LANV

Ihre Gewerkschaft.

Jahresbericht
2022

JB

Inhalt

Vorwort	3
Verband	4
Sektion Frauen	8
Gesetzgebung	10
Arbeitnehmervertretungen (ANV)	11
Weiterbildungen	12
Sozialpartnerschaft	13
Internationale Zusammenarbeit	15
Geschäftsstelle	17
Dank	20
Bilanz 2022	21
Erfolgsrechnung 2022	22
Revisionsstellenbericht	23

Impressum

Herausgeber: LANV Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband
Dorfstrasse 24, Postfach 54, FL-9495 Triesen
Tel. +423 399 38 38, info@lanv.li, www.lanv.li
Redaktion: Nicole Jäger
Gestaltungskonzept: Mathias Marxer Est., Triesen
Druck: BVD Druck+Verlag AG, Schaan
Auflage: 170 Stk.
Titelbild: LANV

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Vorwort

Die Welt kommt einfach nicht zur Ruhe. Nachdem die Pandemie endlich überwunden schien, folgte mit dem Einmarsch Russlands in die Ukraine eine neue Krise. Der seit Februar 2022 anhaltende Krieg hat unvorstellbares menschliches Leid in die Ukraine gebracht und weltweit grossen Einfluss auf Politik, Wirtschaft und Gesellschaft ausgeübt. Viele Kriegsflüchtlinge sind gekommen, Rohstoffe und Nahrungsmittel wurden knapp und unsere Abhängigkeit in der Energieversorgung wurde uns allzu deutlich vor Augen geführt.

Auf dem Arbeitsmarkt hingegen kam es zu einer eher unvorhergesehenen Wende. Noch vor wenigen Jahren wurde die fortschreitende Digitalisierung als Schreckgespenst verkauft, das zunehmend Jobs frisst und Arbeitsplätze vernichtet: selbstfahrende Züge, pflegende Roboter, Computerprogramme statt Buchhalter. Das Gros der KMUs wurden als vom Aussterben bedrohte digitale Saurier bezeichnet. Dann kam die Corona-Pandemie – und die digitale Transformation wurde beschleunigt. Lockdowns, gestörte Lieferketten, Ausbruch des Ukrainekriegs, Preisexplosionen und Energienot, doch die Arbeitslosenquote sank auf einem Rekordtief. Der Fachkräftemangel wandelte sich zum Arbeitskräftemangel. Überall wird händeringend Personal gesucht. Es herrscht Vollbeschäftigung und auch wenn dies nicht für alle Länder zutrifft, die globale Wirtschaft benötigte schon lange nicht mehr so viele Arbeitskräfte wie aktuell. Wo sind sie denn alle hin? Woher kommt dieser Fach- und Arbeitskräftemangel? Sind vielleicht nur einige Branchen viel stärker gewachsen und attraktiver geworden als andere?

Diese und viele andere Themen standen im Berichtsjahr auf der Agenda des LANV. Einige stark fordernd, andere auch erleichternd. So verwandelte der Arbeitskräftemangel den Arbeitgebermarkt in einen Arbeitnehmermarkt. In allen 17 Lohnverhandlungen galt die Hauptsorge dem Arbeits- und Fachkräftemangel, was anständige Lohnerhöhungen trotz Mangellagen und Preissteigerungen rechtfertigte. Zudem stieg in vielen Branchen das Bewusstsein, attraktivere Arbeitsplätze zu schaffen.

Leider konnten der Arbeitskräftemangel und die tiefe Frauenerwerbsquote unsere Regierung nicht dazu bewegen, die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auch zum Wohl der Kinder und ihrer berufstätigen Eltern umzusetzen. Der Regierungsvorschlag vom Dezember 2022 war ein Kniefall vor der Wirtschaft. Im Berichtsjahr und den Jahren davor haben wir viel Zeit und Energie in die Umsetzung einer anständig bezahlten Elternzeit gesteckt und werden nicht aufgeben. Mit konsequenter Aufklärungsarbeit im laufenden Jahr können wir die Regierung – aber auch die Wirtschaftsvertreter:innen – doch noch davon überzeugen, dass eine familienfreundliche Umsetzung der Richtlinie dazu beiträgt, dem Fach- und Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken und die volkswirtschaftliche Produktivität zu steigern.

Im Berichtsjahr konnten wir nach pandemiebedingten Unterbrüchen auch wieder unsere jährlichen Anlässe wie Maifeier, Mitgliederversammlung und den Tag der Lohngleichheit durchführen. Videobotschaften und Zeitungsberichte vermögen so wichtige Anlässe der Begegnung und des Austauschs zwischen Menschen einfach nicht ersetzen.

Im Namen des Vorstands spreche ich allen Mitarbeitenden der Geschäftsstelle meinen Dank für ihr grosses Engagement in einem dynamischen und oft unberechenbaren Umfeld aus. Mein Dank gilt auch allen unseren treuen Mitgliedern. Wir werden weiterhin alles tun, um mit unseren Sozialpartnern und der Politik einen gesunden Ausgleich zwischen unternehmerisch-wirtschaftlichen Interessen und jenen der Arbeitnehmenden und ihren Familien zu schaffen.

Sigi Langenbahn, Präsident

Verband

Mitgliederversammlung
Die Mitgliederversammlung fand am 9. Juni in der Weinstube in Nendeln statt. Präsident Sigi Langenbahn begrüsste die anwesenden Gäste sowie die Gastrednerin Doris Quaderer der Stiftung Zukunft.li. Er führte speditiv durch die statutarischen Geschäfte. Neben dem Präsidenten stellten sich die Vorstandsmitglieder Gabriela Cortes und Ernst Berger zur Wiederwahl. Allen dreien wurde einstimmig das Vertrauen für weitere vier Jahre Vorstandsarbeit geschenkt.

Im Anschluss berichteten Vizepräsident Donat Schädler und Gewerkschaftssekretär Fredy Litscher über die Zielsetzungen des LANV, die Herausforderungen der Zukunft zu meistern. Der Verband will die junge und zukünftige Arbeitnehmerschaft durch gezielte Wissensvermittlung in verschiedenen sozialen Netzwerken ansprechen. Aber auch bestehenden Mitgliedern und Arbeitnehmervertretungen soll mit Weiterbildungen ein grösserer Mehrwert geboten werden. Zudem soll der LANV weiterhin verlässlicher Sozialpartner für die Arbeitgeberverbände und konstruktiver Ansprechpartner für die Regierung bleiben.

Vizepräsident Donat Schädler gratulierte den Jubilaren Sigi Langenbahn (20 Jahre) und Martina Haas (15 Jahre) und bedankte sich im Namen des Vorstands.

Impulsreferat
Die Frauenerwerbsquote in Liechtenstein ist deutlich tiefer als in der Schweiz. Gleichzeitig klagen die Unternehmen über Fachkräftemangel und der Grenzgängeranteil steigt von Jahr zu Jahr an. Doris Quaderer, Projektleiterin der Stiftung Zukunft.li ging in ihrem interessanten Vortrag der Frage nach, ob es objektive Gründe für das stärkere Fernbleiben der Frauen vom Arbeitsmarkt gibt und welche volkswirtschaftlichen Konsequenzen daraus resultieren.

