

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2022

Nr. 328

ausgegeben am 18. November 2022

Verordnung

vom 15. November 2022

über die Abänderung der Entsendeverordnung

Aufgrund von Art. 5 Abs. 2, Art. 6a Abs. 4, Art. 7 Abs. 4, Art. 9 Abs. 5 und Art. 12 des Gesetzes vom 15. März 2000 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen (Entsendegesetz; EntsG), LGBL. 2000 Nr. 88, in der geltenden Fassung, verordnet die Regierung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Die Verordnung vom 10. Dezember 2019 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen (Entsendeverordnung; EntsV), LGBL. 2019 Nr. 371, wird wie folgt abgeändert:

Ingress

Aufgrund von Art. 5 Abs. 2, Art. 6a Abs. 4, Art. 6c Abs. 1, Art. 7 Abs. 4, Art. 9 Abs. 5 und Art. 12 des Gesetzes vom 15. März 2000 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen (Entsendegesetz; EntsG), LGBL. 2000 Nr. 88, in der geltenden Fassung, verordnet die Regierung:

Art. 4a

Auslagenersatz

Der nach Art. 4 Abs. 1 Bst. i des Entsendegesetzes geschuldete Auslagenersatz auf Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten umfasst ausschliesslich jene Kosten, die einem entsandten Arbeitnehmer entstehen, wenn er:

- a) zu oder von seinem im Rahmen der Entsendung regelmässigen Arbeitsplatz in Liechtenstein reisen muss; oder
- b) von seinem Arbeitgeber vorübergehend von diesem regelmässigen Arbeitsplatz an einen anderen Arbeitsplatz gesandt wird.

Art. 6 Abs. 2

2) Bei der Berechnung der Entsendungsdauer wird die Dauer einer gegebenenfalls im Rahmen einer Entsendung von einem zu ersetzenden Arbeitnehmer bereits zurückgelegten Entsendungsdauer angerechnet, soweit es sich unter Berücksichtigung der Art der zu erbringenden Dienstleistung oder der durchzuführenden Arbeit um eine gleiche Tätigkeit am gleichen Ort handelt.

Art. 8 Abs. 4 Bst. c Einleitungssatz und Abs. 5 Einleitungssatz

4) Der Sammelmeldung sind folgende Angaben und Unterlagen beizufügen:

- c) in Bezug auf die Arbeitnehmer nach Bst. b, soweit dies vom Amt für Volkswirtschaft verlangt wird:

5) Fällt die Tätigkeit der entsandten Arbeitnehmer in den Geltungsbereich eines allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages, hat der entsendende Arbeitgeber auf Verlangen der Zentralen Paritätischen Kommission mitzuteilen:

Art. 9 Abs. 1

1) Verlangen die Kontrollorgane die Herausgabe von Dokumenten und Unterlagen nach Art. 6b oder 6b^{bis} des Entsendegesetzes, so hat diese unentgeltlich innert 30 Tagen zu erfolgen. Eine Vorlage von Kopien ist im Einvernehmen mit den Kontrollorganen zulässig.

Art. 11 Abs. 1a

1a) Von der Veröffentlichungspflicht nach Abs. 1 ausgenommen sind rechtskräftig verhängte Sanktionen nach Art. 9 des Entsendegesetzes wegen erstmaliger Verletzung der Pflichten nach Art. 6b Abs. 1 des Entsendegesetzes.

Anhang

Der bisherige Anhang wird durch nachfolgenden Anhang ersetzt:

Anhang (Art. 12)

Bussenkatalog

A. Verletzung der Meldepflicht (Art. 9 Abs. 2 Bst. a iVm Art. 6a EntsG)

1. Geringfügig verspätete Meldung (Meldung erfolgt binnen Tagesfrist nach Aufnahme der Tätigkeit bei Entsendungen aus dem EWR bzw. am 7. Tag vor Aufnahme der Tätigkeit bei Entsendungen aus einem Drittstaat):
 - a) bei erstmaliger Verletzung innerhalb von 12 Monaten: Verwarnung;
 - b) bei zweiter Verletzung innerhalb von 12 Monaten: 200 Franken;
 - c) bei jeder weiteren Verletzung innerhalb von 12 Monaten: Verdoppelung bis höchstens 20 000 Franken.
2. Stark verspätete Meldung (Meldung erfolgt zwei bis fünf Tage nach Aufnahme der Tätigkeit bei Entsendungen aus dem EWR bzw. am 6. bis 3. Tag vor Aufnahme der Tätigkeit bei Entsendungen aus einem Drittstaat):
 - a) bei erstmaliger Verletzung innerhalb von 12 Monaten: 200 Franken;
 - b) bei zweiter Verletzung innerhalb von 12 Monaten: 300 Franken;
 - c) bei jeder weiteren Verletzung innerhalb von 12 Monaten: Verdoppelung bis höchstens 20 000 Franken.

