werden. Im Meeting mit den EFTA-Ministern wurde der Stand der Dinge bei den FTA-Verhandlungen mit Georgien und den Philippinen behandelt.

Am 15. November fand ein Meeting des EFTA-CC in Brüssel statt. Besprochen wurden anstehende EU-Richtlinien wie die Entsenderichtlinie und Soziale Rechte. Danach wurden die Schwerpunkte für 2017 festgelegt: Monitoring der Arbeits- und Umweltstandards in den FTA-Ländern, EFTA und Grossbritannien nach dem Brexit, TTIP unter Donald Trump. In der Sitzung mit den EFTA-Parlamentariern spielten Wissenschaftler und Experten mögliche Szenarien nach dem Austritt Grossbritanniens aus der EU durch. Mit den EFTA-Ministern und -Botschaftern wurden die neuesten Entwicklungen im EWR-Rat diskutiert.

Beratungsausschuss der EWR-Sozialpartner

Von 19. bis 20. Mai fand das jährliche Meeting des EWR-Beratungsausschusses der Sozialpartner in Vaduz statt (EFTA-CC und EU-EESC (Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss)). Mit verschiedenen Experten wurden die Herausforderungen des EWR bzw. der EFTA besprochen. Infolge des geringen Handelsvolumens und der geringen ökonomischen und politischen Relevanz erhält die EFTA von der EU nicht in allen Belangen die notwendige Aufmerksamkeit. Weiter wurde das Aufkommen fragwürdiger Geschäftsmodelle besprochen, die ursprünglich aus den USA kommen und unseren Wettbewerb verzerren (Bsp. UBER Taxi). Am 20. Mai entwarfen die Mitglieder des Ausschusses eine gemeinsame Resolution: Verbesserte Regulierungen zur Förderung des Unternehmertums und besserer Schutz der Arbeitnehmenden.

An den Meetings der EFTA- und EWR-Ausschüsse der Sozialpartner nehmen Sigi Langenbahn für den LANV sowie Josef Beck für die LIHK teil. ■

Sozialpartnerschaft

Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern

In einer guten Sozialpartnerschaft versuchen die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Interessengegensätze zu lösen und offene Konflikte einzudämmen. Wesentliche Instrumente sind der soziale Dialog (durch Konsenspolitik) und das Abschliessen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV). Der LANV pflegt intensive Sozialpartnerschaften mit der Wirtschaftskammer Liechtenstein (WKL), der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK) und der PostAuto Liechtenstein Anstalt.

Liechtensteinisches Gewerbe

Die Sozialpartnerschaft mit dem liechtensteinischen Gewerbe verläuft wieder mehrheitlich gut und effizient. Dazu trägt auch unsere gemeinsame Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) bei, denn gleich lange Spiesse heisst auch faire Löhne und Arbeitsbedingungen. Unsere grosse Herausforderung im Gewerbe ist die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Unser langjähriges Anliegen wurde im Jahr 2016 auch von der WKL mit ihrer Initiative «Familie und Beruf» aufgenommen, obwohl es hier noch in erster Linie um eine Entlastung der Arbeitgeber ging. Aber auch einige Branchenvertreter denken schon fortschrittlicher als andere, was sich meist auch in den Verhandlungsergebnissen bezüglich Vaterschaftsurlaub, Arbeitszeiten oder Ferien niederschlägt.

Gesamtarbeitsverträge des regionalen Gewerbes

Im Jahr 2016 unterhielten wir 19 GAV mit der WKL. Davon wurden 14 allgemeinverbindlich erklärt, womit sie nicht nur für die Mitglieder der WKL und ihre Mitarbeitenden gültig sind, sondern für die gesamte Branche und auch für ausländische Betriebe, so genannte Entsendebetriebe, die in Liechtenstein Aufträge ausführen. Im Herbst 2016 überarbeiteten wir drei der 14 GAV, da deren Allgemeinverbindlichkeit abgelaufen war.

