

LANV 2017

Jahresbericht des Liecht. ArbeitnehmerInnenverbands



Inhalt

Vorwort Präsident	3
Verband	4
Sektion Frauen	7
Gesetzgebung	8
Veranstaltungen	9
Internationale Zusammenarbeit	10
Sozialpartnerschaft	12
Arbeitnehmervertretungen	13
Geschäftsstelle	14
Bilanz/ Erfolgsrechnung	16
Kooperationen	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: Lilit Keucheyan
Gestaltungskonzept: Mathias Marxer Est., Triesen
Druck: BVD Druck+Verlag AG, Schaan
Auflage: 250 Stk.
Titelbild: iStockphoto

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Vorwort Präsident

Wenn die Arbeiter wie Maschinen behandelt werden, dann werden die Alten zu Schrott.

Norbert Blüm (1935),
deutscher Politiker, CDU, früherer Arbeitsminister



Wir leben in einer Zeit schneller Veränderungen. Der marktwirtschaftliche Wettbewerb und die internationale Arbeitsteilung verursachen eine fortlaufende Anpassung der wirtschaftlichen Strukturen. Ein wesentlicher Trend ist die funktionale Konzentration durch Ballungen von Dienstleistungen in bestimmte Zentren. Auch der

digitale Wandel wird die Arbeitswelt künftig stark verändern. Die Arbeitnehmenden müssen mithalten und immer flexibler werden, sich ständig weiterbilden und die fachlichen und persönlichen Fähigkeiten weiterentwickeln.

Trotz Schlagwörtern wie «Work-Life-Balance» verschwimmen mit dem digitalen Wandel die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben immer mehr. Die Zeit für die familiären Beziehungen, für die Kinder, für die Pflege des Freundeskreises und der Gesundheit wird immer knapper. Neben den älteren Mitarbeitenden halten auch immer mehr jüngere dem ständigen Druck nicht mehr stand. Die Folgen sind Herz- und Kreislauferkrankungen, Schlafstörungen und Stresserkrankungen. Letztere sind nicht nur für die Betroffenen fatal, auch der volkswirtschaftliche Schaden ist erheblich.

Auch der demographische Wandel wirkt sich zunehmend auf die Arbeitswelt aus. Durch die Veränderung der Altersstruktur hin zu einer alternden Gesellschaft wird einerseits langsam klar, dass die Belegschaften nicht immer jünger werden, wenn die Gesellschaft immer älter wird. Andererseits kommen durch tiefe Geburtenraten und steigende Lebenserwartung auf einen Rentner immer weniger Erwerbstätige. Verkürzt wird die Erwerbsphase zudem durch vermehrte Frühpensionierungen und längere Ausbildungsphasen, womit die Nachhaltigkeitslücke in der AHV immer grösser wird.

Diese Entwicklungen stellen uns vor die Herausforderung, die Lebensarbeitszeit zu verlängern. Doch eine pauschale Erhöhung des Rentenalters verlagert die Probleme lediglich. Wir brauchen eine Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit

durch weniger Frühpensionierungen und weniger vorzeitiges Ausscheiden durch arbeitsbedingte Gesundheitsschäden oder Jobverlust. Mit der Abschiebung von leistungsfähigen Älteren aus dem Arbeitsleben wird wertvolles Erfahrungswissen entwertet, was zu einem negativen Altersbild beiträgt. Anstatt mit diskriminierenden Vorurteilen konfrontiert zu werden, müssen ältere Menschen die Möglichkeit erhalten, ihre im Laufe der Zeit erworbene Fähigkeiten zu aktualisieren und Aufgaben, die infolge des Alters Mühe bereiten, abzugeben. In Branchen mit hohen körperlichen Anstrengungen hingegen müssen Frühpensionierungen erleichtert werden.

Konkrete Lösungen bietet die Lebensarbeitszeit. Angefangen bei bezahltem Elternurlaub und Teilzeitarbeit muss für Berufstätige auch die häusliche Pflege von Angehörigen ermöglicht werden. Der dritte Lebensabschnitt soll durch einen flexiblen, stufenweisen Altersrücktritt erleichtert werden, und das bei möglichst guter körperlicher und geistiger Gesundheit.

Der vorliegende Jahresbericht zeigt, dass wir an einigen Teilbereichen konkret arbeiten, für andere haben wir in Stellungnahmen und Gesprächen mit Sozialpartnern und Politik plädiert. An diesem Prozess müssen die Sozialpartner gemeinsam mit der Politik und Zivilgesellschaft arbeiten. Wir können es uns nicht leisten, bis zum nächsten Sanierungsbedarf der Pensionssysteme abzuwarten. Denn dann wird die Lösung lauten: pauschale Erhöhung des Pensionsalters.

Ich danke allen, die dazu beitragen, die Arbeitswelt menschlicher zu gestalten. Ich danke dem Vorstand, der Sektion Frauen und meinem Team für ihren grossen Einsatz im vergangenen Jahr. Ich danke der Regierung und im Speziellen Wirtschaftsminister Daniel Risch und seinem Team für die gute Zusammenarbeit. Und ich danke unseren Sozialpartnern, den Verantwortlichen der Verwaltung und unseren Kooperationspartnern. ■

Sigi Langenbahn

Verband

Mitgliederversammlung

Die dritte Mitgliederversammlung des LANV fand am 21. März im Restaurant Weinstube in Nendeln statt. Zum Gedenken an die verstorbenen Mitglieder wurde eine Schweigeminute gehalten.

Im anschliessenden Jahresrückblick sprach Präsident Sigi Langenbahn von einem erfolgreichen Jahr für die liechtensteinische Sozialpartnerschaft. Dazu trägt u. a. die gemeinsam mit dem Gewerbe geführte Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) bei, die für die Kontrolle zur Einhaltung der allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträge zuständig ist. Nach vielen Gesprächen der Sozialpartner mit dem Ministerium kam der Entwurf zur Abänderung des Entsendegesetzes endlich in die Vernehmlassung. Der LANV unterstützte die Vorlage, denn gleich lange Spiesse heisst auch faire Löhne und Arbeitsbedingungen. Petra Eichele berichtete über den ersten Liechtensteinischen Lohngleichheitstag.

Fredy Litscher erläuterte die Bedeutung einer grossen Mitgliederzahl für den LANV. Je grösser die Anzahl Mitglieder, desto mehr Gewicht haben die Forderungen und Argumente des LANV gegenüber Sozialpartnern und Politik. Das Mitglied bezahlt 0,2 % des Lohnes als Beitrag, um 99,8 % zu schützen. Fredy Litscher rief die Mitglieder dazu auf, als Botschafter des LANV Bekannte, Freunde und Arbeitskollegen von den Vorteilen einer LANV-Mitgliedschaft zu überzeugen. Martina Haas stellte die Jahresrechnung vor und Ernst Berger sprach das Schlussplädoyer. Der Jahresbericht 2016 wurde einstimmig genehmigt. In der anschliessenden Diskussion brach-



Vorstand und Geschäftsstelle: v.l.n.r.: Donat Schädler, Gabriela Cortés, Sigi Langenbahn, Petra Eichele, Ernst Berger, Martina Haas und Fredy Litscher

ten LANV-Mitglieder wertvolle Inputs zur Weiterentwicklung der Gewerkschaftsarbeit ein, die beim anschliessenden Abendessen weiter vertieft wurden.

