



Ihre Gewerkschaft.

Jahresbericht
2019

JB

Inhalt

Vorwort Präsident	3
Verband	4
Sektion Frauen	7
Gesetzgebung	9
Arbeitnehmersvertretungen	10
Internationale Zusammenarbeit	10
Sozialpartnerschaft	12
Geschäftsstelle	14
Dank	15
Bilanz/ Erfolgsrechnung/ Jahresrechnung	16
Ausblick	19

Impressum

Herausgeber: LANV Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband
Dorfstrasse 24, Postfach 54, FL-9495 Triesen
Tel. +423 399 38 38, info@lanv.li, www.lanv.li
Redaktion: Lilit Keucheyan
Gestaltungskonzept: Mathias Marxer Est., Triesen
Druck: BVD Druck+Verlag AG, Schaan
Auflage: 300 Stk.

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Vorwort Präsident



Liebe Leser*innen

Ziel und Aufgabe des LANV besteht in der Förderung der sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und rechtlichen Interessen seiner Mitglieder sowie der Arbeitnehmerschaft Liechtensteins. Er steht für die Gleichstellung von Mann und Frau in Bezug auf Arbeit,

Lohn, Ausbildung, Familie und Gesellschaft. Der LANV kämpft gegen jegliche Form von Diskriminierung und setzt sich für eine Gesellschaft ein, in der die sozialen Bedürfnisse des Menschen im Zentrum stehen und in der die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit möglich ist.

Immer wieder werden wir gefragt, ob Liechtenstein wirklich eine Gewerkschaft braucht. Uns gehe es doch im Vergleich zu anderen Ländern sehr gut. Ein sicheres Land, keine Armut und jeder Arbeitgeber will doch nur das Beste für seine Mitarbeitenden. Und eigentlich wären wir ja gar keine richtige Gewerkschaft, sonst müssten wir doch hin und wieder streiken wie andere.

Ich denke nicht, dass der Erfolg einer Gewerkschaft an der Anzahl Streiks und der Lautstärke an Demos gemessen werden kann, sondern daran, wie gut sie ihr Ziel und ihre Aufgaben umzusetzen vermag. In den vergangenen 100 Jahren konnte der LANV vieles umsetzen; selten mit Kampfmassnahmen, sondern im sozialen Dialog mit den Sozialpartnern und der Politik sowie in strategischen Allianzen und Interessengemeinschaften. Oft brauchte es mehrere Anläufe wie bei der Einführung der AHV, des Frauenstimmrechts oder der Festlegung von Mindestlöhnen im Gesamtarbeitsvertrag mit der Industrie.

Auch im vergangenen Jahr haben wir unsere Ziele hartnäckig verfolgt, sind strategische Bündnisse eingegangen und haben Interessengemeinschaften gebildet. Am Lohngleichheitstag vom 25. Februar hielt unsere Sektion Frauen gemeinsam mit der Hilti AG eine Pressekonferenz ab und 35 Restaurants unterstützten unser Projekt «Lunchfair». Zum Frauenstreiktag am 14. Juni bildete der LANV ein Bündnis mit unterschiedlichsten Vereinen, Parteien und Privatpersonen. Den Welttag

für menschenwürdige Arbeit am 7. Oktober bestritt der LANV gemeinsam mit dem Verein für Menschenrechte. Mit dem Ausländer- und Passamt und dem Verein Flüchtlingshilfe erarbeitete der LANV einen Praktikumsvertrag für Asylsuchende. Die Wirtschaftskammer wiederum lud den LANV in ihre Arbeitsgruppe «Produktivität und flexible Arbeitszeiten» ein, um gemeinsam Wege zur Flexibilisierung der Arbeit zu finden, von denen die Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft profitieren.

Auch in Zukunft werden wir starke strategische Bündnisse und Interessengemeinschaften bilden. Massnahmen zur Sicherung der AHV dürfen nicht auf Kosten der Arbeitnehmerschaft und der Sozialwerke getroffen werden. Neue Arbeitsformen durch die zunehmende Digitalisierung dürfen nicht zu Lasten der älteren Generation, der Solidarität und des Sozialwesens gehen. Und Dumpinglöhne weit unter 3'000 Franken sind eine Schande und müssen so schnell wie möglich ausgemerzt werden.

Die Aufgaben werden uns bei bestehendem Wirtschaftssystem auch in Zukunft nicht ausgehen, weshalb sich die eingangs gestellte Frage nach der Notwendigkeit einer Gewerkschaft erübrigt. Ob der LANV dereinst sein 200-jähriges Jubiläum feiern wird, steht noch in den Sternen.

Mein erster Dank im Namen der Verbandsleitung geht an meine Kolleg*innen der Geschäftsstelle, die neben dem aufreibenden Tagesgeschäft ausserordentliche Anlässe organisiert haben und viel Herzblut in die Vorbereitung unseres 100-Jahr-Jubiläums gesteckt haben. Ich danke unseren Vorstandmitgliedern und Funktionären für ihren ehrenamtlichen Einsatz und die guten Ideen. Danken möchte ich unseren Sozialpartnern, allen voran der LIHK und der Wirtschaftskammer sowie dem Team unseres gemeinsamen Kindes ZPK für die gute Kooperation im vergangenen Jahr. Mein abschliessender Dank gilt unseren Ansprechpartner*innen der Regierung und der Ämter für die fruchtbare Zusammenarbeit und ihr offenes Ohr für die Belange der Arbeitnehmerschaft. ■

Sigi Langenbahn, Präsident

Verband

Mitgliederversammlung

Die Mitgliederversammlung fand am 26. März im Restaurant Rössle in Schaan statt. Präsident Sigi Langenbahn begrüßte neben zahlreichen Mitgliedern auch Vizeregierungschef und Wirtschaftsminister Daniel Risch sowie den Schaaner Vorsteher Daniel Hilti. Der Vorsteher der Gastgemeinde drückte in den Begrüßungsworten seine Wertschätzung für die Arbeit des LANV aus und schilderte die verschiedenen Massnahmen der Gemeinde Schaan zur Beseitigung von Lohnungleichheit.

Sigi Langenbahn informierte über die Aktivitäten des Vereinsjahres und berichtete über die umfassenden Beratungstätigkeiten. Speziell waren die Herausforderungen infolge vermehrter Insolvenzen. Insbesondere der Konkurs der Medicnova brachte die enorme Komplexität der Thematik wie auch Gesetzeslücken zum Nachteil der Arbeitnehmenden an den Tag.

Im Anschluss berichtete Lilit Keucheyan über die Schwerpunktarbeiten der Sektion Frauen in den Bereichen Lohnungleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Martina Haas präsentierte die Jahresrechnung, die mit einem positiven Ergebnis abschloss. Mit der Entlastung des Vorstands und der Genehmigung des Jahresberichts 2019 wurde der statutarische Teil der Versammlung abgeschlossen.

Bei der anschliessenden Vorstellung der Statutenänderungen wurde der Beratungsaufwand für Neumitglieder mit laufenden Fällen und für Nichtmitglieder angeregt diskutiert. Die kostenfreie Beratung für Neumitglieder wurde nicht ganz in dem vom Vorstand vorgeschlagenen zeitlichen Mass



v. l. n. r.: D. Risch, L. Keucheyan, G. Cortés, S. Langenbahn, M. Haas, E. Berger, D. Schädler

reduziert. Alle anderen Vorschläge wurden einstimmig angenommen.

