

LANV 2018

Jahresbericht des Liecht. ArbeitnehmerInnenverbands



Inhalt

Vorwort Präsident	3
Verband	4
Sektion Frauen	7
Gesetzgebung	8
Veranstaltungen	9
Arbeitnehmersvertretungen	9
Internationale Zusammenarbeit	10
Sozialpartnerschaft	11
Geschäftsstelle	13
Mobbingberatungsstelle	15
Dank	15
Bilanz/ Erfolgsrechnung/ Bericht der Revisionsstelle	16
Ausblick	19

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 man von den Leuten Pflichten fordert und ihnen keine Rechte zugestehen will, muss man sie gut bezahlen.

Johann Wolfgang von Goethe (1749–1832), deutscher Dichter und Naturforscher



Ein Arbeitsvertrag ist ein privatrechtlicher Vertrag zweier Vertragspartner zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses, der durch zwei übereinstimmende Willenserklärungen zustande kommt. Ein Gesamtarbeitsvertrag ist ein Vertrag zwischen

Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden zur Regelung der Arbeitsbedingungen und des Verhältnisses zwischen den Sozialpartnern.

Bei übereinstimmenden Willenserklärungen sollte man davon ausgehen, dass der Vertrag Rechte und Pflichten beider Vertragspartner aufweist. Doch allzu oft liegen uns Verträge vor mit ganzen Absätzen über die Pflichten des Arbeitnehmers, aber ohne jegliche Pflichten des Arbeitgebers. Auch Sanktionsmöglichkeiten beziehen sich meist nur auf Vertragsbruch auf Arbeitnehmerseite. 200 Jahre nach Goethe trifft man diese ungleichen Arbeitsverträge vorwiegend in schlecht bezahlten Branchen und Jobs an. Wer trotzdem sein Recht einfordert, bekommt gerne zur Antwort: «Wenn's dir nicht passt, kannst du ja kündigen». Echte Partnerschaft sieht anders aus.

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist das wichtigste Instrument der Gewerkschaft zur Verbesserung der kollektiven Arbeitsbedingungen. In den letzten Jahren hat der LANV mit der Wirtschaftskammer und der Industrie- und Handelskammer (LIHK) fast alle GAV erneuert, wobei seitens LANV grossen Wert darauf gelegt wurde, beiden Vertragspartnern Rechte und Pflichten aufzuerlegen, die sich die Waage halten. In den meisten Branchen und Unternehmen wird diese Partnerschaft auch gelebt. Der sozialpartnerschaftliche Dialog mit den LIHK-Unternehmen konnte weiter ausgebaut werden. In regelmässigen Treffen mit Geschäftsleitungen, HR-Verantwortlichen und Arbeitnehmervertretungen werden aktuelle Entwicklungen und mögliche Konsequenzen für die Mitarbeitenden diskutiert. Konflikte werden frühzeitig erörtert und angegangen, wobei die betriebseigenen Arbeitnehmervertretungen (ANV) eine massgebliche Rolle spielen.

Insbesondere in Branchen ohne GAV wird der Dialog jedoch immer öfters verweigert. Auch im vergangenen Jahr blieben unsere Interventionen allzu zu oft unerwidert oder die Antwort folgte sogleich durch eine Anwaltskanzlei. Natürlich vertritt der LANV die Interessen der Arbeitnehmenden, wir sind jedoch immer bestrebt, einvernehmliche aussergerichtliche Lösungen zu finden, was durch das Einschalten von Anwaltskanzleien in der Regel erschwert wird. Zudem kommt in Branchen ohne verbindliche GAV vermehrt Lohndumping auf, von der Gastronomie bis in die Finanzdienstleistung. Diese Entwicklungen verstärken unser Bestreben, die gesamtarbeitsvertragliche Abdeckung über weitere Branchen auszubauen.

Im vergangenen Jahr konnte kein neuer GAV abgeschlossen werden, es konnten aber GAV-Verhandlungen vorangetrieben und Sozialpartnerschaften erneuert und gefestigt werden. Der regelmässige Austausch zwischen den Sozialpartnern trägt dazu bei, Misstrauen zwischen Arbeitgebern und der Gewerkschaft abzubauen. Nicht zuletzt sind wir der Überzeugung, dass der gesamtarbeitsvertragliche Weg gesetzlichen Regelungen vorzuziehen ist.

Vielen ist nicht bewusst, dass die Geschichte der liechtensteinischen Sozialpartnerschaft mit dem Abschluss des GAV im Baugewerbe schon über 90 Jahre alt ist. Ich darf vorwegnehmen, dass der GAV mit der LIHK 2019 seinen siebzigsten Geburtstag feiert. Unser jüngstes Kind, der GAV mit den Personaldienstleistern, feiert Ende 2019 seinen vierten Geburtstag und wir hoffen, im laufenden Jahr zwei neue GAV aus der Taufe heben zu können.

Ein herzliches Dankeschön gilt meinen Kolleginnen und Kollegen der Geschäftsstelle, die unter nicht immer einfachen Bedingungen hervorragende Arbeit geleistet haben, ebenso dem Vorstand, den Funktionären und dem Team der ZPK für ihren grossen Einsatz im vergangenen Jahr. Ein weiterer Dank gilt den politisch Verantwortlichen, allen voran Wirtschaftsminister Daniel Risch und seinem Team für die konstruktive Zusammenarbeit. Zu guter Letzt bedanke ich mich bei unseren Sozialpartnern und den Verantwortlichen der Verwaltung für ihre Beiträge zu einer menschlichen Arbeitswelt. ■

Sigi Langenbahn

Verband

Mitgliederversammlung

Die vierte Mitgliederversammlung des LANV fand am 20. März im Gasthof Au in Vaduz statt. Zum Gedenken an die verstorbenen Mitglieder wurde eine Schweigeminute gehalten.

In seinem Jahresrückblick orientierte Präsident Sigi Langenbahn über aktuelle Schwerpunkte und Ziele des LANV. Ein Schwerpunkt lag im Erreichen anständiger Mindestlöhne in allen Branchen.

Lilit Keucheyan erzählte über ihre Erfahrungen seit ihrem Stellenantritt im vergangenen September im Bereich Internationales.

