VERNEHMLASSUNGSBERICHT

DER REGIERUNG

DES FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN

BETREFFEND

EINES MASSNAHMENPAKETS ZUR STÄRKUNG DER SOZIALPARTNERSCHAFT IN LIECHTENSTEIN

Ressort Wirtschaft

Vernehmlassungsfrist: 20. Juni 2006

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

Zusammenfassung 5

Zuständiges Ressort 6

Betroffene Amtsstelle 6

I. Ausgangslage 7

1. Bedeutung der kooperativen Sozialpartnerschaft 7

2. Vermeidung missbräuchlicher Arbeitsbedingungen - Handlungsbedarf 8

II. Das Massnahmenpaket im Überblick 10

1. Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) 10

1.1 Urteil des Staatsgerichtshofes vom 29. November 2004 10
1.2 Neues Gesetz und Revisionsbedürftigkeit von Art. 36 der Verfassung 12

2. Flankierende Massnahmen 13

2.1 Lücken im Entsendegesetz und im Arbeitsvermittlungsgesetz 13
2.1.1 Revisionsbedürftigkeit des Entsendegesetzes 13
2.1.2 Revisionsbedürftigkeit des Arbeitsvermittlungsgesetzes 14
2.2 Revisionsbedürftigkeit des Normalarbeitsvertragsrechts 15

III. Schwerpunkte des Massnahmenpakets 16

1. Ergänzung von Art. 36 der Verfassung 16

2. Gesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von GAV (AVEG) 16

2.1 Allgemeines 16
2.2 Schwerpunkte des AVEG 17

3. Anpassung des Entsendegesetzes und des Arbeitsvermittlungsgesetzes 20

3.1. Teilrevision des Entsendegesetzes 20
3.2 Teilrevision des Arbeitsvermittlungsgesetzes 20

4. Teilrevision des Normalarbeitsvertragsrechts 21

4.1 Allgemeines 21
4.2 Die Schwerpunkte der Neuregelung im Einzelnen 22

IV. Erläuterungen zum Massnahmenpaket 25

1. Teilrevision der Verfassung (Art. 36 Abs. 2 neu) 25
2. Gesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von GAV 25
3. Teilrevision des Entsendegesetzes 36
4. Teilrevision des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG) 39
5. Teilrevision des Normalarbeitsvertragsrechts 41
6. Teilrevision des Statistikgesetzes 44

V. Vernehmlassungsvorlagen 45

1. Teilrevision der Verfassung 45
2. Gesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von GAV 46
3. Teilrevision des Entsendegesetzes 56
4. Teilrevision des Arbeitsvermittlungsgesetzes 59
5. Teilrevision des Normalarbeitsvertragsrechts 62
6. Teilrevision des Statistikgesetzes 66

ZUSAMMENFASSUNG

Die kooperative Sozialpartnerschaft gehört zu den Eckpfeilern der liechtensteinischen Wirtschaftsordnung. Das Urteil des Staatsgerichtshofs vom 29. November 2004 über die Aufhebung der Zwangsmitgliedschaft bei der Gewerbe- und Wirtschaftskammer hat unmittelbare rechtliche Auswirkungen auf die Wirkungsweise der Sozialpartnerschaft, insbesondere die Geltung der Gesamtarbeitsverträge (GAV). Die Regierung schlägt mit dieser Vernehmlassungsvorlage ein umfassendes Massnahmenpaket vor, um die kooperative Sozialpartnerschaft auf gesicherten rechtlichen Grundlagen zu erhalten und stärken.

Im Einzelnen schlägt die Regierung einerseits vor, dass das mit der Aufhebung der Zwangsmitgliedschaft entstandene Problem der „Aussenseiter-Arbeitgeber" durch die Schaffung eines Gesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG) gelöst werden soll. Gemäss diesem nach Schweizer Vorbild formulierten Gesetz kann ein GAV von der Regierung mittels Verordnung auf nicht beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmer einer Wirtschaftsbranche oder eines Berufes ausgedehnt werden.

Eine Allgemeinverbindlicherklärung ist nur unter bestimmten gesetzlich definierten Voraussetzungen zulässig. Sie muss insbesondere wegen andernfalls zu erwartenden erheblichen Nachteilen notwendig sein und darf dem Gesamtinteresse nicht zuwiderlaufen. Zudem dürfen die berechtigten Interessen anderer Wirtschaftsgruppen und Bevölkerungskreise nicht beeinträchtigt werden. Erforderlich ist schliesslich auch ein bestimmtes Quorum: Die beteiligten Arbeitgeber müssen mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer beschäftigen, die nach der Allgemeinverbindlicherklärung dem GAV unterstehen sollen. Zugelassen zur Allgemeinverbindlicherklärung werden auch Firmenverträge, welche einzelne Arbeitgeber mit einer Arbeiternehmervereinigung abschliessen. In einem solchen Fall beträgt das Quorum 50% der Arbeitnehmer der betreffenden Branche.

Andererseits soll der Vollzug eines allgemeinverbindlich erklärten GAV im Sinne flankierender Massnahmen im Bereich der Entsendung und des Personalverleihs strikter geregelt werden. In diesen Bereichen sind die Arbeitnehmer besonders exponiert, was die Einhaltung von Arbeitsbedingungen angeht. Die Vollzugsbestimmungen des Entsendegesetzes und die Arbeitsvermittlungsgesetze sollen entsprechend angepasst werden.

Die Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung eines GAV bedeutet schliesslich noch keinen flächendeckenden Schutz vor missbräuchlichen Arbeitsbedingungen, da oftmals kein GAV besteht oder ein solcher nicht allgemeinverbindlich erklärt wird. Im Sinne einer subsidiären Schutznorm soll deshalb als weitere flankierende Massnahme im Normalarbeitsvertragsrecht neu vorgesehen werden, dass Mindestlöhne geschaffen werden können. Voraussetzung für den Erlass von Mindestlohnvorschriften ist die wiederholte missbräuchliche Unterbietung der üblichen Löhne. Der Erlass solchen Normalarbeitsvertragsrechts erfolgt auf Antrag der neu geschaffenen dreigliedrigen Kommission durch die Regierung.

Die Regierung ist überzeugt, dass sie mit dem vorgeschlagenen neuen Gesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen sowie mit den flankierend vorgeschlagenen Anpassungen am Entsendegesetz, dem Arbeitsvermittlungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrecht ein Massnahmenpaket vorlegen kann, mit welchem auf wirtschaftsverträgliche Weise der Beschäftigung von Arbeitnehmern unter missbräuchlichen Arbeitsbedingungen wirksam begegnet werden kann.

ZUSTÄNDIGES RESSORT

Ressort Wirtschaft

BETROFFENE AMTSSTELLE

Amt für Volkswirtschaft

Vaduz, 11. April 2006
RA 2006/846-6412

I. AUSGANGSLAGE

1. BEDEUTUNG DER KOOPERATIVEN SOZIALPARTNERSCHAFT

Die liechtensteinische Wirtschaftsordnung zeichnet sich durch ihre liberale Grundausrichtung aus, welche Voraussetzung und Garant für erfolgreiches Wirtschaften ist. Gleichzeitig ist der Wirtschaftsstandort Liechtenstein aber auch geprägt durch eine funktionierende Sozialpartnerschaft, in welcher die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in angemessener Weise zum Ausdruck kommen. Konkreter Ausdruck dieser gelebten Sozialpartnerschaft sind die zahlreichen Gesamtarbeitsverträge (GAV), welche zwischen den Arbeitgeberverbänden, namentlich der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK) und der Gewerbe- und Wirtschaftskammer (GWK) einerseits und dem Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband (LANV) andererseits abgeschlossen worden sind. Mit solchen Verträgen stellen die Vertragspartner gemeinsam Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf.

Die Regierung hat im Laufe der letzten Monate wiederholt auf die enorme (qualitative wie quantitative) Bedeutung der kooperativen Sozialpartnerschaft in Liechtenstein hingewiesen; so im Bericht und Antrag der Regierung zur Ausrichtung eines Sonderbeitrages des Landes an die Gewerbe- und Wirtschaftskammer für das Fürstentum Liechtenstein (GWK) für die Jahre 2005 und 2006 (Bericht und Antrag Nr. 57/2005, S. 15 ff.), Bericht und Antrag der Regierung zur Ausrichtung eines Sonderbeitrages des Landes an den Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband (LANV) für die Jahre 2005 und 2006 (Bericht und Antrag Nr. 58/2005, S. 12 ff.) sowie insbesondere auch in der Postulatsbeantwortung der

Regierung an den Hohen Landtag betreffend die Einführung eines Verhaltenscodexes zur Gewährleistung von Mindestlöhnen (Bericht und Antrag Nr. 100/2005, S. 19ff.). Und auch im Regierungsprogramm war es der Regierung ein Anliegen, festzuhalten, dass sie in Zukunft „massgeblich auf das Funktionieren der bewährten kooperativen Sozialpartnerschaft“ (S. 18) setzt.

2. VERMEIDUNG MISSBRÄUCHLICHER ARBEITSBEDINGUNGEN - HANDLUNGSBEDARF

Das Institut der Gesamtarbeitsverträge bzw. die heutige Funktionsweise der Sozialpartnerschaft garantiert freilich nicht bzw. nicht mehr, dass es in der Praxis nicht doch zu Fällen kommen kann, in denen Arbeitnehmer unter missbräuchlichen Arbeitsbedingungen beschäftigt werden. Aktuell sind folgende Fallgruppen zu unterscheiden, denen von staatlicher Seite auf differenzierte Weise zu begegnen ist:

- Zunächst geht es darum, einem abgeschlossenen GAV die erforderliche Wirkung unter den Arbeitnehmern und Arbeitgebern einer Branche oder eines Berufes zu verschaffen. Mit dem durch den Staatsgerichtshof verfügten Wegfall der Zwangsmitgliedschaft bei der GWK ist insofern ein Problem entstanden, als Gesamtarbeitsverträge nicht mehr automatisch auf alle Arbeitgeber der jeweiligen Branche oder Berufsart anwendbar sind; der Wegfall der Zwangsmitgliedschaft führt zur Problematik der „Aussenseiter-Arbeitgeber“.