Im anschliessenden Ausblick sah Vizepräsident Donat Schädler grosse Herausforderungen in der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitswelt. Gewerkschaften sollten sich den Folgen der zunehmenden Digitalisierung für neue Arbeitsformen mit räumlicher und zeitlicher Flexibilisierung nicht verschliessen. Flexibilisierung brauche aber auch Kontrolle.

In seiner Gastrede knüpfte Wirtschaftsminister Daniel Risch nahtlos an die Worte des LANV-Vizepräsidenten an und brachte weitere Facetten der Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf im Lichte der Flexibilisierung von Beschäftigungsformen ein. Auch ihm ist es ein grosses Anliegen, dass Anpassungen des Arbeitsrechts zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten auch die Interessen der Angestellten berücksichtigen und wirksame Kontrollmechanismen den Gesundheitsschutz gewährleisten.

Abschliessend resümierte Vorstandsmitglied Gabriela Cortés die wichtigsten Erkenntnisse der Veranstaltung und rief die Anwesenden auf, Neumitglieder für den Verband zu gewinnen.

1. Mai-Feier

Am Vorabend des 1. Mai lud der LANV zur traditionellen Maifeier in die Hofkellerei Vaduz. Unter den Besucherinnen und Besuchern befanden sich nebst Mitgliedern und Ehrenmitgliedern S. D. Erbprinz Alois sowie zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner, der Zivilgesellschaft und der Politik.

Nach Sigi Langenbahns Einführung in die Thematik «Flexible Arbeitswelt – Freiheit oder Ausbeutung?» zeigte Gastredner Peter Beck von der Stiftung Zukunft.li die Herausforderungen der Digitalisierung für Arbeitgeber und Arbeitnehmende. Beck stellte die Frage, ob das Arbeitsgesetz aus dem Jahre 1966 diesen Herausforderungen noch gerecht werde. Er plädierte für mehr Flexibilität in Bezug auf die Wochenarbeitszeit, die Ruhezeiten und die Tag- und Nachtarbeit.

Sigi Langenbahn stimmte in seiner anschliessenden Rede in einigen Punkten Peter Beck zu. Mit neuen Arbeitsformen werden neue Arbeitsverhältnisse aufkommen, denen sich der



LANV nicht verschliessen darf. Es wird aber grosse Unterschiede zwischen den Bedürfnissen verschiedener Branchen und insbesondere zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmenden geben. Langenbahn plädierte deshalb für branchenspezifische Lösungen in den Gesamtarbeitsverträgen, die das Arbeitsgesetz nicht zu sehr aushöhlen. Als Voraussetzung nannte Langenbahn die Wiedereinführung der Pflicht zur täglichen Zeiterfassung.

Martina Haas wies in ihrer Rede auf die unzähligen Gratisstunden der Frauen in der Erziehung und Pflege hin. Für unbezahlte Arbeit wird weltweit mehr Zeit aufgewendet als für bezahlte Arbeit, weshalb die Wirtschaft ohne die Gratisarbeit der Frauen gar nicht funktionieren könne. Dennoch findet die unbezahlte Arbeit keinen Eingang in volkswirtschaftliche Berechnungen. Sie rief zum Schluss ihres Plädoyers zum Mitmachen am Frauen*streik vom 14. Juni in Vaduz auf.

Beim Apéro unter musikalischer Begleitung durch Mia Luz und Toni Eberle wurde noch rege über die kommenden Herausforderungen diskutiert.

Vorstand

Der Vorstand entscheidet in allen Angelegenheiten, die nicht durch die Statuten oder das Reglement ausdrücklich einem anderen Organ zugewiesen sind. Die Vorstandsmitglieder wahren und fördern die Verbandsinteressen.

Der Vorstand traf sich 2019 zu sieben Sitzungen, an denen neben den Informationen aus der Geschäftsstelle zum Tagesgeschäft schwerpunktmässig folgende weitere Themen bearbeitet wurden:

- Personal
- Finanzen

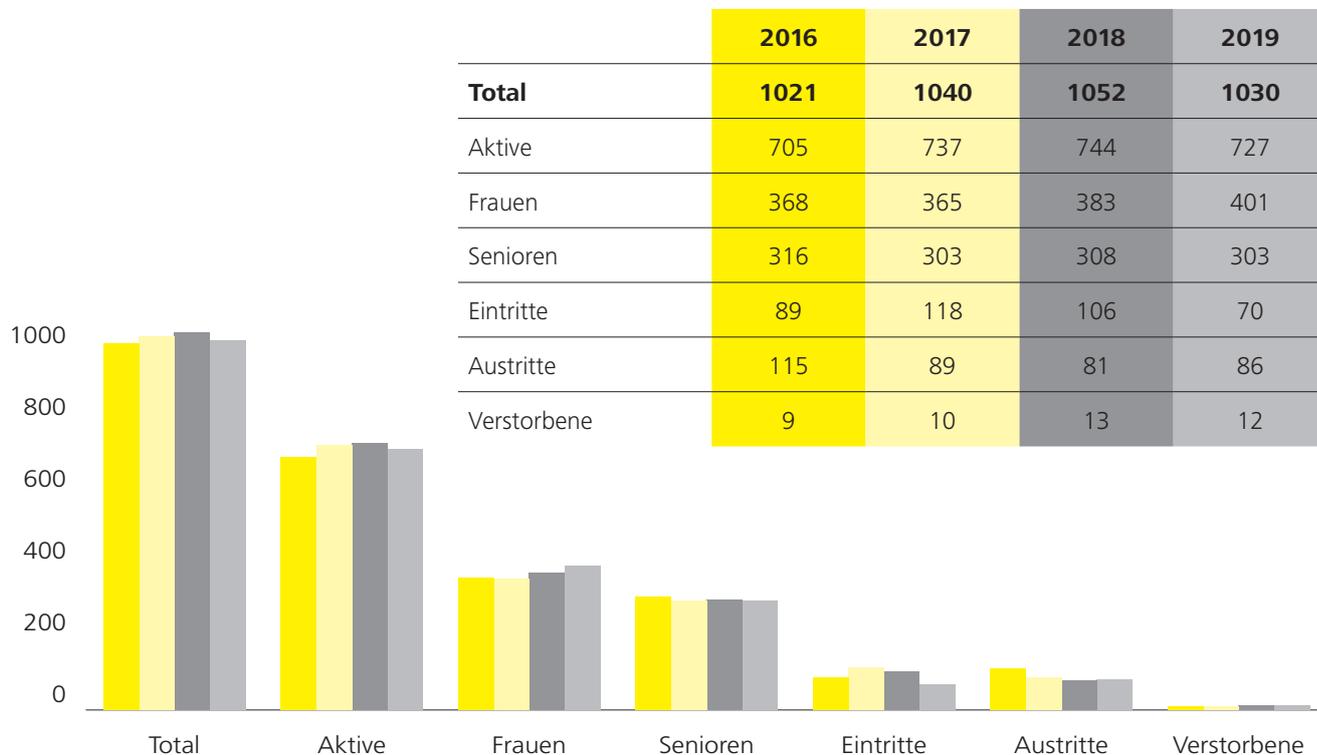
- Mitgliederversammlung und Maifeier
- Frauenstreiktag
- Marketing
- Gesetze und Verordnungen
- Lohnverhandlungen
- Sozialpartnerschaften
- ZPK
- Internationales
- Kooperationen

Das Präsidium, bestehend aus Sigi Langenbahn, Donat Schädler und Martina Haas haben sich zusätzlich zu den Vorstandssitzungen monatlich zu einer Präsidiumssitzung getroffen.