Fredy Litscher zeigte anhand eines aktuellen Vorfalls auf, wie skrupellose Arbeitgeber immer wieder versuchen, den LANV durch Strafanzeigen oder Androhung gerichtlicher Schritte mundtot zu machen. Die Anzeige wurde fallengelassen und stattdessen Ermittlungen gegen die Firma aufgenommen.

Martina Haas stellte die Jahresrechnung vor. Im Anschluss daran fanden die Vorstandswahlen und die Wahl der Revisionsstelle statt.

Sigi Langenbahn wurde als Präsident für weitere vier Jahre bestätigt. Auch Vizepräsident Donat Schädler und die Vorstandsmitglieder Gabriela Cortés und Ernst Berger wurden einstimmig wiedergewählt. Petra Eichele und Rolf Nutt gaben aus beruflichen Gründen ihr Amt als Vorstandsmitglieder ab. Neu in den Vorstand gewählt wurde die stellvertretende Geschäftsführerin Martina Haas. AFT Adrian Frommelt Treuhand- und Revisions Anstalt wurde für weitere vier Jahre als Revisionsstelle wiedergewählt.

Nach einer gebührenden Verabschiedung der scheidenden Vorstandsmitglieder wurde dem langjährigen Funktionär Hansjörg Näscher, der im Vorstand und in vielen weiteren Gremien für den LANV tätig war, die Ehrenmitgliedschaft überreicht.

Zuletzt orientierte der Präsident über neue Herausforderungen und bevorstehende Projekte. Die Wichtigkeit der Gewerkschaftsarbeit wurde an diesem Abend einmal mehr allen Anwesenden eindrucksvoll verdeutlicht. Der Jahresbericht 2017 wurde einstimmig genehmigt.



u. l. n. r.: R. Kaiser, G. Cortés, D. Schädler, M. Haas, E. Berger, H. Näscher, S. Langenbahn



v. l. n. r.: R. Ritter (Präsident Wirtschaftskammer), D. Hasler (Regierungsrätin), M. Haas, S. Langenbahn, D. Schädler

1. Mai-Feier

Den Tag der Arbeit feierten wir im Bangshof Ruggell unter dem Motto «Unser Tag». Neben vielen Mitgliedern und ihren Familien nahmen Regierungsrätin Dominique Hasler, Landtagsabgeordnete sowie Vertreterinnen und Vertreter unserer Sozialpartner teil.

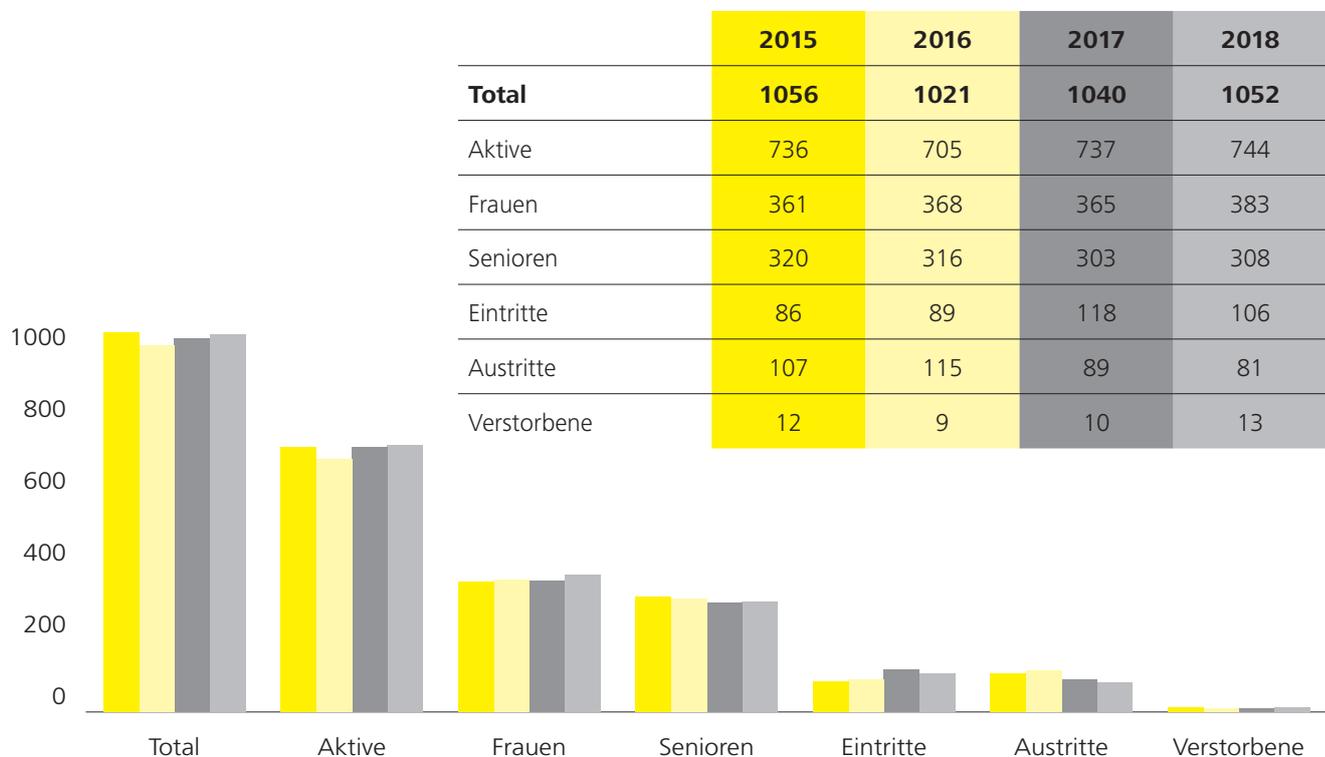
Sigi Langenbahn begrüßte die Gäste und thematisierte in seiner Mai-Rede die Familienpolitik. Viele junge Eltern wünschen sich zwar Elternurlaub, unbezahlt können sie ihn sich aber nicht leisten. Langenbahn plädierte in seiner Rede an die Verantwortlichen der Wirtschaft, sich vermehrt mit den unterschiedlichen Formen von Elternurlaub zu befassen. So böten sich für Betriebe mit saisonalen Schwankungen Teilzeitvarianten an. Die Politik ermunterte er, bei EU-Richtlinien nicht nur das «wirtschaftsfreundliche» Minimum umzusetzen. Der Präsident sprach eine weitere Entwicklung an: das zunehmende Verschmelzen von Beruf und Freizeit. Immer mehr Betriebe schaffen die Zeiterfassung ab. Jeder ist für sein eigenes Zeitmanagement verantwortlich, nicht der Aufwand, sondern das Ergebnis steht im Vordergrund. Langenbahn sprach sich durchaus für eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten aus, jedoch unter Wahrung des Gleichgewichts zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen. Anschliessend lud der LANV die Gäste zu einem Buura-Zmorga ein, musikalisch umrahmt von der Triesner Rockband Naturrüab light.