Erstmals in der Geschichte Liechtensteins konnten wir einen GAV für den Personalverleih (Temporärgewerbe) abschliessen. Er trat im Januar 2016 in Kraft und konnte im März 2016 allgemeinverbindlich erklärt werden. Seitdem gelten die GAV-Bestimmungen für alle in Liechtenstein verliehenen Arbeitnehmenden in allen Branchen ohne allgemeinverbindlichen Branchen-GAV.

Im Mai 2016 trat der neue GAV mit der Sektion Gastronomie der WKL in Kraft. Infolge des Widerstands des Hotel- und Gastronomieverbands kann der GAV nicht allgemeinverbindlich erklärt werden. Unser GAV sieht ein Mindestlohn von CHF 3'250.– vor. Bei Mitgliedern des Hotel- und Gastronomieverbands werden immer wieder Dumpinglöhne weit unter CHF 3'000.– brutto bezahlt. Der Verband begründet diese Dumpinglöhne zynisch mit dem freien Markt der Löhne. Zur Bekämpfung dieser Missstände planen wir auf 2017, einen verpflichtenden Normalarbeitsvertrag mit anständigen Mindestlöhnen durchzusetzen.

Lohnverhandlungen

Die Ergebnisse der Lohnverhandlungen 2017 fielen in Anbetracht der unsicheren Wirtschaftslage insgesamt befriedigend aus. Auch bei Vereinbarungen zu mehr Ferien für ältere Arbeitnehmende oder Vaterschaftsurlaub konnten wir weitere Fortschritte erzielen. Meist sind es dieselben Branchenvertreter mit traditionellem Familienbild, bei denen wir mit zeitgemässen Forderungen auf taube Ohren stossen.

Zentrale Paritätische Kommission ZPK

Die ZPK setzt sich aus Mitgliedern der WKL und des LANV zusammen. Sie überwacht die allgemeinverbindlichen GAV. In Bezug auf ausländische Entsendebetriebe konnten im vergangenen Jahr endlich Fortschritte erzielt werden. Das angepasste Entsendegesetz ging im November 2016 in Vernehmlassung. Somit sollten bis Mitte 2017 endlich die ausländischen Betriebe den liechtensteinischen in Bezug auf gleich lange Spiesse und Sanktionsmöglichkeiten gleich gestellt sein. In Bereichen wie Solidarhaftung von Generalunternehmern gegenüber ihren Subunternehmern und Scheinselbstständigkeit besteht aber noch grosser Nachholbedarf. Eine anstehende EU-Richtlinie sollte unser Anliegen jedoch vorantreiben.

Exportorientierte Industrie

Die Sozialpartnerschaft mit der LIHK und deren angeschlossene Betriebe funktioniert überwiegend gut. Unterschiedliche Sichtweisen offenbaren sich insbesondere bei der Arbeitsgesetzgebung. Die LIHK verfolgt einen äusserst wirtschaftsliberalen Ansatz, der sich mit unserem Anspruch auf gesetzliche Mindeststandards und gleich lange Spiesse nicht immer vereinbaren lässt. Alleine das Pochen auf Vernunft und Frei-

willigkeit kommt nicht bei jedem Arbeitgeber an, sonst wären Gewerkschaften tatsächlich überflüssig, wie von marktradikaler Seite immer wieder zu hören ist.

Im vergangenen Jahr besuchten wir mehrere LIHK-Betriebe, einige Sitzungen fanden in unserer Geschäftsstelle statt. Diskutiert wurden Unzufriedenheit bzw. Unsicherheit als Folge von Umstrukturierungen, Auswirkungen von Massnahmen infolge des starken Frankens, Wechsel in der Unternehmensleitung u.v.m.

Auf Einladung der Firma Herbert Ospelt nahmen wir an fünf Betriebsversammlungen teil, um der gesamten Belegschaft die Ziele und Aufgaben des LANV im Interesse der liechtensteinischen Arbeitnehmerschaft vorzustellen. Fredy Litscher und Sigi Langenbahn erklärten die Anstrengungen des LANV gegen Nachteile infolge der Einführung von Eurolohnen sowie die wichtigsten Punkte des GAV mit der LIHK. Aber auch der Nutzen einer Mitgliedschaft beim LANV kam zur Sprache.