Für die 100-Jahr-Feier des LANV im Jahr 2020 sowie für die Jubiläumspublikation wurden Arbeitsgruppen gebildet aus Vorstandsmitgliedern und Mitgliedern des Teams der Geschäftsstelle, die für die Organisation und Erarbeitung verantwortlich sind. ■



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



Eintritte

Die Neueintritte erfolgten aus Solidarität oder infolge der Mitarbeit in einer Arbeitnehmersvertretung oder nach arbeitsrechtlichen Anfragen. Einige Mitglieder traten durch Empfehlung Dritter, Schwierigkeiten am Arbeitsplatz oder zur Absicherung für die Zukunft bei.

Austritte

Die häufigsten Austrittsgründe sind Arbeitslosigkeit, Wechsel des Arbeitsorts in die Schweiz und Pensionierung. 19 Mitglieder mussten wir wegen Nichtbezahls des Mitgliederbeitrages leider austragen.

Gedenken unserer verstorbenen Verbandsmitglieder im Jahr 2019

Bruno Lampert, Schellenberg	13. Januar	Arthur Ospelt, Vaduz	10. September
Rudolf Kleeberger, Triesen	23. März	Roland Ehrenzeller, Buchs	25. September
Raimund Marxer, Nendeln	3. Juni	Roland Hermann, Balzers	22. Oktober
Viktoria Morscher, Gamprin	13. Juni	Elisabeth Beck, Triesen	14. November
Anton Pfeiffer, Ruggell	7. August	Gabriele Weishaupt-Wurzer, Triesen	28. November
Andreas Kaiser, Schellenberg	9. August	Alwin Fritz, Schaan	13. Dezember

Sektion Frauen



Seit 1997 setzt sich die Sektion Frauen des LANV für verbesserte Rahmenbedingungen von Frauen in der Arbeitswelt ein. Im Jahr 2019 trafen sich zehn Frauen aus

verschiedenen Branchen und Berufen zu fünf Sitzungen. Die Organisation des Lohngleichheitstags sowie des Frauen*streiktages waren die Schwerpunkte der Sektion Frauen im Jahr 2019.

3. Liechtensteiner Tag der Lohngleichheit

Gemäss Lohnraten des Amtes für Statistik verbuchen Frauen in Liechtenstein 15.2 Prozent weniger, als ihre männlichen Kollegen. Ein Teil dieser 15.2 Prozent sind mit objektiven Merkmalen, wie z.B. Qualifikation, Erfahrung, berufliche Stellung, Branche etc. erklärbar. 40 Prozent davon sind jedoch unerklärbar und somit diskriminierend. Zum sechsten Mal organisierte die Sektion Frauen am Tag der Lohngleichheit die Sensibilisierungskampagne «Lunchfair». Frauen erhielten am 25. Februar 2019 in 35 liechtensteinischen Gastronomiebetrieben ihr Tagesmenü um die errechnete Lohndifferenz von 15.2 Prozent günstiger. An dieser Stelle bedanken wir uns nochmals bei allen Gastronomiebetrieben, die unsere Kampagne unterstützt haben. Mit der Sensibilisierungskampagne machte die Sektion Frauen die Öffentlichkeit auf das Thema Lohngleichheit durch Lohntransparenz aufmerksam.

Lohnstrukturhebungen in Betrieben

Seit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetz 1999 hat sich der Lohnrückstand der Frau zwar kontinuierlich, aber nur leicht verringert. Aus diesem Grund hat die Sektion sämtliche Mitgliedsunternehmen der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer sowie des Liechtensteinischen Bankenverbandes erneut angeschrieben, mit der Bitte eine Lohnstrukturhebung in ihren Unternehmen durchzuführen.

Die Firma Hilti AG und die Herbert Ospelt Anstalt liessen aufgrund dieser Aufforderung ihre Löhne auf Ungleichheiten überprüfen. Am 25. Februar 2019 trat die Firma Hilti AG

und am 15. Oktober 2019 die Firma Herbert Ospelt Anstalt gemeinsam mit der Sektion Frauen an die Öffentlichkeit. Beide Firmen präsentierten an der jeweiligen Medienkonferenz ihre Ergebnisse und Erfahrungen. Sie übernehmen damit Verantwortung ihren Mitarbeitenden gegenüber und nehmen eine wichtige Vorreiterrolle ein. Gleiche und faire Entlohnung ist für Arbeitnehmende ein wichtiger Faktor für das Gefühl der Zugehörigkeit zum Unternehmen. Die Sektion Frauen gratuliert den Unternehmen zu diesem innovativen und mutigen Schritt.



v.l.n.r.: M. Exer (Hilti AG), M. Haas (LANV), P. Jokiel (Hilti AG)



v.l.n.r.: A. Ospelt (Ospelt Anstalt) N. Risse (ANV Ospelt Anstalt), M. Haas (LANV), G. Garnitschnik (Ospelt Anstalt) (Foto: Tatjana Schnalzger)

Frauen*streiktag

Am 14. Juni 2019 fand in Liechtenstein der zweite Frauen*streiktag statt. Dazu hatte der LANV aufgerufen. Über 250 Frauen, solidarische Männer und Kinder gingen auf die Strasse, um sich für die Gleichstellung der Geschlechter stark zu machen. Es wurde ein Zeichen gegen den Stillstand in der Gleichstellungspolitik gesetzt. Schon 1991 wurde in Liechtenstein gestreikt. Die Forderungen waren damals fast die gleichen wie heute – 28 Jahre später.



Dornröschengarten alias Peter-Kaiser-Platz in Vaduz

Das Frauen*streik-Komitee verfasste ein Manifest mit sieben Forderungen zur Gleichstellung und übergab dieses am Frauen*streiktag an die damalige Regierungsrätin Aurelia Frick:

- Care ist Wirtschaft
- Gleichstellungsstrategie
- Rollenbilder
- Gewalt gegen Frauen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Lohngleichheit
- Mehrfachdiskriminierung



Leiterwagen, Regierungsgebäude Vaduz

Des Weiteren hatte das Frauen*streik-Komitee eine 38 Meter lange Wäscheleine mit Transparenten gestaltet,

mit der Frauen, Männer und Kinder um das Vaduzer Städtle zogen. Musikalisch begleitet wurde die Kundgebung mit «la machine à laver». Am Abend gab es ein Fest mit DJane Erika Fatna. Frauen des Internationalen Frauencafés boten vor Ort zubereitete Speisen an und von Männern gebackene Kuchen wurden verkauft. Auch wurden ein Frauen*streik-Bier und eine Frauen*streik-Bowle ausgeschenkt. Es herrschte eine sehr gute Atmosphäre und der Anlass war ein voller Erfolg.



Petra Eichele, Aurelia Frick, Martina Haas und Anouk Joliat

Am Frauen*streiktag hat das Komitee in jeder Gemeinde jeweils eine Strasse nach einer bekannten weiblichen Persönlichkeit umbenannt. Insgesamt wurden 14 Strassen und Plätze umgetauft. Mit dieser Aktion wollte das Komitee aufzeigen, dass Frauen in der Öffentlichkeit weniger sichtbar sind als Männer. Sogar bei der Benennung von Strassen und Plätzen werden Frauen benachteiligt.