Vorstand

Der Vorstand traf sich 2018 zu sieben Sitzungen. Neben den Informationen aus der Geschäftsstelle zum Tagesgeschäft wurden schwerpunktmässig folgende Themen bearbeitet:

- Personal
- Finanzen
- Mitgliederversammlung und Maifeier
- Marketing
- Gesetze und Verordnungen
- Lohnverhandlungen
- Sozialpartnerschaften
- ZPK
- Internationales
- Kooperationen

Einzelne dieser Themen wurden in Arbeitsgruppen vertieft bearbeitet. ■



Eintritte

Ein Grossteil der Neueintritte erfolgte nach arbeitsrechtlichen Anfragen oder aufgrund bestehender Schwierigkeiten am Arbeitsplatz.

Austritte

Die häufigsten Austrittsgründe sind Arbeitslosigkeit und Pensionierung. Leider mussten wir auch dieses Jahr wieder Mitglieder wegen Nichtbezahlens des Mitgliederbeitrages ausschliessen.

Gedenken unserer verstorbenen Verbandsmitglieder im Jahr 2018

Jennifer Ender, Triesen	8. Februar	Antonio Adamek, Sennwald	6. August
Erich Hasler, Gamprin	20. Februar	Peter Verling, Vaduz	14. September
Gebhard Hagen, Nendeln	19. April	Herbert Kranz, Nendeln	1. Oktober
Walter Öhri, Ruggell	29. April	Edda Weinhandl, Schaan	11. November
Kurt Oehry, Vaduz	15. Mai	Manfred Beck, Triesenberg	20. November
Andreas Nägele-Tschol, Balzers	10. Juli	Harry Bosshard, Buchs	6. Dezember
Erich Beck, Triesenberg	27. Juli		

Sektion Frauen

Seit 1997 setzt sich die Sektion Frauen des LANV für verbesserte Rahmenbedingungen von Frauen in der Arbeitswelt ein. Im Jahr 2018 trafen sich zehn Frauen aus verschiedenen Branchen und Berufen zu fünf Sitzungsterminen. Eine Sektionsvertreterin nahm an zwei Sitzungen des Frauennetzes teil. Ein Schwerpunkt galt der Organisation des Lohngleichheitstags, wofür eine Arbeitsgruppe gegründet wurde.

Darüber hinaus beschäftigt sich die Sektion Frauen im Jahr 2018 mit dem Schattenbericht des CEDAW. Liechtenstein ist Mitglied der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) und damit verpflichtet, in Form eines Länderberichts die aktuelle Situation von Frauen in Liechtenstein darzustellen. Neun NGOs, darunter die Sektion Frauen des LANV, verfassten Schattenberichte, die gemeinsam an die Vereinten Nationen eingereicht wurden. Die offizielle Anhörung des Länderberichts fand am 5. Juli 2018 vor dem UNO-Ausschuss in Genf statt.

2. Liechtensteiner Tag der Lohngleichheit

Gemäss Lohndaten des Amtes für Statistik haben Frauen in Liechtenstein im Jahre 2018 16.5% weniger verdient, wie ihre männlichen Kollegen.

Anlässlich des bevorstehenden Lohngleichheitstags fand am 1. März 2018 bei der Firma Neutrik AG in Schaan eine

Pressekonferenz statt. Die Neutrik AG trat gemeinsam mit der Sektion Frauen des LANV an die Öffentlichkeit, um die Resultate ihrer im Jahre 2015 durchgeführte Lohnstrukturerhebung vorzustellen.

50♂/50♀
Lohngleichheit
Liechtenstein

Am Freitag, 2. März 2018 fand der 2. Liechtensteinische Tag der Lohngleichheit statt. Bereits zum fünften Mal organisierte die Sektion Frauen den «Lunchfair».

Am Tag der Lohngleichheit bekamen Frauen in 46 Gastronomiebetrieben in Liechtenstein ihr Tagesmenü um die errechnete Lohndifferenz von 16.2% günstiger. An dieser Stelle bedanken wir uns nochmals bei allen 46 Gastronomiebetrieben, die unsere Kampagne unterstützt haben. Ebenso bedanken wir uns beim Hotel- und Gastronomieverband und bei der Sektion Gastronomie der Wirtschaftskammer für die Bewerbung unserer Kampagne bei ihren Mitgliedern. Mit ihrer Sensibilisierungskampagne will die Sektion Frauen die Öffentlichkeit auf das Thema Lohngleichheit durch Lohntransparenz aufmerksam machen. ■

Lilit Keucheyan
Mitglied der Sektion Frauen



v.l.n.r. : CEO Dr. P. Boeglin, C. Wiesinger, M. Haas, L. Keucheyan (Foto: Pressekonferenz, Neutrik AG)

Gesetzgebung



© Pixabay

Im Jahr 2018 befasste sich der LANV mit fünf Gesetzesrevisionen und -änderungen, wovon zwei die Arbeit des LANV in hohem Masse tangieren. Eigene Initiativen konnten im vergangenen Jahr keine eingebracht werden. Notwendig sind Anpassungen zur Besserstellung der Arbeitnehmenden in den Bereichen Familie und Beruf, Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers und Lohnersatzleistungen bei Leistungsaufschub. Von der Politik hätten wir uns mehr Mut und Eigeninitiative in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewünscht. Für den LANV bedeutet die Erarbeitung von Initiativen einen enormen Aufwand. Vorarbeiten wurden geleistet, es bedarf aber weiterer Recherchen und juristischer Abklärungen. Auch der Normalarbeitsvertrag für häusliche Angestellte konnte nicht wie geplant im Jahr 2018 abgeschlossen werden. Unsere Stellungnahmen zu folgenden Themen aus dem Jahr 2018 können in unserem Online-Archiv unter www.lanv.li eingesehen werden.