1. Mai-Feier

Die Mai-Feier stand unter dem Motto: «Anständige Mindestlöhne für alle!». Sie fand am 1. Mai im Gasometer in Triesen statt. Trotz der aktuellen politischen Diskussionen um die Familienpolitik wurde die Maifeier dem Thema Mindestlöhne gewidmet. Einerseits, weil die Familienpolitik nach 2007, 2008 und 2011 auch an der letztjährigen Maifeier 2016 zentrales Thema war. Andererseits, weil faire Löhne eine bedeutende Voraussetzung für die Wahlfreiheit zwischen Familienmodellen und Lebensformen sind. Heute möchten junge Väter mehr Verantwortung bei der Kindererziehung übernehmen. Doch solange noch immer keine Lohngleichheit zwischen Mann und Frau besteht und vielen Vätern die Teilzeitarbeit verwehrt wird, bleibt das so genannte traditionelle Familienmodell dominant.

Nach der Begrüssung der Gäste durch Petra Eichele übte Präsident Sigi Langenbahn in seiner Mai-Rede scharfe Kritik an Branchen und Betrieben, die sich der Sozialpartnerschaft entziehen und gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen untergraben. Langenbahn zeigte sein Unverständnis über die Praxis des Ausländer- und Passamtes, Grenzgänerbewilligungen mit Löhnen ab CHF 2'600.– brutto auszustellen. Das entspricht dem Existenzminimum gemäss Amt für soziale Dienste, jedoch netto. Diese Untergrenze für Bewilligungen wird nicht nur in Branchen ohne Gesamtarbeitsvertrag angewendet, sondern auch für Branchen mit gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhnen, die weit darüber liegen, jedoch nicht allgemeinverbindlich erklärt sind. Langenbahn sieht darin eine Gesetzeswidrigkeit, da das Gesetz orts-, branchen- und berufsübliche Löhne vorschreibt und auch die tiefsten Mindestlöhne weit über CHF 2'600.– liegen. Mit dieser Praxis untergräbt der Staat die Sozialpartnerschaft.

Im Anschluss an die Mai-Rede hielt der frisch gebackene Wirtschaftsminister und Vizeregierungschef Daniel Risch eine Gastrede. Darin betonte er die Bedeutung des sozialen Dialogs. «Der Dialog zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern und politischen Entscheidungsträgern ist ein Kernstück für den Erfolg der liechtensteinischen Wirtschaft.» Angesichts der Herausforderungen, gerade im Bereich der Digitalisierung, sei es Aufgabe der Politik, hinter den Arbeitnehmern auch die



Daniel Risch, S.D. Erbprinz Alois von und zu Liechtenstein und Sigi Langenbahn

Menschen zu erkennen. «Zufriedene Mitarbeiter und Bürger sind immer diejenigen, die sich für ihre Arbeit und Umwelt am meisten engagieren.» Hier sieht Wirtschaftsminister Risch den Weg zum Erfolg, wie er zum Abschluss seiner Rede betonte.

Vorstand

Der siebenköpfige Vorstand traf sich 2017 zu zehn Sitzungen. Neben den Informationen aus der Geschäftsstelle zum Tagesgeschäft wurden schwerpunktmässig folgende Themen bearbeitet:

- Schwerpunkte 2017
- Finanzen
- Mitgliederversammlung und Maifeier
- Gesetze und Verordnungen
- Lohnverhandlungen
- Sozialpartnerschaften
- ZPK
- Geschäftsstelle
- Internationales
- Kooperationen

Einzelne dieser Themen wurden in Arbeitsgruppen vertieft bearbeitet. Das dreiköpfige Präsidium fungiert als operatives Führungsorgan. Es traf sich monatlich und befasste sich vertieft mit den gewerkschaftspolitischen Schwerpunkten.



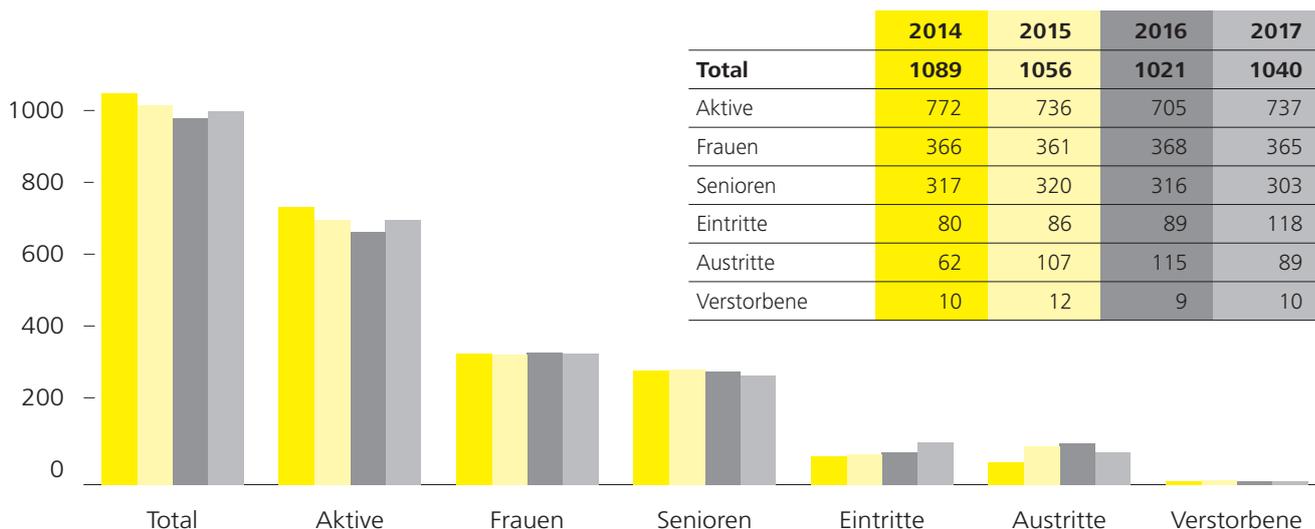
Vorstand: v.l.n.r.: Sigi Langenbahn, Ernst Berger, Petra Eichele, Robert Kaiser, Gabriela Cortés, Donat Schädler. Es fehlt Rolf Nutt

Eintritte

Ein Grossteil der Neueintritte erfolgte aufgrund arbeitsrechtlichen Anfragen oder bestehenden Schwierigkeiten am Arbeitsplatz. Einige entschieden sich durch die Mitarbeit in einer Arbeitnehmervertretung, durch Empfehlung Dritter oder als Ehe- oder Lebenspartner für eine Mitgliedschaft.

Austritte

Gründe für Austritte sind Arbeitslosigkeit, Pensionierung, Selbstständigkeit, kein Interesse mehr, Kostengründe. Über 40 Mitglieder wurden aufgrund Nichtbezahlen des Mitgliederbeitrages ausgetragen. ■

**Gedenken unserer verstorbenen Verbandsmitglieder im Jahr 2017**

Paul Ott, Nendeln	3. März	Hermann Pilz, Vaduz	9. August
Erich Frick, Balzers	23. März	Marzell Nigg, Schaan	3. September
Alwin Büchel, Schellenberg	16. Juni	Alfred Pfeiffer, Schaan	11. Oktober
Luzius Büchel, Ruggell	24. Juli	Oskar Hasler, Schellenberg	14. Oktober
Franz Schädler, Triesenberg	27. Juli	Roman Burgmeier, Balzers	8. November

Sektion Frauen



Zwölf Frauen haben sich 2017 zu sechs Sitzungen getroffen. Wir Frauen aus unterschiedlichen Branchen und Berufen setzen uns für verbesserte Rahmenbedingungen der Frauen in der Arbeitswelt ein. Neben vielen anderen Themen haben wir uns intensiv mit den zwei Projekten «Lunchfair» und «Jubiläum 20 Jahre Sektion Frauen» beschäftigt.