Maria Schädler Strasse alias Dominik Banzer-Strasse in Triesen

Im Herbst 2019 ging das Frauen*streik-Komitee mit dem Manifest an die Öffentlichkeit. Jede Woche wurden Forumsbeiträge zu den sieben Forderungen des Manifests veröffentlicht. ■

Martina Haas und Lilith Keucheyan

Gesetzgebung

Im Jahr 2019 befasste sich der LANV mit vier Gesetzesrevisionen und -änderungen, wovon eine die Arbeit des LANV in hohem Masse tangiert. Der LANV beabsichtigte, eine eigene Initiative zur Abänderung des Gesetzes über das Konkursverfahren einzubringen. Der Gesetzgeber brachte jedoch selber einen Abänderungsvorschlag ein, worin wir uns entsprechend einbringen konnten. Unsere Stellungnahmen zu folgenden Vernehmlassungsberichten aus dem Jahr 2019 können in unserem Online-Archiv (Aktuell, Pressemitteilungen, Stellungnahmen) unter www.lanv.li eingesehen werden.

Juli 2017: Stellungnahme zum Vernehmlassungsbericht betreffend die Abänderung des E-Government-Gesetzes (E-GovG)

Mit der Übernahme der EU-Verordnung sollen europaweit einheitliche Rahmenbedingungen für die grenzüberschreitende Nutzung elektronischer Identifizierungsmittel geschaffen werden. Gegenseitig anerkannten Identifizierungsmittel erleichtern die grenzüberschreitende Erbringung zahlreicher Dienstleistungen. Zudem soll eine digitale Agenda im Bereich des E-Governments die Ansiedlung und den Betrieb von Unternehmen erleichtern. Wir stimmten der Vorlage grundsätzlich zu, mit dem Hinweis, dem Datenschutz Rechnung zu tragen und Personen zu ermöglichen, die Kontrolle über ihre Daten zu behalten.

Juli 2019: Stellungnahme zum Vernehmlassungsbericht betreffend die Schaffung eines Gesetzes über das elektronische Gesundheitsdossier

Ziel dieses seit Jahren laufenden Projekts ist die Schaffung eines elektronischen Gesundheitsdossiers für alle Krankenversicherten. Von grosser Bedeutung ist neben der Vollständigkeit der Daten auch hier die Wahrung des Datenschutzes und die Prämisse, dass jede versicherte Person die Kontrolle über ihre Daten behält. Wir begrüssen eine gewisse Transparenz, um die Arbeitnehmenden nach einem Unfall oder einer längeren Krankheit bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz optimal zu begleiten (Case Management). Wir beanstandeten aber auch, dass sich schon heute immer mehr Arbeitgeber und Krankenkassen in die Krankheiten der Arbeitnehmenden einmischen bzw. diese in Frage stellen. Krankheitsbilder müssen offengelegt werden, der Verzicht auf die Teilnahme am elektronischen Gesundheitsdossier darf Entscheide von Vertrauensärzten der Krankenkassen aber

genauso wenig beeinflussen wie Daten zu vergangenen Krankheiten.

Oktober 2019: Stellungnahme zum Vernehmlassungsbericht betreffend die Abänderung des Gesetzes über das Konkursverfahren

Die vergangenen Konkurse, insbesondere jener der Medicnova, deckten grosse Mängel im bestehenden Konkursrecht auf, von denen die Arbeitnehmenden in starkem Masse betroffen sind. Deshalb kam uns die Abänderung des Gesetzes entgegen, um unsere Kritikpunkte und Vorschläge einzubringen. Erfreulicherweise bekamen wir Unterstützung von der Rechtsanwaltskammer. Unsere Kritikpunkte betrafen im Wesentlichen eine Deckungslücke bei Lohnansprüchen zwischen Insolvenzantrag und Kündigung des Arbeitsverhältnisses, Informationspflicht der Betroffenen, Sicherheiten und Zahlungsfristen sowie die gerichtliche Geltendmachung bei Forderungen.

Dezember 2019: Stellungnahme zum Vernehmlassungsbericht betreffend die Abänderung des Arbeitsvermittlungsgesetzes

Die Verordnung (EU) 2016/589 hat zum Ziel, das Europäische Netz öffentlicher Arbeitsverwaltungen neu zu gestalten. EURES ist ein Kooperationsnetz zwischen der Europäischen Kommission und den öffentlichen Arbeitsvermittlungen der EWR-Mitgliedstaaten und der Schweiz, um die Freizügigkeit der Arbeitnehmenden zu erleichtern. Der LANV war seit der Gründung von EURES als Mitglied im Interregionalen Gewerkschaftsrat Bodensee (IGR) auch Mitglied in der EURES Grenzpartnerschaft. Nach mehrjährigem Drängen durch den LANV wurde auch das AMS bzw. der damalige Arbeitsmarktservice des AVW Aktivmitglied im EURES Netzwerk. Der IGR brachte erfolgreiche Projekte zur Beratung von Grenzgängerinnen und Grenzgänger ein. Nach und nach wurden die Projekte zur Information und Beratung zu Gunsten der reinen Vermittlung verdrängt. Nachdem auch die Finanzierung unserer langjährigen Projekte drastisch gekürzt wurde, verabschiedete der IGR sich aus dem EURES Netzwerk und versucht seitdem ohne EU-Diktat, Grenzgängerinnen und Grenzgänger aufzuklären und zu beraten. In der neuen Vorlage soll den Gewerkschaften unter bestimmten Auflagen der Zugang zu EURES wieder gewährt werden, was einem Schlag ins Gesicht aller damals engagierteren Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter gleichkommt. ■

Arbeitnehmervertretungen (ANV)

Der LANV bietet betriebsinternen Arbeitnehmervertretungen mittels Erfahrungsaustauschgruppen (ERFA-Gruppen) eine Plattform zum gemeinsamen Austausch an. Fredy Litscher organisiert und leitet die Sitzungen der beiden ERFA-Gruppen Industrie und Dienstleistungen. Die Anlässe finden jeweils in einem der Betriebe statt.

Sektor Industrie

Die drei Sitzungen im Jahr 2019 fanden in der Hilcona, Inficon und Ivoclar statt. Verschiedene spannende und aktuelle Themen wie die EU-Richtlinie zum Vaterschaftsurlaub und das EuGH-Urteil bezüglich Arbeitszeiterfassung wurden diskutiert.

Weitere Themen waren Lohnverhandlungen, wirtschaftliche Lage, Stimmung in den Betrieben, Attraktivität als Arbeitgeber, Erfolge der ANV sowie Frauen*streik und Lohngleichheitstag.

Sektor Dienstleistungen

Die ERFA-Gruppe Dienstleistung traf sich zu drei Sitzungen bei Telecom FL, PostAuto und der AHV. Dabei ging es um die personelle und wirtschaftliche Entwicklung der Betriebe, durchgeführte Lohnstrukturhebungen, Arbeitszeiten bzw. Überstunden sowie aktuelle politische Themen. ■

Internationale Zusammenarbeit

Interregionaler Gewerkschaftsrat Bodensee (IGR Bodensee)



Der interregionale Gewerkschaftsrat (IGR) Bodensee wurde am 5. Juli 2002 in Friedrichshafen gegründet. Seitdem findet eine intensive und fruchtbare Zusammenarbeit von GewerkschafterInnen aus Deutschland, Schweiz, Österreich und Liechtenstein statt. Der LANV ist seit 2004 Mitglied des IGR Bodensee. Zentrales Anliegen ist, die wirtschaftlichen, arbeitsmarktpolitischen, sozialen, ökologischen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmerschaft im Bodenseeraum länderübergreifend zu vertreten und zu fördern.