Totalrevision des Gewerbegesetzes

Ziel der Totalrevision war einerseits das Ausräumen von Bedenken des EFTA-Gerichtshofs und der EFTA-Überwachungsbehörde, was nachzuvollziehen war. Mühe hat der LANV hingegen mit der weiteren Zielsetzung einer Deregulierung und der Umsetzung von Erfahrungen. Deregulierung ist im Sinne einer Aufhebung von Protektionismus zu begrüßen, jedoch müssen gleich lange Spiesse und der Arbeitnehmerschutz erhalten bleiben. Beides droht mit der Totalrevision aufzuweichen, wie wir in unserer ausführlichen Stellungnahme unterstrichen haben. Das Gewerbegesetz lässt immer noch auf sich warten und wir hoffen, dass unsere Bedenken politisches Gehör finden werden.

Totalrevision des Datenschutzgesetzes sowie die Abänderung weiterer Gesetze

Ziel dieser Gesetzesvorlage war es, das liechtensteinische Datenschutzrecht an die neue europäische Datenschutzgrundverordnung anzupassen. Der LANV hat sich mit der Vorlage befasst und sprach sich grundsätzlich für die geplanten Anpassungen aus.

Abänderung des Strafgesetzbuchs und der Strafprozessordnung

Bei dieser Vorlage ging es um die Anpassung des liechtensteinischen Strafrechts an internationale Vorgaben, aber auch an gesellschaftliche Entwicklungen in Bezug auf veränderte Wertehaltungen der Allgemeinheit. Leider konnten wir uns mit unserer Forderung, Mobbing zu definieren und gleich wie Stalking im Strafgesetzbuch zu verankern, nicht durchsetzen.

CEDAW: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

Im Rahmen des CEDAW-Ausschusses zum 5. Länderbericht Liechtenstein konnte der LANV zu verschiedenen Themen Stellung nehmen. Insbesondere zur Lohngleichheit, Zugang zum Arbeitsmarkt und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellte der LANV Forderungen auf. Zudem empfahl der LANV zum wiederholten Mal den Beitritt zur ILO (Internationale Arbeitsorganisation). Liechtenstein ist neben sechs Staaten wie Bhutan, Mikronesien oder Nordkorea noch nicht Mitglied der ILO. Begründet wird die ablehnende Haltung mit fehlenden finanziellen und personellen Ressourcen. Mit dem Beitritt Liechtensteins zur ILO könnten Übereinkommen ratifiziert werden, die der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf entgegenwirken, wie etwa im Bereich Hauswirtschaft und häusliche Betreuung.

Abänderung des Entsendegesetzes und der Exekutionsordnung

Wir begrüßten die Abänderung des Entsendegesetzes, da sämtliche Änderungspunkte eine effizientere Durchsetzung des Entsendegesetzes insbesondere im Vollzug der allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträge ermöglichen. Schon bei der Erarbeitung der Vorlage haben sich der LANV, die Wirtschaftskammer und die Zentralen Paritätische Kommission stark engagiert, weshalb die Vernehmlassungsvorlage im Grossen und Ganzen unseren Vorstellungen entsprach. ■

Arbeitnehmervertretungen (ANV)

Gemäss Mitwirkungsgesetz hat die Arbeitnehmerschaft in Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten Anspruch auf eine Vertretung aus ihrer Mitte. Trotz dieser gesetzlichen Pflicht seit 1997 besteht immer noch Nachholbedarf in Sachen Arbeitnehmervertretung (ANV), denn viele Unternehmen haben die nötige Abstimmung über die Bestellung einer ANV noch gar nicht durchgeführt. Für uns ist dies unverständlich, denn eine gut funktionierende ANV bietet den Betrieben einen wichtigen Mehrwert, bildet sie doch das Bindeglied zwischen der Geschäftsleitung und der Belegschaft.

Der LANV bietet den betriebsinternen Arbeitnehmervertretungen eine Plattform zum Erfahrungsaustausch in verschiedenen ERFA-Gruppen. Nach der Auflösung der ERFA-Banken im Frühjahr 2018 verblieben die beiden ERFA Industrie und ERFA-Dienstleistungen. In den je dreimal jährlich stattfindenden Sitzungen wurden aktuelle Themen und Problemstellungen in den Betrieben sowie aktuelle politische Themen diskutiert. ■

Veranstaltungen

2-Tages-Seminar für betriebsinterne ANV

Im Jahr 2018 hat der LANV ein zweitägiges Seminar organisiert. Mitglieder profitierten von reduzierten Preisen.

Geleitet wurden das Seminar von Danièle Lenzin, Bildungsverantwortliche der Gewerkschaft Unia. An den beiden sehr spannenden und informationsreichen Tagen konnten die 16 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus acht LIHK-Unternehmen das Erlernte des Basisseminars unter Einbezug von Gruppenarbeiten weiter vertiefen. ■



Teilnehmerinnen und Teilnehmer am ANV Kurs

Internationale Zusammenarbeit

Die Europäische Union ist eine einzigartige wirtschaftliche und politische Vereinigung von 28 europäischen Ländern. Die Vorläuferorganisation der EU hat ihren Ursprung in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg. Alles begann mit der Förderung der wirtschaftlichen Zusammenarbeit. Dahinter stand die Idee, dass sich handelstreibende Länder wirtschaftlich verflochten und daher kriegerische Auseinandersetzungen eher vermeiden. Zu den Errungenschaften der EU gehören mehr als ein halbes Jahrhundert Frieden, Stabilität und Wohlstand. Da die Grenzkontrollen zwischen EU-Ländern abgeschafft wurden, geniessen die Menschen im grössten Teil des Kontinents Reisefreiheit. Gleichzeitig ist das Leben, Arbeiten und Reisen innerhalb Europas viel einfacher geworden. Alle EU-Bürgerinnen und -Bürger haben das Recht und die Freiheit, selbst wählen zu können, in welchem EU-Land sie arbeiten, studieren oder ihren Ruhestand verbringen möchten. Der Binnenmarkt ist der wichtigste Motor der EU-Wirtschaft. Er gewährleistet Freizügigkeit für die meisten Waren, Dienstleistungen, Kapitalvermögen und Menschen. (www.europa.eu)