1. Liechtensteinischer Tag der Lohngleichheit

Am 2. März 2017, dem Tag der Lohngleichheit, machte die Sektion Frauen mit der Sensibilisierungskampagne «Lunchfair» bereits zum vierten Mal auf die ungerechte Situation aufmerksam. Die Sektion Frauen hat ein eigenes Konzept und Erscheinungsbild für den Lohngleichheitstag entworfen. Somit fand am 2. März 2017 der erste für Liechtenstein konzipierte Tag der Lohngleichheit mit eigenem Logo statt. 2017 verdienten die Frauen in Liechtenstein 16.5% weniger als Männer. Nicht weil sie weniger leisten, sondern weil sie für ihre Arbeit schlechter bezahlt werden.

45 Gastronomiebetriebe beteiligten sich an der Kampagne – herzlichen Dank! Ebenfalls bedanken wir uns bei der Sektion Gastronomie der Wirtschaftskammer Liechtenstein sowie beim Hotel- und Gastronomieverband Liechtenstein für die kooperative Zusammenarbeit.

Jubiläum 20 Jahre Sektion Frauen

1997 rief unsere damalige LANV-Präsidentin und jetzige Ehrenpräsidentin Alice Fehr die Sektion Frauen ins Leben. Mit der ersten Sitzung am 15. Juli 1997 fiel der Startschuss. Nach der Vorbereitungsarbeit der Arbeitsgruppe konnte unser 20-jähriges Jubiläum am Donnerstag, 28. September 2017 gefeiert werden. Die Feier mit unseren zwei Referentinnen Dr. Aurelia Frick, Regierungsrätin und Silvia Hofmann Auf der Maur, Vorstandsmitglied des Vereins für Menschenrechte Liechtenstein und Coach in eigener Praxis sowie vielen geladenen Gästen fand im Gasometer Triesen statt. Es war für alle ein gelungener Anlass.

Bei meinen lieben Kolleginnen der Sektion sowie beim Team der Geschäftsstelle bedanke ich mich herzlich für die wertvolle Arbeit in der Vergangenheit.

Das Amt der Präsidentin übergebe ich nach 20 Jahren in die Hände von Martina Haas. Ihr und der Sektion Frauen weiterhin viel Erfolg! ■

Edelgard Schurte
Präsidentin Sektion Frauen

50♂/50♀
Lohnleichheit ♀
Liechtenstein



Sektion Frauen, 20-Jahr-Jubiläum, Gasometer Triesen

Gesetzgebung



© pixabay

Der LANV befasste sich mit fünf Reformen von Gesetzen und Verordnungen. Daneben gaben wir eine Einschätzung zu den Auswirkungen des Brexit auf Liechtenstein und nahmen Stellung zu Postulaten der FBP und DU betreffend die Familienförderung ab. Der LANV hat Einsitz in zwei Arbeitsgruppen der Regierung zur Familienpolitik. Auf unsere Stellungnahmen zur Teilreform der Zivilprozessordnung und zur Änderung der Exekutionsordnung werden wir an der Stelle nicht weiter eingehen. Interessierte Mitglieder können die Stellungnahmen und Forderungen des LANV an Regierung und Landtag auf unserer Geschäftsstelle sowie in unserem Online-Archiv unter www.lanv.li einsehen.

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

Hierzu gaben wir schon Ende 2016 eine Stellungnahme ab. Grundsätzlich waren wir erfreut über die geplanten Massnahmen, doch einmal mehr wurden lediglich die Argumente aus den Stellungnahmen der Arbeitgeberverbände umgesetzt und bedeutende Instrumente zur Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte wieder gestrichen, bis nur noch das Minimum an Forderungen aus der EU-Richtlinie übrig blieb. Bei der immer wiederkehrenden Begründung, man müsse nicht über die absoluten Minimalforderungen der EU hinausgehen, wird ausser Acht gelassen, dass unser Arbeitsrecht sehr liberal und arbeitgeberfreundlich ausgestaltet ist. Trotz unseres noch-

maligen Versuchs, das Parlament umzustimmen, setzten sich die wirtschaftsliberalen Kräfte durch, womit ein Gesetz zum Schutz der Arbeitnehmer sehr arbeitgeberfreundlich umgesetzt wurde.

Abänderung des Entsendegesetzes

Dies war aus Sicht der Sozialpartnerschaft und die bedeutendste – und schon lange überfällige – Gesetzesänderung. Nach Jahren der Rechtsunsicherheit und fehlender Befugnis wurden der Zentralen Paritätischen Kommission ZPK endlich klare Aufgaben in Bezug auf die Kontrolle der Entsendebetriebe aus EU-Staaten übertragen. Auch konnten in der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung zwischen Liechtenstein und der Schweiz gleich lange Spiesse geschaffen werden. Mit dem neuen Gesetz wird auch das Personal des Amts für Volkswirtschaft aufgestockt, denn die Verhängung von Strafen und Dienstleistungssperren für fehlbare Entsendebetriebe liegen beim Amt.

Obwohl die Regierung anerkannt hat, dass nicht nur der ZPK, sondern auch dem LANV Kosten bei der Durchsetzung des Vollzugs der allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträge entstehen, soll in Bezug auf den Vollzug bei ausländischen Betrieben lediglich die ZPK finanziell entschädigt werden. Entgegen der Schweizer Handhabe gestehen Regierung und Wirtschaftskammer dem LANV keinerlei finanzielle Entschädigung zu.

Postulate der FBP und DU betreffend Familienförderung

Der LANV setzt sich seit vielen Jahren für verbesserte Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Grundsätzlich begrüssen wir daher jeden Verbesserungsvorschlag zur Familienförderung der Regierung und der Parteien. Zu befürchten ist aber, dass durch viele parteipolitische Vorstösse zu einzelnen Familienmodellen die Familienförderung als Ganzes auf der Strecke bleibt.

Die verschiedenen Modelle dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Verbesserte Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind eine gesellschaftliche Notwendigkeit. Nur wenn familienpolitische Reformen parteiübergreifend unter Einbezug der Verbände und der Zivilgesellschaft in Angriff genommen werden, können echte Fortschritte erzielt werden. Der LANV äusserte sich in diesem Sinne zu den Gesetzesvorstössen. ■

Veranstaltungen

Im Jahr 2017 hat der LANV verschiedene Kurse und Vorträge angeboten. Mitglieder profitierten von reduzierten Preisen.

Basisseminar für Arbeitnehmervertretungen

Der LANV organisierte zwei ganztägige Seminare für Mitglieder betriebsinterner Arbeitnehmervertretungen. Geleitet wurden die Seminare von Danièle Lenzin, Bildungsverantwortliche der Gewerkschaft Unia.

An den sehr spannenden und informationsreichen Tagen wurde zuerst eine Standortbestimmung zu den Erwartungen der Teilnehmenden durchgeführt. Darauf wurden unter Einbezug von Gruppenarbeiten die rechtlichen Grundlagen sowie die Handlungsfelder der betrieblichen Mitwirkung und Mitbestimmung vermittelt.



v.l.u.r.: Markus Bösch (Hilcona), Danièle Lenzin (Referentin), Gerrit Probst und Stefan Poeltl (Hilti), Michèle Stingelin und Christa Ender (Hilcona), Nadja Risse (Ospelt), Guido Scherzinger (Thyssen-Krupp), Martin Berger und Dominic Amann (Inficon)

Welttag für menschenwürdige Arbeit

Am 7. Oktober fand bereits zum zehnten Mal der Welttag für menschenwürdige Arbeit statt. Das diesjährige Motto lautete «Stopp der Profitgier». Dies nahm der LANV zum Anlass und lud in Kooperation mit dem LED ins Takino in Schaan ein.