- Sodann ist darauf zu achten, dass abgeschlossene GAV von allen beteiligten Arbeitgebern eingehalten werden. Auch diesbezüglich besteht gesetzgeberischer Handlungsbedarf und zwar im Bereich des Entsendegesetzes und des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG).

- Schliesslich ist auch die Situation zu bedenken, in welcher es an einem GAV überhaupt fehlt und es aus diesem Grund zu missbräuchlichen Arbeitsbedingungen kommen kann. Die heute noch fehlende Möglichkeit des Erlasses von verbindlichen Mindestlohnvorschriften erweist sich diesbezüglich als Mangel. Das Arbeitsvertragsrecht ist im Bereich der Regeln über den Normalarbeitsvertrag reformbedürftig.

Der Erhalt und die Stärkung der kooperativen Sozialpartnerschaft auf gesicherten rechtlichen Grundlagen gehört zu den obersten Zielen der Regierung (S. 20 Regierungsprogramm). Diese Zielsetzung soll mit dem vorliegenden umfassenden Massnahmenpaket sowie der Schaffung eines neuen Gesetzes über die Berufs-, Gewerbe und Wirtschaftsvereinigungen, welches die künftige Zusammenarbeit der Verbände mit dem Land Liechtenstein regeln soll und sich zur Zeit ebenfalls in der Vernehmlassung befindet, erreicht werden. Mit dem vorliegenden Massnahmenpaket kann nach Auffassung der Regierung auf wirtschaftsverträgliche Weise der Beschäftigung von Arbeitnehmern unter missbräuchlichen Arbeitsbedingungen wirksam begegnet werden.

Nebst den in diesem Vernehmlassungsbericht sowie der Schaffung eines neuen Gesetzes über die Berufs-, Gewerbe- und Wirtschaftsvereinigungen vorgeschlagenen Massnahmen legislativer Art hat die Regierung in den vergangenen Monaten eine Vielzahl weiterer praxisorientierter Begleitmassnahmen initiiert, insbesondere verstärkte ämterübergreifende Arbeitsmarktkontrollen. Weiters wurden im Amt für Volkswirtschaft verschiedene organisatorische Massnahmen getroffen (Trennung Abteilung Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, Neukonzeption Abteilung Statistik), um so den Anforderungen an den Arbeitsmarkt besser gerecht werden zu können und die Basis für einen Arbeitsmarktservice zu schaffen. In materieller Hinsicht wurden zusammen mit der Abteilung Statistik gleichzeitig erste Schritte hin zur Statistik als Führungsinstrument gesetzt und prioritär der Aufbau der bislang fehlenden Lohnstatistik und Arbeitslosenstatistik beschlossen. Die Lohnstatistik soll dabei Auskunft geben über die durchschnittli-

chen Bruttolöhne und -gehälter und die Lohnstruktur der in Liechtenstein beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Lohnstruktur ist nach bestimmten Kategorien zu differenzieren, wie z.B. nach Alter, Geschlecht, Wirtschaftszweig. Die neue Arbeitslosenstatistik soll vertiefte Auskunft geben über die Entwicklung und Struktur der Arbeitslosigkeit in Liechtenstein. Die Ergebnisse sind ebenfalls nach bestimmten Kategorien zu differenzieren, wie z.B. Alter, Geschlecht, Wirtschaftszweig der vorhergehenden Tätigkeit, Tätigkeit nach Beendigung der Arbeitslosigkeit, u.a.m.

In diesem Zusammenhang ist weiters beabsichtigt, die Kommission für Statistik, welche in den letzten Jahren nicht mehr getagt hat, wieder neu zu beleben und in der Leitung neu zu besetzen. Schliesslich wurde im Ressort Wirtschaft ein Lenkungsgremium Wirtschaft mit dem Ziel installiert, zusammen mit Vertretern der Wirtschaftsverbände aktuelle Themen, vor allem hinsichtlich des Arbeitsmarkts (z.B. Jugendarbeitslosigkeit) in gemeinsamer Anstrengung anzugehen.

II. DAS MASSNAHMENPAKET IM ÜBERBLICK

1. ALLGEMEINVERBINDLICHERKLÄRUNG VON GESAMTARBEITSVERTRÄGEN (GAV)

1.1 Urteil des Staatsgerichtshofes vom 29. November 2004

Mit Urteil des Staatsgerichtshofes vom 29. November 2004 ist die Zwangsmitgliedschaft in der GWK als mit der Handels- und Gewerbefreiheit und der Vereinsfreiheit nicht vereinbar aufgehoben worden. Die Beseitigung der Zwangsmitgliedschaft von Arbeitgebern in der GWK hat unmittelbare rechtliche Auswirkungen auf die Wirkungsweise der GAV. Auf der Basis der Zwangsmitgliedschaft kam einem GAV nämlich im praktischen Ergebnis Allgemeinverbindlichkeit zu,

sofern der GAV vorsah, dass er auch für die nicht beteiligten Arbeitnehmer (Nicht-Mitglieder des LANV) gelten solle. Diese Möglichkeit der „Fernwirkung“ der GAV für nicht beteiligte Arbeitnehmer war im Jahre 1997 mit der Teilrevision des Arbeitsvertragsrechtes, konkret mit der Anpassung von § 1173 a Art. 105 ABGB, eingeführt worden (LGBl. 1997 Nr. 203). Da auf Seiten der Arbeitgeber die Verbindlichkeit eines GAV für alle Arbeitgeber der betreffenden Branche zwingend gegeben war, konnte die Allgemeinverbindlichkeit des Gesamtarbeitsvertrages durch blosse Vereinbarung der Fernwirkungsklausel im konkreten GAV erreicht werden.

Dieser einfachen Regelung ist nun mit Aufhebung der Zwangsmitgliedschaft der Boden entzogen. Schliesst die GWK heute einen GAV ab, so gilt dieser nicht mehr automatisch für jene Arbeitgeber, die nicht Mitglied in der GWK sind. Gleiches gilt sinngemäss auch für GAV, die von der LIHK abgeschlossen worden sind. Denkbar ist ferner, dass künftig Verträge von anderen Verbänden geschlossen werden, die dann ebenfalls nur für die Mitglieder des vertragsschliessenden Verbandes Geltung hätten.

Auf Grund der veränderten Rechtslage kann somit zurzeit die persönliche Vertragsbindung von GAV nicht mehr auf alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer einer Branche oder eines Berufs ausgedehnt werden. Vielmehr erstreckt sich die normative Wirkung von GAV nur noch auf Vertragsgebundene, also auf Mitglieder in den vertragsschliessenden Verbänden sowie auf die gemäss der Fernwirkungsklausel von § 1173 a Art. 103 ABGB angeschlossenen Arbeitnehmer. Die Fernwirkung bewirkt somit lediglich, dass für nicht vertragsgebundene Arbeitnehmer in vertragsgebundenen Betrieben die normative Wirkung eines GAV eintritt. Nicht erfasst werden hingegen die Arbeitnehmer in nicht vertragsgebundenen Betrieben. Daran ändert auch nichts, wenn in einem nicht vertragsgebundenen Betrieb ein Arbeitnehmer Mitglied im vertragsschliessenden LANV ist oder gemäss § 1173 a Art. 103 ABGB den Anschluss erklärt hat.

1.2 Neues Gesetz und Revisionsbedürftigkeit von Art. 36 der Verfassung

Das Bedürfnis nach umfassender einheitlicher Regelung der Arbeitsbedingungen in einer Branche oder in einem Beruf ist nach dem Gesagten ausgewiesen. Das Problem der „Aussenseiter-Arbeitgeber“ muss gelöst werden, weil sonst das wichtige Institut der GAV geschwächt und die Sozialpartnerschaft insgesamt gefährdet würde. Das Vermeiden missbräuchlicher Arbeitsbedingungen ist nicht nur aus sozialpolitischer Sicht, sondern auch mit Blick auf einen fairen Wettbewerb der Unternehmen geboten.

Die Regierung schlägt deshalb die Schaffung eines Gesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von GAV vor. Die mit der Allgemeinverbindlicherklärung verbundene Beschränkung der Handels- und der Gewerbefreiheit bedarf dabei einer besonderen verfassungsrechtlichen Grundlage, die durch Ergänzung von Art. 36 der Verfassung geschaffen werden soll.

Allgemeinverbindlicherklärung eines GAV bedeutet, dass die normative Wirkung des GAV, wie sie zwischen den vertragsschliessenden Parteien mit Wirkung für ihre Mitglieder vereinbart worden ist, durch einen Akt der Regierung auf Aussenseiter-Arbeitgeber ausgedehnt wird.

Die juristische Qualifikation der Allgemeinverbindlicherklärung ist nicht einfach. Dieses Instrument birgt Elemente der Verwaltungsverfügung wie auch der Rechtsverordnung in sich. Gegenüber dem Aussenseiter kommt der Allgemeinverbindlicherklärung jedenfalls Rechtsetzungscharakter zu, wobei der Staat auf den Inhalt des Rechtsaktes, anders als bei der ordentlichen Gesetzgebung, keinen Einfluss hat. Aus diesem Grund bedarf die Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung einer besonderen Grundlage in der Verfassung.

Die verfassungsrechtliche Grundlage zur Einführung der Allgemeinverbindlicherklärung von GAV soll durch eine Ergänzung von Art. 36 der Verfassung geschaffen werden. Art. 36 gewährleistet die Handels- und Gewerbefreiheit. Diese Be-

stimmung soll um einen Absatz 2 ergänzt werden, der die Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung von GAV mittels Regierungsverordnung beim Vorliegen bestimmter Voraussetzungen vorsieht.

Die vorgeschlagene Bestimmung des Art. 36 Abs. 2 Verfassung orientiert sich an Art. 110 Abs. 2 der Schweizerischen Bundesverfassung.

2. FLANKIERENDE MASSNAHMEN

2.1 Lücken im Entsendegesetz und im Arbeitsvermittlungsgesetz

Der Vollzug von GAV ist grundsätzlich Sache der vertragsschliessenden Parteien und die Einhaltung der Bestimmungen der GAV ist nötigenfalls von den Arbeitnehmern mittels Klage durchzusetzen. Im Bereich der Entsendung und der Arbeitsvermittlung kann die Rechtsdurchsetzung jedoch von Amtes wegen erfolgen. Dabei bestehen zurzeit sowohl beim Entsendegesetz als auch beim Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) gewisse Lücken in Bezug auf die Anwendbarkeit allgemeinverbindlicher GAV. Diese gilt es wie folgt zu schliessen.

