«Ich konnte mich von Anfang an sehr stark mit dem LANV identifizieren»

Remo Märk, Geschäftsführer des LANV, blickt im Interview auf die ersten Monate im Amt zurück. Ausserdem erklärt er, welche Eindrücke er vom liechtensteinischen Arbeitsmarkt bekommen hat und welche Herausforderungen er in seiner neuen Funktion angehen möchte.

Interview: Tobias Soraperra
Bilder: Nils Vollmar

Herr Märk, Sie sind seit dem 1. September Geschäftsführer des LANV. Wie haben Sie die ersten Monate im Amt erlebt?
Remo Märk: Ursprünglich war der Plan, dass ich den Übergang gemeinsam mit Sigi Langenbahn während einer sechsmonatigen Übergangsphase im Rahmen eines Co-Leaderships gestalte. Bekanntlich ist es anders gekommen. Den Verlust von Sigi spüren wir natürlich immer noch und er schmerzt nach wie vor. Trotzdem bin ich beeindruckt von meinen Kolleginnen und Kollegen aus dem Vorstand und der Geschäftsstelle. Sie setzen sich mit Herzblut und Leidenschaft dafür ein, dass der LANV-Betrieb auch in diesen schwierigen Zeiten aufrechterhalten werden kann. Ich denke, das ist letztlich auch ein grosses Verdienst von Sigi.

Wie fällt Ihre Zwischenbilanz nach diesen ersten Monaten im Amt aus?
Persönlich kann ich nach zwei Monaten eine sehr positive Bilanz ziehen. Die Vielfalt der Aufgaben gefällt mir sehr. Sich gemeinsam mit dem LANV-Team für die Rechte der Arbeitnehmenden einzusetzen, empfinde ich als sehr sinnstiftend.

Wie kam es überhaupt dazu, dass Sie sich beim LANV beworben haben? Ihr Werdegang entspricht nicht gerade dem eines klassischen Gewerkschaftlers.
Eine möglichst sinnstiftende Aufgabe wahrnehmen und damit auch einen Beitrag für die Gesellschaft leisten zu können, stand als Motivation sicherlich im Vordergrund. Insofern war es ein ganz bewusster Entscheid meinerseits, mich zu bewerben. Bereits während des Kennenlernprozesses hatte ich ein ausgezeichnetes Gefühl und den Eindruck, dass ich meine Kenntnisse genau an der Schnittstelle zwischen Recht und Politik sehr wirkungsvoll einbringen kann. Einen guten Eindruck vermittelten mir auch die Gespräche mit den Mitarbeitenden des LANV und eben auch mit Sigi Langenbahn. Dadurch konnte ich mich von Anfang an sehr stark mit dem LANV identifizieren.

Dennoch waren Sie bisher beruflich nur in der Schweiz tätig. Wie viel Aufwand benötigte es von Ihrer Seite, um sich mit den liechtensteinischen Arbeitsgesetzen vertraut zu machen?
Es war sicher nicht so, dass ich in meinen bisherigen beruflichen Stationen laufend mit dem liechtensteinischen Arbeitsrecht in Berührung kam. Sicherlich wäre es auch übertrieben, zu behaupten, dass ich mit jedem Bereich der Gesetzgebung hierzulande vertraut war. Doch gerade deshalb habe ich bereits vor meinem offiziellen Start im September damit begonnen, mich intensiv einzuarbeiten und mich mit der Materie zu befassen. Und dabei habe ich recht früh festgestellt, dass das liechtensteinische Recht und die Rechtsprechung gut mit dem Schweizer Rechtssystem vergleichbar sind. Es gibt deutliche Parallelen, die den Einstieg erleichtern. Gleichzeitig bin ich sehr froh, jeden Tag auf erfahrene Kolleginnen und Kollegen zählen zu können.

«Die Sorge, nicht mehr gebraucht zu werden, weil eine Maschine die Arbeit plötzlich besser erledigt, löst wahrscheinlich bei einigen grosse Zukunftsängste aus.»



Welche Berührungspunkte hatten Sie vor Ihrem Antritt beim LANV mit der Gewerkschaft und dem Land Liechtenstein?
Meine Frau arbeitete früher beim Liechtenstein-Institut und hat im Rahmen ihrer Tätigkeit auch den LANV kennengelernt. Dadurch gewann ich auch ein gewisses Verständnis davon, was der Verband macht.

Welche Ziele möchten Sie als Geschäftsführer mit dem LANV kurz-, mittel- und langfristig erreichen?
Zunächst mal ist es mir ein Anliegen, das Erbe von Sigi zu bewahren. Gleichzeitig möchte ich auch dort, wo es nötig ist, neue Impulse setzen und Veränderungsprozesse anstossen. Es ist wichtig, sich immer selbst zu reflektieren und zu schauen, wo man noch besser werden kann. Wir möchten natürlich weiterhin gute Beratungsdienstleistungen anbieten, informieren, sensibilisieren und unsere Standpunkte wirksam einbringen. Ein wichtiger Punkt ist für mich auch die Mitgliedschaftspflege bzw. die Gewinnung neuer Mitglieder.