Lohnverhandlungen

In den Industriebetrieben werden die Lohnverhandlungen von den betriebseigenen Arbeitnehmervertretungen geführt, da die exportorientierten Unternehmen unterschiedliche Märkte und Herausforderungen haben. Mit den Arbeitnehmervertretungen stehen wir in engem Kontakt. Nachdem für das Jahr 2016 wegen dem Frankenschock Lohnverhandlungen ausgesetzt oder Ergebnisse zurückgenommen worden waren, konnten für 2017 wieder bessere Ergebnisse erzielt werden.

Geschäftsstelle

Personal

Am 1. Mai 2016 begrüßten wir unseren neuen Mitarbeiter Fredy Litscher auf der Geschäftsstelle. Fredy ist als Gewerkschaftssekretär tätig und betreut unsere Mitglieder. Zudem ist er für die Öffentlichkeitsarbeit sowie für die Arbeitnehmervertretungen (ANV) der Industrie, Banken und Dienstleistungsbetriebe zuständig. Christine Schädler hat uns nach über 6 Jahren engagierter und motivierter Tätigkeit verlassen, um sich beruflich neu zu orientieren. In einem wirtschaftlich immer anspruchsvolleren Umfeld waren wir wiederum sehr gefordert. Als einzige unabhängige Anlaufstelle in Liechtenstein betreuen wir mit 340 Stellenprozenten die gesamte Arbeitnehmerschaft in Liechtenstein. Gleichzeitig sind wir für die Wirtschafts- und Sozialpolitik zuständig, was in anderen Ländern gewerkschaftliche Dachorganisationen übernehmen.

Finanzdienstleister

Im Jahr 2016 beschränkten sich die Kontakte mit den Finanzdienstleistern auf Meetings mit den Arbeitnehmervertretungen (siehe Kapitel Arbeitnehmervertretungen) und dem Bankenverband. Die Arbeitnehmenden spüren weiterhin das sich stetig ändernde Arbeitsumfeld, den zunehmenden Druck sowie die Kehrseite der Vertrauensarbeitszeit (keine Zeiterfassung). Gerade ältere Arbeitnehmende halten diesem Druck oft nicht Stand und flüchten teilweise in die vorzeitige Pension. Deshalb haben wir die Möglichkeit der Einführung eines GAV ausgelotet. Nach Rücksprache mit den Arbeitnehmervertretungen werden wir dieses Ziel vorerst jedoch nicht weiterverfolgen.

Öffentlicher Verkehr

Die PostAuto Liechtenstein AG wollte ein neues ANV-Reglement einführen. Auf Wunsch der Arbeitnehmervertretung (ANV) haben wir einen Vorschlag ausgearbeitet und präsentiert. Auch im weiteren Verlauf der Verhandlungen zwischen ANV und Geschäftsleitung haben wir uns einige Male mit der ANV getroffen und sind mit Rat und Tat zur Seite gestanden. ■