Doris Quaderer, Projektleiterin der Stiftung Zukunft.li

1. Mai-Feier
Am 1. Mai lud der LANV zur traditionellen 1. Mai-Feier auf den Minigolfplatz in Vaduz unter dem Motto «Ein Tag für die Familie» ein. Neben vielen Mitgliedern und Ehrenmitgliedern nahmen auch Regierungschef-Stellvertreterin Sabine Monauni, Landtagsabgeordnete sowie Vertreter:innen der Sozialpartner teil.

In seiner Mairede thematisierte der Präsident Sigi Langenbahn den Ukraine-Krieg und das Leid der ukrainischen Bevölkerung. Anschliessend richtete Langenbahn einen Appell an die Regierungschef-Stellvertreterin, der neuen EU-Richtlinie zur bezahlten Elternzeit die nötige Priorität zu verleihen. Langenbahn ist sich sicher, dass «alle von der bezahlten Elternzeit profitieren». Elternzeit hat eine direkte und indirekte Wirkung auf das Wohl des Kindes und leistet einen grossen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zudem hat die bezahlte Elternzeit positive Auswirkungen auf die Wirtschaft und Standortattraktivität, was in Zeiten von Arbeitskräftemangel ein entscheidender Faktor werden kann.

Regierungschef-Stellvertreterin Sabine Monauni betonte in ihrer Ansprache, dass die Regierung mit «Hochdruck an einer Lösung» arbeite. Noch im Berichtsjahr sollte eine Vorlage zur bezahlten Elternzeit präsentiert werden. Die Finanzierung sowie der jeweilige Anteil von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite stellen die grösste Knacknuss dar. Geänderte Ansprüche der jüngeren Generation nach verbesserter Work-Life-Balance und einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf seien jedoch unübersehbar.

Anschliessend lud der LANV die Gäste im gemütlichen Beisammensein zum Pizzaplausch und Minigolf-Turnier ein. Musikalisch umrahmt wurde der Anlass von Giulia Haas.

Sabine Monauni, Regierungschef-Stellvertreterin

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 2022 zu sieben Sitzungen, an denen neben den Informationen aus der Geschäftsstelle zum Tagesgeschäft schwerpunktmässig folgende weitere Themen bearbeitet wurden:

- Zukunft des LANV
- Personal
- Finanzen
- Mitgliederversammlung und Maifeier
- Feministischer Streiktag
- Marketing
- Gesetze und Verordnungen
- Lohnverhandlungen
- Sozialpartnerschaften
- Zentrale Paritätische Kommission zur Überwachung der allgemeinverbindlichen GAV
- Dreigliedrige Kommission zur Überwachung des Arbeitsmarkts ausserhalb allgemeinverbindlicher GAV
- Internationale Mitgliedschaften
- Kooperationen und Partnerschaften

Im Zentrum der Vorstandsarbeit im Berichtsjahr stand die Neuausrichtung des LANV für eine erfolgreiche Zukunft und neue Wege zur Mitgliederwerbung. Näheres dazu im Kapitel Weiterbildung auf Seite 12.

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

Kommissionen
Vertreter:innen des LANV hatten in folgenden Organisationen, Kommissionen, Arbeitsgruppen und Stiftungen Einsitz:

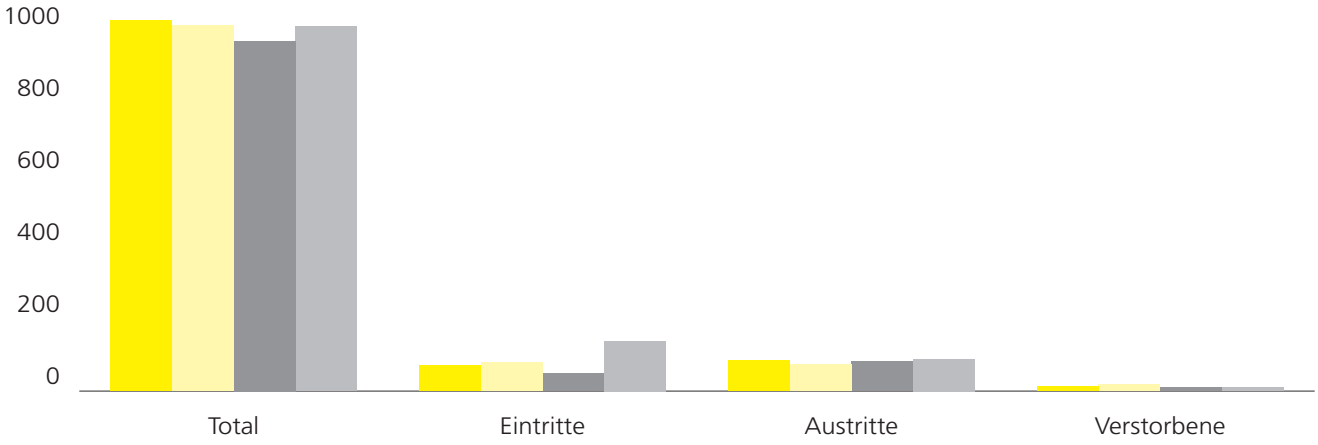
- Berufsbildungsrat
- Dreigliedrige Kommission
- Einigungsamt
- Beratende Kommission gemäss Asylgesetz
- Frauennetz Liechtenstein
- Kommission Obligatorische Unfallversicherung im FL (OUFL)
- Stiftung Sozialfonds Pensionskasse
- Statistikkommission
- Zentrale Paritätische Kommission (ZPK, SAVE)
- ZPK Rekurskommission
- Beratendes Komitee der Sozialpartner
- Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)
- Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB)
- Interregionaler Gewerkschaftrat Bodensee (IGR)
- European Agency for Safety and Health at work (EU-OSHA)

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

Eintritte
Die Neueintritte erfolgten im vergangenen Jahr mehrheitlich nach arbeitsrechtlichen Anfragen, laufenden Problemfällen oder Änderungen auf gemeinsame Mitgliedschaften (Ehepartner:in).

Austritte
Die häufigsten Austrittsgründe sind Wechsel des Arbeitsorts in die Schweiz oder Österreich; Ausschluss aufgrund fehlender Beitragszahlung; kein Interesse mehr und/oder Kostengründe sowie Pensionierung. Rund ein Drittel gibt keinen Kündigungsgrund an.

	2019	2020	2021	2022
Total	**1030**	**1016**	**972**	**1012**
Eintritte	70	79	49	139
Austritte	86	74	83	89
Verstorbene	12	19	10	10



Gedenken unserer verstorbenen Verbandsmitglieder im Jahr 2022

Hansueli Rhiner, Nendeln	27. Januar	Wilhelm Ritter, Ruggell	6. April
Gottlieb Schädler, Triesenberg	28. Januar	Ferdinand Nigg, Balzers	20. Mai
Valentin Frick, Balzers	30. Januar	Ferdinand Foser, Balzers	10. Juli
Josef Beck, Triesenberg	4. Februar	Ernst Nigsch, Schaan	3. August
Arthur Walser, Vaduz	11. Februar	Hasler Ida, Vaduz	24. September

Sektion Frauen

6. Liechtensteiner Tag der Lohngleichheit
Die geplante öffentliche Premiere des Theaterstücks am Lohngleichheitstags 2021 musste aufgrund der Covid-19 Pandemie auf den 6. Liechtensteinischen Lohngleichheitstag am 23. Februar 2022 verschoben werden. Zusammen mit dem jungen THEATER liechtenstein (jTl) zeigte der LANV in Schaan das Klassenzimmerstück «Was bin ich wert?!» unter der Regie von Katrin Hilbe. Die Premiere war mit ca. 75 Personen gut besucht. Die Eigenproduktion des jTl sollte jungen Menschen in Liechtenstein für die Themen bezahlte und unbezahlte Arbeit, Berufswahl und Altersvorsorge sensibilisieren.