Caspar Dohmen (Referent), Stefan Biedermann (LED) und Fredy Litscher (LANV)

Grosskonzerne koordinieren die gesamten Lieferketten von der Produktion bis zum Endverkauf. Somit diktieren sie auch die Preise für die Arbeitnehmenden, die am Beginn der Kette stehen. Die permanenten Kostenoptimierungen setzen die Lieferketten unter Druck, was zu einer Abwärtsspirale der Löhne und Arbeitsbedingungen dieser Arbeitnehmenden führt. Gezielt werden Produktionsländer mit den niedrigsten Lohnkosten als Produktionsstandorte ausgesucht.

Der renommierte Wirtschaftskorrespondent und Autor Caspar Dohmen referierte über seine eindrücklichen Reportage-reisen, die ihn u. a. nach Asien führten: «Im globalen Wettbewerb werden nicht nur die Löhne nach unten gedrückt, auch die Rechte von Arbeitnehmenden werden kontinuierlich abgebaut und ausgehebelt. Im Zuge der Finanzkrise wurde selbst in Europa den Gewerkschaften die Arbeit erschwert. Digitale Tagelöhner, Nullstunden-Verträge und Jobs auf Abruf gehören bereits zum europäischen Arbeitsalltag.»

Der anschliessende Dokumentarfilm «The True Cost – Der Preis der Mode» zeigte schonungslos die Abgründe der globalen Textilindustrie auf und regte das anwesende Publikum zum Nachdenken an. Viele werden sich künftig vor dem Einkaufen besser informieren wollen. ■

Internationale Zusammenarbeit

Die Volkswirtschaften und Arbeitsmärkte rund um den Bodensee verflochten sich immer mehr, womit auch die grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Gewerkschaften und Gewerkschaftsbünde zunimmt. Auf regionaler Ebene ist der LANV Mitglied des Interregionalen Gewerkschaftsrats Bodensee (IGR Bodensee). Die gewerkschaftliche Interessenvertretung wird auch immer internationaler. Im Rahmen europäischer Zusammenarbeit und weltweiter Freihandelsabkommen (EU, EFTA, EWR), aber auch im Zeichen internationaler Solidarität setzt sich der LANV in Gewerkschaftsbünden und Gremien für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen ein.

Interregionaler Gewerkschaftsrat Bodensee IGR

Der interregionale Gewerkschaftsrat (IGR) Bodensee wurde im Sommer 2002 gegründet. Seitdem besteht eine intensive und fruchtbare Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaftern und Gewerkschafterinnen aus den Bodenseeanrainerstaaten Deutschland, Schweiz, Österreich und Liechtenstein.



Ende September startete bereits die fünfte Presstour des IGR rund um den See. Im Fokus stand das Thema Arbeitszeitflexibilisierung, insbesondere in Zusammenhang mit der Digitalisierung der Arbeitswelt. Die gemeinsame Forderung

der Gewerkschaften lautet: Arbeit und Privatleben müssen klar getrennt werden. Um die Gefahr der Selbstaussbeutung zu vermeiden, muss das Zeitmanagement der Mitarbeitenden auch zukünftig Aufgabe der Führungskräfte bleiben. Die verschiedenen Lebensphasen der Arbeitnehmenden sollen bei der Entwicklung der Arbeitszeitmodelle mitberücksichtigt werden. Dabei muss der Schutz der Arbeitnehmenden immer gewährleistet sein.

Am 6. Oktober 2017 feierte der IGR im Rahmen der Delegiertenkonferenz in Bregenz sein 15-jähriges Bestehen. Die Gewerkschaften präsentierten die Schwerpunkte ihrer gemeinsamen Arbeit und die Herausforderungen für die kommenden Jahre. Im Rahmen der Delegiertenkonferenz wurde auch ein neuer Präsident gewählt. Felix Birchler vom SGB (Schweizerischer Gewerkschaftsbund) übernahm die Präsidentschaft von Norbert Loacker, Landesvorsitzender des ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund Vorarlberg). Zu Vizepräsidenten wurden Sigi Langenbahn (LANV), Norbert Loacker (ÖGB Vorarlberg) und Jens Liedtke (Deutscher Gewerkschaftsbund Baden Württemberg) gewählt. Anton Strini, Flüchtlingsbeauftragter der Vorarlberger Landesregierung, hielt ein interessantes Input-Referat zum Thema «Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt Vorarlberg». Ein Thema, das alle Gewerkschaften um den Bodensee beschäftigt. Im Anschluss fand eine angeregte Diskussionsrunde statt.



v.l.n.r.: S. Langenbahn (LANV), F. Birchler (SGB), N. Loacker (ÖGB), J. Liedtke (DGB)

Europäischer Gewerkschaftsbund EGB

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB; engl. ETUC) ist der Dachverband europäischer Gewerkschaften mit Sitz in Brüssel.

Er vertritt 89 Gewerkschaftsbünde aus 39 Ländern mit insgesamt 60 Millionen Mitgliedern. Für den LANV sind Sigi Langenbahn (Mitglied) und Lilit Keuchyan (stellvertretendes Mitglied, Nachfolgerin von Petra Eichele) im Exekutivausschuss vertreten.



An der Halbzeit-Konferenz des EGB Ende Mai in Rom nahmen Sigi Langenbahn und Petra Eichele teil. Hunderte Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen aus ganz Europa zogen zwei Jahre nach dem letzten EGB-Kongress in Paris eine Zwischenbilanz und debattierten die aktuellen Herausforderungen für die europäischen Gewerkschaften. Hochrangige Gäste wie EU-Sozialkommissarin Marianne Thyssen oder der luxemburgische Arbeitsminister Nicolas Schmit diskutierten über aktuelle europäische Themen wie die Zukunft der EU, die Säule sozialer Rechte, die Lohnerhöhungs-Kampagne oder die Entsenderichtlinie. Am Ende wurde die Deklaration von Rom verabschiedet, in der der EGB durchaus eine positive Kursänderung der EU, im Besonderen der Kommission, feststellt. Dennoch gehen dem EGB die Vorschläge für ein soziales Europa nicht weit genug. Die Forderung nach einem Sozialen Fortschrittsprotokoll (einstimmig am letzten Kongress beschlossen) stellt mittel- und langfristig einen Schwerpunkt der EGB-Arbeit dar.

An der Sitzung des Exekutivausschusses im Oktober nahmen Sigi Langenbahn und Lilit Keuchyan teil. Eines der Themenschwerpunkte der Sitzung war die Europäische Säule sozialer Rechte. Die Mitgliedsstaaten der EU trafen sich im November in Göteborg (Schweden), um die Proklamation der «Europäischen Säule sozialer Rechte» zu unterzeichnen. Ziel des Grundlagenpapiers ist die Gewährleistung neuer wirksamer Rechte für die EU-Bürgerinnen und -Bürger bezüglich Chancengleichheit und Zugang zum Arbeitsmarkt, gerechte Arbeitsbedingungen, Schutz und soziale Eingliederung.

Internationaler Gewerkschaftsbund IGB

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB; engl. International Trade Union Confederation ITUC) zählt rund 202 Millionen Mitglieder aus 163 Ländern. Dem IGB gehört der LANV seit dessen Gründung im Jahr 2006 an. Aufgrund fehlender Ressourcen nimmt der LANV nicht an den Sitzungen des IGB und dessen Gremien teil. Wir führen aber jährlich am 7. Oktober den vom IGB initiierten Welttag



für menschenwürdige Arbeit durch. 2017 stand er unter dem Motto: «Stopp der Profitgier». Näheres zum Welttag auf Seite 9.