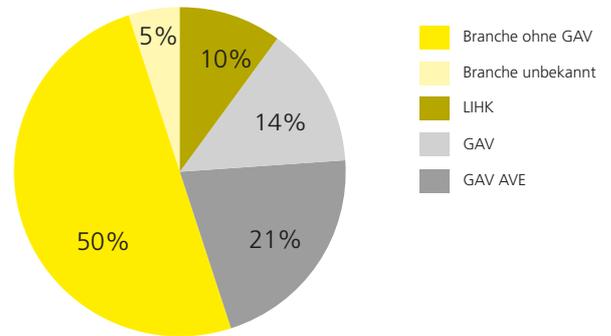


v.l.n.r.: Sigi Langenbahn, Fredy Litscher, Martina Haas, Petra Eichele

Geschäftsstelle

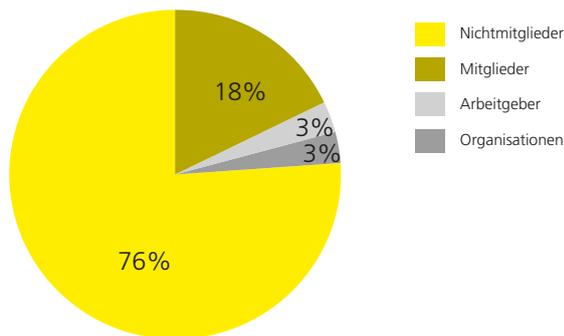
Beratungen

Die Anzahl der Beratungen und der Stundenaufwand haben leicht zugenommen. Eindrücklich ist die Zunahme des bereits hohen Beratungsaufwands von Nichtmitgliedern. Hier hören wir immer wieder die Aussage, man habe nicht gewusst, dass eine Mitgliedschaft möglich ist. Ebenfalls gab es einzelne sehr zeitaufwändige Beratungen ausländischer Arbeitnehmender, die von ihren Arbeitgebern um den verdienten Lohn geprellt wurden. Die Gespräche und Verhandlungen mit Geschäftsleitungen, Arbeitnehmervertretungen und Sozialpartnern sind in dieser Tabelle nicht berücksichtigt.



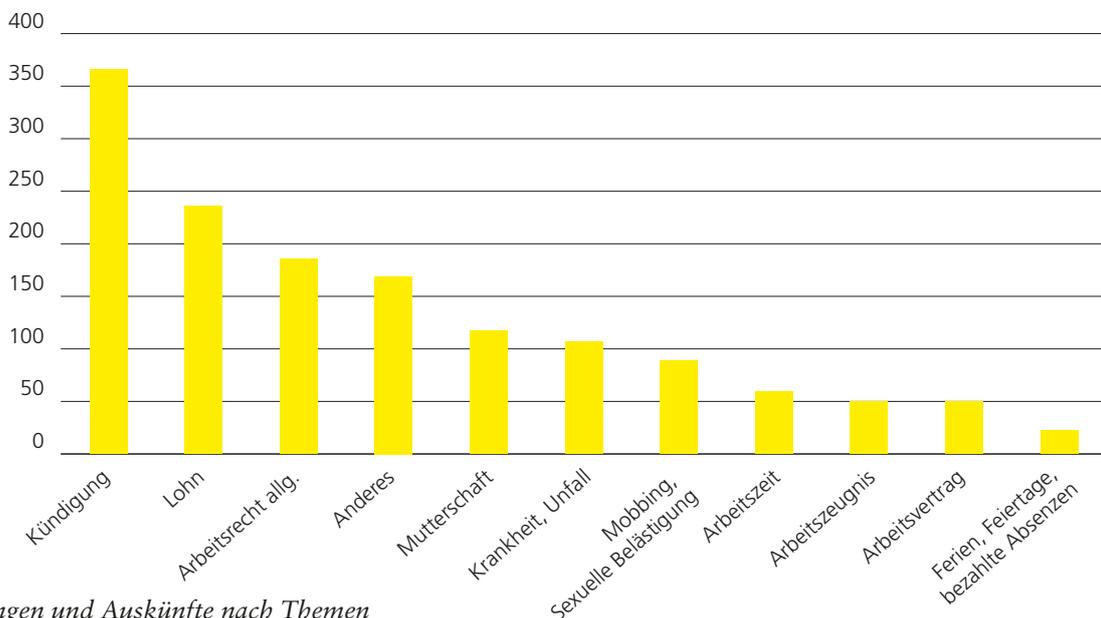
Beratungen und Auskünfte GAV-Zugehörigkeit

Der Anteil an Beratungen von Nichtmitgliedern ist mit 76% (Vorjahr 73%) am grössten. Dabei handelt es sich meist um kurze Auskünfte. Die Beratung von Mitgliedern (18%, Vorjahr 20%) und Arbeitgeber (3%, Vorjahr 5%) haben leicht abgenommen. Hingegen haben die Auskünfte für Organisationen (3%, Vorjahr 2%) leicht zugenommen.



