

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2000

Nr. 88

ausgegeben am 16. Mai 2000

Gesetz

vom 15. März 2000

über die Entsendung von Arbeitnehmern (Entsendegesetz)

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Zweck

Dieses Gesetz regelt die Mindestarbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, insbesondere nach Massgabe der Richtlinie 96/71/EG.

Art. 2

Begriffe

1) Auf dieses Gesetz finden Anwendung die Begriffsbestimmungen von:

- a) § 1173a Art. 1 ABGB und Art. 1 Abs. 1 der Verordnung I zum Gesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) für den Begriff des Arbeitnehmers im Sinne von Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 96/71/EG; nicht als Arbeitnehmer gelten selbständige Dienstleistungserbringer;

- b) Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 96/71/EG für den Begriff des entsandten Arbeitnehmers;
- c) Art. 1 Abs. 2 des Arbeitsgesetzes für den Begriff des Betriebes.

2) Als ausländische Unternehmen gelten sowohl alle Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes als auch solche mit Sitz in einem Drittland.

3) Soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, sind unter den in diesem Gesetz verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen Angehörige des weiblichen und männlichen Geschlechts zu verstehen.

Art. 3

Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für Unternehmen mit Sitz im Ausland, die im Rahmen von grenzüberschreitenden Dienstleistungen Arbeitnehmer in das Fürstentum Liechtenstein entsenden, soweit für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht und die Arbeitsleistung erfolgt:

- a) im Namen, auf Rechnung und unter Leitung des entsendenden Arbeitgebers im Rahmen eines zwischen ihm und dem Empfänger der Dienstleistung im Fürstentum Liechtenstein abgeschlossenen Vertrages; oder
- b) in einem Betrieb, der dem entsendenden Arbeitgeber gehört oder mit welchem der Arbeitgeber wirtschaftlich verbunden ist; oder
- c) im Rahmen eines Leiharbeitsverhältnisses oder eines Rechtsverhältnisses zur Arbeitnehmerüberlassung mit Einsatzort im Fürstentum Liechtenstein.

II. Mindestbedingungen

Art. 4

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

1) Der entsendende Arbeitgeber im Sinne von Art. 3 muss den in das Fürstentum Liechtenstein entsandten Arbeitnehmern mindestens diejenigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gewähren, die in den

einschlägigen Gesetzen und Verordnungen festgelegt sind und Folgendes betreffen:

- a) die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
- b) die jährliche Mindestdauer der bezahlten Ferien;
- c) die Entlohnung einschliesslich der Überstundensätze;
- d) die Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen;
- e) die Sicherheit, der Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz;
- f) die Schutzmassnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;
- g) die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen.

2) Den Vorschriften nach Abs. 1 gleichgestellt sind die für den betreffenden Beruf oder den betreffenden Wirtschaftszweig geltenden Gesamtarbeitsverträge, die von den anerkannten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen geschlossen worden sind.

3) Die Regierung bezeichnet die gemäss Abs. 1 und 2 anwendbaren Bestimmungen mit Verordnung.

4) Abs. 1 und 2 stehen der Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen nicht entgegen. Vorbehalten bleiben die absolut zwingenden Bestimmungen gemäss § 1173a Art. 112 ABGB.

Art. 5

Ausnahmen

1) Die Bestimmungen von Art. 4 Abs. 1 Bst. b und c sind nicht anwendbar auf unerlässliche Erstmontage oder Einbauarbeiten, die Bestandteil eines Liefervertrages sind, wenn die Dauer der Entsendung acht Tage nicht übersteigt. Diese Ausnahme gilt nicht für Bauarbeiten gemäss Anhang der Richtlinie 96/71/EG.

2) Die Bestimmungen über die Mindestferiendauer und die Entlohnung sind bei Arbeiten von geringem Umfang nicht anwendbar. Die Regierung bestimmt die Arbeiten von geringem Umfang mit Verordnung.

III. Vollzug

Art. 6

Überwachung

1) Mit der Überwachung und Einhaltung dieses Gesetzes und der dazu ergangenen Verordnungen sowie der sich darauf stützenden Verfügungen wird das Amt für Volkswirtschaft betraut.

2) Personen, die mit dem Vollzug oder der Aufsicht betraut sind oder dabei mitwirken, sind verpflichtet, über die Tatsachen, die ihnen bei ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, das Amtsgeheimnis zu wahren.

3) Der Arbeitgeber, der einen oder mehrere Arbeitnehmer in den in Art. 3 angeführten Fällen in das Fürstentum Liechtenstein entsendet, und dessen inländischer Auftraggeber (als Unternehmer) haben dem Amt für Volkswirtschaft auf Verlangen alle Unterlagen über die Arbeitsbedingungen der entsandten Arbeitnehmer einzureichen. Sind die Unterlagen nicht in deutscher Sprache abgefasst, kann das Amt für Volkswirtschaft eine Übersetzung auf Kosten des Arbeitgebers oder des inländischen Auftraggebers (als Unternehmer) verlangen.