3. Nicht erfolgte Meldung:
 - a) bei erstmaliger Verletzung innerhalb von 12 Monaten: 300 Franken;
 - b) bei zweiter Verletzung innerhalb von 12 Monaten: 500 Franken;
 - c) bei jeder weiteren Verletzung innerhalb von 12 Monaten: Verdopplung bis höchstens 20 000 Franken.
 4. Eine Meldung, die erst nach durchgeführter Kontrolle, aber noch in der Frist nach Ziff. 2 erfolgt, gilt als stark verspätete Meldung im Sinne von Ziff. 2.
 5. Als nicht erfolgte Meldung im Sinne von Ziff. 3 gilt auch:
 - a) eine nicht vollständige Meldung nach Art. 9 Abs. 2 Bst. a des Entsendegesetzes;
 - b) eine Meldung, die später als eine stark verspätete Meldung im Sinne von Ziff. 2 erfolgt.
 6. Wird in einem Verfahren festgestellt, dass ein Arbeitgeber die Meldepflicht nach Art. 6a des Entsendegesetzes für einen Arbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten mehrfach verletzt hat, so gilt Folgendes:
 - a) Pro betroffenen Arbeitnehmer werden unabhängig von der Anzahl der festgestellten Verletzungen höchstens fünf Verletzungen geahndet.
 - b) Betreffen die Verletzungen mehr als zehn Arbeitnehmer, so erfolgt die Ahndung dieser Verletzungen wie folgt:
 - aa) bis zehn Arbeitnehmer wird die Verletzung nach Massgabe von Bst. a geahndet;
 - bb) für jeden weiteren Arbeitnehmer wird unabhängig von der Anzahl festgestellter Verletzungen nur eine Verletzung geahndet.
- B. Verletzung der Pflicht zur Bereithaltung, Zugänglichmachung und Zustellung von Unterlagen (Art. 9 Abs. 2 Bst. b iVm Art. 6b EntsG) sowie der Mitwirkungspflichten des Auftraggebers als Unternehmer (Art. 9 Abs. 2 Bst. c iVm Art. 6b^{bis} EntsG)**
1. Eine fehlende Angabe oder Unterlage:
 - a) bei erstmaliger Verletzung innerhalb von 12 Monaten: 100 Franken;
 - b) bei zweiter Verletzung innerhalb von 12 Monaten: 200 Franken;
 - c) bei jeder weiteren Verletzung innerhalb von 12 Monaten: Verdopplung bis höchstens 20 000 Franken.

2. Zwei oder drei fehlende Angaben oder Unterlagen:
 - a) bei erstmaliger Verletzung innerhalb von 12 Monaten: 150 Franken;
 - b) bei zweiter Verletzung innerhalb von 12 Monaten: 300 Franken;
 - c) bei jeder weiteren Verletzung innerhalb von 12 Monaten: Verdoppelung bis höchstens 20 000 Franken.
3. Mehr als drei fehlende Angaben oder Unterlagen:
 - a) bei erstmaliger Verletzung innerhalb von 12 Monaten: 200 Franken;
 - b) bei zweiter Verletzung innerhalb von 12 Monaten: 400 Franken;
 - c) bei jeder weiteren Verletzung innerhalb von 12 Monaten: Verdoppelung bis höchstens 20 000 Franken.

C. Verletzung der Mitwirkungspflichten des Einsatzbetriebs (Art. 9 Abs. 2 Bst. c iVm Art. 6b^{ter} Abs. 2 EntsG)

1. Bei erstmaliger Verletzung: mindestens 100 bis höchstens 200 Franken pro betroffenen Arbeitnehmer, höchstens jedoch 20 000 Franken, unabhängig von der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer.
2. Bei jeder weiteren Verletzung: Verdoppelung der Busse nach Ziff. 1, höchstens jedoch 20 000 Franken, unabhängig von der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer.
3. Die Bussen nach Ziff. 1 und 2 sind nur auszusprechen, wenn durch die Verletzung der Pflicht nach Art. 6b^{ter} des Entsendegesetzes die Gefahr eines Schadens für den Arbeitnehmer besteht.