2.1.1 Revisionsbedürftigkeit des Entsendegesetzes

Entsandte Arbeitnehmer sind besonders exponiert, was die Einhaltung von allgemeinverbindlichen Arbeitsbedingungen betrifft. Ein Grund dafür liegt im Umstand, dass Arbeitgeber mit Sitz im Ausland oftmals die örtlichen Verhältnisse und Vorschriften zu wenig kennen.

Umso wichtiger ist der Umstand, dass bei Entsendung die Rechtsdurchsetzung von Amtes wegen erfolgen kann. Das Entsendegesetz gibt den Kontrollorganen nämlich die Möglichkeit, bei Verstössen gegen allgemeinverbindliche GAV Sanktionen zu ergreifen, welche bei regulären Arbeitsverhältnissen (also bei Arbeitgebern mit Wohnsitz in Liechtenstein) nicht bestehen. So kann gemäss Art. 7 Ent-

sendegesetz das Amt für Volkswirtschaft dem fehlbaren Arbeitgeber bei wiederholter Rechtsverletzung verbieten, während einer Dauer von bis zu fünf Jahren Arbeitnehmer nach Liechtenstein zu entsenden. Demgegenüber erfolgt die Rechtsdurchsetzung bei inländischen Arbeitgebern primär durch die betroffenen Arbeitnehmer selbst, in dem sie eine Zivilklage einleiten. Verbände, paritätische oder dreigliedrige Kommissionen können demgegenüber lediglich eine Rechtsverletzung gerichtlich feststellen lassen.

Um die amtswegige Rechtsdurchsetzung bei Entsendung zu erleichtern, soll das Endsendegesetz in mehreren Punkten revidiert werden. Gesetzgeberischer Handlungsbedarf besteht insbesondere bezüglich der Nachweispflicht selbstständiger Erwerbstätigkeit, der Regelung der Arbeitsbedingungen und Vollzugskosten, der Meldepflicht und der Leistung von Kontrollkostenbeiträgen.

2.1.2 Revisionsbedürftigkeit des Arbeitsvermittlungsgesetzes

Beim Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) zeigen sich – gleich wie beim Entsendegesetz – gewisse Lücken in Bezug auf die Anwendbarkeit allgemeinverbindlicher GAV. Es geht dabei um den Personalverleih im Sinne von Art. 11 ff. AVG.

Beim Personalverleih kann ähnlich wie bei der Entsendung die Rechtsdurchsetzung von Amtes wegen erfolgen. Das Arbeitsvermittlungsgesetz gibt den Kontrollorganen nämlich die Möglichkeit, bei Verstössen gegen allgemeinverbindliche GAV Sanktionen zu ergreifen, welche bei regulären Arbeitsverhältnissen nicht bestehen. Gemäss Art. 16 AVG kann das Amt für Volkswirtschaft bei wiederholter oder schwerwiegender Rechtverletzung dem Personalverleiher die Bewilligung entziehen.

Gesetzgeberischer Handlungsbedarf beim AVG besteht insbesondere bezüglich der Erweiterung der Auskunftspflicht. Zudem ist Art. 20 AVG mit Blick auf allgemeinverbindliche GAV anzupassen. Die bestehende Bestimmung von Art. 20

bezieht sich auf die frühere rechtliche Situation mit Zwangsmitgliedschaft der Arbeitgeber in der Gewerbe- und Wirtschaftskammer. In Verbindung mit der betrieblichen Fernwirkung der Gesamtarbeitsverträge wurde damals mit dieser Regelung eine nahezu flächendeckende persönliche Vertragsbindung herbeigeführt.

Im Zusammenhang mit der Einführung der Allgemeinverbindlicherklärung von GAV ist es angezeigt, im AVG ausführlichere Regelungen für den Fall der Allgemeinverbindlicherklärung zu treffen.

2.2 Revisionsbedürftigkeit des Normalarbeitsvertragsrechts

Die Schaffung der Möglichkeit, GAV allgemeinverbindlich zu erklären, genügt nicht für einen flächendeckenden Schutz vor missbräuchlichen Arbeitsbedingungen. Wo kein GAV besteht oder ein solcher (etwa mangels eines Antrages der Sozialpartner) nicht allgemeinverbindlich erklärt wird, besteht der Schutz durch einen GAV nicht und es sind deshalb nach Auffassung der Regierung subsidiäre Regelungen erforderlich. Zu diesem Zweck soll das Normalarbeitsvertragsrecht gemäss § 1173 a Art. 109 bis 111 ABGB neu gefasst werden.

Das Normalarbeitsvertragsrecht enthält gegenwärtig grundsätzlich dispositives Recht. Dies bedeutet, dass von allen gesetzlichen Regelungen durch Vertrag abgewichen werden kann, und zwar auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers. Das geltende Recht sieht also keine Möglichkeit vor, für einzelne Branchen oder Berufe zwingende gesetzliche Mindestlohnbestimmungen zu erlassen. Dies ist als Mangel zu betrachten. Zudem fehlt eine Rechtsgrundlage für eine dreigliedrige Kommission („tripartite Kommission“), welche die Aufgabe hat, Verstösse gegen zwingende Mindestlohnregelungen festzustellen.

III. SCHWERPUNKTE DES MASSNAHMENPAKETS

1. ERGÄNZUNG VON ART. 36 DER VERFASSUNG

Art. 36 der Landesverfassung soll um eine Regelung betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen ergänzt werden. In einem neuen Abs. 2 soll ausdrücklich festgehalten werden, dass Gesamtarbeitsverträge allgemeinverbindlich erklärt werden dürfen, wenn sie begründete Interessen von nicht Vertragsbeteiligten angemessen Rechnung tragen und die Rechtsgleichheit sowie die Vereinsfreiheit nicht beeinträchtigen.

Diese nach dem Vorbild von Art. 110 der Schweizerischen Bundesverfassung formulierte Bestimmung bildet die erforderliche verfassungsrechtliche Grundlage für eine Allgemeinverbindlicherklärung von GAV. Dabei nennt die vorgeschlagene Verfassungsbestimmung konkrete Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit eine Allgemeinverbindlicherklärung zulässig ist. Diese muss dem begründeten Schutz von Minderheitsinteressen entsprechen und der Grundsatz der Rechtsgleichheit sowie die Koalitionsfreiheit müssen respektiert werden.

2. GESETZ ÜBER DIE ALLGEMEINVERBINDLICHERKLÄRUNG VON GAV (AVEG)

2.1 Allgemeines

Liechtenstein hat die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechtes nicht nur im Hinblick auf den Einzelarbeitsvertrag, sondern auch in Bezug auf den GAV (Art. 356 ff OR) übernommen. Mit Ausnahme des Instituts der Fernwirkung, welches dem schweizerischen Recht nicht bekannt ist, besteht im Bereich der GAV eine weitestgehend identische Rechtslage. Es liegt daher nahe, sich auch bei der Schaffung von gesetzlichen Bestimmungen über die Allgemeinverbind-

licherklärung von GAV am Schweizer Vorbild zu orientieren. Das vorgeschlagene Gesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von GAV (AVEG) folgt denn auch, mit bestimmten begründeten Abweichungen, im Wesentlichen dem Schweizer Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen.

2.2 Schwerpunkte des AVEG

a) Anwendungsbereich

Das AVEG bezieht sich unmittelbar auf die arbeitsvertraglichen Bestimmungen von Art. 1173a ABGB, insbesondere auf Art. 101 bis 108 betreffend den GAV. Was den Anwendungsbereich des Gesetzes angeht, so ist es auf Arbeitsverhältnisse anwendbar, bei welchen der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich in Liechtenstein verrichtet. Dies folgt aus Art. 48 des Gesetzes über das Internationale Privatrecht (IPRG). Damit können jedoch entsandte Arbeitnehmer nicht erfasst werden. Dies sind Arbeitnehmer, die von Unternehmen mit Sitz im Ausland im Rahmen von grenzüberschreitenden Dienstleistungen nach Liechtenstein entsandt werden. Diese Fälle regelt das Endsendegesetz. Gemäss Art. 4 Abs. 2 dieses Gesetzes muss der entsendende Arbeitgeber den Arbeitnehmern mindestens diejenigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gewähren, die in den einschlägigen Gesetzen und Verordnungen festgelegt sind. Dabei sind GAV-Vorschriften gesetzlichen und verordnungsmässigen Bestimmungen gleichgestellt.

b) Allgemeinverbindlicherklärung

Der Geltungsbereich eines GAV kann durch Erlass einer Regierungsverordnung auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer des betreffenden Wirtschaftszweiges oder Berufes ausgedehnt werden, die am Vertrag nicht beteiligt sind. Voraussetzung ist ein Antrag aller Vertragsparteien. Mit der Allgemeinverbindlicherklärung wird erreicht, dass der GAV seine Wirkung nicht nur für die beteiligten Arbeitgeber

und Arbeitnehmer, sondern auch für nicht beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmer des betreffenden Wirtschaftszweiges oder Berufes erhält.

Mit der Schaffung der Möglichkeit, einen GAV allgemeinverbindlich zu erklären, kann der Wegfall der Zwangsmitgliedschaft bei der GWK für den Bereich der GAV kompensiert werden. Die Allgemeinverbindlicherklärung ist eines der Rechtsinstitute, die erforderlich sind, um die Beschäftigung von Arbeitnehmern unter missbräuchlichen Bedingungen zu unterbinden.

c) Voraussetzungen der Allgemeinverbindlichkeit

Eine Allgemeinverbindlicherklärung darf nur unter bestimmten gesetzlich definierten Voraussetzungen angeordnet werden. Eine solche muss sich wegen der für die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer andernfalls zur erwartenden erheblichen Nachteile als notwendig erweisen, die Allgemeinverbindlichkeit darf dem Gesamtinteresse nicht zuwider laufen und sie darf die berechtigten Interessen anderer Wirtschaftsgruppen und Bevölkerungskreise nicht beeinträchtigen. Gefordert ist ferner ein bestimmtes Quorum: die beteiligten Arbeitgeber müssen mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer beschäftigen, die nach der Allgemeinverbindlicherklärung dem GAV unterstehen sollen. Schliesslich darf der GAV die Rechtsgleichheit nicht verletzen, muss zwingendes Recht beachten und darf die Verbandsfreiheit nicht beeinträchtigen.

d) Zulassung von Firmenverträgen

In Abweichung vom Schweizer Vorbild wird vorgeschlagen, die Allgemeinverbindlichkeit nicht nur für Verbandsverträge zuzulassen, bei denen auf beiden Seiten Verbände als Vertragsparteien auftreten (zweiseitig-korporative GAV), sondern auch für sog. Firmenverträge. Bei solchen Verträgen steht ein einzelner Arbeitgeber einer Gewerkschaft (oder mehreren Gewerkschaften) gegenüber. Mög-

lich ist aber auch der Mehrfach-Firmenvertrag. Hierbei schliessen mehrere Arbeitgeber denselben GAV mit einer Gewerkschaft ab.