Gemeinsam mit dem jTl hat der LANV je einen Fragebogen für Jugendliche und Erwachsene erarbeitet. Der Fragebogen wurde an Erwachsene unterschiedlicher Alters- und Berufsgruppen, an sieben Klassen der weiterführenden Schulen sowie an 150 Lehrlinge versandt. Ziel war herauszufinden, wie Frauen und Männer verschiedenen Alters heute über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Lohngleichheit und unbezahlte Arbeit denken. Aufgrund der Antworten und weiterer persönlichen Recherchen der Regisseurin Katrin Hilbe ist das Regiebuch zum Theaterstück entstanden.
Die Erkenntnisse waren sehr unterschiedlich. Sie wurden grösstenteils ins Stück eingebaut. Der LANV stellte dabei fest, dass bei jungen Erwachsenen immer weniger das Einkommen an erster Stelle steht, sondern gute und flexible Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Freizeit und Familie.

Das Theaterstück wurde während der zweijährigen Kooperation mit dem jTl vor über 400 Schüler:innen der weiterführenden Schulen in Liechtenstein aufgeführt. Im Anschluss fanden jeweils zwei kurze Workshops zur Vertiefung der Thematik statt: eine Gesprächsrunde mit Vertreter:innen des LANV und ein theaterpädagogischer Workshop vom jTl.

careforum.li

www.careforum.li –
Neue Website für 24h-Betreuer:innen
Anlässlich des Welttags für menschenwürdige Arbeit präsentierten der Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband (LANV), die Informations- und Beratungsstelle (infra) und der Verein für Menschenrechte (VMR) am 7. Oktober die neue Website www.careforum.li. Mit der Webseite bieten die drei Organisationen den 24h-Betreuer:innen, den betreuten Personen und Angehörigen, den Vermittlungsagenturen und Behörden niederschwelligen Zugang zu Informationen. Die Plattform klärt über Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis auf und enthält Informationen zu Beratungsstellen und Hilfsangeboten. Die Website wurde bewusst in leichter Sprache gehalten und mit einem Übersetzungslink ausgestattet.

Telefonisch oder anonym über das Kontaktformular der Website können sich die Angestellten der Privathaushalte mit ihren Fragen an die Beratungsstellen wenden. Die infra und der LANV bieten den Betreuer:innen kostenlose Beratung an.

Ausblick
Der Bedarf an Betreuungspersonal wird bis im Jahr 2050 massiv ansteigen, da sich der Anteil Menschen über 65 Jahren, die sogenannten «Babyboomer», auf fast 30 Prozent erhöhen wird.

Für 2023 sind der Druck und der Versand von Flyern vorgesehen, ebenso die Durchführung eines runden Tisches für Arbeitgebende und Agenturen. Im ersten Halbjahr 2024 ist ein Runder Tisch für die 24h-Betreuer:innen und die Einrichtung einer Facebook-Gruppe vorgesehen.

Das Projekt leistet einen Beitrag zur Umsetzung der Agenda 2030, insbesondere der folgenden vier Nachhaltigkeitsziele:

Vergabe Chancengleichheitspreis
Das Projekt careforum.li wurde von den verantwortlichen Organisationen infra, LANV und VMR bei der Regierung zur Vergabe des Chancengleichheitspreises eingereicht und der Jury vorgestellt.

Dank
Finanziell wurde das Projekt unterstützt durch:
- Liechtensteinischer Behindertenverband
- Amt für Soziale Dienste, Fachbereich Chancengleichheit
- March International Limited
- Privatperson

Wir bedanken uns für die wertvolle Unterstützung. Ohne sie wäre die Realisierung nicht möglich gewesen.

Gesetzgebung

Elternzeit
Endlich soll die von uns seit Jahren geforderte bezahlte Elternzeit Wirklichkeit werden. Über eine EU-Richtlinie, an deren Zustandekommen der LANV im Europäischen Gewerkschaftsbund mitgearbeitet hat, muss die bezahlte Elternzeit in allen EU- und EWR-Ländern eingeführt werden. Im Sommer 2022 erarbeiteten wir ein umfassendes Positionspapier zur möglichst familienfreundlichen Umsetzung der Richtlinie in unser nationales Recht (www.lanv.li/Downloads). Knackpunkt ist, wie so oft, die Finanzierung. Gemäss Richtlinie sollen mindestens zwei der vier Monate für jedes Elternteil vergütet werden, so dass ein angemessener Lebensstandard weitergeführt werden kann. Wir schlugen eine zweimonatige Vergütung von je 80 Prozent des Bruttolohns, gedeckelt beim Medianlohn (6'852 Franken) vor, finanziert aus der Familienausgleichskasse FAK, die jährlich grosse Überschüsse erzielt.

Im Dezember 2022 schickte die Regierung eine – wie sie selbst zugab – arbeitgeberfreundliche Vorlage in die Vernehmlassung. Es sollen zwei Monate mit lediglich 50 Prozent des Monatslohns vergütet werden, noch dazu gedeckelt auf 2'380 Franken. Doch den Arbeitgeberverbänden geht schon dieser Vorschlag zu weit. Obwohl die Finanzen der FAK auch für unseren Vorschlag ausreichen, verlangen sie zum Regierungsvorschlag einen zusätzlichen Beitrag der Arbeitnehmenden. Arbeitgeberverbände und Regierung verkennen die Vorteile der Förderung von Vereinbarkeit zur Stärkung der Familie, zur Steigerung der Frauenerwerbsquote und zur Verringerung von struktureller Diskriminierung. Und schliesslich fördert Elternzeit auch die volkswirtschaftliche Produktivität.

Für den LANV und viele andere Organisationen ist der Regierungsvorschlag inakzeptabel, weshalb wir im laufenden Jahr noch viel Aufklärungsarbeit leisten müssen, um die Wirtschaftsverbände und damit auch die Regierung umstimmen zu können.

Gesamtarbeitsverträge
Ende 2022 revidierten wir gemeinsam mit der Wirtschaftskammer Liechtenstein wieder einige Gesamtarbeitsverträge (GAV), deren Allgemeinverbindlichkeit abgelaufen war. Die GAV werden gemeinsam mit den Lohn- und Protokollvereinbarungen aus der Lohnrunde 2023 der Regierung zur Allgemeinverbindlichkeit eingereicht. Damit bekommen sie Verordnungsstatus, womit alle Inländer- wie auch die Entsendebetriebe aus dem Ausland die festgelegten Mindestlöhne und Arbeitsbedingungen 2023 einhalten müssen.