Im Sommer 2019 fand zum sechsten Mal die Pressetour des IGR rund um den See statt. Im Fokus stand das Thema Digitalisierung der Arbeitswelt. Die GewerkschafterInnen aus Süddeutschland, Vorarlberg, der Ostschweiz und Liechtenstein zeigten auf, wie die Digitalisierung der Arbeitswelt u. a. die Bildungsarbeit der Gewerkschaften vor neue Herausforderungen stellt. Sie berichteten über die konkrete Situation in ihren Ländern.

Im November 2019 fand die Delegiertenkonferenz des IGR Bodensee im Tagungshotel Kommod in Ruggell statt. Rund 40 Personen aus vier Ländern folgten der Einladung des LANV. Anfangs berichteten die Präsidiumsmitglieder über

aktuelle Entwicklungen in ihren Ländern, anschliessend standen Wahlen an. Das Präsidium wählte in offener Abstimmung Sigi Langenbahn (LANV Liechtenstein) zum Präsidenten und Bärbel Mauch (DGB-Region Südwürttemberg), Reinhard Stemmer (ÖGB Vorarlberg) und Lukas Auer (SGB St. Gallen) zu VizepräsidentInnen. In der zweiten Hälfte hielt Peter Beck von der Stiftung zukunft.li ein hochinteressantes Referat zum Thema «Zukunft der Arbeit», das im Anschluss zu einer angeregten Diskussion führte.



IGR Präsidium

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. Lilit Keucheyan (Mitglied), Sigi Langenbahn und Fredy Litscher (stellvertretende Mitglieder) vertreten den LANV im Exekutivausschuss.



Die Delegierten des EGB-Kongresses

Höhepunkt im Jahr 2019 war der 14. EGB-Kongress vom 21. bis 24. Mai 2019 in Wien. Unter dem Motto: «Ein faireres Europa für ArbeitnehmerInnen!» wurde die Ausgestaltung einer sozialen EU behandelt. Die Delegierten des LANV Sigi Langenbahn, Martina Haas und Fredy Litscher wohnten dem Kongress bei. Viele prominente Gäste wie der österreichische Bundespräsident Alexander Van der Bellen, EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker, Portugals Premierminister Antonio Costa, Nobelpreisträger Josef Stiglitz und Europarechtler und Ex-Ministerpräsident Italiens Enrico Letta zeigten spannende Lösungsansätze auf. Josef Stiglitz argumentierte in seinem Referat für ein besseres Gleichgewicht in der Besteuerung von Kapital und Arbeit und für eine Alternative des BIP mit sozio-ökologischen Indikatoren. Er warnte aber auch, dass die Jugendarbeitslosigkeit in Europa ein bedeutend grösseres Problem als die Inflation darstellt.

Nach Brexit und dem Erstarren antieuropäischer populistischer Parteien wurde deutlich, dass das EU-Projekt eine echte soziale Wende erfahren muss. Die Delegierten verabschiedeten deshalb ein Manifest und ein Aktionsprogramm unter dem Titel «Ein gerechteres Europa für alle ArbeitnehmerInnen». Folgende Forderungen wurden an das künftige EU-Parlament und die neue Kommission verabschiedet:

- Abbau prekärer Beschäftigungsverhältnisse
- Stopp von Lohn- und Sozialdumping

- Neue progressive und nachhaltige Wirtschaftspolitik mit Lohnerhöhungen
- EU-Massnahmen zur Förderung von Tarifverhandlungen in allen EU-Ländern
- Ein erneuerter Gesellschaftsvertrag für Europa, in dem das Verhältnis zwischen den drei Gruppierungen in einer Gesellschaft – Staat, Arbeit und Kapital – neu festgelegt wird.

An drei Sitzungen des Exekutivausschusses nahmen Fredy Litscher im März, Sigi Langenbahn im Juni und Lilit Keucheyan im Oktober teil.

Internationaler Gewerkschaftsbund IGB



Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB; engl. International Trade Union Confederation ITUC) zählt rund

202 Millionen Mitglieder aus 163 Ländern. Der LANV gehört dem IGB seit dessen Gründung im Jahr 2006 an. Aufgrund fehlender Ressourcen nimmt der LANV nicht an den Sitzungen des IGB teil. Wir führen aber jährlich am 7. Oktober den vom IGR initiierten Welttag für menschenwürdige Arbeit durch. 2019 machten wir auf eine menschenunwürdige Praxis in Liechtenstein aufmerksam. So lautete unser Motto «Stopp staatlich gefördertes Lohndumping!»

Gemäss Arbeitsvertragsrecht ABGB §1173a Art. 111b hat eine dreigliedrige Kommission aus VertreterInnen der Sozialpartner und des Staates die Aufgabe, den Arbeitsmarkt auf missbräuchliches Unterbieten von berufs- und branchenüblichen Löhnen zu beobachten. Stellt sie wiederholte Missbräuche fest, muss die Verständigung mit den Arbeitgebern gesucht werden. Gelingt dies nicht, beantragt die Kommission bei der Regierung den Erlass eines Normalarbeitsvertrags mit zwingenden Mindestlöhnen. Der tiefste Mindestlohn unserer bestehenden GAV liegt bei 3'250 Franken. Mindestlöhne liegen naturgemäss tiefer als die tatsächlichen branchenüblichen Löhne. Dennoch erteilt das Ausländer- und Passamt seit Jahren Bewilligungen mit Löhnen von 2'600 Franken! Trotz mehrerer Interventionen bei verschiedenen staatlichen Stellen findet diese Zahl nach wie vor Anwendung. Dies bedeutet ein Nettolohn von rund 2'300 Franken. Staatlich bewilligte Löhne, die 850 Franken unter dem tiefsten GAV-Mindestlohn für Hilfskräfte liegen, sind unverschämte und höhlen bestehende GAV mit der Wirtschaftskammer aus, womit sie zu einer allgemeinen Abwärtsspirale der Löhne führen! Die dreigliedrige Kommission ist nun aktiv geworden und untersucht die Gastronomiebranche auf Dumpinglöhne. Wir werden dranbleiben, bis diese Praxis ein Ende gefunden hat.

EFTA und EWR-Ausschüsse

Beratungsausschuss der EFTA-Sozialpartner



Der Beratungsausschuss der EFTA-Sozialpartner tritt viermal jährlich zusammen. Einmal im Jahr trifft sich der Ausschuss des EWR. Letzter

besteht aus dem EFTA-Ausschuss und einer Delegation des Europäischen Wirtschaft- und Sozialausschuss EESC der Europäischen Union. Sigi Langenbahn nahm an den Sitzungen des EFTA-Ausschusses von März und November 2019 in Brüssel und am Treffen der Sozialpartner mit den EFTA-Ministern und EFTA-Parlamentariern im Juni 2019 in Malbun teil. Die Sitzung des EWR-Ausschusses fand im Mai in Brüssel statt.

Der EFTA-Beratungsausschuss befasste sich im März mit neuen Arbeitsformen durch Globalisierung, Digitalisierung und demografischen Wandel und mit der Frage, wie die Sozialpartner mit diesen neuen Arbeitsformen umgehen. Im November standen interne strukturelle Änderungen des Ausschusses, engere Zusammenarbeit mit dem EESC, der EU sowie Schwerpunkte beim Aushandeln der Freihandelsabkommen auf der Agenda.

Das Treffen mit den Ministern und -Parlamentariern in Malbun stand im Zeichen der neuen Inhalte der Freihandelsabkommen «Handel und nachhaltige Entwicklung». Die Gewerkschaften haben Jahre gekämpft für Arbeits- und Umweltstandards als integrierende Bestandteile der Abkommen.