Beratungen und Auskünfte nach Zielgruppen

Insbesondere die Beratungen für Branchen ohne GAV (50%, Vorjahr 40%) und in Branchen mit allgemeinverbindlichen GAV (21%, Vorjahr 14%) haben zugenommen. Hingegen haben die Beratungen von Arbeitnehmenden aus LIHK-Betrieben wieder abgenommen (10%, Vorjahr 14%).



Beratungen und Auskünfte nach Themen

Was die Inhalte der Beratungen anbelangt, gab es Veränderungen zum letzten Jahr. Am meisten Fragen gab es zwar wieder bei Kündigungen (25%). Die Beratungen zum Lohn (16%) haben aber abgenommen. Dafür haben Fragen rund ums Arbeitsrecht (13%) zugelegt. Dahinter folgen Mutterschaft (8%), Krankheit (7%) und Mobbing/Unternehmenskultur/sexuelle Belästigungen (6%).

LANV-Ausflug

Im Jahr 2016 war ein Ausflug ins Berggasthaus Aescher auf der Ebenalp geplant. Aufgrund des starken Windes mussten wir während der Hinfahrt spontan umdisponieren. So entschieden wir uns für eine kurze Wanderung mit anschließendem Mittagessen in Wasserauen und einen Spaziergang durch Appenzell.



Projekt Migrantinnen und Migranten

Die Situation auf dem Liechtensteinischen Arbeitsmarkt verschärft sich. Dies bekommen auch ungelernte Arbeitskräfte deutlich zu spüren. Viele Migrantinnen und Migranten haben wenige Deutschkenntnisse. Sie kennen oft weder ihre Rechte noch Anlaufstellen, an die sie sich wenden können. Mit der finanziellen Unterstützung des Ausländer- und Passamts konnten wir den LANV-Flyer auf Italienisch, Spanisch, Portugiesisch, Türkisch und Englisch übersetzen. Die gute Zusammenarbeit mit dem Ausländer- und Passamt sowie den Fachstellen infra und Mintegra werden wir auch im nächsten Jahr weiterführen.

Gewinn des Chancengleichheitspreises – Mobbingberatungsstelle

Seit 16 Jahren verleiht die Regierung Liechtensteins jährlich einen Chancengleichheitspreis. Nachdem der LANV 2013 gemeinsam mit der Infra, Informations- und Beratungsstelle für Frauen, für das Kooperationsprojekt «Mobbing am Arbeitsplatz» und 2014 die LANV Sektion Frauen für das Projekt «Lunchfair» einen Anerkennungspreis gewonnen haben, reichte es beim dritten Anlauf mit dem Projekt «Mobbingberatungsstelle Liechtenstein» für den Siegespreis. Insgesamt

haben sich 2016 neun Organisationen und Privatpersonen mit ihren Projekten für den Preis beworben.

Mobbingberatungsstelle Liechtenstein

Die vom LANV ins Leben gerufene Fachstelle bietet professionelle Beratung und lösungsorientierte Begleitung an. Die Beratungsstelle ermöglicht allen in Liechtenstein wohnhaften und/oder beschäftigten Menschen einen niederschweligen Zugang zur Lösungsfindung bei Problemen rund um Mobbing. Sie gewährt eine kooperative Vernetzung der verschiedenen Anlaufstellen; dies vor allem für eine professionelle psychologische oder psychotherapeutische Begleitung.

Die Mobbingberatungsstelle hilft Arbeitgebenden, Arbeitnehmervertretungen und/oder HR-Fachpersonen bei der Konfliktbearbeitung und Lösungsfindung. Auf Wunsch übernimmt die Beratungsstelle die Funktion als externe Vertrauensstelle für Unternehmen. Ebenso werden Arbeitgebende sowie Arbeitnehmervertretungen (ANV) bei der Ausarbeitung einer betrieblichen Vereinbarung zum Schutz gegen Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung unterstützt.