Der GAV mit der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer wurde nicht allgemeinverbindlich erklärt. Da aber praktisch alle grossen Industriebetriebe LIHK-Mitglied sind, hat er allgemeinverbindlichen Charakter. Die genaue Einhaltung des GAV kann aber nicht von Rechts wegen durch ein gemeinsames Kontrollorgan wie die Zentrale Paritätische Kommission kontrolliert werden. Die LIHK baut auf Freiwilligkeit und Vernunft ihrer Mitglieder. Der LANV interveniert bei Verdacht auf Vertragsverletzung.

Normalarbeitsvertrag Hauswirtschaft und häusliche Betreuung
Auch im Berichtsjahr konnte der Normalarbeitsvertrag nicht zum Abschluss gebracht werden. Da es sich noch vorwiegend um juristische Fragen handelt, haben wir unsere Anwaltskanzlei zu Rate gezogen. Somit sind wir zuversichtlich, den Vertrag im laufenden Jahr finalisieren zu können. Er erhält Verordnungsstatus, die Regierung möchte aber keine zwingenden Vorschriften erlassen. Sollten die Bedingungen und Mindestlöhne jedoch wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten werden, kann die Regierung auf Antrag der dreigliedrigen Kommission nach Art. 111b des Arbeitsvertragsrechts (ABGB § 1173 a) einen befristeten Normalarbeitsvertrag erlassen, der Mindestlöhne vorsieht. Die dreigliedrige Kommission setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern des Staates, der Arbeitgeberverbände und des LANV zusammen (Kapitel Sozialpartnerschaft, Seite 13).

Arbeitnehmervertretungen (ANV)

Der LANV bietet den betriebsinternen Arbeitnehmervertretungen (ANV) mit Erfahrungsaustauschgruppen (ERFA Industrie und ERFA Dienstleistungen) Plattformen zum gemeinsamen Austausch an. Fredy Litscher organisiert und leitet je drei Sitzungen pro Jahr. Diese fanden im März (thyssenkrupp Presta und AHV), Juni (thyssenkrupp TecCenter und VBW) sowie im November (Herbert Ospelt und FL1) statt. Die teilnehmenden ANV-Mitglieder stammen aus folgenden Unternehmen:

Sektor Industrie	Mitarbeitende
ThyssenKrupp Presta AG	2'177
Hilti AG	1'815
Ivoclar Vivadent AG	907
Hilcona AG	854
Herbert Ospelt Anstalt	615
OC Oerlikon AG	463
Hoval AG	399
Neutrik AG	271
Inficon AG	240
Swarovski AG	238
ThyssenKrupp Presta Dynamics Components AG	215
Materion Balzers Optics AG	164
Umicore Thin Film Products AG	71
Teknos Feyco AG	55
Total	**8'484**

Sektor Dienstleistungen	Mitarbeitende
Liechtensteinische Post AG	275
Landesspital	160
BOS PS Anstalt	118
FL1 (Telecom Liechtenstein AG)	108
Liechtensteinische AHV/IV/FAK	70
VBW	60
Total	**791**

Nach dem Ausklingen der Pandemie standen die Unternehmen und damit auch die Arbeitnehmervertreter:innen aufgrund des schrecklichen Einmarsch Russlands in die Ukraine vor neuen Herausforderungen. Unterbrochene Lieferketten, steigende Inflation, galoppierende Energiepreise und der sich akzentuierende Arbeitskräftemangel haben uns während des ganzen Berichtjahres beschäftigt. Zum Thema Homeoffice präsentierte uns Doris Quaderer, Stiftung Zukunft.li ihren Fokus «Homeoffice» und informierte über die gesetzlichen Gegebenheiten für Grenzgänger:innen. Weitere Themen waren die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit, die Re-Integration nach längerer Arbeitsunfähigkeit oder das Mobilitätsmanagement der Unternehmen.

Weiterbildungen

Zukunft des LANV
Im Berichtsjahr führten der Vorstand und die Geschäftsstelle des LANV zwei Tagesseminare zur Weichenstellung für eine erfolgreiche Zukunft des LANV durch, konzipiert und moderiert durch Kilian Grütter, KDG Kilian Grütter GMBH.

Seminar Strategie LANV
Im ersten Strategieseminar vom 9. April erörterten wir die Zukunft des LANV. Angefangen bei der Vision und den Entwicklungspotentialen der Gewerkschaft über die strategischen Aufgaben des Vorstands wurden schliesslich die Schlüsselkomponenten für ein erfolgreiches Team erarbeitet, analysiert und bewertet.

Seminar Mitgliederakquise
Im zweiten Seminar vom 1. Oktober nahmen neben dem Vorstand und der Geschäftsstelle auch zwei junge Funktionäre teil, um neu Wege der Mitgliederakquise zu erarbeiten. Der LANV tut sich wie alle Gewerkschaften schwer, junge Berufstätige für die Gewerkschaftsidee zu begeistern.
Man schätzt die Leistungen und Dienste einer Gewerkschaft, ohne sich jedoch zu einer Mitgliedschaft bekennen zu wollen. Nach unterschiedlichen Bedürfnissen wie Alter, Ausbildung, Herkunft oder Branchen wurden die Instrumente des Marketings analysiert. Als Folge aus dem Seminar wurde beschlossen, das Know-How in Social Media zu erweitern.

Strategieseminar vom 9. April 2022

Social Media Seminar
Im April absolvierte Fredy Litscher das einwöchige Seminar zum Social-Media-Manager bei der Akademie der bayerischen Presse in München. Dadurch konnte er die richtigen Plattformen für die Zielgruppen des LANV identifizieren und ein Social-Media-Konzept erarbeiten. Als Folge implementierte der LANV zum bestehenden Facebook-Account Instagram- und TikTok-Kanäle, um insbesondere jüngere Arbeitnehmende durch gezielte Wissensvermittlung anzusprechen. Die Inhalte der drei Social-Media-Kanäle werden seither zielgruppengerecht aufbereitet.

Juristische Tagung
Die Pandemie hat den Trend zu flexiblen Arbeitsformen extrem verstärkt. Dies führt zu zahlreichen juristischen Fragen.
Bei den flexiblen Arbeitsformen geht es nicht nur um Homeoffice, sondern auch um Telearbeit im Allgemeinen, um Arbeiten an flexiblen, d. h. nicht fixen Grossraumbüro-Arbeitsplätzen oder gar aus selbstgewählten Feriendestinationen. Hochkarätige Referent:innen aus Wissenschaft und Praxis berichteten am 31. August an der Juristischen Fachtagung des SGB über den Stand der Lehre sowie über möglichen Handlungsbedarf.

v. l. n. r. Luca Cirigliano (Zentralsekretär SGB) und Fredy Litscher

ANV Seminar
Regelmässig organisiert der LANV Weiterbildungen für Mitglieder von Arbeitnehmervertretungen (ANV). Im Berichtsjahr fand am 25. November das eintägige Basisseminar im Haus Gutenberg in Balzers statt. Danièle Lenzin von der Unia unterrichtete die 14 Teilnehmenden aus verschiedenen LIHK-Unternehmen über die rechtlichen Grundlagen sowie die Rolle und Funktion der ANV.

