

**Stellungnahme des LANV zum Bericht und Antrag betreffend die Abänderung des ABGB und weiterer Gesetze zur Umsetzung der Richtlinie 2014/54f/EU über Massnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen.**

Am 30. November 2016 gab der LANV eine Stellungnahme zum Vernehmlassungsbericht zur Umsetzung der Richtlinie 2014/54f/EU ab. Wir waren sehr erfreut über die geplante Erleichterung der Ausübung der Rechte von Arbeitnehmenden im Rahmen der Freizügigkeit. Nicht nur die Richtlinie, auch der Vernehmlassungsbericht zeigte, dass die Rechte der Arbeitnehmenden, auch jene der Migrantinnen und Migranten, der Grenzgängerinnen und Grenzgänger besondere Anerkennung fanden. Lediglich im Bereich der Vermittlung hätten wir uns mehr erhofft, da seit der Abschaffung des Rechtsfürsorgeverfahrens im Jahr 2010 kein geeignetes Verfahren ausser Streitsachen mehr existiert. Gemäss ABGB Art. 71 Abs. 1 sind Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis vor den ordentlichen Gerichten auszutragen. Art. 71 Abs. 3 sah jedoch bis 2010 das Rechtsfürsorgeverfahren für Streitigkeiten vor, bei denen die geforderte Geldsumme oder der Wert des Streitgegenstandes 30'000 Franken nicht übersteigt. Dieses von Arbeitnehmenden häufig in Anspruch genommene vereinfachte Verfahren wurde 2010 jedoch ohne vorherige Anhörung des LANV (Arbeiterschutzgesetz Art. 97) abgeschafft. Wir mussten die Aufhebung des Artikels aus den Landeszeitungen entnehmen.

Mit grossem Befremden mussten wir nun die Änderungen im Bericht und Antrag gegenüber dem Vernehmlassungsbericht zur Kenntnis nehmen. Einmal mehr wurden die Argumente aus den Stellungnahmen der Arbeitgeberverbände umgesetzt und bedeutende Instrumente zur Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte wieder gestrichen, bis nur noch das Minimum an Forderungen aus der Richtlinie übrig blieb. Bei der immer wiederkehrenden Begründung, man müsse nicht über die absoluten Minimalforderungen von Richtlinien hinausgehen, wird ausser Acht gelassen, dass unser Arbeitsrecht sehr liberal und arbeitgeberfreundlich ist. Weitergehende Bestimmungen sind zwar in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) festgelegt. Bedeutende GAV wie jener mit der LIHK sind aber nicht allgemeinverbindlich und damit auch nicht unmittelbar und zwingend. Die Arbeitnehmenden wie auch die Gewerkschaften der meisten EU-Länder besitzen auch ohne die Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU viel weitergehende Rechte (Arbeitsgerichte, Schlichtungsstellen etc.)

Zu den Artikeln des ABGB § 1173a:

**§ 1173a Art. 27 Abs.2a**

In Anlehnung an Bestimmungen zur missbräuchlichen Kündigung soll die Entschädigung bei Verstoss gegen das Benachteiligungsverbot im B&A nur noch höchstens zwei, anstatt der ursprünglichen sechs Monatslöhne betragen. Die Regierung ist nach nochmaliger Überprüfung zur Ansicht gelangt, dass der in der Vernehmlassungsvorlage geplante Sanktionsmechanismus eine zu hohe Entschädigung darstellt. Diese Ansicht teilen wir nicht, da letzten Endes der Richter aufgrund vorliegender Fakten über die Entschädigungshöhe entscheidet. Diese kann in einzelnen Fällen durchaus höher sein. Wir erachten eine maximale Entschädigungshöhe von vier Monaten als realistisch.

### **§ 1173a Art. 71 Abs. 2**

Bezüglich Schlichtungsstelle wurde im B&A mit keinem Wort auf die Folgen der Abschaffung des Rechtsfürsorgeverfahrens eingegangen, sondern „festgestellt“, dass die Praxis die vom LANV dargestellten Hemmnisse nicht widerspiegelt. Wir fragen uns, was die Regierung unter Praxis versteht. Allzu oft erleben wir, dass Betroffene aus Angst vor Repressionen oder Benachteiligungen am Arbeitsmarkt von Interventionen gegen den Arbeitgeber absehen. §227 Abs. 1 ZPO gibt lediglich die Möglichkeit eines Vergleichsversuchs. Der Gegner kann dies aber ohne Folgen ablehnen. Dieses Vergleichsverfahren wie auch das abgeschaffte Vermittleramt waren nie Alternativen zum ehemaligen Rechtsfürsorgeverfahren oder zu einer arbeitsrechtlichen Schlichtungsstelle.