Am Treffen des EWR-Ausschusses im Mai stand die neue Europäische Arbeitsbehörde im Zentrum der Diskussionen, die im November 2019 ihre Arbeit aufnahm. EU-Kommissionspräsident Juncker erklärte die EU-Arbeitsbehörde als «Eckpfeiler unserer Bemühungen um faire, wirksame und durchsetzbare EU-Vorschriften für den Arbeitsmarkt.» Es wird sich weisen, ob die Behörde dieser Anforderung gerecht wird.

An den Meetings der EFTA- und EWR-Ausschüsse der Sozialpartner nahmen Sigi Langenbahn für den LANV und Josef Beck für die LIHK teil. Aurelia Frick war bis zum Vertrauensentzug des Landtags im Juli 2019 Mitglied des EFTA-Ministerrats. Elfried Hasler und Harry Quaderer hatten Einsitz im Komitee der EFTA-Parlamentarier. ■

Sozialpartnerschaft

Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden

Der soziale Dialog bildet die Basis für eine gelebte Sozialpartnerschaft, zur Aushandlung von Gesamtarbeitsverträgen und zur Lösung von Arbeitsstreitigkeiten in Betrieben. Der LANV pflegt die Sozialpartnerschaft mit der Wirtschaftskammer Liechtenstein (WKL), der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK) und dem Verkehrsbetrieb LIEmobil. Die Zusammenarbeit mit dem Bankenverband und der Rechtsanwaltskammer ist eher sporadisch und themenbezogen.

Liechtensteinisches Gewerbe

Mit der Wirtschaftskammer Liechtenstein (WKL) besteht eine fruchtbare Zusammenarbeit. In Bereichen mit vormalig konträren Haltungen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die ablehnende Haltung seitens WKL nicht mehr absolut. Auch bei der Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist die WKL auf uns zugekommen. Im Zuge der Ausdehnung der Wochen-

arbeitszeiten in unserem Nachbarland Österreich hat die WKL eine Arbeitsgruppe gebildet und den LANV ins Boot geholt. Die gemeinsame Herausforderung besteht darin, die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmenden mit den betrieblichen Interessen in Einklang zu bringen.

Gesamtarbeitsverträge (GAV) des regionalen Gewerbes

Im Jahr 2019 waren 15 unserer 19 GAV allgemeinverbindlich erklärt. Die GAV der Branchen Gastronomie, Textilreinigung, gewerbliche Industrie und Bäcker sind nicht allgemeinverbindlich, womit nur die Mitglieder der WKL an den GAV gebunden sind. Im Herbst 2019 wurden sieben GAV überarbeitet.

Die geplante Fusion der beiden Gastronomieverbände ist Anfang 2019 infolge des Widerstands einzelner Mitglieder des Hotel- und Gastronomieverbands endgültig geplatzt, womit der allgemeinverbindlicher GAV wieder in weite Ferne gerückt ist. Das Ausländer- und Passamt Grenzgängermede-

bestätigungen mit Löhnen bis zu CHF 850.– unter den tiefsten GAV-Mindestlöhnen aus. Deshalb stellte der LANV in der dreigliedrigen Kommission zur Überwachung des Arbeitsmarkts Antrag auf das Ermitteln von berufs- und branchenüblichen Löhnen in der Gastronomiebranche. Über die Kommission besteht die Möglichkeit, bei anhaltendem Lohndumping einen befristeten Normalarbeitsvertrag mit verbindlichen Mindestlöhnen zu erlassen.

Die Verhandlungen mit den Liechtensteinischen Sicherheitsdienstleistern dauern schon Jahre und geraten immer wieder ins Stocken. Nachdem die Firma Argus die Verhandlungen mit «Abklärungen» verschleppt hatte, verabschiedete sich die Firma RMS mit dem Beitritt zur Industrie- und Handelskammer aus der Sozialpartnerschaft mit dem Gewerbe. Die LIHK stellt sich auf den Standpunkt, dass eine Firma durch LIHK-Beitritt nicht mehr dem angestammten GAV verpflichtet ist. Da die Firma RMS kein Industriebetrieb ist und damit auch nicht in das weit geschnürte Korsett des GAV mit der Industrie passt, stört die LIHK nicht. Die wirtschaftsliberale Haltung der LIHK in Ehren, aber mit dieser Philosophie greift die LIHK das System der Allgemeinverbindlichkeit im Gewerbe an.

Lohnrunde 2020

Die Ergebnisse der Lohnverhandlungen im Herbst 2019 sind in Anbetracht der verhaltenen Prognosen befriedigend. Erfreulicherweise konnten wir einige generelle Lohn-erhöhungen durchsetzen und die Mindestlöhne teils massiv erhöhen. Lediglich beim Vaterschaftsurlaub konnten keinerlei Verbesserungen erzielt werden, da sämtliche Sektionen erst die EU-Richtlinie zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf abwarten möchten.

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) der Stiftung SAVE

Die Kommission setzt sich paritätisch aus Vertretern der WKL und des LANV zusammen. Sie überwacht die allgemeinverbindlichen GAV durch Lohnbuch- und Baustellenkontrollen.

Die ZPK besteht nunmehr seit über 10 Jahren und die Akzeptanz auf Arbeitgeberseite ist ständig gestiegen. Insbesondere mit der Revision des Entsendegesetzes und der Neuorganisation im zuständigen Amt für Volkswirtschaft können nun auch Entsendebetriebe effizienter kontrolliert

und sanktioniert werden, womit die gleich langen Spiesse nun auch über die Landesgrenze hinaus reichen.

Trotzdem mussten im vergangenen Jahr vermehrte Fälle von Nichtdeklarationen sowie mangelnde Einsicht in die Notwendigkeit der Kooperation mit der ZPK festgestellt werden. Dies erhöht den Aufwand der ZPK und führt bei betreffenden Arbeitgebern zu Mehraufwand und Konventionalstrafen. Entsendebetriebe informieren sich im Vorfeld der Dienstleistungserbringung oftmals zu wenig über die gesetzlichen Anforderungen und AVE-Bestimmungen.

Exportorientierte Industrie

Mit der LIHK und deren Mitgliedsunternehmen wird grundsätzlich eine aktive Sozialpartnerschaft gelebt. Im vergangenen Jahr kam es zu einem Wechsel in der Geschäftsstelle. Auf den langjährigen Geschäftsführer Josef Beck, der Ende Jahr in den wohlverdienten Ruhestand ging, folgte die bisherige stellvertretende Geschäftsführerin Brigitte Haas. Wir wünschen Brigitte viel Freude und Erfolg in ihrem neuen Aufgabenbereich.

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) mit der LIHK

Wie im Kapitel «GAV des regionalen Gewerbes» schon ausführlich beschrieben, soll gemäss Auslegung der LIHK der GAV für die Metall- und Nichtmetallindustrie auch für die neu aufgenommene Sicherheitsfirma Gültigkeit haben. Diese Auffassung teilen wir nicht, da sich damit Unternehmen aus dem angestammten GAV verabschieden könnten. Der gegenständliche GAV ist zwar noch nicht abgeschlossen, aber ein erfolgreicher Abschluss muss nun in Frage gestellt werden. Da die Meinungen gefestigt sind und die Wirtschaftskammer sich vornehm zurückhält, wird es wohl unumgänglich sein, diese Frage rechtlich zu klären.

Öffentlicher Verkehr

Gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung lag unser Fokus bei der Neuausschreibung «Neuvergabe der Betreibung des Linienverkehrs der LIEmobil». So haben wir verschiedene Gespräche mit der Regierung und LIEmobil geführt und unsere Anliegen auch mittels Schreiben beim zuständigen Ministerium deponiert. Wir sind zuversichtlich, dass unsere Interventionen zum gewünschten Ergebnis für die Wagenführer und Wagenführerinnen führen werden. ■

Geschäftsstelle

Personal

Das Jahr 2019 war für die Geschäftsstelle in Bezug auf das Personal weniger herausfordernd wie das Vorjahr.