Der LANV bekennt sich somit zu einer gemeinsamen gewerkschaftlichen Interessenpolitik. Die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen nationalen Gewerkschaften ist dabei ebenso wichtig wie die Vernetzung und Zusammenarbeit mit den europäischen Dachverbänden. Diese koordinierte Zusammenarbeit hat sich z. B. bei den massiven Protesten gegen die Dienstleistungsrichtlinie (Bolkestein-Richtlinie) in ihrer ursprünglichen Form gezeigt. Der Druck der europäischen Gewerkschaften hat Wirkung gezeigt. Das umstrittene Herkunftslandprinzip wurde wieder fallen gelassen, was insbesondere für Liechtensteins Gewerbe elementar war. ■



Die Weichen für einen Grossteil der nationalen Gesetzgebung werden heute bereits in der EU gestellt. Durch den Beitritt Liechtensteins zum EWR werden auch die Interessen der liechtensteinischen Arbeitnehmenden stark von den Entwicklungen auf europäischer Ebene bestimmt. Für den LANV bedeutet das ein europapolitisches Engagement, um diese wichtigen Interessen international zu vertreten. Deshalb setzt sich der LANV im Exekutivausschuss des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) und in EFTA und EWR-Ausschüssen für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen ein. Solidarisch zeigen wir uns auch als Mitglied des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB). Auf regionaler Ebene ist der LANV Mitglied des Interregionalen Gewerkschaftsrats Bodensee (IGR Bodensee).



Sozialpartnerschaft

Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Die Sozialpartnerschaft zwischen dem LANV und den liechtensteinischen Arbeitgeberverbänden wird gelebt. Interessengegensätze werden frühzeitig im sozialen Dialog gelöst und die Gesamtarbeitsverträge schaffen in der Regel eine win-win-Situation für beide Seiten. Der LANV pflegt intensive Sozialpartnerschaften mit der Wirtschaftskammer Liechtenstein (WKL), der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK) und der PostAuto Liechtenstein Anstalt. Seitens Bankenverband und der Arbeitnehmervertretungen der Grossbanken ist das Interesse an einer gelebten Sozialpartnerschaft gesunken, obwohl der LANV einen Gesamtarbeitsvertrag für langfristig notwendig erachtet.

Auch im vergangenen Jahr setzte sich ein bedenklicher Trend fort. Bei Interventionen durch den LANV wird immer öfters das Gespräch verweigert und sogleich eine Anwaltskanzlei eingeschaltet. Die Konflikte werden so meist unnötig in die Länge gezogen, wovon allzu oft nur die Kanzlei profitiert. Zudem schaden Unternehmen, die sich nicht an gesetzliche und sozialpartnerschaftliche Regeln halten, nicht nur den Beschäftigten, sondern der ganzen Branche. Diese Entwicklung macht sich insbesondere in Branchen ohne Gesamtarbeitsvertrag (GAV) bemerkbar. Umso wichtiger sind verbindliche Gesamtarbeitsverträge in möglichst vielen Branchen.

Liechtensteinisches Gewerbe

Die Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer Liechtenstein (WKL) kann grundsätzlich als gut bezeichnet werden. Die gemeinsame Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) zur Kontrolle der allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträge (GAV) trägt ihren Teil zum fruchtbaren sozialen Dialog bei. Grosse Herausforderungen sehen wir jedoch in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wo die Blickrichtungen weit auseinander liegen. Während die Wirtschaftskammer im bezahlten Elternurlaub Gift für den Wirtschaftsstandort ortet, geht für den LANV kein Weg daran vorbei, um der gesellschaftlichen und demografischen Entwicklung Rechnung zu tragen und als Wirtschaftsstandort attraktiv zu bleiben. Einen weiteren Knackpunkt sehen wir in der Produktivitätssteigerung durch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten.

Gesamtarbeitsverträge (GAV) des regionalen Gewerbes

Im Jahr 2018 unterhielten wir 19 GAV, wovon 15 von der Regierung allgemeinverbindlich erklärt wurden. Die Gesamtarbeitsverträge der Branchen Gastronomie, Textilreinigung, gewerbliche Industrie und Bäcker sind nicht allgemeinverbindlich, womit nur die Mitglieder der Wirtschaftskammer an den GAV gebunden sind. Im Herbst 2018 wurden vier GAV überarbeitet.

Die geplante Fusion der beiden Gastronomieverbände hat sich verzögert, trotzdem stehen wir in den Vorverhandlungen zu einem gemeinsamen GAV mit der Sektion Gastronomie der Wirtschaftskammer und dem Hotel- und Gastronomieverband. Wir sind zuversichtlich, noch in diesem Jahr einen neuzeitlichen GAV mit anständigen Mindestlöhnen abschliessen zu können.

Die Verhandlungen mit den Liechtensteinischen Sicherheitsdiensten dauern schon Jahre. Der erhoffte Abschluss im Jahr 2018 konnte wieder nicht eingehalten werden. Zudem hat sich eine Sicherheitsfirma der LIHK angeschlossen und vertritt die Meinung, damit nicht mehr einem zukünftigen allgemeinverbindlichen GAV der Sicherheitsbranche unterstellt zu sein.

Lohnverhandlungen

Die Ergebnisse der Lohnrunde 2019 können insgesamt als befriedigend bezeichnet werden. Neben vielen generellen Lohnerhöhungen konnten wir in einigen Branchen die Ferien ab 50 und den Vaterschaftsurlaub erhöhen und in einer Branche sogar die Wochenarbeitszeit senken. Die detaillierten Ergebnisse sind im LANV info 1/19 und auf unserer Homepage zusammengefasst.

Zentrale Paritätische Kommission ZPK der Stiftung SAVE

Stiftungsrat und Kommissionsmitglieder der ZPK SAVE setzen sich aus Vertretern der WKL und des LANV zusammen. Die Geschäftsstelle wurde Ende 2018 um eine juristische Teilzeitsstelle aufgestockt. Die Zentrale Paritätische Kommission überwacht die allgemeinverbindlichen GAV mit Lohnbuchkontrollen sowie direkt auf den Baustellen.

2017 wurden mit der Revision des Entsendegesetzes die Weichen für ein effizienteres Durchsetzen der allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträge gelegt, womit auch die Kontrollkompetenz bei Entsendebetrieben vom Amt für Volkswirtschaft auf die ZPK übertragen wurde. Somit tritt die ZPK seit Januar 2018 bei inländischen – wie auch bei Entsendebetrieben als offizielles Kontrollorgan mit amtlicher Unterstützung auf. Zudem wurde mit der Regierung erstmals eine Leistungsvereinbarung abgeschlossen, die die Anzahl der Kontrollen von inländischen und ausländischen Betrieben regelt.