Der Gewinn des Chancengleichheitspreises ermöglichte eine professionelle Umsetzung der nötigen Werbemittel. Logo, Briefschaften, ein Roll-up sowie ein Plakatwandauftritt an der LIHGA konnten realisiert werden. Die Mobbingberatungsstelle wurde im Herbst durch Martina Haas den HR-Verantwortlichen des Bankenverbandes, den HR-Verantwortlichen der LIHK-Betriebe (Liecht. Industrie- und Handelskammer) sowie den Arbeitnehmervertretungen der Banken vorgestellt.

Am 21. April 2016 kürte eine international besetzte Fachjury die Gewinnerinnen und Gewinner des 6. IBK-Preises für Gesundheitsförderung und Prävention in Bregenz. Von den 136 eingereichten Projekten wurden 24 nominiert. Zu den nominierten und in Bregenz ausgezeichneten Projekten gehörte die «Mobbingberatungsstelle Liechtenstein». ■



Bilanz 2016

AKTIVEN	
Umlaufvermögen	CHF
Kassa	96.80
Post	1'020.80
Sparkonto LLB	895.62
Sondervermögen	1'440.06
Debitoren	4'265.00
Transitorische Aktiven	80'103.00
Total Umlaufvermögen	87'821.28
Anlagevermögen	
Büromobiliar	5'514.25
EDV Hard- und Software	2'876.20
Beteiligung SAVE	1.00
Total Anlagevermögen	8'391.45
Total Aktiven	96'212.73

AKTIVEN	
Fremdkapital kurzfristig	CHF
Kreditoren	18'040.20
Liecht. Landesbank Kontokorrent	9'108.88
Transitorische Passiven	14'948.20
Total Fremdkapital kurzfristig	42'097.28
Fremdkapital langfristig	
zweckgeb. Sondervermögen	61'472.61
Total Fremdkapital langfristig	61'472.61
Verbandsvermögen	9'068.89
Gewinn/Verlust	-16'426.05
Total Passiven	96'212.73

LANV**Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband**

Verwendung des Bilanzverlustes per 31. Dezember 2016
(Antrag an die Mitgliederversammlung)

Verbandsvermögen vom Vorjahr	9'068.89
Jahresgewinn-/verlust	-16'307.25
Verbandsvermögen	-7'238.36

Erfolgsrechnung 2016

AUFWAND	
Personalaufwand	CHF
Löhne, Sozialleistungen	402'273.10
Aus- und Weiterbildung	2'355.90
Fahrtspesen	3'680.00
Übriger Personalaufwand	1'624.30
Total Personalaufwand	409'933.30
Miet- und Raumaufwand	18'387.35
Unterhalt Büromaschinen/EDV	12'570.05
Versicherungen/Gebühren	363.30
Betriebsaufwand	
Büromaterial	4'542.25
Drucksachen	9'518.90
Fachliteratur/Zeitschriften	1'434.39
Kommunikation Telefon/Fax	4'621.55
Porto	2'342.70
Mitgliederbeiträge	83.00
Revisionskosten	959.44
Rechtsberatungskosten	1'700.00
übriger Büro-/Verwaltungsaufwand	120.20
Informatikaufwand/Internet/Software	1'440.15
Total Betriebsaufwand	26'762.58
Werbeaufwand	
Inserate	385.00
Werbeaufwand	32'716.47
Veranstaltungen, Maifeier	8'111.85
Veranstaltungen Sektionen, MV	720.10
Reisespesen/Kundenbetreuung	6'644.56
Total Werbeaufwand	48'577.98
Dienstleistungen	
Verbandszeitung	12'183.45
Rechtsschutzversicherung Mitglieder	31'720.00
Weiterbildung – ERFA usw.	302.40
Total Dienstleistungsaufwand	44'205.85
Übriger Betriebsaufwand	1'133.05
Abschreibungen	2'611.00
Bank- und Postspesen	1'233.47
Total Aufwand	565'777.93