Am 1. Februar 2019 endete die 6-monatige Karenzzeit der Gewerkschaftssekretärin Lilit Keucheyan. Sie hat ihre ursprünglichen 80 Stellenprozente um 30 Prozent reduziert und unterstützt das Team seit Februar mit einem 50 Prozent Pensum.

Es freute uns, dass wir per 1. Januar 2019 Jeanette Näscher-Oehri, die das Team seit Juni 2018 während der Karenz von Lilit Keucheyan in einem befristeten Arbeitsverhältnis unterstützt hat, als fixe Mitarbeiterin einstellen konnten. Jeanette arbeitete die ersten zwei Monate als Sachbearbeiterin mit einem Pensum von 50 Stellenprozenten und seit März mit einem Pensum von 30 Prozenten. Die im Vorjahr fehlenden personellen Ressourcen konnten so wieder aufgestockt werden.

Neben Lilit und Jeanette arbeiten auf der Geschäftsstelle Gewerkschaftssekretär Fredy Litscher (100 Prozent), Verbandspräsident Sigi Langenbahn (100 Prozent) und die stellvertretende Geschäftsführerin Martina Haas (80 Prozent).

Dank der guten Zusammenarbeit im Team gelang es, die vielen Aufgaben des Jahres erfolgreich zu bewältigen.



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

Beratungen und Auskünfte nach Themen

Die Anzahl Beratungen hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 1'520 auf 1'340 reduziert. Aufgrund einiger komplexer Fälle bewegte sich der Beratungsaufwand mit 672.5 Stunden zu 682 Stunden allerdings auf konstant hohem Niveau. Wie bereits in den vergangenen Jahren ging es auch 2019 vielfach um das Thema Kündigung und um Fragen zum Lohn. Die Beratungen zum Thema Arbeitszeit haben sich im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt.

Mobbingberatungsstelle

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

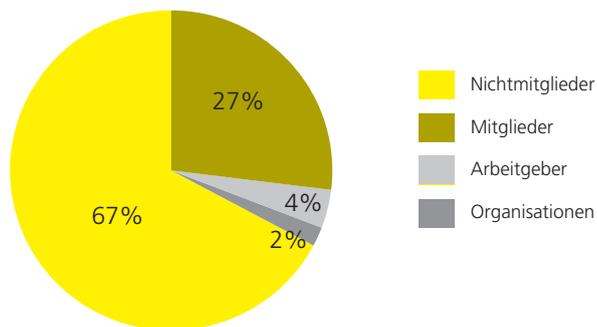
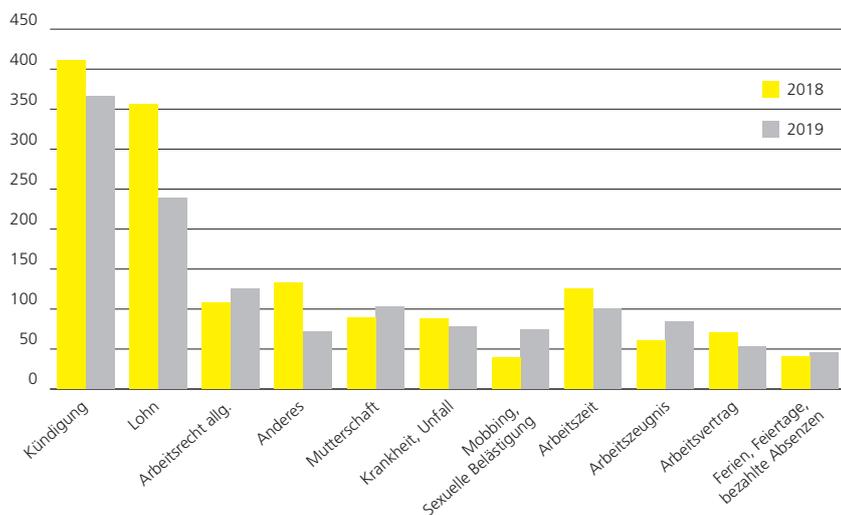
17 Mobbingbetroffene, elf Frauen und sechs Männer, haben sich 2019 bei der Beratungsstelle gemeldet. Interventionen mit den Arbeitgebern verliefen meist kooperativ und lösungsorientiert. Oftmals suchten die Betroffenen nur fachliche Unterstützung und Beratung für das weitere Vorgehen.

Die im Herbst 2019 geplante Weiterbildung musste aufgrund der fehlenden zeitlichen Ressourcen der Referentin auf das kommende Jahr verschoben werden. ■

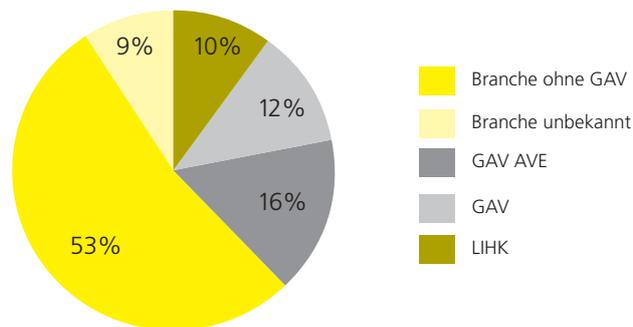
MÖBBING

Beratungsstelle
Liechtenstein

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



Beratungen und Auskünfte nach Zielgruppen



Beratungen und Auskünfte GAV-Zugehörigkeit

Dank

Wir danken unseren Mitgliedern für ihre Treue und Solidarität sowie allen die unsere Arbeit im Jahr 2019 finanziell und ideell unterstützt haben. Speziell danken wir allen Frauen und Männern die zum erfolgreichen Frauen*streiktag 2019 beigetragen 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
- Gemeinde Triesen
- Rechtsanwaltskammer
- Businessstag, das Wirtschaftsforum für Frauen
- Infra, Informations- und Beratungsstelle für Frauen
- Frauennetz Liechtenstein
- Flüchtlingshilfe Liechtenstein
- Verein für Menschenrechte Liechtenstein
- Verein Frauen in guter Verfassung

Bilanz 2019

AKTIVEN	
Umlaufvermögen	CHF
Kassa	777.20
Post	1'679.15
Liecht. Landesbank Kontokorrent	14'587.41
Sparkonto LLB	896.18
Sondervermögen	43'487.14
Debitoren	2'732.75
Transitorische Aktiven	71'465.70
Total Umlaufvermögen	135'625.53
Anlagevermögen	
Büromobiliar	7'863.35
EDV Hard- und Software	986.45
Beteiligung SAVE	1.00
Total Anlagevermögen	8'850.80
Total Aktiven	144'476.33

PASSIVEN	
Fremdkapital kurzfristig	CHF
Kreditoren	21'756.55
Transitorische Passiven	5'020.75
Total Fremdkapital kurzfristig	26'777.30
Fremdkapital langfristig	
zweckgeb. Sondervermögen	78'617.79
Total Fremdkapital langfristig	78'617.79
Verbandsvermögen	29'896.21
Jahresgewinn/-verlust	9'185.03
Total Passiven	144'476.33