Da der LANV zum Vollzug der GAV beiträgt, stehen auch ihm gemäss dem Schweizer Modell Entschädigungen zu. Die Wirtschaftskammer erbringt keine Dienstleistungen für Nichtmitglieder, weshalb deren Verantwortliche nach wie vor Entschädigungsleistungen an den LANV verhindern. Trotz dieser finanziellen Schwächung sieht sich der LANV in der Pflicht, seinen Teil zum Vollzug der allgemeinverbindlichen GAV zu leisten.

Exportorientierte Industrie

Mit der LIHK und deren Mitgliedsunternehmen wird eine aktive Sozialpartnerschaft gelebt. Neben regelmässigen Sitzungen mit dem LIHK-Vorstand, der Personalfachkommission und der Geschäftsstelle finden vermehrt Treffen mit den Geschäftsleitungen, HR-Verantwortlichen

und Arbeitnehmervertretungen der grossen Industriebetriebe statt. So können aktuelle Entwicklungen und mögliche Konsequenzen für die Mitarbeitenden frühzeitig diskutiert werden.

Die Liechtensteinische Post AG ist auf Ende 2018 aus der LIHK ausgetreten, womit sie ab 2019 keinem GAV mehr unterstellt ist. Im Jahr 2018 fanden intensive Sitzungen mit der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung statt. Da die Post AG Mitglied der Wirtschaftskammer Liechtenstein bleibt, gehen wir davon aus, dass die Wirtschaftskammer auch an zukünftigen Gesprächen teilnimmt. Verhandlungspunkte werden ein GAV und die Vertrauensarbeitszeit sein.

Eine Herausforderung wird aber auch hier gleich wie im Gewerbe die Diskussion um die Flexibilisierung der Arbeitszeit werden. Im Gegensatz zum Grossteil des Gewerbes wird diese Diskussion erschwert durch die in vielen LIHK-Betrieben eingeführte Vertrauensarbeitszeit. Der LANV befürchtet, dass die Kontrolle der Arbeitszeiten in Betrieben ohne Arbeitszeiterfassung noch schwieriger wird, wenn die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten angehoben werden.

Öffentlicher Verkehr

Wie auch in vergangenen Jahren standen wir mit der Arbeitnehmervertretung der PostAuto Liechtenstein AG in ständigem Austausch. ■

Geschäftsstelle

Personal

Am 1. Juni 2018 durften wir unsere neue Mitarbeiterin Jeanette Näscher-Oehri begrüßen. Jeanette arbeitet als Assistentin (50%). Sie unterstützte das Team während der Karenz von Lilit Keucheyan bei diversen Sekretariats- und Buchhaltungsarbeiten.

Nachdem wir im Herbst 2017 die Stellenprozentage erhöhen konnten, mussten wir ab Juli 2018 wieder mit 30 Stellenprozenten weniger auskommen. Dies war in einem oftmals anspruchsvollen Umfeld mit hoher Arbeitslast nicht immer ganz einfach. Aufgrund der fehlenden personellen Ressourcen konnten somit einige Projekte nicht wunschgemäss umgesetzt werden bzw. mussten auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden. Das Team war 2018 sehr gefordert. Es hat die Karenzzeit von Lilit mit Einsatz und Engagement vorbildlich gemeistert.

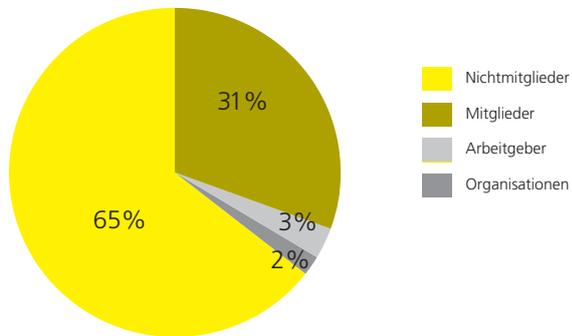
Beratungen

Die Anzahl Beratungen (1520, Vorjahr 1407) und damit auch der zeitliche Aufwand (682 Std, Vorjahr 588 Std) haben stark zugenommen und haben 2018 einen neuen Rekordwert erreicht. Spürbar war insbesondere die erneute Zunahme zeitintensiver Fälle von Betrieben der LIHK (241 Fälle, Vorjahr 186 Fälle).

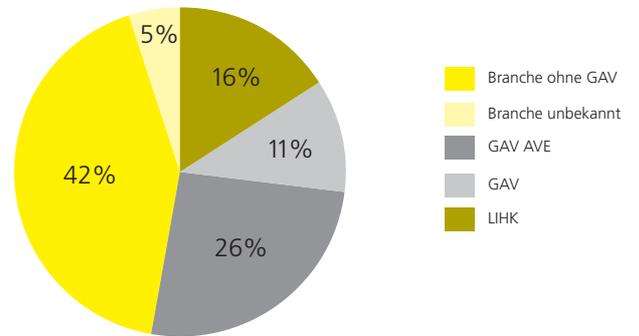
Die Themen-Schwerpunkte bei den Beratungen waren: Kündigungen (27 %, Vorjahr 29 %), Lohn (23 %, Vorjahr 21 %), Arbeitszeit (8 %, Vorjahr 4 %), Arbeitsrecht (7 %, Vorjahr 8 %) Mutterschaft (6 %, Vorjahr 7 %), Krankheit (6 %, Vorjahr 6 %).