4) Den Vollzugs- und Aufsichtsorganen ist der Zugang zum Einsatzort des entsandten Arbeitnehmers und die Vornahme von notwendigen Kontrollmassnahmen zu gestatten.

Art. 7

Administrativmassnahmen

1) Werden Vorschriften dieses Gesetzes, des Verordnungsrechts oder einer Verfügung nicht befolgt, mahnt das Amt für Volkswirtschaft den Fehlbaren unter Androhung von Massnahmen im Sinne von Abs. 2 und 3 zur Einhaltung der Vorschriften. Die strafrechtliche Verfolgung nach Art. 9 bleibt vorbehalten.

2) Im Wiederholungsfalle kann das Amt für Volkswirtschaft dem Fehlbaren verbieten, während einer Dauer von bis zu fünf Jahren Arbeitnehmer in das Fürstentum Liechtenstein zu entsenden.

3) Von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsauftrag im Sinne der Bestimmungen über das öffentliche Auftragswesen können Bewerber für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit ausgeschlossen

werden, wenn sie wegen einer Übertretung nach Art. 9 mit einer Busse von wenigstens tausend Franken belegt worden sind.

IV. Rechtsmittel

Art. 8

Verwaltungsbeschwerde

1) Gegen Verfügungen des Amtes für Volkswirtschaft können die Beteiligten binnen 14 Tagen ab Zustellung der Verfügung Beschwerde an die Regierung erheben.

2) Gegen Entscheidungen der Regierung kann binnen 14 Tagen ab Zustellung Beschwerde an die Verwaltungsbeschwerdeinstanz erhoben werden.

3) Beschwerdeberechtigt sind ausser den beteiligten ausländischen Arbeitgebern, den inländischen Auftraggebern als Unternehmer und den Arbeitnehmern auch die anerkannten inländischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen.

4) Die nach Art. 96 des Arbeiterschutzgesetzes anerkannten Arbeitnehmerorganisationen haben überdies in Fragen der Anwendung dieses Gesetzes ein Anzeige- und Beschwerderecht.

V. Strafbestimmungen

Art. 9

Strafbestimmungen

1) Wer als entsendender Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig gegen Bestimmungen dieses Gesetzes oder gestützt darauf erlassener Verordnungen verstösst, wird vom Landgericht wegen Übertretung mit einer Busse bis zu 20 000 Franken, im Nichteinbringlichkeitsfalle mit einer Freiheitsstrafe bis zu drei Monaten bestraft.

2) Ebenso ist zu bestrafen, wer als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiss oder wissen müsste, dass dieser:

a) bei der Erfüllung dieses Auftrages gegen Art. 4 verstösst; oder

- b) einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der gegen Art. 4 verstösst.

3) In schweren Fällen kann vom Landgericht wegen Vergehens eine Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder eine Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen ausgesprochen werden. Ein Fall gilt insbesondere dann als schwer, wenn der Täter vorsätzlich:

- a) Vorschriften über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz verletzt und dadurch Leben oder Gesundheit von Arbeitnehmern oder anderen Personen erheblich gefährdet; oder
- b) Schutzmassnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen zuwiderhandelt.

4) Die Strafbestimmungen des Arbeitsgesetzes und des Strafgesetzbuches bleiben vorbehalten.

Art. 10

Verantwortlichkeit

Werden die Widerhandlungen im Geschäftsbetrieb einer juristischen Person, einer Kollektiv- oder Kommanditgesellschaft oder einer Einzelfirma begangen, so finden die Strafbestimmungen auf die Personen Anwendung, die für sie gehandelt haben oder hätten handeln sollen, jedoch unter solidarischer Mithaftung der juristischen Person oder der Gesellschaft für die Geldstrafen, Bussen und Kosten.

VI. Amtshilfe

Art. 11

Zusammenarbeit im Informationsbereich

1) Das Amt für Volkswirtschaft arbeitet nach Massgabe der datenschutzrechtlichen Vorschriften mit der EFTA-Überwachungsbehörde und den Behörden anderer Staaten, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften für die Überwachung der in Art. 4 aufgeführten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zuständig sind, zusammen.

2) Die Regierung regelt die Einzelheiten mit Verordnung.

VII. Schlussbestimmungen

Art. 12

Durchführungsverordnungen

Die Regierung erlässt die zur Durchführung dieses Gesetzes notwendigen Verordnungen.

Art. 13

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage der Kundmachung in Kraft.

gez. *Hans-Adam*

gez. *Dr. Mario Frick*
Fürstlicher Regierungschef