Voraussetzung für die Allgemeinverbindlicherklärung eines solchen Firmenvertrages soll ein Quorum von 50% der Arbeitnehmer der betreffenden Branche sein. Bei Gesamtarbeitsverträgen, die zwischen Verbänden abgeschlossen worden sind, müssen die beteiligten Arbeitgeber lediglich mindestens einen Drittel aller Arbeitnehmer beschäftigen. Das tiefere Quorum für Verbandsverträge rechtfertigt sich durch die breitere Abstützung der Vertragsbeteiligung auf Arbeitgeberseite.

e) Zuständigkeit und Verfahren

Die Zuständigkeit für die Anordnung der Allgemeinverbindlicherklärung liegt bei der Regierung. Dies entspricht der Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung von GAV, welche im Wege des Erlasses einer Regierungsverordnung vorzunehmen ist.

Formelle Voraussetzung der Allgemeinverbindlicherklärung ist ein von allen Vertragsparteien einzureichender Antrag. Interessierte Kreise haben das Recht, zum Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung Stellung zu nehmen. In Zweifelsfällen holt die Regierung vor Erlass der Verordnung über die Allgemeinverbindlicherklärung das Gutachten eines unabhängigen Sachverständigen ein.

Die Verordnung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages ist auf übliche Weise kund zu machen.

3. ANPASSUNG DES ENTSENDEGESETZES UND DES ARBEITSVERMITTLUNGSGESETZES

3.1. Teilrevision des Entsendegesetzes

Beim Entsendegesetz sind bestimmte Gesetzeslücken vor allem in Bezug auf die Anwendbarkeit allgemeinverbindlicher GAV zu beseitigen. Dies betrifft insbesondere die Nachweispflicht selbstständiger Erwerbstätigkeit sowie die Vorschriften betreffend Arbeitsbedingungen und Vollzugskosten. In diesem Zusammenhang sind die Regelungen betreffend Beiträge an Ausgleichskassen und für Weiterbildungskosten, sowie die Bestimmungen betreffend Kautionspflichten, Konventionalstrafen und Vollzugskosten neu zu regeln. Die Vorschriften über die Meldepflicht sollen verstärkt werden und es ist sicherzustellen, dass Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach Liechtenstein entsenden, ebenfalls Kontrollkostenbeiträge zu leisten haben, die in einem allgemeinverbindlich erklärten GAV vorgesehen sind.

Für Einzelheiten zu den genannten Revisionspunkten im Entsendegesetz wird auf die Erläuterungen zu den einzelnen Gesetzesbestimmungen (unten Abschnitt III/3.) verwiesen.

3.2 Teilrevision des Arbeitsvermittlungsgesetzes

Auch im Bereich des Personalverleihs (Art. 11 ff. AVG) soll die Rechtsdurchsetzung in Bezug auf allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge gestärkt werden. Dies kann insbesondere durch eine Erweiterung der Auskunftspflicht geschehen, welche der personelle Personalverleih gegenüber den Behörden hat. Vorgesehen ist dabei auch eine Auskunftspflicht gegenüber der dreigliedrigen Kommission, wie sie neu in § 1173 a Art. 111d ABGB vorgesehen ist.

In Art. 20 AVG sollen ausführliche Regelungen geschaffen werden, die im Fall eines allgemeinverbindlichen GAV zur Anwendung kommen können. Wesentlich ist dabei, dass der Verleiher gegenüber dem Arbeitnehmer die arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV, insbesondere über Lohn und Arbeitszeit, einhalten muss. Werden Beiträge an Ausgleichskassen oder ähnliche Einrichtungen vorgesehen, so sind diese auch auf den Verleiher anwendbar. Gleiches gilt bezüglich obligatorischer Beiträge an Weiterbildungs- und Vollzugskosten, die in einem allgemeinverbindlichen GAV zu Lasten des Arbeitsgebers vorgesehen sind. Zur Kontrolle des Verleihers ist das im allgemeinverbindlichen GAV vorgesehene paritätische Organ berechtigt.

Für Einzelheiten zu den genannten Revisionspunkten im Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) wird auf die Erläuterungen zu den einzelnen Gesetzesbestimmungen (siehe unten Abschnitt III./4.) verwiesen.

4. TEILREVISION DES NORMALARBEITSVERTRAGSRECHTS

4.1 Allgemeines

Wie bereits ausgeführt wurde, kann es in Bereichen, in welchem kein allgemeinverbindlicher GAV besteht, zur Beschäftigung von Arbeitnehmern unter missbräuchlichen Arbeitsbedingungen kommen. Im Sinne einer subsidiären Auffangregelung soll das Recht des Normalarbeitsvertragsrecht (§ 1173 a Art. 109 bis 111 ABGB) ergänzt werden. Mit der vorgeschlagenen Teilrevision soll relativ zwingendes Normalarbeitsvertragsrecht in Form von Mindestlöhnen geschaffen werden. Dies bedeutet, dass von diesen Normen zu Gunsten, nicht aber zu Ungunsten des Arbeitsnehmers abweichende Vereinbarungen getroffen werden können.

Zu regeln sind dabei insbesondere die Voraussetzungen, unter welchen es möglich sein soll, solches relativ zwingendes Vertragsrecht zu schaffen. Zudem ist festzulegen, welche Organe mit welchen Mitteln festzustellen haben, ob diese Voraussetzungen im Fall eines Wirtschaftszweiges oder Berufes gegeben sind.

Die Durchsetzung von Normalarbeitsvertragsrechts hat grundsätzlich auf dem zivilprozessualen Wege zu erfolgen, wobei vorgesehen ist, dass Verbände, paritätische Kommissionen und eine dreigliederige Kommission die Arbeitnehmer dabei unterstützen können.

4.2 Die Schwerpunkte der Neuregelung im Einzelnen

a) Voraussetzungen für den Erlass von Mindestlohnvorschriften

Kern der vorgeschlagenen Regelung ist der Begriff der „wiederholten missbräuchlichen Unterbietung“ der üblichen Löhne, welche die zentrale Voraussetzung für den Erlass von Mindestlohnvorschriften bildet. Da auf Missbräuchlichkeit abgestellt wird, sind die in fast allen Branchen und Berufen gegebenen Lohndisparitäten nicht gemeint und daher auch nicht in Frage zu stellen. Es geht somit nicht darum, die Löhne generell zu nivellieren. Unterschiede bezüglich Anforderungen, Qualifikation, Erfahrung, Leistungsfähigkeit u.a.m. sollen entsprechend den Gegebenheiten des Marktes weiter möglich sein. Auch sind aufgrund vorübergehender oder struktureller Knappheit an Stellen oder Arbeitskräften Abweichungen von sog. Systemlöhnen zuzulassen, da andernfalls unerwünschte Beschäftigungseffekte auftreten könnten. Daraus wird in der Praxis folgen, dass Unterschreitungen des Durchschnitts- oder Medianlohnes im Umfang von 15 bis 20% generell nicht als missbräuchlich zu bewerten sind. Aber auch grössere Unterschreitungen sind nicht an sich missbräuchlich. Vielmehr muss die Streuung (Varianz oder Standardabweichung) der Löhne innerhalb der Branche oder des Berufs mitberücksichtigt werden.

Weitere Voraussetzung für den Erlass von Mindestlohnvorschriften ist, dass kein Gesamtarbeitsvertrag mit Bestimmungen über Mindestlöhne vorliegt, der allgemeinverbindlich erklärt werden kann. Dies bedeutet, dass eine Mindestlohnregelung auch dann zulässig ist, wenn zwar ein GAV besteht, die Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlicherklärung aber fehlen. Auf die tatsächliche erfolgte Allgemeinverbindlicherklärung kommt es hingegen nicht an.

b) Zuständigkeit

Der Erlass von Normalarbeitsvertragsrecht erfolgt auf Antrag der dreigliedrigen Kommission durch die Regierung. Die dreigliedrige Kommission hat vor allem die Missbräuchlichkeit der Lohnunterbietung festzustellen, während die Regierung die Voraussetzungen gemäss Art. 111a Abs. 2 ABGB zu beurteilen hat. Demnach dürfen die Mindestlöhne weder dem Gesamtinteresse zuwiderlaufen, noch die berechtigten Interessen anderer Branchen oder Bevölkerungskreise beeinträchtigen. Sie müssen den auf betrieblichen Verschiedenheiten beruhenden Minderheitsinteressen der betroffenen Branchen oder Berufe angemessen Rechnung tragen. Die dabei nötigen Interessenabwägungen stellen primär eine rechtspolitische Entscheidung dar; daher ist die Zuständigkeit der Regierung angezeigt.

c) Dreigliedrige Kommission

Zum Zwecke des Vollzuges des Gesetzes wird ein neues Organ in Form einer dreigliedrigen Kommission („tripartite Kommission“) geschaffen. Die Schaffung einer dreigliedrigen Kommission ist seitens der Regierung bereits in der Postulatsbeantwortung an den Hohen Landtag betreffend die Einführung eines Verhaltenscodexes zur Gewährleistung von Mindestlöhnen (Bericht und Antrag Nr. 100/2005, S. 48) als mögliche Massnahme genannt worden.

Der Begriff „dreigliedrige Kommission“ bezieht sich darauf, dass in dieser Kommission neben einer jeweils gleichen Zahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern auch Vertreter des Staates Einsitz nehmen. Dreigliedrige Kommissionen sind seit längerem in anderen Rechtsordnungen gebräuchlich.