EFTA und EWR-Ausschüsse

Beratungsausschuss der EFTA-Sozialpartner

Der Beratungsausschuss der EFTA-Sozialpartner tritt jährlich vier Mal zusammen. Sigi Langenbahn nahm an den Treffen Ende Juni in Longyearbyen (Norwegen) und Anfang November in Brüssel teil.



In Norwegen fanden Meetings des Beratungsausschusses, des Ausschusses mit den EFTA-Ministern sowie mit den EFTA-Parlamentariern statt. Besprochen wurden das Verhältnis zwischen den EFTA-Staaten und Grossbritannien, die verschiedenen Freihandelsbeziehungen und anstehenden Verhandlungen zu neuen Freihandelsabkommen, das Verhältnis zwischen den EFTA-Staaten und der World Trade Organisation (WTO). Beim Treffen in Brüssel wurden neue EU-Initiativen und deren Auswirkung auf die EFTA-EWR-Staaten diskutiert. Das zweite Mobilitätspaket der EU-Kommission soll den Verkehr sicherer machen sowie CO₂-Emissionen, Luftverschmutzung und Staus verringern. Daneben soll auch illegale Beschäftigung bekämpft und die Arbeitssicherheit der Angestellten verbessert werden. Weitere Initiativen sollen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern, die Pflege von Angehörigen erleichtern und die Unterrepräsentation von Frauen am Arbeitsmarkt verringern. Aber auch mögliche Auswirkungen des Brexit auf die EFTA-Staaten wurden erneut diskutiert.

Beratungsausschuss der EWR-Sozialpartner

Anfang Juni fand das jährliche Meeting des EWR-Beratungsausschusses der Sozialpartner in Prag statt (EFTA-Ausschuss und Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss EESC). Mit verschiedenen Experten wurden die Herausforderungen des EWR besprochen. Im Mittelpunkt standen die Digitalisierung und deren Folgen für den Arbeitsmarkt und die Berufe. Zudem erarbeitete das Komitee eine Resolution an die Europäische Kommission zur Europäischen Säule der sozialen Rechte.

An den Meetings der EFTA- und EWR-Ausschüsse der Sozialpartner nehmen Sigi Langenbahn für den LANV und Josef Beck für die LIHK teil. Aurelia Frick ist Mitglied des EFTA-Ministerrats, Elfried Hasler und Harry Quaderer haben Einsitz im Komitee der EFTA-Parlamentarier. ■

Sozialpartnerschaft

Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern

In einer guten Sozialpartnerschaft verstehen es 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), der PostAuto Liechtenstein Anstalt und dem Liechtensteinischen Bankenverband.

Liechtensteinisches Gewerbe

Die Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer Liechtenstein (WKL) ist fruchtbar und effizient. Dazu trägt auch die gemeinsame Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) zur Überwachung allgemeinverbindlicher Arbeitsverträge bei. Eine zunehmende Herausforderung bildet die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zukünftig müssen wir uns mit dem flexiblen Altersrücktritt beschäftigen, denn insbesondere im Gewerbe kann eine stetige Erhöhung des Pensionsalters die Probleme der demographischen Entwicklung nicht lösen.

Gesamtarbeitsverträge des regionalen Gewerbes

Im Jahr 2017 unterhielten wir 19 GAV mit der WKL. Davon wurden 14 allgemeinverbindlich erklärt, womit sie für die gesamte Branche inklusive ausländische Betriebe, die in Liechtenstein Aufträge ausführen, verbindlich sind. Im Herbst 2016 überarbeiteten wir zwei allgemeinverbindliche GAV.

Leider kann der GAV der Sektion Gastronomie nicht allgemeinverbindlich erklärt werden, solange der Hotel- und Gastronomieverband keinen Gesamtarbeitsvertrag akzeptiert. Während die Mitglieder der Sektion Gastronomie den Mindestlohn von CHF 3'250.– einhalten, empfiehlt der Hotel- und Gastronomieverband auf seiner Homepage Löhne ab CHF 2'600.–. Obwohl das Gesetz die Einhaltung berufs- und branchenüblicher Löhne vorschreibt, tut sich die Regierung schwer, einzugreifen. Diese staatlich geduldete Wettbewerbsverzerrung untergräbt die Sozialpartnerschaft. Aktuell zeichnet sich eine Annäherung der beiden Verbände ab.

Lohnrunde 2018

Nach erfreulichem Start in die Lohnverhandlungen fiel die Gesamtbilanz im Gewerbe eher bescheiden aus. Einige Lichtblicke gab es. Im Innendekorations- und Bodenlegergewerbe konnten wir uns auf CHF 100.– Lohnerhöhung für alle einigen. In weiteren Branchen konnten generelle Erhöhungen zwischen 0.5% und 1.0% erzielt werden. Auch die Mindestlöhne und Ferien ab dem fünfzigsten Altersjahr konnten in einigen Branchen weiter erhöht werden.

Zentrale Paritätische Kommission ZPK

Die Organe der ZPK setzen sich aus Vertretern der WKL und des LANV zusammen. Sie überwacht die allgemeinverbindlichen GAV. Mit der Revision des Entsendegesetz wurden der ZPK nach vielen Jahren der Rechtsunsicherheit endlich klare Aufgaben in Bezug auf die Kontrolle von Entsendebetriebe aus EU-Staaten übertragen. Zudem konnten in der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung mit der Schweiz gleich lange Spiesse geschaffen werden.

Obwohl dem LANV Kosten bei der Durchsetzung des Vollzugs der allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträge entstehen, gesteht die Wirtschaftskammer dem LANV keinerlei Entschädigung zu. Die Regierung anerkennt zwar die Leistungen des LANV bezüglich Vollzug, trotzdem wurde auch bei der Revision des Entsendegesetzes die Entschädigung der Sozialpartner ausgeklammert. Offensichtlich möchte man die Überwachung der Gesamtarbeitsverträge nach Schweizer Vorbild übernehmen, die Finanzierung des Vollzugs wird aber nur für die ZPK festgelegt, der LANV hingegen muss selbst dafür aufkommen.

Exportorientierte Industrie

Die Sozialpartnerschaft mit der LIHK und deren angeschlossene Betriebe funktioniert gut. Dennoch mussten im vergangenen Jahr Verstösse gegen den GAV festgestellt werden. In einigen Betrieben mussten Strukturanpassungen und Verlagerungen vorgenommen werden, die auch zu Personalabbau führten. Wir stehen jedoch in regelmässigem Kontakt zu den Unternehmen, um die Fortschritte zur Behebung von Mängeln und Sozialpläne zur Abfederung von Härtefällen zu diskutieren. Erfreulicherweise leiteten im vergangenen Jahr einige Industriebetriebe Massnahmen zur Analyse von Lohnungleich-

heiten ein. Es wäre wünschenswert, wenn sich diesbezüglich auch im Gewerbe etwas tun würde, denn Mindestlöhne sind noch lange kein Garant für Lohngleichheit.

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 regelmässigem Austausch. Für 2018 konnten teils sehr erfreuliche Ergebnisse erzielt werden.

Finanzdienstleister

Im vergangenen Jahr beschränkten sich die Kontakte mit den Finanzdienstleistern auf den Erfahrungsaustausch mit den Arbeitnehmervertretungen (siehe Kapitel Arbeitnehmervertretungen) und Treffen mit dem Bankenverband.

