

# Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2022

Nr. 292

ausgegeben am 28. Oktober 2022

---

## Gesetz

vom 2. September 2022

### über die Abänderung des Entsendegesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:<sup>1</sup>

#### I.

##### Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 15. März 2000 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen (Entsendegesetz; EntsG), LGBI. 2000 Nr. 88, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

##### Art. 2 Abs. 1 Bst. a

- 1) Im Sinne dieses Gesetzes gelten als:
- a) "entsandter Arbeitnehmer": jeder Arbeitnehmer, der normalerweise in einem anderen EWR-Mitgliedstaat oder Drittland arbeitet und während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeitsleistung im Fürstentum Liechtenstein erbringt; für die Feststellung einer tatsächlichen Entsendung und Verhinderung von Missbrauch und Umgehung ist Art. 4 der Richtlinie 2014/67/EU massgebend;

---

<sup>1</sup> Bericht und Antrag sowie Stellungnahme der Regierung Nr. 15/2022 und 80/2022

### Art. 3 Abs. 2

- 2) Soweit dies ausdrücklich bestimmt ist, gilt dieses Gesetz auch für:
- a) Auftraggeber als Unternehmer; und
  - b) Einsatzbetriebe, die in Liechtenstein von ausländischen Verleihern entliehene Arbeitnehmer beschäftigen.

### Art. 4 Abs. 1 Bst. c, h und i sowie Abs. 1a und 2

1) Der entsendende Arbeitgeber im Sinne von Art. 3 Abs. 1 muss den nach Liechtenstein entsandten Arbeitnehmern mindestens diejenigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gewähren, die in den einschlägigen Gesetzen, Verordnungen, allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen und Normalarbeitsverträgen nach § 1173a Art. 111a ABGB festgelegt sind und Folgendes betreffen:

- c) die Entlohnung einschliesslich der Überstundensätze;
- h) die Bedingungen für die Unterkünfte von Arbeitnehmern, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die von ihrem regelmässigen Arbeitsplatz entfernt sind, zur Verfügung gestellt werden;
- i) den Auslagenersatz zur Deckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten.

1a) Dauert eine Entsendung länger als zwölf Monate, so sind sämtliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu gewähren, die in den einschlägigen Gesetzen, Verordnungen, allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen und Normalarbeitsverträgen nach § 1173a Art. 111a ABGB festgelegt sind. Ausgenommen sind Regelungen über:

- a) den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrags, einschliesslich von Wettbewerbsverboten;
- b) zusätzliche betriebliche Altersversorgungssysteme.

2) Legt der entsendende Arbeitgeber eine mit Begründung versehene Mitteilung in deutscher Sprache vor, so verlängert sich der Zeitraum nach Abs. 1a auf 18 Monate.

### Art. 5 Abs. 2

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.

### Art. 5a Abs. 1 und 2 Einleitungssatz

1) Ein Auftraggeber als Unternehmer haftet für die Verpflichtungen des Auftragnehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Lohns an Arbeitnehmer als Bürge und Zahler nach § 1357 ABGB.

2) Als Lohn im Sinne von Abs. 1 gilt die Entlohnung nach Art. 4 Abs. 1 Bst. c nach Abzug der Beträge zulasten der Arbeitnehmer, welche der Arbeitgeber entrichtet für:

### Art. 6a Abs. 1 Bst. a

1) Der entsendende Arbeitgeber hat dem Amt für Volkswirtschaft folgende Daten zu melden:

- a) Name und Adresse des entsendenden Arbeitgebers sowie gegebenenfalls des ausländischen Verleihers;

### Art. 6b Abs. 1 Einleitungssatz

1) Der entsendende Arbeitgeber hat den Kontrollorganen für die Dauer der Entsendung folgende Dokumente am Ort der Tätigkeit bereitzuhalten oder innerhalb von zwei Arbeitstagen nach einer Kontrolle zugänglich zu machen:

### Art. 6b<sup>ter</sup>

#### *Mitwirkungspflichten des Einsatzbetriebs*

1) Wird ein Arbeitnehmer von einem ausländischen Verleiher an einen ausländischen Einsatzbetrieb verliehen und von diesem nach Liechtenstein entsandt, so gilt der ausländische Einsatzbetrieb bezüglich der Mitwirkungspflichten nach Art. 6a und 6b Abs. 1 als entsendender Arbeitgeber.

2) Der Einsatzbetrieb, der einen Arbeitnehmer eines ausländischen Verleihers beschäftigt, hat letzteren rechtzeitig vor Beginn der Beschäftigung in Liechtenstein zu unterrichten über:

- a) den Einsatz in Liechtenstein; und
- b) die anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

## Art. 7 Abs. 3 und 4

3) Ein Verbot nach Abs. 2 ist nicht zu verfügen oder aufzuheben, wenn:

- a) der Fehlbare dies beantragt und glaubhaft macht, dass er konkrete technische, organisatorische oder personelle Massnahmen getroffen hat, die geeignet sind, eine nochmalige Übertretung im Sinne von Abs. 1 zu verhindern; und
- b) allfällige verhängte Bussen bezahlt sowie angemahnte Nachzahlungen für eine festgestellte, nicht ausreichende Entlohnung, Entsendezulage oder Auslagererstattung erfolgt sind.

4) Das Amt für Volkswirtschaft führt eine Liste von Unternehmen und Personen, gegen die eine rechtskräftige Sanktion nach diesem Gesetz verhängt wurde. Die Liste ist auf der Internetseite des Amtes für Volkswirtschaft zu veröffentlichen; die Regierung kann mit Verordnung Ausnahmen von der Veröffentlichungspflicht festlegen.

## Art. 9 Abs. 2 Einleitungssatz und Bst. c, Abs. 5 Bst. b Ziff. 2 und Bst. c Ziff. 1 und 3 sowie Abs. 7

2) Vom Amt für Volkswirtschaft wird wegen Übertretung mit einer Busse von bis zu 20 000 Franken pro betroffenen Arbeitnehmer bestraft, wer vorsätzlich oder fahrlässig:

- c) den Mitwirkungspflichten nach Art. 6b<sup>bis</sup> oder 6b<sup>ter</sup> nicht nachkommt.

5) Die Regierung erlässt mit Verordnung einen Bussenkatalog für Verletzungen nach Abs. 2 und 3. Bezüglich der Strafzumessung berücksichtigt sie:

- b) bei Übertretungen nach Abs. 2 Bst. b:
  2. ob es sich um eine erstmalige oder wiederholte Verletzung der Pflicht zum Bereithalten und Einreichen der Unterlagen nach Art. 6b handelt;
- c) bei Übertretungen nach Abs. 3:
  1. ob es sich um eine erstmalige oder wiederholte Verletzung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nach Art. 4 oder 4a oder einer Verfügung nach Art. 7 Abs. 2 handelt;
  3. ob die anwendbaren Bestimmungen nach Massgabe von Art. 4 Abs. 3 Bst. a ordnungsgemäss veröffentlicht wurden.

7) Kontrollkosten, die im Zusammenhang mit Übertretungen nach Abs. 1 bis 4 stehen, können als Verfahrenskosten auferlegt werden; sie dürfen 50 % der verhängten Busse nicht übersteigen.

## II.

### Umsetzung von EWR-Rechtsvorschriften

Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 173 vom 9.7.2018, S. 16).

## III.

### Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt unter Vorbehalt des ungenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am 1. Januar 2023 in Kraft, andernfalls am Tag nach der Kundmachung.

In Stellvertretung des Landesfürsten:

gez. *Alois*

Erbprinz

gez. *Dr. Daniel Risch*

Fürstlicher Regierungschef