Umso bedeutender wäre das aus dem Vernehmlassungsbericht gestrichene Verbandsklagerecht im eigenen Namen gewesen (Art. 71 Abs. 2a). Damit hätten die Verbände mit dem Einverständnis der betroffenen Person im eigenen Namen klagen können. Es geht dem LANV in keiner Weise um die Einreichung möglichst vieler Klagen. Das entspricht nicht unserem Verständnis von gelebter Sozialpartnerschaft. Das alleinige Recht zur Klage wirkt aber abschreckend, wie unsere Erfahrungen mit Art. 7 GLG deutlich zeigen. Offensichtlich soll mit der Streichung des Art. 71 Abs. 2a) Arbeitgebern nicht zugemutet werden, bei festgestellter massiver Benachteiligung oder Repressalien im Ausnahmefall neben den Kosten der Vertretung der beschwerten Person auch die Kosten des Verbandes bzw. seiner Vertretung zu tragen zu müssen. Dieses Argument ist für uns beschämend und inakzeptabel. Angefügt muss noch werden, dass sie die Zahl der Arbeitgeber, die bei Beschwerden durch ihre Arbeitnehmenden sofort einen Anwalt beziehen, der die Betroffenen einschüchtert und im extremsten Fall den betroffenen sogar eine Rechnung für ihre Aufwände im Auftrag des Arbeitgebers zustellen, in den letzten Jahren vervielfacht hat.

Folgende Beispiele aus der Praxis sollen die Bedeutung des Verbandsklagerechts im eigenen Namen unterstreichen: Im vergangenen Jahr bearbeiteten wir drei Fälle, in denen portugiesische Handwerker, spanische IT-Spezialisten und eine thailändische Masseurin Liechtenstein Richtung Heimat verlassen mussten, nachdem sie um ihre rechtmässigen Löhne und Forderungen geprellt worden waren. Keine der betroffenen Personen konnten es sich leisten, in Liechtenstein zu bleiben um ihrer Forderung auf dem Rechtsweg durchzusetzen. In zwei Fällen hatten die Betroffenen Vollzugskostenbeiträge an die Zentrale paritätische Kommission zur Überwachung ihres allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrags (ZPK) geleistet. Die ZPK kontrolliert aber nur gesamthaft (Baustellenkontrollen und Lohnbuchkontrollen der Belegschaft) und nur für drei Monate. Somit beziehen sich auch die Rückzahlungsaufforderungen auf jene drei Monate, obwohl Lohnforderungen eine fünfjährige Verjährungsfrist haben. Arbeitnehmende, die die ZPK um Hilfe ansuchen, werden an den LANV verwiesen. Der LANV bekommt keinerlei (in der Schweiz klar geregelte) Entschädigungen aus den Vollzugskosten der ZPK, weil die Wirtschaftskammer dies mit allen Mitteln verhindert. Der LANV hatte in zweien der drei oben genannten Fälle erhebliche Aufwände ohne wirksame Instrumente und Mittel, um den Betroffenen zu ihrem Recht verhelfen zu können. Die Vollzugskostenbeiträge der Betroffenen blieben bei der ZPK.

### **§ 1173a Art. 111e Abs. 2**

Die im Vernehmlassungsbericht vorgesehene Anwendung der Art. 71 Abs. 2 und 3 (ABGB) auf die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags und Normalarbeitsvertrags wurden auf Wunsch der Arbeitgeberseite wieder gestrichen, erneut mit der Begründung, die Richtlinie fordere nicht zwingend eine derartige Bestimmung. Die LIHK verfolgt einen äusserst wirtschaftsliberalen Ansatz. Gesamtarbeitsverträge sollen gemäss ihrer Philosophie auf Freiwilligkeit und nicht auf Verbindlichkeit beruhen.

Der Normalarbeitsvertrag gilt insbesondere für Angestellte in Haushalten, die gegenüber allen anderen Arbeitnehmenden ohnehin schon stark benachteiligt sind, weil sie aus den Bestimmungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz des Arbeitsgesetz ausgenommen sind. Auch hier arbeiten viele Ausländerinnen wochenweise in Liechtenstein. Verlieren sie die Stelle, verlieren sie auch ihren Wohnsitz (Kost und Logis) und sind gezwungen, umgehend in ihre Heimat zurückzukehren. Die Art. 71 Abs. 2 und 3 sollten daher unbedingt auch auf die Gesamtarbeits- und Normalarbeitsverträge Anwendung finden.

**Fazit:** Der Zielsetzung der Richtlinie, bestehende Rechte Arbeitnehmender im Rahmen der Freizügigkeit zu verstärken, wurden mit dem B&A gegenüber dem Vernehmlassungsbericht sämtliche Zähne gezogen. Den Betroffenen fehlt oft der Mut und den Verbänden nach wie vor die wirksamen Instrumente und finanziellen Mittel zur Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte gegenüber fehlbaren Arbeitgebern. Wir bitten Sie, unsere Bedenken in Ihre Überlegungen miteinzubeziehen und an der Landtags-sitzung einzubringen.

Sollte sich in unserer Stellungnahme der eine oder andere juristische Grundlagenfehler eingeschlichen haben, bitten wir dies zu entschuldigen, da uns die Mittel für juristische Gutachten fehlen. Unsere Forderungen und Anregungen basieren auf Erfahrungen aus der Praxis. Wir sind aber sehr gerne bereit, unsere Erfahrungen in eine erneute Diskussion um die Umsetzung einzelner Punkte der Richtlinie detaillierter einzubringen.

Triesen, 24.08.2017,  
LANV Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband  
Sigi Langenbahn, Präsident