Öffentlicher Verkehr

Wie auch in vergangenen Jahren standen wir mit der Arbeitnehmervertretung der PostAuto Liechtenstein AG in ständigem Austausch. Dank des grossen Einsatzes der Arbeitnehmervertretung konnte für 2018 ein wichtiges Ziel des LANV – die Einführung eines GAV-Beitrags – erreicht werden.

Arbeitnehmervertretungen (ANV)

Der LANV bietet den betriebsinternen Arbeitnehmervertretungen (Betriebsräte) eine Plattform zum Erfahrungsaustausch an. Fredy Litscher organisiert und leitet die Sitzungen.

ERFA Industrie

Im Jahr 2017 fanden vier Sitzungen in verschiedenen Industriebetrieben statt. Die Arbeitnehmenden spüren die vollen Auftragsbücher und leisten grossen Einsatz. So wurden die Arbeitszeitmodelle sowie das Gesundheitsmanagement traktandiert.

Weitere Themen waren die Lohnverhandlungen, Lohngleichheit, die Wichtigkeit einer gut funktionierenden Arbeitnehmervertretung sowie die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft. Auch die Öffentlichkeitsarbeit des LANV wurde thematisiert.

ERFA Banken

Die Arbeitnehmervertretungen der Banken trafen sich 2017 zu vier Sitzungen, wobei eine gemeinsam mit dem Bankenverband durchgeführt wurde.

Themenschwerpunkte waren die Aufgaben des Bankenverbandes, die verschiedenen Zertifizierungen, der flexible Altersrücktritt und das grosse Tabuthema Lohn. Diskutiert wurden auch die Mindeststandards und Richtlinien des Bankenverbandes, die Digitalisierung, die Gesetzesrevision der betrieblichen Personalvorsorge (BPVG) sowie die positiven Errungenschaften der Arbeitnehmervertretungen.

ERFA Dienstleistungen

Die ERFA DL hat sich ebenfalls zu vier Sitzungen getroffen. Dabei ging es um die Lohnverhandlungen in den verschiedenen Unternehmen und den diesbezüglichen Einfluss der Arbeitnehmervertretungen. Weitere Themen waren die Arbeitszeitmodelle, die Situation der Stiftung Personalvorsorge Liechtenstein, die positiven Erfahrungen der ANV und das Gesundheitsmanagement. ■

Geschäftsstelle

Personal

Am 1. September 2017 begrüßten wir Lilit Keucheyan als neue Gewerkschaftssekretärin (80 %) in unserem Team. Neben der Beratung unserer Mitglieder übernimmt Lilit die Leitung des Ressorts Migration und Integration. Sie ist hauptverantwortliche Redakteurin unserer Verbandszeitung und vertritt den Verband in internationalen Gremien. Nach über sechs Jahren hat Petra Eichele Ende Juli die Geschäftsstelle des LANV verlassen, um die Geschäftsführung der infra zu übernehmen. Wir danken Petra für ihr ausserordentlich grosses Engagement und wünschen ihr für die Zukunft alles Gute. Martina Haas übernahm am 1. August die Funktion der stellvertretenden Geschäftsführerin und erhöhte damit ihre Stellenprozente von 60 % auf 80 %.



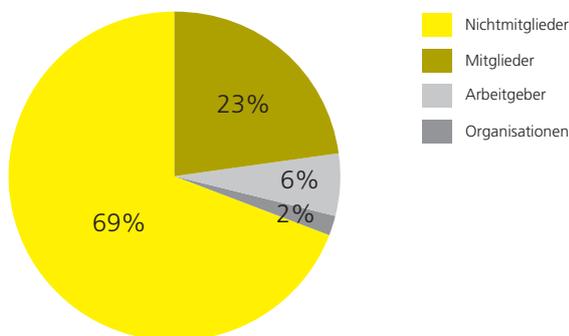
v.l.n.r.: Fredy Litscher, Lilit Keucheyan, Martina Haas, Sigi Langenbahn

Beratungen

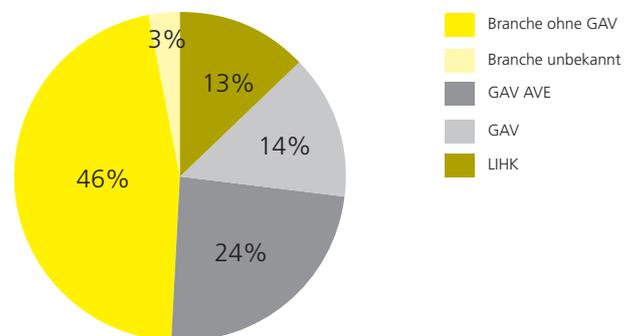
Die Anzahl Beratungen und damit auch der zeitliche Aufwand haben leicht abgenommen und bewegten sich auf dem Niveau von 2015. Die Gespräche und Verhandlungen mit Geschäftsleitungen, Arbeitnehmervertretungen und Sozialpartnern sind stark angestiegen, sind in dieser Tabelle aber nicht berücksichtigt.

Die Beratungen für Branchen ohne GAV (46 %, Vorjahr 50 %) haben abgenommen. Eine spürbare Erhöhung gab es dagegen bei Beratungen für Arbeitnehmende aus LIHK-Betrieben (13 %, Vorjahr 10 %) und in Branchen mit allgemeinverbindlichen GAV (24 %, Vorjahr 21 %).

Der Anteil an Beratungen von Nichtmitgliedern ist mit 69 % (Vorjahr 76 %) am grössten. Die Beratung von Mitgliedern (23 %, Vorjahr 18 %) und Arbeitgebern (6 %, Vorjahr 3 %) haben zugenommen. Hingegen haben die Auskünfte an Organisationen (2 %, Vorjahr 3 %) leicht abgenommen.



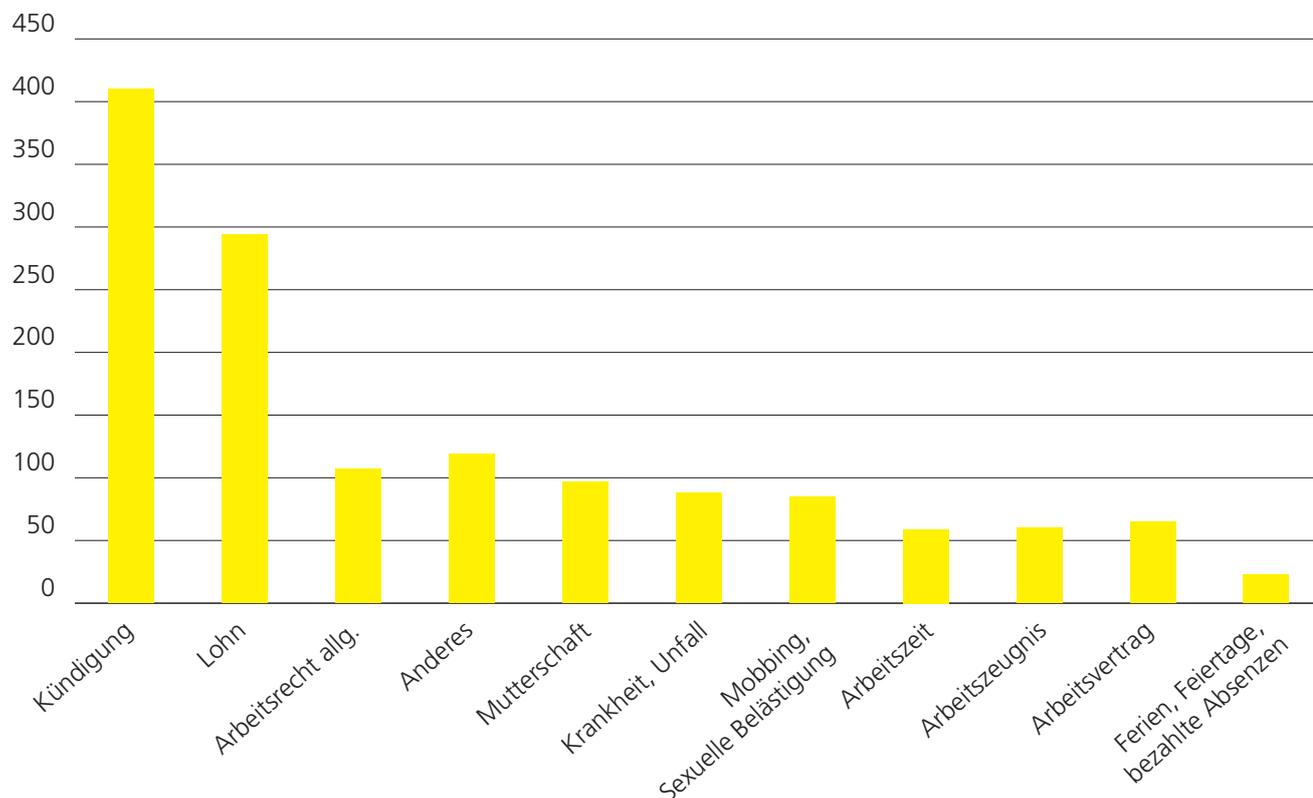
Beratungen und Auskünfte nach Zielgruppen