Um Missbräuche feststellen und beurteilen zu können, nimmt die dreigliedrige Kommission Beobachtungen vor. Statistische Erhebungen über die Lohn- und Arbeitslosenstrukturen bilden dabei wertvolle Grundlagen für diese Beobachtung. Wie in den einleitenden Ausführungen dargelegt, werden diese Grundlagen nun in der Abteilung Statistik des Amtes für Volkswirtschaft neu erarbeitet werden.

Wesentlich ist das Verständigungsverfahren. Eine Verständigung mit den betroffenen Arbeitgebern ist einem staatlichen Eingriff in den Arbeitsmarkt grundsätzlich vorzuziehen. Daher besteht nicht nur die Möglichkeit, sondern auch die Pflicht der dreigliedrigen Kommission, das Gespräch mit den Arbeitgebern zu suchen. Gelingt die Verständigung innert zwei Monaten nicht, stellt die dreigliedrige Kommission Antrag an die Regierung.

Es ist Aufgabe der dreigliedrigen Kommission, bei Änderung der Marktsituation Antrag auf Änderung oder Aufhebung des Normalarbeitsvertragsrechts zu stellen.

Zu regeln sind schliesslich das Auskunfts- und Einsichtsrecht der dreigliedrigen Kommission und die Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses. Schliesslich wird auch ein Verbandsklagerecht vorgesehen, gemäss welchem den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmerverbänden ein Anspruch auf gerichtliche Feststellung zusteht, ob ein Arbeitgeber den Normalarbeitsvertrag einhält oder nicht.

IV. ERLÄUTERUNGEN ZUM MASSNAHMENPAKET

1. TEILREVISION DER VERFASSUNG (ART. 36 ABS. 2 NEU)

Der Inhalt der vorgeschlagenen neuen Bestimmung ist bereits in Abschnitt II. 1. hinreichend erläutert worden.

2. GESETZ ÜBER DIE ALLGEMEINVERBINDLICHERKLÄRUNG VON GAV

Artikel 1

Abs. 1 (Begriff der Allgemeinverbindlicherklärung, Vertragsbeteiligte)
Am Vertrag beteiligt sind nach liechtensteinischem Recht die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände, die angeschlossenen sowie nach dem Grundsatz der innerbetrieblichen Fernwirkung alle übrigen Arbeitnehmer, die von vertragsgebundenen Arbeitgebern beschäftigt werden. Somit erstreckt sich die Allgemeinverbindlicherklärung auf die nichtvertragsgebundenen Arbeitgeber sowie auf die von diesen beschäftigten Arbeitnehmer.

Abs. 2 (Gegenstand der Allgemeinverbindlicherklärung)
Gegenstand der Allgemeinverbindlicherklärung sind normative Bestimmungen und sog. indirekt schuldrechtliche Bestimmungen, welche aufgrund des GAV gemäss § 1173a Art. 107 ABGB gemeinsam durchgeführt werden sollen. Andere Bestimmungen eignen sich nicht für die Allgemeinverbindlicherklärung, da sie bezüglich Wirkung und Durchsetzung keine ausreichende Normenqualität aufweisen; sie sind zu sehr an die vertragsschliessenden Verbände gebunden.

Abs. 3 (Schiedsklauseln)

Schiedsklauseln greifen stark in die Rechtsposition der Unterworfenen ein und sind daher einer Allgemeinverbindlicherklärung generell nicht zugänglich. Nichtvertragsgebundene sind daher geschützt vor Wegbedingung des Rechts auf ein Verfahren vor dem staatlichen Gericht.

Artikel 2

Ziff. 1 (Notwendigkeit)

Die Notwendigkeit der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen ist als gegeben anzunehmen, wenn andernfalls erhebliche Nachteile zu erwarten wären. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die beteiligten Arbeitgeber durch Nichtgebundene in unzumutbarer Weise konkurrenziert würden. Dann wäre die Durchführung des GAV gefährdet. Andererseits soll durch die Allgemeinverbindlichkeit die Aussenseiterkonkurrenz nicht ganz ausgeschaltet werden; den Vertragsgebundenen soll nicht eine monopolistische Preispolitik ermöglicht werden. Die diesbezügliche Rechtsgüterabwägung ist nicht einfach, denn der Unterschied zwischen unbequemer Konkurrenz und ruinösem Wettbewerb ist fliessend. Der Entscheid der zuständigen Behörde in Zweifelsfällen ist somit ein rechtspolitischer und nicht ein solcher der Rechtsanwendung. Dies verlangt, dass die Zuständigkeit für die Entscheidung auf oberster Ebene der Exekutive und damit bei der Regierung angesiedelt wird (vgl. Art. 7) und dass die Allgemeinverbindlicherklärung in die Form einer Verordnung gefasst wird (vgl. Art. 1 Abs. 1 und Art. 12).

Ziff. 2 (Gesamtinteresse, berechtigte Interessen)

Das Gesamtinteresse wäre beeinträchtigt, wenn von der Allgemeinverbindlichkeit eine inflationäre Wirkung ausginge. Als inflationär ist eine Lohnerhöhung zu betrachten, die den Rahmen eines längerfristigen Produktivitätszuwachses sprengen würde. Auch die Gefährdung der Exportfähigkeit einer Branche kann dem Gesamtinteresse zuwiderlaufen.

Unter den berechtigten Interessen anderer Wirtschaftsgruppen und Bevölkerungskreise sind einerseits die Interessen der Konsumenten zu verstehen. Darunter fallen andererseits aber auch die Interessen gewerblicher Abnehmer in der Wertschöpfungskette.

Die auf betrieblichen Verschiedenheiten beruhenden Interessen Nichtvertragsbeteiligter innerhalb des betreffenden Wirtschaftszweiges sind beispielsweise dann von Bedeutung, wenn heterogene Branchenstrukturen vorliegen. Kleine und mittelgrosse Unternehmen beispielsweise sollen nicht von einzelnen Grossbetrieben dominiert werden können.

Ziff. 3 (Beteiligungserfordernisse)

Die Bestimmung, wonach die beteiligten Arbeitgeber mindestens 50 % aller Arbeitnehmer beschäftigen müssen, deckt sich mit der in Deutschland geltenden Regelung (§ 5 Abs. 1 Ziff. 1 TVG). Dies soll für sog. Firmenverträge gelten, also für Gesamtarbeitsverträge, welche nicht beidseitig zwischen Verbänden abgeschlossen wurden, sondern nur auf der Seite der Arbeitnehmer. Bei solchen Verträgen steht ein einzelner Arbeitgeber einer Gewerkschaft (oder mehreren Gewerkschaften) gegenüber. Möglich ist aber auch der Mehrfach-Firmenvertrag: Hierbei schliessen mehrere Arbeitgeber denselben GAV mit einer Gewerkschaft ab.

Diese Regelung entspricht auch der schweizerischen für den Fall, dass in einer Branche die üblichen Arbeitsbedingungen wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten werden. Hingegen stellt das schweizerische Recht im Regelfall höhere Anforderungen an die Allgemeinverbindlicherklärung. Demnach müssen mehr als die Hälfte aller Arbeitgeber und mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer am GAV beteiligt sein. Die beteiligten Arbeitgeber müssen zudem mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer beschäftigen. Diese Regelung hat sich allerdings nicht bewährt. Immer wieder müssen Abweichungen von der gesetzlichen Regelung geduldet

werden, ist doch das Einhalten des Arbeitnehmerquorums nur schwer einzuhalten und nachzuweisen.

Für das liechtensteinische Recht ist demgegenüber zu berücksichtigen, dass bis zum Jahr 2004 die branchenweite Ausdehnung der normativen Wirkung von Gesamtarbeitsverträgen ohne besondere Voraussetzungen hinsichtlich Beteiligungserfordernissen möglich war. Rechtliche Grundlage war die innerbetriebliche Fernwirkung des Gesamtarbeitsvertrages in Verbindung mit dem Verbandsobligatorium der Arbeitgeber gemäss damaligem Art. 1 Abs. 1 des GWK-Gesetzes. Angesichts dieser Tradition, welche die branchenweite persönliche Vertragsbindung vergleichsweise sehr niederschwellig zuliess, ist es konsequent, auch die neu zu schaffende Allgemeinverbindlicherklärung nicht sonderlich stark zu erschweren.

Daher sieht der Gesetzesentwurf vor, dass bei Gesamtarbeitsverträgen, die zwischen Verbänden abgeschlossen worden sind, die beteiligten Arbeitgeber lediglich mindestens einen Drittel aller Arbeitnehmer beschäftigen müssen. Diese gesonderte Regelung für Verbandsverträge (sog. zweiseitig-korporative Verträge) rechtfertigt sich durch die hier gegebene breitere Abstützung der Vertragsbeteiligung auf Arbeitgeberseite.

Ziff. 4 (Rechtsgleichheit und Einhaltung des zwingenden Rechts)

Gegenstand des Rechtsgleichheitsgrundsatzes ist branchengleiches Recht. Normzweck ist somit die Gleichbehandlung von Verbandsmitgliedern und Aussenseitern. Verletzt würde der Grundsatz der Gleichbehandlung u.a. durch eine rückwirkende Inkraftsetzung der Allgemeinverbindlichkeit; denn ein nichtvertragsgebundener Arbeitgeber sollte nicht dazu verpflichtet werden können, Nachzahlungen zu erbringen, soweit er diese in seinen Preiskalkulationen nicht mehr berücksichtigen kann. Die Einhaltung des zwingenden Rechts als Voraussetzung für die Allgemeinverbindlicherklärung ist in Verbindung mit § 1173a Art. 108 ABGB zu verstehen. Daraus ergibt sich, dass zwingende Bestimmungen des liechtensteinischen Rechts dem GAV vorgehen, soweit nicht das Günstigkeitsprinzip

zur Anwendung kommt. Nach dem Günstigkeitsprinzip sind Abweichungen vom Gesetz durch GAV-Bestimmungen zulässig, soweit sie für die Arbeitnehmer günstiger sind. Insofern ergeben sich Umfang und Tragweite der Einhaltung des zwingenden Rechts schon aus dem ABGB. Die Bestätigung dieses Grundsatzes im AVEG hat indessen den Zweck, die rechtsanwendenden Behörden auf die Möglichkeit von Widersprüchen zwischen den beiden Rechtsquellen hinzuweisen. Aus der Rechtmässigkeitsprüfung anlässlich des AVE-Verfahrens dürfte aber gleichwohl nicht der Schluss gezogen werden, der Erlass einer Verordnung durch die Behörde zwecks Allgemeinverbindlicherklärung präjudiziere die Frage, ob eine Bestimmung des GAV mit den zwingenden Vorschriften übereinstimmt.