ERTRAG	
	CHF
Mitgliederbeiträge	87'450.91
Verkaufserlös GAV/Ratgeber	1'073.00
Beitrag Erwachsenenbildung	2'900.00
Landesbeitrag	240'000.00
Beitrag Reisespesen 2015	20'000.00
Finanzhilfe Chancengleichheit	8'582.50
Projekte APA	15'000.00
LIHK GAV Beiträge	111'165.00
Spenden	9'065.09
Erlös Kursgebühren	250.00
Beiträge SAVE	25'550.00
Übriger Ertrag	11'815.38
ausserord. Erfolg	16'500.00
Total Ertrag	549'351.88
Jahresgewinn/-verlust	-16'426.05

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 Mitgliederversammlung des
ArbeitnehmerInnenverband (LANV)
9495 Triesen

Als Revisionsstelle haben wir eine prüferische Durchsicht („Review“) der Jahresrechnung des Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband (LANV), 9495 Triesen, für das am 31.12.2016 abgeschlossene Geschäftsjahr vorgenommen.

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

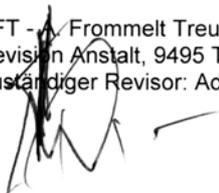
Unsere Review erfolgte nach dem Standard zur prüferischen Durchsicht (Review) von Jahresrechnungen der liechtensteinischen Wirtschaftsprüfungsvereinigung. Danach ist eine Review so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung erkannt werden, wenn auch nicht mit derselben 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 Bilanzverlustes 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, 24.02.2017 / ad

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



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

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 der Beratungsstelle schwanger.li wirkten neben dem LANV 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 von schwanger.li informiert jeweils über Veränderungen, die sich ergeben, wenn aus einem Paar eine Familie wird.

Businessstag

Das Wirtschaftsforum für Frauen

Businessstag – Wirtschaftstorum für Frauen

Der 9. Businessstag vom 20. Juni 2016 im Vaduzer Saal widmete sich dem Thema «Frauen führen: Erfolgsbeispiele aus der Praxis». Hochkarätige Entscheidungsträgerinnen wie die aktuelle Schweizer Nationalratspräsidentin Christa Markwalder, PwC-Geschäftsleitungsmitglied Julie Fitzgerald, Markenbotschafterin Christa Rigozzi, Trendspezialistin Monique R. Siegel und Executive Searcher Guido Schilling sprachen über erfolgreiche Frauen in Führungspositionen. Durch die Tagung führte die bekannte Fernsehmoderatorin Monika Schärer. Im Vorfeld der Tagung bot der LANV dieses Jahr zum ersten Mal einen kostenlosen Workshop «Konflikte und Mobbing im Betrieb» an.



Infoveranstaltungen für Migrantinnen und Migranten

An den Informationsveranstaltungen, die vom Ausländer und Passamt veranstaltet wurden, wirken der LANV, die infra und die Stiftung Mintegra mit.



LIHGA next-step

Als Kooperationspartner von next-step, einer Bildungsinitiative der Regierung mit den Wirtschaftsverbänden, war der LANV am Samstag 10. September zusammen mit dem Bankenverband an der LIHGA zu Gast. Der LANV unterstützt diese Bildungs-Plattform gemeinsam mit seinen Sozialpartnern, um unser duales Bildungssystem und lebenslanges Lernen zu fördern.



Mobbing Beratungsstelle Liechtenstein

Die vom LANV ins Leben gerufene Fachstelle bietet professionelle Beratung und lösungsorientierte Begleitung an. Die Beratungsstelle ermöglicht allen in Liechtenstein wohnhaften und/oder beschäftigten Menschen einen niederschweligen Zugang zur Lösungsfindung bei Problemen rund um Mobbing.

Mobbing Beratungsstelle Liechtenstein

Dorfstrasse 24, 9495 Triesen, Liechtenstein

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

Ausblick

Gesetzgebung

Für die Sozialpartnerschaft am bedeutendsten wird die Abänderung des Entsendegesetzes (und weiterer Gesetze) sein. Sollten die Stellungnahmen der Vernehmlassung mehrheitlich positiv ausfallen, könnte das Gesetz Mitte 2017 in Kraft treten. Dabei geht es zum einen um gleich lange Spiesse bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten zwischen Liechtenstein und der Schweiz, zum anderen um griffige Sanktionsmöglichkeiten bei Verstössen durch Entsendebetriebe aus dem EU-Raum. Damit wird eine langjährige Forderung des LANV und der WKV endlich umgesetzt.