Beratungen und Auskünfte GAV-Zugehörigkeit

Die Themen-Schwerpunkte bei den Beratungen waren: Kündigungen (29 %, Vorjahr 25 %), Lohn (21 %, Vorjahr 16 %), Arbeitsrecht (8 %, Vorjahr 13 %) Mutterschaft (7 %, Vorjahr

8 %), Krankheit (6 %, Vorjahr 7 %) Mobbing/Unternehmenskultur/sexuelle Belästigungen (6 %, Vorjahr 6 %).



Beratungen und Auskünfte nach Themen

Projekt Migrantinnen und Migranten

Die Situation auf dem liechtensteinischen Arbeitsmarkt verschärft sich insbesondere für ungelernete Arbeitskräfte und Flüchtende. Viele Migrantinnen und Migranten haben wenige Deutschkenntnisse und kennen weder ihre Rechte noch Anlaufstellen, an die sie sich wenden können. In Zusammenarbeit mit dem Ausländer- und Passamt, dem Verein für Menschenrechte, den Fachstellen infra und Mintegra befassten wir uns mit der Integration von Flüchtenden. Im Jahr 2018 werden wir unsere Dienstleistungen für Migrantinnen und Migranten weiter ausbauen. Insbesondere die Integration in den Arbeitsmarkt soll durch Übergangslöhne und spezifische Betreuung erleichtert werden.

Mobbingberatungsstelle

Die vom LANV 2016 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. Die Beratungsstelle bietet Arbeitgebenden, Arbeitnehmervertretungen und HR-Fachpersonen individuelle Unterstützung z. B. bei der Konfliktbearbeitung, der Ausarbeitung einer betrieblichen Vereinbarung zum Schutz gegen Mobbing und sie übernimmt die Funktion als externe Vertrauensstelle für Unternehmen.

Die Beratungsstelle wurde grösstenteils von Mobbingopfern aufgesucht. Der erste Kontakt erfolgte meist telefonisch. Die Beratungen waren sehr zeitintensiv und fast immer langwierig. Durch die häufigen Krankschreibungen der Betroffenen waren bei der Lösungsfindung stets mehrere Anlaufstellen involviert. Dies wiederum forderte viel Verhandlungsgeschick und Empathie. Die Gründung einer gemeinnützigen Stiftung mussten wir aufgrund der Personalsituation auf einen späteren Zeitpunkt verschieben.

Seit Dezember 2017 ist die Beratungsstelle mit ihrer eigenen Homepage online (www.mobbingberatungsstelle.li). ■

Bilanz 2017

AKTIVEN	
Umlaufvermögen	CHF
Kassa	1'128.20
Post	4'602.90
Sparkonto LLB	895.90
Sondervermögen	1'407.46
Debitoren	6'991.00
Transitorische Aktiven	81'233.15
Total Umlaufvermögen	96'258.61
Anlagevermögen	
Büromobiliar	6'468.00
EDV Hard- und Software	2'013.20
Beteiligung SAVE	1.00
Total Anlagevermögen	8'482.20
Total Aktiven	104'740.81

PASSIVEN	
Fremdkapital kurzfristig	CHF
Kreditoren	19'975.00
Liecht. Landesbank Kontokorrent	26'381.96
Transitorische Passiven	8'204.15
Total Fremdkapital kurzfristig	54'561.11
Fremdkapital langfristig	
zweckgeb. Sondervermögen	61'472.61
Total Fremdkapital langfristig	61'472.61
Verbandsvermögen	-7'357.16
Gewinn/Verlust	-3'935.75
Total Passiven	104'740.81

Erfolgsrechnung 2017

AUFWAND	
Personalaufwand	CHF
Löhne, Sozialleistungen	407'825.40
Aus- und Weiterbildung	3'624.25
Fahrtspesen	4'100.00
Übriger Personalaufwand	310.00
Total Personalaufwand	415'859.65
Miet- und Raumaufwand	18'313.70
Unterhalt Büromaschinen/EDV	13'380.85
Versicherungen/Gebühren	290.90
Betriebsaufwand	
Büromaterial	3'456.90
Drucksachen	6'456.65
Fachliteratur/Zeitschriften	1'408.40
Kommunikation Telefon/Fax	3'898.15
Porto	2'557.30
Spenden	100.00
Mitgliederbeiträge	949.99
Revisionskosten	1'700.00
übriger Büro-/Verwaltungsaufwand	248.50
Informatikaufwand/Internet/Software	1'634.30
Rechtsberatungskosten	3'016.50
Total Betriebsaufwand	25'426.69
Werbeaufwand	
Weiterbildung ANV	3'180.50
Werbeaufwand	15'011.50
Veranstaltungen, Maifeier	7'115.87
Veranstaltungen Sektionen, MV	4'716.50
Reisespesen/Kundenbetreuung	13'275.47
Total Werbeaufwand	43'299.84
Dienstleistungen	
Verbandszeitung	5'763.60
Rechtsschutzversicherung Mitglieder	29'560.00
Fremdarbeiten	1'286.30
Total Dienstleistungsaufwand	36'609.90
Übriger Betriebsaufwand	2'212.75
Abschreibungen	2'126.80
Bank- und Postspesen	1'057.64
Total Aufwand	558'578.72

ERTRAG	
	CHF
Mitgliederbeiträge	89'714.75
Berufsbeiträge Gewerbe	5'829.00
Verkaufserlös GAV/Ratgeber	333.41
Beitrag Erwachsenenbildung	2'320.00
Landesbeitrag	240'000.00
Beitrag Reisespesen 2016	20'000.00
Finanzhilfe Chancengleichheit	4'000.00
Projekte APA	23'100.00
LIHK GAV Beiträge	115'128.00
Spenden	4'065.00
Erlös Kursgebühren	6'580.00
Beiträge SAVE	26'000.00
Übriger Ertrag	17'572.81
ausserodr. Erfolg	
Total Ertrag	554'642.97
Jahresgewinn/-verlust	-3'935.75

Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband (LANV)

Verwendung des Bilanzverlustes per 31. Dezember 2017
(Antrag an die Mitgliederversammlung)

Verbandsvermögen vom Vorjahr	-7'357.16
Jahresgewinn/-verlust	-3'935.75
Verbandsvermögen	-11'292.91

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 31.12.2017 abgeschlossene Geschäftsjahr vorgenommen.