Ziff. 5 (Wahrung der Verbandsfreiheit)

Zu schützen ist sowohl die positive Koalitionsfreiheit im Sinne der Betätigungsfreiheit als auch die Freiheit, einem Verband nicht angehören zu müssen. Verstärkt wird damit die Wirkung von § 1173 a Art. 102 Abs. 1 ABGB bezüglich des Rechts, einem Verband fernzubleiben. Hinsichtlich der positiven Verbandsfreiheit werden insbesondere die Rechte der Aussenseiterverbände und ihrer Mitglieder geschützt.

Ziff. 6 und 7 (Grundsatz der „offenen Tür“)

Wie gemäss Art. 2 Ziff. 5 wird auch durch Ziff. 6 die positive Koalitionsfreiheit gestärkt. Der Beitritt zu gleichen Rechten und Pflichten bezieht sich primär auf die Gleichberechtigung bezüglich des Vollzugs des allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages. Insofern enthält Art. 2 Ziff. 6 ein Diskriminierungsverbot.

Hingegen haben Aussenseiterverbände nicht ohne weiteres ein Recht auf Teilnahme an Verhandlungen über die Vertragserneuerung; diesbezüglich ist das Verhandlungsgewicht der Verbände aufgrund ihrer Mitgliederbasis massgebend.

Ziff. 7 schützt die positive wie auch die negative Koalitionsfreiheit Einzelner. Insbesondere der Anschluss gemäss § 1173a Art. 103 ABGB muss den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitsnehmern offen stehen.

Artikel 3 (Besondere Voraussetzungen)

Besondere Beachtung verdienen GAV-Bestimmungen über Kontrollkostenbeiträge. Der höchstzulässige Umfang solcher Beiträge bestimmt sich nach dem auf die betreffende Person entfallenden Anteil an den Kontroll- und Durchführungskosten des Gesamtarbeitsvertrages (Art. 3 Abs. 2 Buchstabe b). Die zuständige Behörde wird die Allgemeinverbindlicherklärung davon abhängig machen, dass die Antragsteller ein Budget mit Angaben über den Bedarf und die Verteilung der Kosten vorlegen und damit die künftige Einhaltung des Gesetzes glaubhaft machen. Für die Berechnung der Kontrollkostenbeiträge darf nicht zwischen Verbandsmitgliedern und Nichtmitgliedern unterschieden werden.

Kontrollkostenbeiträge sind von sog. Solidaritätsbeiträgen zu unterscheiden, welche an weitergehende Zwecke gebunden sein können. Solidaritätsbeiträge können in nicht allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen den vertragsgebundenen Nichtverbandsmitgliedern auferlegt werden. Mit solchen Beiträgen sollen die Nichtverbandsmitglieder einen Ausgleich leisten für den Nutzen, den sie aus dem Gesamtarbeitsvertrag ziehen. Demgegenüber sind Vollzugs- und Kontrollkostenbeiträge auf einen enger gefassten Zweck bezogen, nämlich auf die Vertragsdurchführung und deren Kontrolle.

Nicht ausgeschlossen sind indessen Beiträge für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Voraussetzung ist allerdings, dass zu diesem Zweck eine Einrichtung im Sinne von § 1173a Art. 107 ABGB geschaffen wird. Dann ist gemäss Art. 3 Abs. 1 die Organisation der Einrichtung ausreichend zu regeln und Gewähr für eine ordnungsgemässe Führung zu leisten.

Ein allfälliger Überschuss von Kontrollkostenbeiträgen steht nicht den Verbänden zu. Vielmehr ist er für allgemeine Zwecke der Branche oder des Berufes zu verwenden, insbesondere für Ausbildungszwecke.

Konventionalstrafzahlungen sind zur Deckung der Kontrollkosten zu verwenden (Art. 3 Abs. 2 Buchstabe c). Allfällige Überschüsse sind in angemessener Weise, vor allem zugunsten allgemeiner Zwecke des betreffenden Wirtschaftszweiges oder Berufes, zu verwenden. Jedenfalls stehen solche Strafzahlungen nicht den Verbänden zu.

Artikel 4 (Wirkung auf die nicht beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer)

Mit Art. 4 Abs. 1 wird die Ausdehnung der normativen Wirkung des GAV auf Nichtvertragsgebundene als Rechtsfolge der Allgemeinverbindlicherklärung hervorgehoben. Einerseits betrifft dies die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse (Bestimmungen im Sinne von § 1173a Art. 105 Abs. 1 ABGB; auch normative Bestimmungen oder arbeitsvertragliche Bestimmungen genannt). Andererseits werden aber auch die indirekt-schuldrechtlichen Bestimmungen gemäss § 1173a Art. 107 Abs. 1 ABGB erfasst. Hierbei besteht kein direkter Anspruch zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Vielmehr werden diese gegenüber den vertragsschliessenden Verbänden berechtigt und verpflichtet. Die Nennung dieser Wirkungen betont den Charakter des Gesamtarbeitsvertrages als Normenvertrag.

Art. 4 Abs. 2 regelt die Frage der Vertragskonkurrenz. Massgebend ist das Günstigkeitsprinzip. Bei Konkurrenz zwischen einem allgemeinverbindlichen und einem nicht-allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag hat im Sinne der Ordnungsfunktion grundsätzlich der allgemeinverbindliche Vorrang; seine Bestimmungen werden aber durch einzelne günstigere Regelungen eines anderen Gesamtarbeitsvertrages verdrängt.

Artikel 5

Abs. 1 (Gleichbehandlungspflicht)

Art. 5 verpflichtet die vertragsschliessenden Verbände. Die Gleichbehandlungspflicht bezieht sich primär auf indirekt-schuldrechtliche GAV-Bestimmungen, also auf solche, welche die Einzelvertragsparteien nicht untereinander berechtigen und verpflichten. Das Diskriminierungsverbot gegenüber Aussenseitern wirkt dem Interesse der Verbände entgegen, primär ihren Mitgliedern, aber auch den Angeschlossenen eine bevorzugte Behandlung zukommen zu lassen.

Abs. 2 (Aufsicht über gemeinsame Einrichtungen)

Gemäss § 1173a Art. 107 Abs. 1 Buchstabe b ABGB können die GAV-Parteien vereinbaren, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des Vertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusteht. Buchstabe b von Art. 107 erwähnt speziell Beiträge an Ausgleichskassen und andere das Arbeitsverhältnis betreffende Einrichtungen. Die Aufsichtspflicht des Staates stellt sicher, dass insbesondere Aussenseiter nicht benachteiligt werden. Insofern bildet Art. 5 Abs. 2 eine Spezialvorschrift zu Art. 5 Abs. 1 AVEG.

Artikel 6 (Besonderes Kontrollorgan)

Die Aussenseiter haben auch bezüglich der Kontrolle Anspruch auf Schutz vor Diskriminierung. Art. 6 gibt ihnen das Recht, ein Kontrollorgan zu verlangen, das von den vertragschliessenden Parteien unabhängig ist.

Satz 2 von Art. 6 Abs. 1 betrifft den Fall, dass ein Arbeitgeber die Kontrolle durch das paritätische Organ ablehnt, ohne die Einsetzung eines unabhängigen Kontrollorgans zu verlangen. Dann sollen die Verbände das Recht haben, ein solches unabhängiges Kontrollorgan einsetzen zu lassen. Denn dem Verbandskontrollorgan gegenüber ist der nicht kooperative Arbeitgeber nicht auskunftspflichtig, wohl aber gegenüber einem unabhängigen Kontrollorgan. Diese Befugnis der Verbände dient somit der wirksamen Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages.

Die Kosten der Kontrolle sollten den Vertragsparteien auferlegt werden. Dies ergibt sich aus dem Zweck der Begrenzung der Verbandsmacht. Regelungen, welche diese Kosten generell oder in gewissen Fällen den Aussenseiter-Arbeitgebern oder Arbeitnehmern auferlegen, können daher nicht befriedigen.

Artikel 7 (Zuständigkeit)

Die Zuständigkeit der Regierung für die Anordnung der Allgemeinverbindlicherklärung (Abs. 1) entspricht der grossen Bedeutung dieses Erlasses für die Nichtvertragsbeteiligten. Mit der Allgemeinverbindlicherklärung ist eine wichtige rechtspolitische Interessenabwägung verbunden.

Artikel 8 (Antragstellung)

Im Antrag kann der Anwendungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung enger gefasst werden als derjenige des Gesamtarbeitsvertrages selbst. Auch können die Vertragsparteien eine Teilunterstellung beantragen; beispielsweise kann beantragt werden, für Lehrlinge seien lediglich einzelne GAV-Bestimmungen allgemeinverbindlich zu erklären.

Artikel 9 (Kundmachung des Antrages)

Art. 9 bezieht sich auf das Kundmachungsgesetz (LR 170.50). Eine gesonderte Erwähnung von Anträgen auf Allgemeinverbindlicherklärung im Kundmachungsgesetz erübrigt sich.

Artikel 10 (Vernehmlassungsverfahren)

Die Teilnahme an der Vernehmlassung ist gemäss vorliegendem Gesetzesentwurf die einzige Möglichkeit, welche interessierten Personen offen steht, um auf das Verfahren einzuwirken. Dies ergibt sich aus dem Zweck der Allgemeinverbindlicherklärung, einem ausgehandelten Gesamtarbeitsvertrag möglichst ohne Verzug zu branchenweiter Wirkung zu verhelfen.

Artikel 11 (Begutachtung)

Die Begutachtung soll auf Zweifelsfälle beschränkt bleiben. Die Einrichtung eines ständigen Ausschusses dient der branchenübergreifend einheitlichen Beurteilung der Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlicherklärung. Möglich ist die Bildung einer dreigliedrigen Kommission, doch soll die Regierung frei sein, die Zusammensetzung des ständigen Ausschusses zweckmässig zu regeln.