«Eine gute Sozialpartnerschaft dient unter anderem dazu, gemeinsam optimale Gesamtarbeitsverträge aushandeln zu können.»



Haben Sie dabei eine bestimmte Personengruppe im Blick?
In den vergangenen Wochen hatte ich das Glück, vermehrt mit jüngeren Menschen in Kontakt zu kommen. Ich sehe hier durchaus ein Potenzial, das wir als LANV noch stärker nutzen sollten. Es ist wichtig, dass auch jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wissen, was wir tun, uns als attraktiven Verband wahrnehmen und erkennen, welche konkreten Vorteile eine Mitgliedschaft bietet. Denn es ist schon auffällig, dass ein grosser Teil unserer Mitglieder aus älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besteht.

Wie sieht es mit der allgemeinen Akzeptanz für den LANV in der Bevölkerung aus? Was für Erfahrungen haben Sie diesbezüglich bereits gemacht?
Ich habe das Gefühl, dass sehr viele Menschen im Land genau wissen, wofür der LANV steht, und wir wirklich parteipolitisch unabhängig sind. Das halte ich für einen grossen Wert und das unterscheidet uns meiner Meinung nach von anderen Gewerkschaften. Wir sind nicht ideologisch unterwegs und rennen mit Pflastersteinen durch die Gegend oder skandieren ständig irgendwelche Parolen. Trotzdem setzen wir uns mit Herzblut für unsere Anliegen ein.

Zugleich kommen die Mitglieder des LANV auch aus verschiedenen Branchen. Wie schafft es eine Gewerkschaft, diese sehr unterschiedlichen Interessen der Branchen unter einen Hut zu bringen und nach aussen zu vertreten?
Ich glaube, das Wort «Verständnis» ist hier von grosser Bedeutung. Damit meine ich Verständnis für die Herausforderungen der Arbeitnehmer wie auch für jene der Arbeitgeber. Wie gut das in Liechtenstein funktioniert, habe ich bei meinen ersten Lohnverhandlungen mit den unterschiedlichen Branchen erlebt, bei denen alle Seiten viel Verständnis für die Positionen der Gegenseite aufgebracht haben. Nur auf diese Weise lassen sich letztlich tragfähige Lösungen erarbeiten.

Der LANV arbeitet im Rahmen der Sozialpartnerschaft mit grossen Gewerbe- und Industrieverbänden zusammen. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit werden unter anderem Gesamtarbeitsverträge ausgehandelt, in denen Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Ferien, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und viele mehr festgehalten sind. Welchen Stellenwert hat die Sozialpartnerschaft aus Ihrer Sicht?
Eine gute Sozialpartnerschaft dient unter anderem dazu, gemeinsam optimale Gesamtarbeitsverträge aushandeln zu können. Es liegt im ureigensten Interesse beider Seiten, miteinander stabile und gute Verträge auszuhandeln und diese bei Bedarf durch laufende Optimierungsprozesse weiterzuentwickeln.

Wo sehen Sie aktuell die grössten Herausforderungen auf dem liechtensteinischen Arbeitsmarkt?
Gegenwärtig gibt es immer noch keine gesetzliche Pflicht für ein Unternehmen, bei einem grösseren Stellenabbau einen Sozialplan zu erstellen. Das ist eine Gesetzeslücke und aus meiner Sicht auch ein Umstand, der reformbedürftig ist. Zudem hält das Gesetz zwar fest, dass Arbeitgebende die Arbeitnehmervertretung «rechtzeitig» zu unterrichten und anzuhören haben. Was «rechtzeitig» konkret bedeutet – ob zwei Wochen oder ein längerer Zeitraum –, bleibt jedoch unklar. Hier wäre es wünschenswert, im Gesetz mehr Verbindlichkeit zu schaffen.

Wie beurteilen Sie den liechtensteinischen Arbeitsmarkt hinsichtlich der Gleichstellung von Mann und Frau? Wo sehen Sie hier Reformbedarf?
Es ist in der Vergangenheit sicherlich bereits einiges erreicht worden. Wo es aber zum Beispiel noch Luft nach oben gibt, ist die Lohngleichstellung und bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier müssen wir als LANV, aber auch andere Stellen, aktiv bleiben, um die Ungleichbehandlung zu reduzieren.