In der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat sich im letzten Jahr nicht zuletzt durch die Initiative der Wirtschaftskammer einiges getan. Die Initiative verfolgte in erster Linie den Ansatz, Arbeitgeber zu entlasten, was lediglich indirekt einen Einfluss auf die Vereinbarkeit haben könnte. Der LANV forderte Arbeitsgruppen, die sich mit den verschiedenen Themen der Vereinbarkeit beschäftigen. Nach dem deutlichen Scheitern der Initiative rief die Regierung zwei Arbeitsgruppen ins Leben, bei denen es um das Mutterschaftsgeld und die ausserhäusliche Kinderbetreuung geht. In beiden Arbeitsgruppen hat der LANV Einsitz. Vereinbarkeit beinhaltet aber noch viel mehr als bezahlter Elternurlaub in Voll- und Teilzeit, Teilzeitstellen für Frauen und Männer, Lohngleichheit u.v.m., woran der LANV weiter arbeiten muss.

Weitere Verbesserungen möchten wir bei den Mindestlöhnen erreichen. Es darf nicht sein, dass in Branchen ohne allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) behördliche Grenzgängerbewilligungen mit Löhnen erteilt werden, die mit CHF 2'600.- jenseits unserer tiefsten gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne und somit im Dumpingbereich liegen.

Zuletzt ist leider erneut der Normalarbeitsvertrag für Hausangestellte und die häusliche Betreuung zu erwähnen. Seit Jahren liegt unser Entwurf beim Amt für Volkswirtschaft. Unser Ziel ist der Erlass eines Normalarbeitsvertrags (NAV) durch Verordnung mit zwingenden Mindestlöhnen.

Sozialpartnerschaft

Im Gewerbe besteht in wichtigen Branchen wie Transport, Maler und Gipser, Grafiker und Sicherheitsdienste aktuell kein Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Diese Lücken müssen geschlossen werden. Im Sicherheitsgewerbe stehen wir kurz vor Abschluss des ersten GAV. Beim GAV Gipser/Maler müssen noch offene Verhandlungspunkte geklärt werden, bis der neue GAV der fusionierten Branchen in Kraft treten kann. Das Grafische Gewerbe hatte uns Ende 2014 den GAV gekündigt. Wir sammeln Lohndumping- und andere Missbrauchsfälle, um der Branche die Wichtigkeit eines neuen GAV vor Augen zu führen. Im Transportgewerbe scheint die Aussicht auf einen neuen GAV hoffnungslos. Dies liegt insbesondere daran, dass internationale Transportunternehmen vermehrt ausländische Chauffeure zu Löhnen anstellen, die in Liechtenstein als Dumping gelten.

Daneben gilt es, verschiedene GAV allgemeinverbindlich erklären zu lassen. In erster Linie ist die Gastronomie zu erwähnen, wo Lohndumping offensichtlich ist.

Mobbing Beratungsstelle

Der Fokus fürs kommende Jahr liegt in der Gründung einer gemeinnützigen Stiftung, um die Beratungsstelle unabhängig führen zu können. Hierfür müssen Gründungsmitglieder gefunden werden, welche die Stiftung ideologisch und finanziell mittragen. Ein zweites wichtiges Augenmerk wird auf der Erstellung einer eigenen Homepage liegen.

Öffentlichkeitsarbeit

Nach der Aufschaltung einer komplett neuen Homepage und der Gestaltung eines regelmässigen Newsletters legen wir für das kommende Jahr unser Hauptaugenmerk auf die Mitgliederwerbung. Trotz steigender Zahl an Arbeitsplätzen, Ansprüchen und Aufgaben sinkt unsere Mitgliederzahl. Doch nur mit einer wachsenden Anzahl an Mitgliedern erhalten unsere Forderungen mehr Gewicht. ■