Sozialpartnerschaft

Die liechtensteinischen Sozialpartnerschaft besteht seit knapp hundert Jahren. Zu den Sozialpartnern gehören Arbeitgeber und Arbeitnehmende sowie ihre Verbände. Der LANV pflegt die Sozialpartnerschaft aktiv mit der Wirtschaftskammer Liechtenstein WKL, der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer LIHK, der LIEmobil und deren Auftragnehmer. Mit weiteren Sozialpartnern wie dem Hotel- und Gastronomieverband, dem Bankenverband und der Rechtsanwaltskammer besteht eine bedarfsorientierte Zusammenarbeit. Das Kernelement der Sozialpartnerschaft bildet der Gesamtarbeitsvertrag (GAV), ein Vertrag zwischen den Arbeitgeberverbänden und dem LANV zur Regelung der Arbeitsbedingungen und des Verhältnisses zwischen den GAV-Parteien. Er ist in den Artikeln 101 bis 108 des Arbeitsvertragsrechts (ABGB § 1173a) geregelt.

Liechtensteinisches Gewerbe
Mit der Wirtschaftskammer Liechtenstein (WKL) besteht die engste Zusammenarbeit, bedingt auch durch die 15 allgemeinverbindlichen und drei weitere nicht allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge (GAV). Allgemeinverbindlich erklärt werden GAV auf Antrag der vertragsschliessenden Sozialpartner durch die Regierung in Branchen, die durch Lohndumping gefährdet sind. Damit sind sie auch für Nichtmitglieder und ausländische Betriebe, die in Liechtenstein Dienstleistungen erbringen, verbindlich. Die GAV der Bäcker und Konditoren, Gewerbliche Industrie und Textilreinigung sind nicht allgemeinverbindlich. Dies nicht, weil diese Branchen nicht lohndumpinggefährdet sind, sondern, weil unsere Vertragspartner sich gegen die Allgemeinverbindlichkeitserklärung aussprachen.

Schwerpunkt unserer Zusammenarbeit bilden die jährlichen Lohnverhandlungen mit den 18 GAV-Sektionen. Zudem führen wir eine gemeinsame Zentrale Paritätische Kommission zur Überwachung der allgemeinverbindlichen GAV (ZPK SAVE; www.zpk.li). Sie setzt sich paritätisch aus Vertreter:innen beider Verbände zusammen. Die ZPK SAVE überwacht nicht nur die Mindestlöhne, sondern alle allgemeinverbindlichen Inhalte der GAV durch Lohnbuch- und Baustellenkontrollen.

Lohnrunde 2023 im Gewerbe
Trotz des selbst verursachten Preisdrucks und den damit einhergehenden sinkenden Margen sowie der sehr unsicheren weltpolitischen Situation war sämtlichen Verhandlungsteilnehmern des Gewerbes bewusst, dass spürbare Lohnerhöhungen dringend nötig sind. Die rekordverdächtige Teuerung und der Kampf um Arbeitskräfte verpflichteten die Arbeitgeber zum Handeln. Unser Hauptanliegen, Arbeitnehmende mit tieferen Einkommen, die besonders von der Teuerung betroffen sind, zu unterstützen, fand grosses Verständnis. So konnten die teuerungsbedingten Lohneinbussen insbesondere bei tiefen Löhnen wettgemacht werden.

In 15 Sektionen konnten wir uns auf generelle Lohnerhöhungen einigen. In den drei verbleibenden Branchen wurden zumindest die Lohnsummen bis zu drei Prozent erhöht und die Erhöhungen individuell verteilt. Erfreulich sind die Ergebnisse betreffend Mindestlöhne. Diese wurden in zwölf Branchen um drei bis zehn Prozent erhöht.

In drei Sektionen wurden die Wochenarbeitszeiten reduziert, was für Stundenlöhner wiederum einen höheren Stundenlohn bedeutet. In zwei weiteren Branchen konnten sich Arbeitnehmende ab 50 über fünf Wochen Ferien freuen.

Casino-Verband
Die Zusammenarbeit mit der Sektion Casinos der WKL gestaltete sich auch im Berichtsjahr äusserst schwierig. Einzelne Casinos beschäftigen uns über Mass, weshalb ein GAV dringend notwendig wäre. Man zeigt sich zwar interessiert, das Verständnis von Sozialpartnerschaft und Vereinbarungen mit anständigen Arbeitsbedingungen scheint beim ständig wechselnden Vorstand komplett zu fehlen. Von der WKL ist diesbezüglich keine Unterstützung zu erwarten. Einer lukrativen Sektion ohne ausländische Konkurrenz will man wohl nicht auf die Füsse treten.

Hotel- und Gastronomieverband
Die GAV-Verhandlungen mit dem Hotel- und Gastronomieverband sind ein weiteres Mal kurz vor der Ziellinie gescheitert. Wenige, aber tonangebende Mitglieder interpretieren den Wirtschaftsliberalismus extrem marktorientiert und setzten den freien Markt über alles. Dies hielt den Verband jedoch nicht davon ab, den im Wesentlichen vom LANV erarbeiteten GAV unter anderem Namen ganz unverbindlich ihren Mitgliedern zur Verfügung zu stellen. In der Hoffnung, dass sich einige Betriebe daran halten und die Arbeitnehmenden profitieren, liessen wir Gnade vor Recht gelten.

Da Lohndumping dennoch in der Branche vorkommt, wurden auf Antrag des LANV durch die dreigliedrigen Kommission Betriebe der Hotel- und Gastronomiebranche kontrolliert und Missbräuche festgestellt. Weiteres dazu im Kapitel Dreigliedrige Kommission auf Seite 14.

Liechtensteinische Exportindustrie
Die Zusammenarbeit mit der LIHK ist nach Corona ein wenig eingeschlafen. Offensichtlich sind die Verantwortlichen zu sehr mit den Auswirkungen des Angriffskriegs Russlands auf die Ukraine beschäftigt. Die geplante Überarbeitung des in die Jahre gekommenen GAV wurde verschoben. Wir hoffen, in der zweiten Hälfte 2023 in Verhandlungen treten zu können.

Die direkte Zusammenarbeit mit den LIHK-Betrieben gestaltete sich im Berichtsjahr produktiv und partnerschaftlich. Wir möchten den direkten Kontakt zu den Geschäftsleitungen zukünftig aber intensivieren.

Lohnerhöhungen in der Industrie
Die Materialknappheit und Lieferengpässe haben sich im Laufe des Berichtjahres etwas entspannt. Dafür machen den LIHK-Betrieben die Verwerfungen aufgrund des russischen Angriffskrieges in der Ukraine sowie der Arbeitskräftemangel zu schaffen. Für das Jahr 2023 gewährten viele Industriebetriebe nach internen Lohnrunden mit den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen individuelle Lohnerhöhungen zwischen 2.5 und 3.0 Prozent. Die Erhöhungen werden in der Regel leistungsbezogen gewährt, wobei in einigen Unternehmen die unteren Lohnklassen eine höhere Anhebung als die anderen Lohnklassen erfahren.