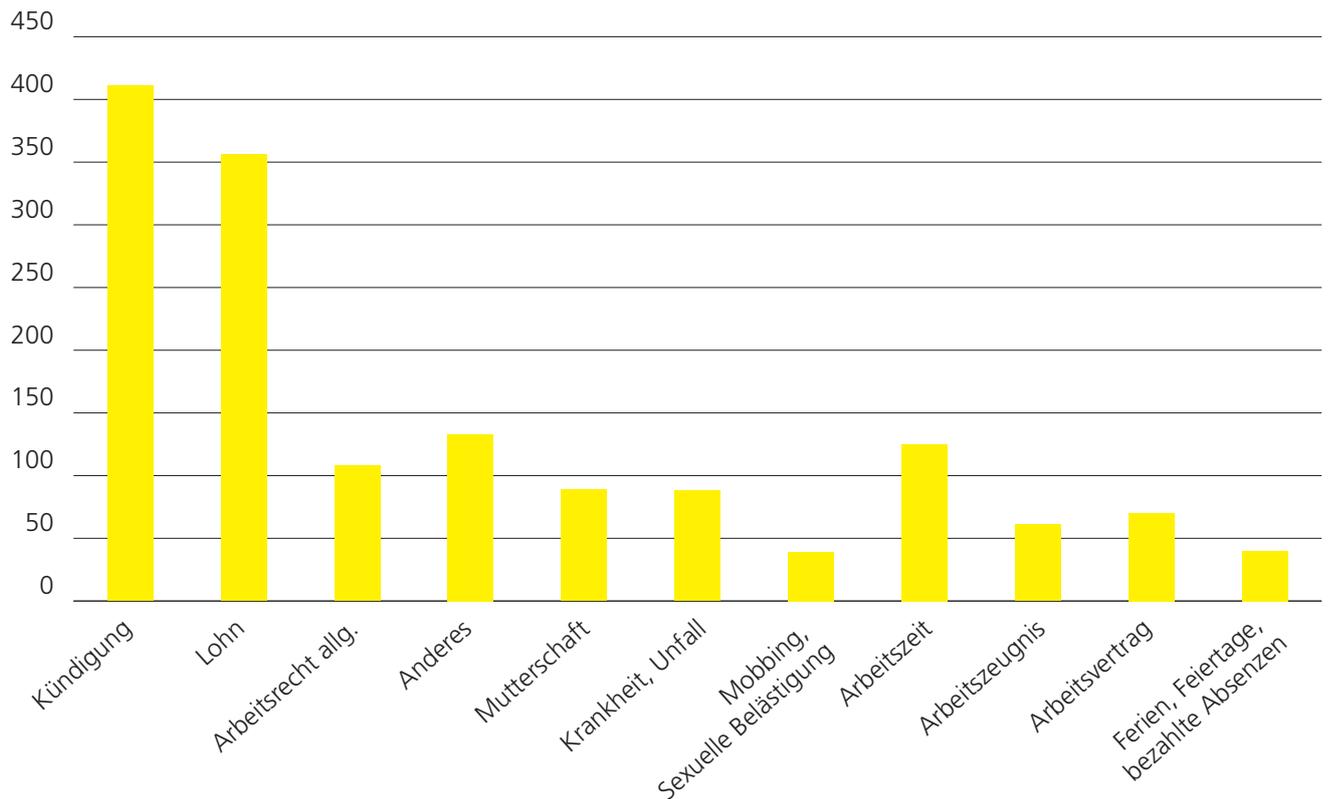
v.l.n.r.: L. Keucheyan, F. Litscher, S. Langenbahn, M. Haas, J. Näscher-Oehri



Beratungen und Auskünfte nach Zielgruppen



Beratungen und Auskünfte GAV-Zugehörigkeit



Beratungen und Auskünfte nach Themen

Mobbingberatungsstelle

Die vom LANV 2016 ins Leben gerufene Fachstelle bietet professionelle Beratung und lösungsorientierte Begleitung an. Die Beratungsstelle ermöglicht allen in Liechtenstein wohnhaften und 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 Beratungen von Mobbingbetroffenen nahmen 2018 gegenüber 2017 deutlich ab. Die Gründe dafür sind vielfältig. Zum einen wurde in Schaan eine weitere Anlaufstelle ge-

schaffen, die von vielen Arbeitgebern genutzt wird, zum anderen liessen fehlende personelle Ressourcen keine proaktiven Planungen zu.

Die Stiftungsgründung musste somit nochmals um ein Jahr verschoben werden. Im Herbst 2019 ist eine Weiterbildung geplant. ■

MOBBING
Beratungsstelle
Liechtenstein

Dorfstrasse 24 | LI-9495 Triesen
T +423 230 34 34
info@mobbingberatungsstelle.li
www.mobbingberatungsstelle.li

Dank

Wir danken unseren Mitgliedern für ihre Treue und Solidarität sowie allen die unsere Arbeit in im Jahr 2018 finanziell und ideell unterstützt haben.

Für die gute Zusammenarbeit bedanken wir uns bei folgenden Institutionen

- Ministerium für Äusseres, Justiz und Kultur
- Ministerium für Infrastruktur, Wirtschaft und Sport
- Ministerium für Inneres, Bildung und Umwelt
- Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)
- Wirtschaftskammer Liechtenstein (WKL)
- Liecht. Industrie- und Handelskammer (LIHK)
- Amt für Volkswirtschaft
- Amt für Gesundheit
- Amt für soziale Dienste, Fachbereich Chancengleichheit
- Amt für Berufsbildung und Berufsberatung
- Amt für Statistik
- Stiftung Erwachsenenbildung
- schwanger.li
- Infra, Informations- und Beratungsstelle für Frauen
- Frauennetz Liechtenstein
- Flüchtlingshilfe Liechtenstein
- Verein für Menschenrechte Liechtenstein
- Busnesstag, das Wirtschaftsforum für Frauen

Bilanz 2018

AKTIVEN	
Umlaufvermögen	CHF
Kassa	408.05
Post	3'825.75
Liecht. Landesbank Kontokorrent	23'452.83
Sparkonto LLB	896.09
Sondervermögen	1'374.86
Debitoren	5'708.70
Transitorische Aktiven	68'610.00
Total Umlaufvermögen	104'276.28
Anlagevermögen	
Büromobiliar	6'835.75
EDV Hard- und Software	1'409.20
Beteiligung SAVE	1.00
Total Anlagevermögen	8'245.95
Total Aktiven	112'522.23

PASSIVEN	
Fremdkapital kurzfristig	CHF
Kreditoren	15'915.00
Transitorische Passiven	5'238.41
Total Fremdkapital kurzfristig	21'153.41
Fremdkapital langfristig	
zweckgeb. Sondervermögen	61'472.61
Total Fremdkapital langfristig	61'472.61
Verbandsvermögen	-11'292.91
Jahresgewinn/-verlust	41'189.12
Total Passiven	112'522.23