Für die Jahresrechnung ist der Vorstandsvorsitzende 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 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 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, 20.02.2018 / ad

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



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

AFT - A. FROMMELT TREUHAND + REVISION ANSTALT, TRIESEN

Kooperationen

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

Wir sind für Sie da.

schwanger.li

schwanger.li - Informationsabende für werdende Eltern

An den viermal jährlich stattfindenden Informationsabenden der Beratungsstelle schwanger.li wirkten neben dem LANV auch das Amt für Soziale Dienste, freiberufliche Hebammen und der Verein Kindertagesstätten mit. Sie beleuchten die Themen 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. Das Team des LANV referiert und berät zu Mutterschaftsurlaub, Kündigungs- und Gesundheitsschutz sowie Eltern- und Pflegeurlaub.

Businessstag

Das Wirtschaftsforum für Frauen

Der Businessstag am 30. Mai 2017 stand unter dem Motto «Erfolgreich vernetzt – vernetzt erfolgreich». Topmanagerin Monika Ribar, Unternehmerin Miriam Baumann, Start-up-Gründerinnen Mai Goth Olesen und Claudia Lapin, Skiprofi Tina Weirather und Managementberaterin Sabine Asgodom begeisterten das Publikum. Erstmals wurde der Businessstag-Award verliehen. Die Preisträgerin Nicole Bauer-Greber konnte die Siegerstatue aus den Händen von Jury- und LLB-Geschäftsleitungsmitglied Natalie Epp entgegennehmen. Der LANV fungierte bereits zum zehnten Mal als Kooperationspartner der Veranstaltung.

infra

infra

Die infra ist eine wichtige Anlaufsstelle für Frauenfragen. Sie bietet bedarfsorientierte, frauenspezifische Dienstleistungen in den Bereichen Beratung, Projekte und Öffentlichkeitsarbeit an.

infra, Informations- und Beratungsstelle für Frauen
Landstrasse 92, FL-9494 Schaan
T +423 232 08 80, info@infra.li, www.infra.li

MOBBING

Beratungsstelle
Liechtenstein

Mobbing Beratungsstelle Liechtenstein

Die Beratungsstelle ermöglicht allen in Liechtenstein wohnhaften und/oder beschäftigten Menschen einen niederschweligen Zugang zur Lösungsfindung bei Problemen rund um Mobbing.

Dorfstrasse 24, 9495 Triesen, Liechtenstein, T +423 230 34 34
info@mobbingberatungsstelle.li
www.mobbingberatungsstelle.li

GEKON 2017

Die Mobbingberatungsstelle Liechtenstein war vom 15. bis 17. September 2017 mit einem Stand am 1. Liechtensteiner Gesundheitskongress im SAL in Schaan vertreten. Die Mobbingberatungsstelle nutzte diese Möglichkeit, die sich einem breiten Publikum vorzustellen. In den Gesprächen stellte sich immer wieder heraus, dass Mobbing ein in unserer Gesellschaft weit verbreitetes, aber immer noch oft tabuisiertes Problem darstellt.



Martina Haas, Mobbingberaterin am 1. Liechtensteiner Gesundheitskongress

Ausblick 2018

Im letzten Ausblick stand die Revision des Entsendegesetzes und die Gleichbehandlung von Entsendebetrieben auf der Agenda 2017. Wir hofften auf Verbesserungen in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie bei den Mindestlöhnen in Branchen ohne allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag (AVE GAV). Der längst überfällige Normalarbeitsvertrag (NAV) für Hausangestellte und häusliche Betreuung sollte im Jahr 2017 endlich umgesetzt werden. In der Sozialpartnerschaft planten wir neue GAV und die AVE bestehender Verträge. Verbandsintern standen der Ausbau der Mobbingberatungsstelle und die Mitgliederwerbung im Vordergrund. Einiges konnte abgeschlossen werden, anderes noch nicht und wenigstens musste auf Eis gelegt werden.

Gesetzgebung

Das revidierte Entsendegesetz ist seit Mitte 2017 in Kraft, doch Unternehmer finden immer neue Schlupflöcher. Die Solidarhaftung von Erstunternehmern bei der Weitervergabe von Aufträgen an Subunternehmer aus dem Ausland und Scheinselbstständigkeit bei entsandten Arbeitnehmenden sind noch nicht gelöst, schon macht sich ein neuer Trend bemerkbar: die Gründung von Zweigniederlassungen ohne Personal und Sachmittel durch ausländische Unternehmen, um als heimischer Unternehmer offerieren zu können.

Die Unterbietung von Mindestlöhnen in Branchen ohne AVE GAV konnte immer noch nicht eliminiert werden. Für die Kontrolle ist eine dreigliedrige Kommission zur Überwachung des Arbeitsmarkts bestehend aus Vertretern der Arbeitgeberverbände, des LANV und des Staates zuständig. Die Kommission ist immer noch damit beschäftigt, ihre Kompetenzen zu definieren. Da unterschiedliche Philosophien aufeinanderprallen, nimmt die Kommission ihren gesetzlichen Auftrag nur ungenügend wahr. Wir erwarten im Jahr 2018 echte Fortschritte.

Als never ending story muss unsere Forderung eines NAV für Hausangestellte und die häusliche Betreuung bezeichnet werden. Vor vielen Jahren hat der LANV einen Entwurf vor-

gelegt. Die Zuständigkeit wurde dem Amt für Volkswirtschaft übertragen, für die Eruiierung von Mindestlöhnen wurde die dreigliedrige Kommission eingeschaltet, die jedoch zu keinem Ergebnis gelangte. Nun soll lediglich ein dispositiver NAV ohne zwingende Vorgaben erlassen werden. Da die häusliche Pflege enorm wächst, kann das Ziel nur ein NAV mit verbindlichen Löhnen und Arbeitszeiten sein.

Die Familienpolitik haben sich mittlerweile alle Parteien auf die Fahne geschrieben, doch unterschiedliche Philosophien führen immer wieder zum gegenseitigen Ausspielen verschiedener Familienmodelle. Familienpolitische Reformen müssen parteiübergreifend unter Einbezug der Sozialpartner in Angriff genommen werden. Ob wir im Jahr 2018 weiter kommen, wird sich zeigen.

Sozialpartnerschaft

Da in Branchen ohne AVE GAV vermehrt Lohndumping auftritt, müssen mehr GAV allgemeinverbindlich erklärt werden. Hauptvoraussetzung ist der Wille auf Arbeitgeberseite. Am dringendsten ist das Hotellerie- und Gastronomiegewerbe.

Mobbingberatungsstelle

Die Mobbingberatungsstelle des LANV wird rege genutzt. Im vergangenen Jahr konnte die Homepage erstellt werden. Im laufenden Jahr soll der Fokus auf die Gründung eines eigenständigen Rechtskörpers gelegt werden. Die Abkoppelung vom LANV ist von Bedeutung, da die Beratungsstelle Dienstleistungen für Arbeitnehmende und Arbeitgeber anbietet.

Öffentlichkeitsarbeit

Das Bild der Gewerkschaft hat sich in den vergangenen Jahren gewandelt. Solidarität ist kein Schlagwort für eine Mitgliedschaft mehr. Obwohl die Dienstleistungen des LANV mehr denn je in Anspruch genommen werden, lassen sich immer weniger Arbeitnehmende auf Mitgliedschaften ein. Im laufenden Jahr soll ein zeitgemässes Werbekonzept ausgearbeitet werden. ■