Dreigliedrige Kommission zur Überwachung des Arbeitsmarkts
Die dreigliedrige Kommission besteht aus der gleichen Anzahl Vertreter:innen der Sozialpartner und des Staates. Sie wurde von der Regierung eingesetzt und hat die gesetzliche Aufgabe, den Arbeitsmarkt dort zu beobachten, wo kein allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag vorliegt. Stellt sie Missbräuche fest, sucht sie die Verständigung mit den betroffenen Arbeitgebern. Gelingt keine Einigung, so kann die Kommission bei der Regierung den Erlass befristeter verbindlicher Mindestlöhne beantragen. Die Arbeitnehmerseite war 2022 mit Martina Haas und Sigi Langenbahn vertreten.

Die Kommission beschäftigte sich 2022 schwerpunktmässig mit der Hotel- und Gastronomiebranche. Auf die schon im Jahr 2020 festgestellten Missbräuche wurden wegen Corona erst im Berichtsjahr Massnahmen ergriffen und die betroffenen Gastronomiebetriebe aufgefordert, die berufs- und branchenüblichen Löhne einzuhalten.

Öffentlicher Verkehr
Die Zusammenarbeit mit dem neuen Betreiber, der Bus Ostschweiz Philipp Schädler (BOS PS) Anstalt, verläuft weiterhin zäh. Nachdem sich während des Berichtjahres nach zahlreichen Besprechungen mit der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung sowie unter Einbezug von LIEmobil langsam Besserung einstellte, kippte die Situation Ende Jahr. Die Unzufriedenheit der Wagenführer:innen über die Dienstpläne nahm ein noch nie gekanntes Ausmass an. Dazu gesellten sich fehlende Empathie und Wertschätzung seitens Geschäftsleitung gegenüber den Wagenführer:innen. Sollte sich die Situation für die Arbeitnehmenden im Folgejahr nicht markant verbessern, sehen wir uns gezwungen, die zuständige Regierungsrätin über die Unzulänglichkeiten des Auftragnehmers zu informieren.

Internationale Zusammenarbeit

Europäischer Gewerkschaftsbund EGB
Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB, engl. ETUC) ist der Dachverband europäischer Gewerkschaften mit Sitz in Brüssel. Er vertritt 93 Gewerkschaftsbünde inklusive dem LANV aus 41 Ländern mit insgesamt 45 Millionen Mitgliedern. Sigi Langenbahn und Fredy Litscher vertreten den LANV im Exekutivausschuss.

Vier Sitzungen haben in Brüssel stattgefunden. Fredy Litscher hat an drei Sitzungen teilgenommen.

Exekutivausschuss
Schwerpunkte des Exekutivausschusses waren der Angriffskrieg Russlands in der Ukraine und die schlimmen Folgen für die Arbeitnehmenden und alle Menschen im Land. Leider hat der ukrainische Präsident im Zuge des Krieges massive Verschlechterungen im Arbeitsrecht durchgesetzt und Enteignungen von Gewerkschaftseigentum angeordnet. Gerade die Arbeitnehmer:innen sind in einem Krieg das Rückgrat eines Landes und eben diesen Menschen, die heldenhaft im Hinterland wirken, werden nun ihrer bereits zuvor mangelhaften Arbeitsrechte weiter eingeschränkt.
In einer gemeinsamen Resolution haben wir uns deshalb mit anderen zentraleuropäischen Gewerkschaften an die verschiedenen Regierungen Europas gewandt. Erfreulicher war die Einigung auf sozialpartnerschaftlicher Ebene mit dem Arbeitgeberverband BusinessEurope bezüglich Tele-Arbeit. Daraus soll eine EU-Richtlinie entstehen, die den Arbeitnehmenden in ganz Europa mehr Rechte beispielsweise beim Homeoffice einräumen soll. Auch hinsichtlich der EU-Richtlinie «Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattform-Arbeitnehmenden», den sogenannten «Gig-Workers», gab es Fortschritte. Arbeitnehmende von Unternehmen wie Uber oder Deliveroo sollen als «normale» Arbeitnehmende angesehen werden und somit sozial abgesichert werden. Eine weitere mögliche Richtlinie handelt von unternehmerischen Sorgfaltspflichten und Nachhaltigkeit. Zudem wurden nach Lösungswegen auf europäischer Ebene gesucht, um die grassierende Inflation und die Energiekrise zu beheben.

Neue Generalsekretärin
Am 22. November 2022 folgte Esther Lynch als Generalsekretärin auf Luca Visentini, der zum Generalsekretär des IGB gewählt wurde, um nur wenige Wochen später aufgrund der Korruptionsaffäre rund um den ehemaligen EU-Parlamentarier Pier Antonio Panzeri, zurückzutreten.

Interregionaler Gewerkschaftsrat Bodensee (IGR Bodensee)
Im Jahr 1976 baute der Europäische Gewerkschaftsbund EGB in den Grenzregionen Europas ein erstes Netz von Interregionalen Gewerkschaftsräten (IGR) auf. Ziel war es, die regionale Zusammenarbeit zu fördern und den spezifischen Arbeitnehmerinteressen in den Grenzregionen gerecht zu werden. Der IGR Bodensee wurde am 5. Juli 2002 in Friedrichshafen gegründet. Seitdem findet eine intensive und fruchtbare Zusammenarbeit von Gewerkschafter:innen aus Deutschland, der Schweiz, Österreich und Liechtenstein statt.

Im Jahr 2022 fanden vier Sitzungen statt, davon zwei wieder physisch. Highlights des Jahres waren aber die Delegiertenversammlung vom 1. Juli und die Pressetour vom 19. und 27. Oktober.

Die Delegiertenversammlung in Oberteuringen nahe Friedrichshafen stand unter dem Zeichen des 20-Jahr-Jubiläums des IGR. Präsident Sigi Langenbahn, der seit der ersten Stunde dem IGR angehört, durfte neben den Delegierten auch einige ehemalige Präsidenten begrüssen. Auch das Referat über die gewerkschaftlichen Herausforderungen in einer alternden Gesellschaft wurde von einem ehemaligen IGR-Mitglied der ersten Stunde gehalten. Dr. Andreas Pfeuffer ist mittlerweile Dozent an der Fachhochschule Nordwestschweiz.

Die Leitung des Präsidiums ging nach zwei Jahren von Liechtenstein an Deutschland über. Bärbel Mauch, Geschäftsführerin des DGB-Region Südostwürttemberg, wurde für die kommenden zwei Jahre zur Präsidentin des IGR Bodensee gewählt.

An der jährlichen Pressetour nahmen Bärbel Mauch, DGB Südostwürttemberg, Reinhard Stemmer, ÖGB Vorarlberg, Lukas Auer, Thurgauer Gewerkschaftsbund und Sigi Langenbahn, LANV teil. Thematisiert wurden die Preisexplosion und die vor allem in Deutschland und Österreich exorbitante Inflation. Neben Entlastungen und Preisdeckel für die Verbraucher:innen stellten alle vier Gewerkschaften hohe Erwartungen an Lohn- und Gehaltsverhandlungen.