Erfolgsrechnung 2018

AUFWAND	
Personalaufwand	CHF
Löhne, Sozialleistungen	413'499.40
Aus- und Weiterbildung	1'568.35
Fahrtspesen	4'052.80
Übriger Personalaufwand	0.00
Total Personalaufwand	419'120.55
Miet- und Raumaufwand	17'979.20
Unterhalt Büromaschinen/EDV	8'112.45
Versicherungen/Gebühren	378.70
Betriebsaufwand	
Büromaterial	3'410.30
Drucksachen	8'763.55
Fachliteratur/Zeitschriften	1'741.25
Kommunikation Telefon/Fax	3'889.50
Porto	3'713.70
Spenden	236.94
Mitgliederbeiträge	986.12
Revisionskosten	2'304.80
übriger Büro-/Verwaltungsaufwand	0.00
Informatikaufwand/Internet/Software	2'070.20
Rechtsberatungskosten	0.00
Total Betriebsaufwand	27'116.36
Werbeaufwand	
Weiterbildung ANV	4'712.69
Werbeaufwand	4'458.05
Veranstaltungen, Maifeier	10'343.35
Veranstaltungen Sektionen, MV	2'622.70
Reisespesen/Kundenbetreuung	11'642.10
Total Werbeaufwand	33'778.89
Dienstleistungen	
Verbandszeitung	5'703.35
Rechtsschutzversicherung Mitglieder	26'840.00
Fremdarbeiten	1'400.00
Total Dienstleistungsaufwand	33'943.35
Übriger Betriebsaufwand	1'743.90
Abschreibungen	2'191.00
Bank- und Postspesen	1'078.50
Total Aufwand	545'442.90

ERTRAG	
	CHF
Mitgliederbeiträge	91'029.68
Berufsbeiträge Gewerbe	18'672.00
Berufsbeiträge Postauto	1'521.00
Verkaufserlös GAV / Ratgeber	428.00
Beitrag Erwachsenenbildung	2'900.00
Landesbeitrag	280'000.00
Finanzhilfe Chancengleichheit	10'500.00
LIHK GAV Beiträge	117'654.00
Spenden	4'148.09
Erlös Kursgebühren	15'220.00
Beiträge SAVE	26'300.00
Übriger Ertrag	18'343.70
ausserodr. Erfolg	-84.45
Total Ertrag	586'632.02
Jahresgewinn	41'189.12

Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband (LANV)

Verwendung des Bilanzverlustes per 31. Dezember 2018
(Antrag an die Delegiertenversammlung)

Verbandsvermögen vom Vorjahr	-11'292.91
Jahresgewinn	41'189.12
Verbandsvermögen	29'896.21

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 31.12.2018 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 Bilanzgewinns 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, 22.02.2019 / ad

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

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

Ausblick 2019

Das Jahr 2019 wird den LANV vor grosse Herausforderungen stellen. Einerseits konnten wichtige Projekte aus Ressourcenmangel noch nicht wunschgemäss umgesetzt werden. Andererseits behindert ein politischer Reformstau die Umsetzung notwendiger gesellschaftsrelevanter Reformen. Erbprinz Alois brachte es an der Landtagseröffnung 2019 auf den Punkt. Auch die Bereiche, in denen er dringenden Handlungsbedarf sieht, decken sich grossteils mit unseren Schwerpunkten für 2019.

Bezüglich Sicherung unserer Sozialsysteme sprach der Erbprinz die Finanzierung von Pflege und Betreuung im Alter an. Zweifelsohne ein sehr wichtiges Thema. Insbesondere die häusliche Pflege und Betreuung wird in Zukunft immer bedeutender. Die betreuten Personen und ihre Angehörigen müssen sich die Pflege leisten können, jedoch nicht auf Kosten anständiger Löhne und Arbeitsbedingungen der Betreuerinnen. Die Verabschiedung des lange überfälligen Normalarbeitsvertrags mit verbindlichen Löhnen und Arbeitszeiten ist für 2019 ein Muss.

Weiter forderte Erbprinz Alois wesentliche Fortschritte in Richtung einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wobei ihm die Kinderbetreuung der ersten Lebensjahre besonders am Herzen liegt. Beim Finanzzuweisungssystem an die Gemeinden sieht er Möglichkeiten zu Finanzierung der Betreuung im ersten Lebensjahr. Man darf davon ausgehen, dass der Erbprinz bei der Betreuung im ersten Lebensjahr nicht Fremdbetreuung, sondern Betreuung durch die Eltern anspricht. Der LANV setzt sich schon seit 2004 für bezahlten Elternurlaub ein. Weil aber Exponenten der Arbeitgeberverbände und Wirtschaftsvertreter im Landtag bezahlten

Elternurlaub geradezu dämonisieren, scheut sich die Politik bis heute, laut über mögliche Finanzierungsformen nachzudenken. Schon 2004 forderten wir, einen Teil der Finanzierung bezahlten Elternurlaubs aus der Familienausgleichskasse zu finanzieren. Wir hoffen, dass Erbprinz Alois' Vorschlag die Diskussion um bezahlten Elternurlaub anheizt.

Ein weiterer Schwerpunkt für 2019 wurde nicht vom Erbprinzen, sondern von Vertretern der Wirtschaftsverbände, der Regierung und der Stiftung Zukunft.li mehrfach angesprochen: die Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Das jetzige Arbeitsgesetz halte mit den Entwicklungen der Globalisierung und Digitalisierung nicht mehr stand. Argumentiert wird mit den Wünschen der Arbeitnehmenden nach mehr Autonomie in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung. Fakt ist jedoch, dass bei einem Aufweichen der Regeln bezüglich Arbeitszeiterfassung, Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit sogleich die Grenzen des Gesetzes neu ausgelotet werden. Schon heute sind Stresskrankheiten bis hin zu Erschöpfungsdepressionen (Burnout) auch bei jüngeren Arbeitnehmenden keine Seltenheit mehr. Daher gilt es, den Interessen der Wirtschaft die Bedürfnisse der Arbeitnehmerschaft entgegenzuhalten. Ziel muss es sein, ein Gleichgewicht zwischen Produktionssteigerung und Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit herzustellen.

Das Erreichen dieser und weiterer Ziele zum Schutz der Arbeitnehmenden und deren Familien stellt uns vor grosse Herausforderungen. Wir bedanken uns für die Unterstützung und Solidarität unserer Mitglieder und der Arbeitnehmerschaft Liechtensteins. ■

*Ich zahle nicht gute Löhne,
weil ich viel Geld habe,
sondern ich habe viel Geld,
weil ich gute Löhne zahle.*

Robert Bosch (1861–1942), Unternehmer