Was ist Ihrer Meinung nach der Grund für diese Ungleichbehandlung, also den Gender-Pay-Gap?
Hierfür gibt es wahrscheinlich keine monokausale Ursache, sondern es hat verschiedene Gründe. Unter anderem ist es sicherlich so, dass viele Menschen im Zuge der Familiengründung in das traditionelle Rollenbild zurückfallen und dann die Frau diejenige ist, die im Teilzeitpensum arbeitet und somit karrieretechnisch zurückstecken muss. Und je länger jemand im Teilzeitpensum arbeitet, desto schwieriger wird es wahrscheinlich auch, dies wieder aufzuholen.

Grosse Umwälzungen finden derzeit im technologischen Bereich statt, insbesondere durch die künstliche Intelligenz. Welche Auswirkungen sind hier auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten?
Die Geschwindigkeit der technologischen Entwicklung, gerade im Bereich KI, ist enorm. Es steht ausser Frage, dass KI die Arbeitswelt nachhaltig verändern wird. Wohin die Reise geht, ist noch überhaupt nicht abschätzbar. Und es wird sicherlich Gewinner und Verlierer dieser Entwicklung geben. Zugleich habe ich die Hoffnung und das Gefühl, dass KI gewisse Dinge nicht ersetzen kann. Dazu gehört der Wunsch nach einer sinnstiftenden Arbeit, nach Weiterentwicklung, Gesundheit, Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Autonomie, Selbstbestimmung und sozialer Anerkennung.

Stichwort Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Teilen Sie den Eindruck, dass die psychische Belastung am Arbeitsplatz zugenommen hat?



Ja, das beobachten wir auch. Ich glaube, viele Leute spüren Drucksituationen und Unsicherheiten, gerade auch bedingt durch die technologische Entwicklung. Die Sorge, nicht mehr gebraucht zu werden, weil eine Maschine die Arbeit plötzlich besser erledigt, löst wahrscheinlich bei einigen grosse Zukunftsängste aus. Hier sind die Arbeitgeber, aber auch wir als LANV, gefordert. Für uns bedeutet es, die Entwicklung genau zu verfolgen und uns, wo nötig und möglich, mit Herzblut zu engagieren.

Wie stehen Sie persönlich zum Thema Vier-Tage-Woche, gerade auch wenn es darum geht, die Arbeitsbelastung zu reduzieren?
Sowohl wir als LANV als auch ich persönlich sind der Überzeugung, dass die Vier-Tage-Woche Vorteile sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer bringen kann. Entscheidend ist aber, dass es sich um ein praxistaugliches Modell handelt, von dem wirklich beide Seiten profitieren, sodass auch die Arbeitgeberseite die Vorteile erkennt. Es soll also nicht so sein, dass man dasselbe Arbeitspensum statt in fünf einfach in vier Tagen abarbeitet. Es ist nämlich eine Utopie, zu glauben, dass jemand, der elf oder zwölf Stunden arbeitet, durchgehend gleich produktiv ist. Der Weg zu höherer Produktivität führt über die Motivation, Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter. Davon profitiert letztlich auch der Arbeitgeber.

Inwieweit braucht es Verständnis von Arbeitnehmern, um aus der Vier-Tage-Woche ein Erfolgsmodell für beide Seiten zu machen?
Das Bewusstsein, dass Dienstleistungen des Unternehmens die gesamte Woche über erbracht werden müssen. Dafür braucht es eine kluge Einsatzplanung, die regelt, wer wann arbeitet. Eine starre Haltung der Mitarbeitenden, bei der jede und jeder darauf beharrt, beispielsweise am Freitag seinen freien Tag beziehen zu können, geht vermutlich oft an der Realität vorbei. Wenn jedoch auch die Mitarbeitenden flexibel sind, können Unternehmen ihre Abläufe dynamisch und passgenau gestalten. Gleichzeitig geben Arbeitnehmende eine solche Arbeitszeitmöglichkeit erfahrungsgemäss mit hoher Loyalität und Dankbarkeit an das Unternehmen zurück.

Zur Person

Remo Märk ist seit dem 1. September Geschäftsführer des Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverbands. Nach seinem Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Fribourg arbeitete er zunächst bei der St. Galler Kantonalbank (2011–2014) und anschliessend bei der Stadt St. Gallen, Direktion Soziales und Sicherheit, als Leiter des Rechtsdienstes und stv. Stabschef (2014–2020). Von 2020 bis 2025 war Märk bei der Stadt Buchs als Stadtschreiber angestellt, bevor er nach einer Tätigkeit als Rechtsanwalt zum LANV wechselte.

Zur Gewerkschaft

Der LiechtensteinischeArbeitnehmerInnenverband (LANV) ist die einzige Gewerkschaft Liechtensteins und wurde im Jahr 1920 als Liechtensteiner Arbeiterverband gegründet. Er vertritt die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Liechtenstein und hat rund 1000 Mitglieder. Der LANV selbst ist insbesondere Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes, des Internationalen Gewerkschaftsbundes, des Interregionalen Gewerkschaftsrats Bodensee und ist in internationalen Gremien (Efta, EWR) vertreten.