EFTA und EWR-Ausschüsse

Der Beratungsausschuss der EFTA-Sozialpartner tritt viermal jährlich zusammen. Einmal im Jahr trifft sich der Ausschuss mit einer Delegation des Europäischen Wirtschaft- und Sozialausschuss der EU, wo EWR- und EU-relevante Themen behandelt werden. Sigi Langenbahn vertritt die Arbeitnehmerseite Liechtensteins, LIHK-Geschäftsführerin Brigitte Haas die Arbeitgeberseite. Der Vorsitz des EFTA-Rates wechselt jährlich zwischen Island, Norwegen, Liechtenstein und der Schweiz. Am 1. Juli übergab Island den Vorsitz an Liechtenstein.

Der Vorsitz unseres Beratungsausschusses der Sozialpartner wechselt jährlich zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Im Jahr 2021 ging er mit Kristin Hansen, Confederation of Norwegian Enterprise (NHO) an die norwegische Arbeitgeberseite. Nach Corona konnten endlich wieder physische Sitzungen in Brüssel stattfinden. Neben zwei Videokonferenzen traf sich das Konsultativkomitee an zwei Sitzungen in Brüssel und Bergen (Norwegen). Auch das Treffen mit den EFTA-Minister:innen und EFTA-Parlamentarier:innen im Mai fand im Land des Vorsitzes, Island statt. Am Montag, 20. Juni, trafen sich die Parlamentarie:innen und das Konsultativkomitee mit den Minister:innen, um über die Auswirkungen des Ukrainekriegs auf die EFTA und den EWR, über den Stand der Beziehungen zwischen der EFTA und Drittstaaten sowie über die Beziehungen der Schweiz und der EU zu diskutieren.

Geschäftsstelle

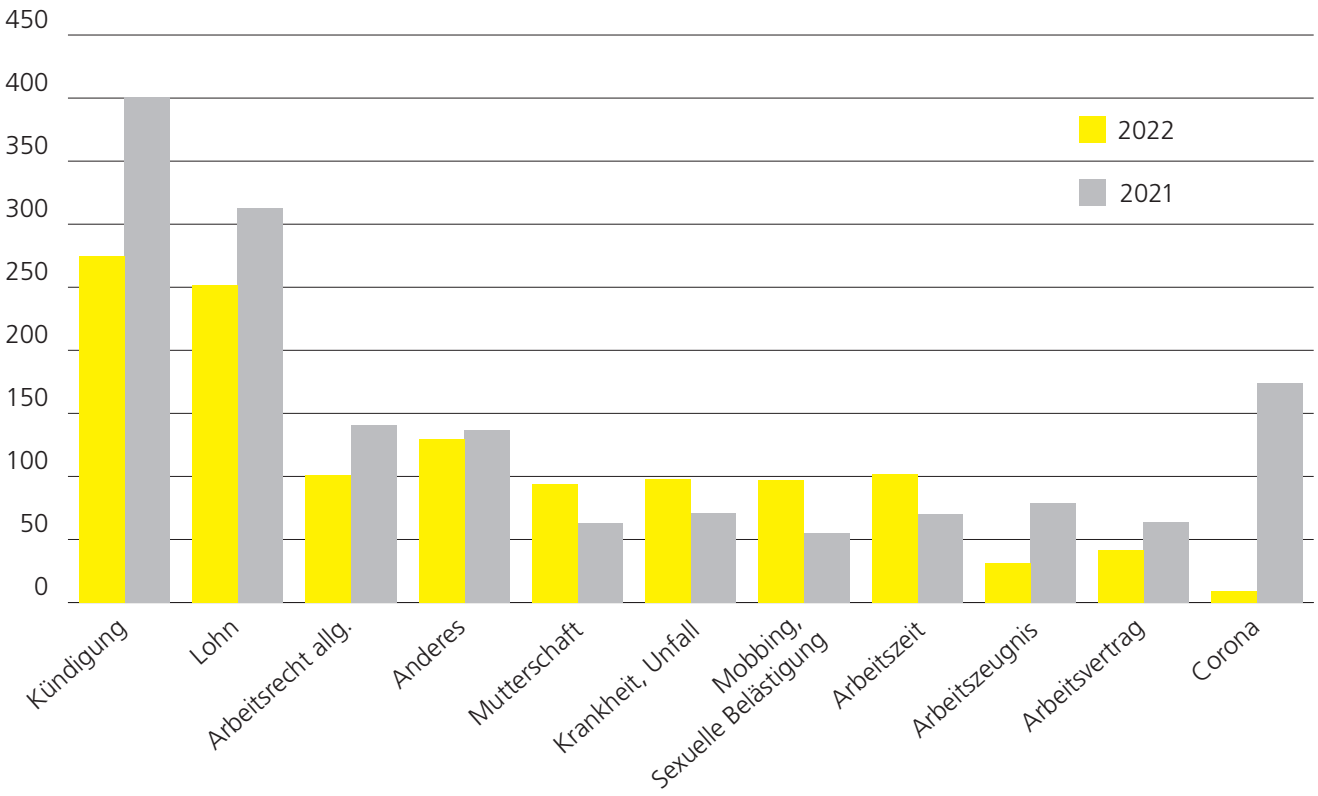
Personal
Jeanette Näscher-Oehri war vom Juni 2018 bis Oktober 2022 als Assistentin/Sachbearbeiterin bei uns in Teilzeit tätig. Jeanette war eine äusserst wertvolle, hilfsbereite und verantwortungsbewusste Kollegin. Wir danken Jeanette für ihr grosses Engagement und wünschen ihr für die Zukunft alles Gute. Lilit Keucheyan hat nach ihrer Karenz bzw. unbezahlten Elternzeit am 1. März ihre Arbeit mit einem 20 Prozent Pensum wieder aufgenommen. Ab August hat sie ihr Arbeitspensum auf 40 Prozent aufgestockt.

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

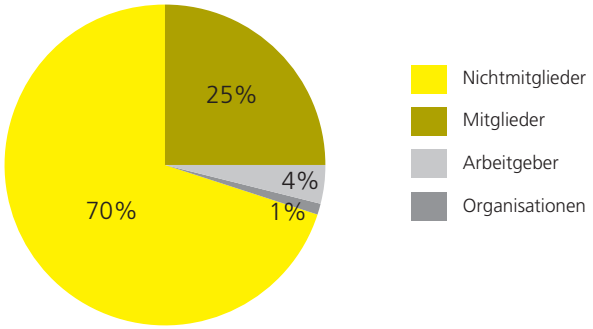
Beratungen und Auskünfte nach Themen
Die Geschäftsstelle beriet und informierte im Berichtsjahr bei 1'231 arbeitsrechtlichen Anliegen. Der zeitliche Aufwand belief sich hierfür auf 661 Stunden.

Entsprechend der Arbeitsmarktlage haben die Beratungen bei Kündigungen markant abgenommen. Dennoch machten die Themenbereiche Kündigungen und Lohn den grössten Anteil aus.