Erfolgsrechnung 2019

AUFWAND	
Personalaufwand	CHF
Löhne, Sozialleistungen	419'877.10
Aus- und Weiterbildung	1'310.00
Fahrtspesen	4'310.00
Übriger Personalaufwand	749.10
Total Personalaufwand	426'246.20
Miet- und Raumaufwand	18'027.75
Unterhalt Büromaschinen/EDV	3'472.50
Versicherungen/Gebühren	400.50
Betriebsaufwand	
Büromaterial	4'062.05
Drucksachen	7'879.45
Fachliteratur / Zeitschriften	994.13
Kommunikation Telefon / Fax	3'700.35
Porto	5'507.65
Spenden	336.94
Mitgliederbeiträge	664.19
Revisionskosten	2'511.55
übriger Büro-/Verwaltungsaufwand	186.00
Informatikaufwand/Internet/Software	917.80
Rechtsberatungskosten	224.65
Total Betriebsaufwand	26'984.76
Werbeaufwand	
Weiterbildung ANV	0.00
Werbeaufwand	7'285.00
Veranstaltungen, Maifeier	7'027.26
Veranstaltungen Sektionen, MV	8'007.65
Reisespesen/Kundenbetreuung	21'396.70
Total Werbeaufwand	43'716.61
Dienstleistungen	
Verbandszeitung	5'463.75
Rechtsschutzversicherung Mitglieder	28'200.00
Fremdarbeiten	787.30
Total Dienstleistungsaufwand	34'451.05
Übriger Betriebsaufwand	1'939.35
Abschreibungen	1'872.50
Bank- und Postspesen	901.57
Total Aufwand	558'012.79

ERTRAG	
	CHF
Mitgliederbeiträge	83'222.64
Berufsbeiträge Gewerbe	12'876.00
Berufsbeiträge Postauto	4'617.00
Verkaufserlös GAV/Ratgeber	352.00
Beitrag Erwachsenenbildung	2'900.00
Landesbeitrag	280'000.00
Finanzhilfe Chancengleichheit	13'500.00
LIHK GAV Beiträge	116'195.00
Spenden	12'521.46
Erlös Kursgebühren	0.00
Beiträge SAVE	26'200.00
Übriger Ertrag	18'168.02
Debitorenverluste	-3'557.70
ausserodr. Erfolg	203.40
Total Ertrag	567'197.82
Jahresgewinn	9'185.03

Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband (LANV)

Verwendung des Bilanzgewinnes per 31. Dezember 2019
(Antrag an die Delegiertenversammlung)

Verbandsvermögen vom Vorjahr	29'896.21
Jahresgewinn	9'185.03
Verbandsvermögen	39'081.24

Frommelt Treuhand 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 31.12.2019 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.

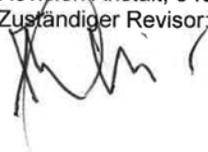
Unsere Review erfolgte nach dem Standard zur prüferischen Durchsicht (Review) von Jahresrechnungen der liechtensteinischen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Danach ist eine Review so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung erkannt werden, wenn auch nicht mit derselben 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 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, 04.03.2020 / ad

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



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

Ausblick 2020

100 Jahre LANV

Höhepunkt im Jahr 2020 wird unser 100-jähriges Jubiläum sein. Am 2.2.1920 gründeten 250 Handwerker und Industriearbeiter den «Liechtensteinischen Arbeiterverband». Ihr damaliges Ziel war die Vertretung der wirtschaftlichen Interessen der Verbandsmitglieder durch die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen. Erreicht wurde das Ziel durch den sozialen Dialog mit der Arbeitgeberschaft und der Aushandlung von Gesamtarbeitsverträgen. Der erste Vertrag mit dem Baugewerbe konnte schon 1927 abgeschlossen werden.

Auch auf politischer Ebene wurde der Arbeiterverband früh aktiv. Neben Verbesserungen von Arbeitsstandards und des Arbeiterschutzes war der LANV massgeblich beteiligt an der Einführung der Alters- und Hinterlassenenversicherung im Jahr 1954. In den vergangenen Jahrzehnten wurden die zentralen Aufgaben des LANV erweitert durch die Gleichstellung von Frau und Mann im Berufsleben und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die immer heterogenere Arbeiterschaft führte zum Grundsatz: «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort» unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Wohnsitz.

Sicherung der AHV

Im Jahr 2020 werden uns einige unserer sozialen Errungenschaften beschäftigen. Aktuell steht erneut die langfristige Sicherung der AHV im Fokus der Politik. Verschiedene Massnahmen wie die Erhöhung des Rentenalters, des Staatsbeitrags und der Prämien werden diskutiert. Der flexible Altersrücktritt und Massnahmen zur Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der älteren Arbeitnehmerschaft haben immer noch nicht Eingang in die politische Diskussion gefunden. Offensichtlich sind diese Themen komplex und zeigen erst mittel- und längerfristig nachhaltige Wirkung. Für die Politik und die Mandatsperiode ist es einfacher, durch Drehen an verschiedenen Stellschrauben die AHV zu «retten» und die Wählerschaft zu besänftigen.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Auch bei der Diskriminierung und Lohndumping wird der LANV nicht lockerlassen. In der Gastronomie sind wir auf gutem Weg, die unsägliche Lohnuntergrenze von

2'600 Franken bei der Vergabe von Grenzgänger-meldebestätigungen auf die branchenübliche Untergrenze um 3'200 Franken anzuheben. Aber auch in anderen Branchen ohne Gesamtarbeitsvertrag werden Arbeitgeber immer unverschämter, Grenzgängerinnen Dumpinglöhne um die 2'600 Franken anzubieten und damit durchzukommen. Nach dem jahrelangen Kampf in der Gastronomiebranche werden wir uns nun auf weitere Branchen konzentrieren und den Erlass von anständigen Lohnuntergrenzen durchsetzen.

Work-Life-Balance

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird das Jahr 2020 mitbestimmen. Die Flexibilisierung der Arbeit wird – angetrieben durch die fortschreitende Digitalisierung – immer öfters auf Kosten der Arbeitnehmenden umgesetzt. Einerseits verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit, Freizeit und Familie immer mehr, andererseits wird die Arbeitskraft je nach Auftragslage heran- und abgezogen, wodurch die Planung von Familienpflichten und Freizeitaktivitäten leiden.

Digitalisierung und Arbeit

Das jetzige Arbeitsgesetz hält mit den Entwicklungen der Digitalisierung nicht mehr mit. Bei einem Aufweichen der Regeln bezüglich Arbeitszeiterfassung, Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit ist die Gefahr gross, dass die Grenzen des Gesetzes ohne Not neu ausgelotet werden, was zu einem Anstieg von Stresskrankheiten führt. Ziel muss sein, ein Gleichgewicht zwischen Produktionssteigerung und Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit herzustellen.

Corona-Pandemie

Kurz vor Drucklegung überschlugen sich die Ereignisse um die Ausbreitung der Lungenkrankheit Covid-19. Die Folgen dieser weltweiten Krise werden alle anderen oben beschriebenen Vorhaben überschatten und weit über das Jahr 2020 hinausreichen. Politik und Sozialpartner sind immens gefordert, noch enger zusammenzurücken, um möglichst viele Firmen, Arbeitsplätze und den sozialen Frieden zu erhalten. Wir nehmen diese Herausforderung an und danken für die Unterstützung und Solidarität unserer Mitglieder und der Arbeitnehmerschaft Liechtensteins. ■



LANV Liechtensteinischer
ArbeitnehmerInnenverband

Dorfstrasse 24
FL-9495 Triesen
Tel. +423 399 38 38
Fax +423 399 38 39
info@lanv.li

www.lanv.li