Artikel 12 (Erlass der Verordnung)

Die Allgemeinverbindlicherklärung erfolgt mittels Erlass einer Verordnung durch die Regierung. Dies entspricht der Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen.

Artikel 13 und 14 (Kundmachung der Allgemeinverbindlicherklärung)

Das Kundmachungsgesetz (LR 170.50) enthält in Art. 3 Buchstabe i eine Generalklausel, wonach Kundmachungen im Landesgesetzblatt kundzumachen sind, soweit dies in anderen Rechtsvorschriften angeordnet wird. Diesem Erfordernis genügt die Erwähnung der Veröffentlichung in Art. 13 und 14 AVEG. Eine Änderung des Kundmachungsgesetzes in Form einer gesonderten Erwähnung der Veröffentlichung von Allgemeinverbindlicherklärungen erübrigt sich daher.

Mit der Kundmachungspflicht für die Ausserkraftsetzung (gemäss Art. 17 und 18) wird die wünschbare Rechtssicherheit für die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Sinne der Publizitätspflicht von Rechtsnormen geschaffen. Denn die normativen Bestimmungen des GAV stellen gesetzähnliches objektives Recht dar, welches im Falle der Allgemeinverbindlicherklärung so lange in Kraft zu bleiben hat, bis die Ausserkraftsetzung kundgemacht ist.

Artikel 15 (Kosten)

Der Hinweis auf das Gesetz über das Exekutions- und Rechtssicherungsverfahren (Exekutionsordnung, LR 281.0) ist notwendig zur Durchsetzung der Kostenverfügungen. Eine ausdrückliche Erwähnung solcher Kostenverfügungen in der Exekutionsordnung ist hingegen nicht erforderlich.

Artikel 16 (Änderung der Allgemeinverbindlichkeit)

Bei einer Änderung der Allgemeinverbindlichkeit ist das gleiche Verfahren wie bei einer neuen Allgemeinverbindlicherklärung einzuhalten. Dies betrifft nicht nur den Vertragsinhalt, sondern auch die Dauer der Allgemeinverbindlichkeit oder deren teilweise Ausserkraftsetzung. Dementsprechend bezieht sich Abs. 2 auf alle Aspekte von Abs. 1.

Artikel 17 (Ausserkraftsetzung bei vorzeitiger Beendigung des GAV)

Art. 17 regelt die Weitergeltung des Gesamtarbeitsvertrages im Falle, dass die Vertragsparteien es versäumen, die Regierung von der Kündigung und Aufhebung des Gesamtarbeitsvertrages sofort schriftlich zu benachrichtigen. Gemäss Abs. 2 wirken die normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages auch über den Zeitpunkt der Beendigung des Gesamtarbeitsvertrages hinaus. Damit wird die wünschbare Rechtssicherheit für die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Sinne der Publizitätspflicht von Rechtsnormen geschaffen (vgl. oben Erläuterungen zu Art. 14).

Artikel 18 (Ausserkraftsetzung auf Antrag und von Amtes wegen)

Im Gegensatz zu Art. 17 schliesst die Ausserkraftsetzung gemäss Art. 18 den Fall nicht aus, dass der Gesamtarbeitsvertrag weiterhin in Kraft bleibt; die Ausserkraftsetzung bezieht sich hier allein auf die Allgemeinverbindlichkeit.

Auch gemäss Abs. 2 von Art. 18 bezieht sich die Ausserkraftsetzung allein auf die Allgemeinverbindlichkeit. Im Unterschied zu Abs. 1 aber ist hier die Ausserkraftsetzung allenfalls auch gegen den Willen einzelner oder aller Vertragsparteien vorzunehmen. Hierbei wird in Satz 1 der Fall erwähnt, dass die Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlichkeit nachträglich weggefallen sind. Satz 2 betrifft Fälle der mangelhaften Durchführung eines an sich der Allgemeinverbindlicherklärung zugänglichen Gesamtarbeitsvertrages.

Artikel 19 (Zuständigkeit bezüglich des Verfahrens)

Die Delegation der Zuständigkeit für einzelne Verfahrensschritte erlaubt die stufengerechte Zuordnung der Funktionen. Für die Delegation ist eine Verordnung erforderlich.

3. TEILREVISION DES ENTSENDEGESETZES

Artikel 2

Abs. 1 (Nachweispflicht selbstständiger Erwerbstätigkeit)

Art. 2 Abs. 1 Buchstabe a des Entsendegesetzes bestimmt den Begriff des Arbeitnehmers. In der Rechtsanwendung zeigen sich Beweisprobleme insbesondere bei sog. Scheinselbständigen. Bei diesen arbeitstätigen Personen vereinbaren die Parteien ein Auftrags- oder Werkvertragsverhältnis, daher fehlen in formeller Hinsicht die wesentlichen Elemente des Arbeitnehmerbegriffs gemäss § 1173a Art. 1 ABGB. Diese Personen sind jedoch wirtschaftlich von einem Auftraggeber abhängig, was die Anwendung der arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen des ABGB rechtfertigt. Die Nachweispflicht der selbständigen Erwerbstätigkeit durch die Auftraggeber erleichtert daher die korrekte Rechtsanwendung des Entsendegesetzes.

Artikel 4

Abs. 2 (Arbeitsbedingungen und Vollzugskosten)

Das Entsendegesetz erfasst gemäss bisheriger Regelung (Art. 4 Abs. 1 und 2) die normativen (arbeitsvertraglichen) Bestimmungen in Gesetz und Gesamtarbeitsverträgen. Dies sind Bestimmungen, welche den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einen direkten, klagbaren Anspruch gegen die jeweils gegenüberstehende Einzelarbeitsvertragspartei gewähren. Nicht abgedeckt sind demgegenüber die sog. indirekt-schuldrechtlichen Bestimmungen in allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen. Dies sind Bestimmungen, welche zwischen jeweils einer

Einzelvertragspartei einerseits und den Verbänden oder der Vertragsgemeinschaft (vertreten durch die paritätische Kommission) andererseits Ansprüche entstehen lassen, ohne dass die jeweilige Gegenpartei des Einzelvertrages unmittelbar berechtigt und verpflichtet würde. Zwecks Geltung dieser indirekt-schuldrechtlichen Bestimmungen für die Arbeitsverhältnisse entsandter Arbeitnehmer sollte im Entsendegesetz eine rechtlich tragfähige Grundlage geschaffen werden.

Abs. 2a (Beiträge an Ausgleichskassen)

Dementsprechend ist gemäss neuem Art. 4 Abs. 2a EntsG vorgesehen, dass Beiträge an Ausgleichskassen oder vergleichbare Einrichtungen für Kinderzulagen, Ferienlohn und andere Leistungen auch von Arbeitgebern, die Arbeitnehmer nach Liechtenstein entsenden, erbracht werden müssen. Mit dieser Formulierung sind auch künftige oder neuartige Leistungen miterfasst, beispielsweise Leistungen aus Kassen für die vorzeitige Pensionierung (flexible Altersgrenzen-Regelungen). Indessen besteht eine Ausnahme dann, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass er für den gleichen Zeitabschnitt Beiträge an eine solche Einrichtung im Staat seines Sitzes leistet. Dadurch kann eine Doppelbelastung solcher Arbeitgeber vermieden werden. Die Beweislast liegt aus Gründen der Durchführbarkeit beim Arbeitgeber.

Abs. 2b (Beiträge an Weiterbildungskosten)

Obligatorische Beiträge an Weiterbildungskosten sollen auch von Arbeitgebern entrichtet werden, die Arbeitnehmer nach Liechtenstein entsenden. Allerdings soll die Beitragspflicht hier lediglich für Arbeitsverhältnisse mit längerer Dauer gelten, nämlich mit einer Dauer von mehr als 90 Tagen. Dies ist damit zu begründen, dass nur solche Arbeitnehmer erfasst werden sollen, die Gelegenheit haben, von Weiterbildungsmöglichkeiten Gebrauch zu machen, was bei kürzerer Dauer der Entsendung kaum möglich ist.

Abs. 2c (Kautionspflichten)

Kautionspflichten, die in allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen enthalten sind, sollten uneingeschränkt auch für Arbeitgeber gelten, die Arbeitnehmer nach Liechtenstein entsenden.

Abs. 2d (Konventionalstrafen)

Auch Konventionalstrafenverpflichtungen sollen für Arbeitsverhältnisse mit Entsendung gelten. Gleichermassen besteht hier keine Einschränkung bezüglich einer Mindestdauer der Entsendung.

Abs. 2e (Vollzugskosten)

Vollzugskostenbeiträge decken anteilmässig die durch die Entsendung verursachten Aufwendungen. Anspruchsberechtigt sind die mit dem Vollzug beauftragten paritätischen Organe.

Artikel 6

Abs. 3 (Meldepflicht)

Art. 6 Abs. 3 wird neu gefasst und in seiner Wirkung verstärkt. Die Meldung hat nicht nur (wie bisher) auf Verlangen der Behörden, sondern in jedem Fall zu erfolgen.

Eingefügt wird zudem der Satz, wonach folgende Angaben zu machen sind: Die Identität der entsandten Personen, die auszuübende Tätigkeit und der Ort, an dem die Tätigkeit auszuüben ist. Die Meldepflichtigen können sich deshalb nicht mehr darauf beschränken, die vereinbarten Arbeitsbedingungen in generell-abstrakter Form zu übermitteln. Die Nennung jedes einzelnen Arbeitsverhältnisses erleichtert eine wirksame Kontrolle erheblich.

Im Weiteren wird der Satz angefügt, dass die Arbeit frühestens acht Tage nach Zugang der Meldung aufgenommen werden darf. Vorbehalten sind nichtvorhersehbare Umstände (Notfälle, Reparaturen usw.). Gemäss dieser neuen Regelung

sollen die Behörden die Möglichkeit haben, bei Verstössen gegen Gesetze oder allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge rechtzeitig einzuschreiten.