D. Verletzung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, der Pflicht zur Bezahlung der Vollzugskosten, der Unterkunftspflicht sowie der Entsendesperre (Art. 9 Abs. 3 Bst. a iVm Art. 4, 4a oder 7 Abs. 2 EntsG)

1. Geringfügiger Verstoss:
 - a) bei erstmaligem Verstoss: 500 Franken;
 - b) bei weiteren Verstössen: jeweils Verdoppelung bis höchstens 50 000 Franken.
2. Mittlerer Verstoss:
 - a) bei erstmaligem Verstoss: 800 Franken;
 - b) bei weiteren Verstössen: jeweils Verdoppelung bis höchstens 50 000 Franken.

3. **Schwerer Verstoss:**
 - a) bei erstmaligem Verstoss: 1 000 Franken;
 - b) bei weiteren Verstössen: jeweils Verdoppelung bis höchstens 50 000 Franken.
 4. **Vorenthaltung von geldwerten Leistungen durch den Arbeitgeber:**
 - a) neben den Bussen nach Ziff. 1 Bst. a, Ziff. 2 Bst. a oder Ziff. 3 Bst. a: 150 % der vorenthaltene Summe, bis zu einer Gesamtsumme von höchstens 50 000 Franken;
 - b) neben den Bussen nach Ziff. 1 Bst. b, Ziff. 2 Bst. b oder Ziff. 3 Bst. b: 150 % der vorenthaltene Summe, jeweils verdoppelt bis zu einer Gesamtsumme von höchstens 50 000 Franken;
 - c) der nach Bst. a oder b zu berechnende Bussenanteil wird um die Hälfte herabgesetzt, wenn ein Arbeitgeber binnen 14 Tagen nach einer Aufforderung des Amtes für Volkswirtschaft zur Herausgabe einer von ihm vorenthaltene geldwerten Leistung nachweist, dass er dieser Aufforderung Folge geleistet hat.
 5. Verstösse gegen die Entsendesperre nach Art. 7 Abs. 2 des Entsendegesetzes gelten als mittlerer Verstoss nach Ziff. 2.
 6. Die Bussen für Verletzungen von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind herabzusetzen, wenn sie unverhältnismässig erscheinen, weil die für die Übertretung verantwortliche Person trotz Konsultation der Veröffentlichung nach Art. 4 Abs. 3 Bst. a des Entsendegesetzes keine Kenntnis über den Bestand der einzuhaltenden Bestimmungen erlangen konnte.
- E. Verletzung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, der Pflicht zur Bezahlung der Vollzugskosten, der Unterkunftspflicht sowie der Entsendesperre durch einen anderen beauftragten Unternehmer oder Nachunternehmer (Art. 9 Abs. 3 Bst. b iVm Art. 4, 4a oder 7 Abs. 2 EntsG)**
1. Bei Verletzungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie der Entsendesperre durch einen anderen beauftragten Unternehmer oder Nachunternehmer nach Art. 9 Abs. 3 Bst. b des Entsendegesetzes reduzieren sich die Bussen jeweils um die Hälfte der nach Abschnitt D festgelegten Bussen; die Busse beträgt jedoch mindestens 500 Franken.
 2. Ein Auftraggeber im Sinne von Art. 9 Abs. 3 Bst. b des Entsendegesetzes handelt nicht vorsätzlich oder fahrlässig, wenn er nachweist, dass er bei jeder Weitervergabe der Arbeiten die nach den Umständen gebotene Sorgfalt in Bezug auf die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen angewendet hat. Die Sorgfaltspflicht ist namentlich erfüllt, wenn sich der Auftraggeber von den Subunternehmern die Einhaltung

der Lohn- und Arbeitsbedingungen anhand von Dokumenten und Belegen glaubhaft darlegen lässt.

II.

Umsetzung von EWR-Rechtsvorschriften

Diese Verordnung 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

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.

Fürstliche Regierung:
gez. *Dr. Daniel Risch*
Fürstlicher Regierungschef