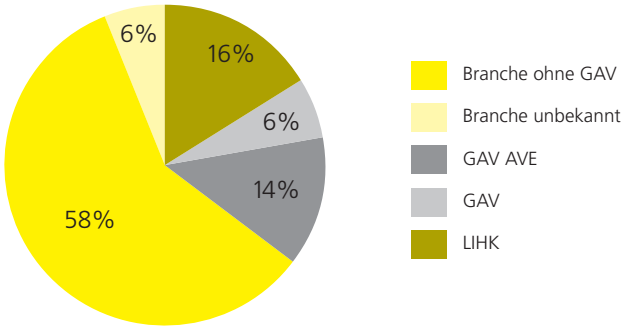
Beratungen und Auskünfte nach Themen



Beratungen und Auskünfte nach Zielgruppen



Beratungen und Auskünfte nach GAV-Zugehörigkeit



Mobbingberatungsstelle
Die Fachstelle ist in die Geschäftsstelle des LANV integriert. Sie bietet professionelle Beratung und lösungsorientierte Begleitung an. Die Beratungsstelle ermöglicht allen in Liechtenstein wohnhaften und beschäftigten Menschen einen niederschwelligen Zugang zur Lösungsfindung bei Problemen rund um Mobbing. Sie bietet zudem Arbeitgebenden, Arbeitnehmervertretungen und HR-Fachpersonen individuelle Unterstützung z. B. bei der Konfliktbearbeitung und der Ausarbeitung einer betrieblichen Vereinbarung zum Schutz gegen Mobbing.

Zehn Mobbingbetroffene, acht Frauen und zwei Männer haben 2022 Rat und Unterstützung gesucht. Oftmals suchten die Betroffenen fachliche Unterstützung und Beratung für das weitere Vorgehen oder sie baten um eine Einschätzung ihrer persönlichen Situation. In nur zwei Fällen musste beim Arbeitgeber interveniert werden.

Zudem hat ein Arbeitgeber die Mobbingberatungsstelle um Unterstützung gebeten bei der Begleitung und Aufarbeitung einer Mobbingbeschwerde. Die Untersuchung war zeitaufwändig, es haben viele Gespräche stattgefunden und im Anschluss daran wurde ein Untersuchungsbericht erstellt. Die Begleitung einer neutralen und objektiven Fachperson bei vorliegenden Mobbingbeschwerden ist unerlässlich und äusserst hilfreich.

MOBBING
Beratungsstelle
Liechtenstein

Die Mobbingberatungsstelle Liechtenstein ist aktuell nicht besetzt. Wenn Sie Unterstützung bei Mobbing benötigen, wenden Sie sich bitte an:
Fachstelle Mobbing und Belästigung
Lavaterstrasse 45, 8002 Zürich
T +41 44 450 10 16, info@fachstelle-mobbing.ch

Dank

Wir danken unseren Mitgliedern für ihre Treue und Solidarität sowie allen, die unsere Arbeit im Jahr 2022 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
- Ausländer- und Passamt
- Stiftung Erwachsenenbildung
- Sophie von Liechtenstein Stiftung
- Stiftung Sozialfonds
- Gemeinde Triesen
- Businesstag, das Wirtschaftsform für Frauen
- Infra, Informations- und Beratungsstelle für Frauen
- Frauennetz Liechtenstein
- Flüchtlingshilfe Liechtenstein
- Verein für Menschenrechte Liechtenstein
- Verein Frauen in guter Verfassung

Bilanz 2022

AKTIVEN	
Umlaufvermögen	CHF
Kassa	846.50
Post	735.55
Liecht. Landesbank Kontokorrent	134'346.04
Sparkonto LLB	896.45
Sondervermögen	72'390.54
Debitoren	10'697.00
Delkledere	–889.70
Transitorische Aktiven	73'495.95
Total Umlaufvermögen	**292'518.33**
Anlagevermögen	
Büromobiliar	9'491.20
EDV Hard- und Software	4'521.05
Beteiligung SAVE	1.00
Total Anlagevermögen	**14'013.25**
Total Aktiven	**306'531.58**

PASSIVEN	
Fremdkapital kurzfristig	CHF
Kreditoren	18'735.05
Transitorische Passiven	7'795.55
Total Fremdkapital kurzfristig	**26'530.60**
Fremdkapital langfristig	
zweckgeb. Sondervermögen	78'617.79
Total Fremdkapital langfristig	**78'617.79**
Verbandsvermögen	**160'186.17**
Jahresgewinn	**41'197.02**
Total Passiven	**306'531.58**

Erfolgsrechnung 2022

AUFWAND	
Personalaufwand	CHF
Löhne, Sozialleistungen	417'454.85
Aus- und Weiterbildung	12'474.62
Fahrspesen	4'110.00
Übriger Personalaufwand	0.00
Total Personalaufwand	**434'039.47**
Miet- und Raumaufwand	**18'028.80**
Unterhalt Büromaschinen/EDV	**16'184.42**
Versicherungen/Gebühren	**983.15**
Betriebsaufwand	
Büromaterial	2'787.50
Drucksachen	8'980.00
Fachliteratur/Zeitschriften	1'718.25
Kommunikation Telefon/Fax	3'156.55
Porto	6'375.10
Spenden	1'800.00
Mitgliederbeiträge	790.93
Buchhaltungs- und Revisionskosten	4'071.05
übriger Büro-/Verwaltungsaufwand	0.00
Informatikaufwand/Internet/Software	9'532.45
Rechtsberatungskosten	1'309.00
Total Betriebsaufwand	**40'520.83**
Werbeaufwand/Reisespesen	
Weiterbildung	0.00
Werbeaufwand/Social Media	6'354.85
Veranstaltungen, Maifeier, MV	7'799.20
Veranstaltungen Sektionen	1'533.10
Reisespesen/Kundenbetreuung	14'592.05
Total Werbeaufwand/Reisespesen	**30'279.20**
Dienstleistungen	
Verbandszeitung	6'595.40
Weiterbildung – ERFA	1'216.40
Rechtsschutzversicherung Mitglieder	37'107.00
Fremdarbeiten	1'268.35
Total Dienstleistungsaufwand	**46'187.15**
Übriger Betriebsaufwand	**1'550.15**
Abschreibungen	**4'310.40**
Bank- und Postspesen	**499.11**
Total Aufwand	**592'582.68**

ERTRAG	
	CHF
Mitgliederbeiträge	**112'329.20**
Berufsbeiträge Gewerbe	**0.00**
Berufsbeiträge Postauto	**3'099.00**
Verkaufserlös GAV/Ratgeber	**514.00**
Beitrag Erwachsenenbildung	**2'900.00**
Landesbeitrag	**320'000.00**
Finanzhilfe Chancengleichheit	**7'500.00**
LIHK GAV Beiträge	**115'795.00**
Spenden	**8'486.20**
informiert schwanger Abende	**1'800.00**
Erlös Kursgebühren	**6'720.00**
Beiträge SAVE	**45'550.00**
Übriger Ertrag	**9'976.00**
Debitorenverluste	**–889.70**
ausserodr. Erfolg	**0.00**
Total Ertrag	**633'779.70**
Jahresgewinn	**41'197.02**

Revisionsstellenbericht

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, die in Übereinstimmung mit dem liechtensteinischen Gesetz erstellt worden ist, für das am 31.12.2022 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 kein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage in Übereinstimmung mit dem liechtensteinischen Gesetz vermittelt. Ferner sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Jahresrechnung nicht den Statuten entspricht.

Basierend auf unserer Review empfehlen wir die vorliegende Jahresrechnung zu genehmigen.

Triesen, 26.04.2023 / aft

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

- Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung, Anhang)

LANV Liechtensteinischer
ArbeitnehmerInnenverband

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

www.lanv.li