Abs. 5 (Leistung von Kontrollkostenbeiträgen)

Mit Art. 6 Abs. 5 wird wiederum eine indirekt-schuldrechtliche Bestimmung ins Gesetz aufgenommen. Sie wird durch Art. 4 nicht erfasst, da dort lediglich arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen abgedeckt sind.

Auch Arbeitgeber, die Arbeitnehmer ins Fürstentum Liechtenstein entsenden, sollen Kontrollkostenbeiträge leisten. Damit tragen sie ihren Anteil an den Kosten für die Überwachung der Einhaltung der allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträge.

4. TEILREVISION DES ARBEITSVERMITTLUNGSGESETZES (AVG)

Artikel 17

Abs. 3 (Erweiterung der Auskunftspflicht)

Art. 17 Abs. 1 regelt die Auskünfte, welche den Behörden auf Verlangen zu erteilen sind. Abs. 2 von Art. 17 regelt den Fall, dass der begründete Verdacht besteht, dass jemand ohne Bewilligung gewerbsmässig Arbeitnehmer an Dritte verleiht. Mit dem neuen Abs. 3 wird beim Vorliegen eines allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrages zusätzlich die Auskunftspflicht des Verleihers gegenüber dem paritätischen Organ festgelegt.

Darüber hinaus wird auch in Bereichen ohne allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag eine Auskunftspflicht geschaffen. In diesem Bereich sind die Auskünfte an die dreigliedrige Kommission zu richten. Hierbei muss allerdings beachtet werden, dass diese Regelung nur zum Tragen kommen kann, wenn die dreigliedrige Kommission im Falle erheblicher Unterschreitung der üblichen Arbeitsbedingungen wirksame Massnahmen treffen oder empfehlen kann. Somit

ergänzt diese Bestimmung allfällige weitere Regelungen über Mindestarbeitsbedingungen, insbesondere in Form zwingenden Normalarbeitsvertragsrechts.

Artikel 20

Abs. 1 bis 4 (Allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge)

Im Zusammenhang mit der Einführung der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen ergibt sich eine neue Situation. Es ist nun angezeigt, für den Fall eines allgemeinverbindlicherklärten GAV ausführlichere Regelungen zu schaffen. Vorerst muss der Verleiher gegenüber dem Arbeitnehmer die arbeitsvertraglichen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages, insbesondere über Lohn- und Arbeitszeit, einhalten (Abs. 1).

Beiträge an Ausgleichskassen und an andere Einrichtungen werden durch indirekt-schuldrechtliche Bestimmungen geregelt. Sie werden deshalb von Abs. 1 nicht erfasst. Abs. 2 ist so weit gefasst, dass auch neuartige Regelungen, wie beispielsweise der flexible Altersrücktritt, erfasst werden.

Im Weiteren sind allenfalls durch einen allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag festgelegte obligatorische Beiträge an Weiterbildungs- und Vollzugskosten auch durch Verleiher zu entrichten. Dabei sollen die Beiträge anteilsmässig nach Massgabe der Dauer des Einsatzes geleistet werden (Abs. 3). Als Gegenstück zur Beitragspflicht ist der Anspruch auf die damit finanzierten Leistungen festgelegt.

Zur Kontrolle des Verleihers ist das im allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag vorgesehene paritätische Organ berechtigt. Bei erheblichen Verstössen muss es dem Amt für Volkswirtschaft Meldung erstatten. Es kann zudem dem fehlbaren Verleiher nach Massgabe des Gesamtarbeitsvertrages eine Konventionalstrafe und die Kontrollkosten ganz oder teilweise auferlegen. Diese Sanktionen sind unumgänglich, sollen die Kontrollen nicht wirkungslos bleiben.

Zwecks Wahrung der Verbandsfreiheit besteht das Recht des Verleihers, von der Regierung die Kontrolle durch ein besonderes, von den Vertragsparteien unabhängiges Kontrollorgan zu verlangen. Massgebend hierfür ist das neu zu schaffende Gesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen.

Abs. 5 (Normalarbeitsvertragsrecht)

In Verbindung mit der Schaffung subsidiär geltenden zwingenden Normalarbeitsvertragsrechts ist die Statuierung der Anwendbarkeit auf Leiharbeitsverhältnisse angezeigt (vgl. dazu unten Abschnitt D, neuer § 1173a Art. 111a ABGB).

5. TEILREVISION DES NORMALARBEITSVERTRAGSRECHTS

Artikel 111a (Voraussetzung für die Schaffung von Mindestlohnvorschriften)

Zentrale Voraussetzung für die Schaffung von Mindestlohnvorschriften ist eine Situation, in der es wiederholt zu missbräuchlichen Unterbietungen der üblichen Löhne kommt (ausführlich zum Begriff der Missbräuchlichkeit oben Abschnitt III./4.2a). Weitere Voraussetzung ist das Fehlen eines Gesamtarbeitsvertrages, der allgemeinverbindlich erklärt werden kann.

Die Zuständigkeit zum Erlass von Normalarbeitsvertragsrecht liegt bei der Regierung, welche auf Antrag der dreigliedrigen Kommission entscheidet.

Artikel 111b (dreigliedrige Kommission)

Für den Vollzug des Gesetzes wird ein neues Organ geschaffen, die dreigliedrige Kommission. Solche Kommissionen sind seit längerem in anderen Rechtsordnungen gebräuchlich. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände haben bezüglich der personellen Besetzung zwar ein Vorschlagsrecht, doch ist die Regierung nicht an die Vorschläge gebunden.

Die Marktbeobachtung dient der Feststellung von Missbräuchen gemäss Art. 111a. Die neu zu schaffenden statistischen Erhebungen über die Lohn- und Arbeitslosenstrukturen bilden hierzu wertvolle Grundlagen für diese Marktbeobachtung. Zusätzlich sind Auskünfte der betroffenen Betriebe erforderlich für die Feststellung von Abweichungen gegenüber den üblichen Löhnen.

Eine Verständigung mit den betroffenen Arbeitgebern ist einem staatlichen Eingriff in den Arbeitsmarkt grundsätzlich vorzuziehen. Daher besteht nicht nur die Möglichkeit, sondern ausdrücklich die Pflicht der dreigliedrigen Kommission, das Gespräch mit den Arbeitgebern zu suchen. Gelingt die Verständigung innert zwei Monaten nicht, stellt die dreigliedrige Kommission Antrag an die Regierung.

Bei Änderung der Marktsituation stellt die dreigliedrige Kommission Antrag auf Änderung oder die Aufhebung des Normalarbeitsvertragsrechts. Dies schliesst nicht aus, dass die Regierung auch ohne Antrag die Änderung oder Aufhebung beschliesst. Denn die Regierung hat die Voraussetzungen gemäss Art. 111a Abs. 2 zu beurteilen hinsichtlich des Gesamtinteresses, hinsichtlich der berechtigten Interessen anderer Branchen oder Bevölkerungskreise und hinsichtlich der Minderheitsinteressen der betroffenen Branchen oder Berufe. Wenn diese Voraussetzungen zwar anfänglich bestehen, aber nachträglich wegfallen, muss die Regierung auch ohne Antrag der dreigliedrigen Kommission handeln.

Das Recht auf Auskunft und Einsichtnahme in die massgeblichen Dokumente ist wichtig für die Durchführung der Untersuchung. Für die Schaffung dieser Rechte ist aus datenschutzrechtlichen Gründen eine gesetzliche Grundlage erforderlich. Die Zuständigkeit des Amtes für Volkswirtschaft im Streitfall rechtfertigt sich mit der besonderen Sachnähe.

Artikel 111c (Amtsgeheimnis)

Das Gegenstück zum Recht auf Auskunft und Einsichtnahme bildet die Pflicht, das Amtsgeheimnis zu wahren. Diese Bestimmung ist unerlässlich, da die dreigliedrige Kommission nicht ein Organ der Staatsverwaltung im engeren Sinn bildet und daher nicht von selbst den Amtspflichten untersteht. Hinzu kommt das hier besonders zu beachtende Bedürfnis der Betriebe, aus Wettbewerbsgründen keine Betriebskostendaten einem weiteren Empfängerkreis zugänglich machen zu müssen.

Artikel 111d (Wirkungen)

In Abs. 1 von Art. 111d wird der persönliche Anwendungsbereich des zwingenden Normalarbeitsvertragsrechts präzisiert und auf die Entsendung sowie die Leiharbeit Bezug genommen. Zwar ergibt sich die Anwendbarkeit zwingenden Gesetzesrechts für entsandte Arbeitnehmer schon aus Art. 4 EntsG. Zur Verdeutlichung der Rechtslage erweist sich die Präzisierung im ABGB indessen als sinnvoll. Dasselbe gilt für das Arbeitsvermittlungsgesetz mit der neu zu schaffenden Bestimmung gemäss Art. 20 Abs. 5.

Artikel 111e (Verbandsklagerecht)

Mit der Feststellungsklage erleichtern die Verbände den Arbeitnehmern die Durchsetzung ihrer Ansprüche gegenüber ihrem Arbeitgeber. Diese Bestimmung entspricht sinngemäss § 1173a Art. 107 Abs. 1 Bst. a ABGB. Dies betrifft den Fall, dass in einem GAV die sog. gemeinsame Durchführung vereinbart ist; die Verbände haben dann gemeinsam einen Anspruch auf Feststellung von Ansprüchen über Abschluss, Inhalt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

6. TEILREVISION DES STATISTIKGESETZES

Artikel 5 Abs. 2

Wie einleitend unter Punkt I./2. ausgeführt, ist es das Ziel der Regierung, die Statistik mittelfristig zu einem Führungsinstrument auszubauen. Prioritär soll dabei der Aufbau der bislang fehlenden Lohnstatistik und Arbeitslosenstatistik in Angriff genommen werden. Nebst diesen verwaltungsinternen Aufgaben soll auch die Kommission Statistik, welche gemäss Art. 5 Statistikgesetz grundsätzlich alle Fragen auf dem Gebiet der Statistik begutachtet, wieder neu belebt werden. Diese Kommission hat in den letzten Jahren keine Sitzungen abgehalten. In diesem Zusammenhang wird vorgeschlagen, inskünftig als Vorsitzenden dieser Kommission den neuen Abteilungsleiter der Abteilung Statistik beim Amt für Volkswirtschaft vorzusehen, d.h. es soll dies nicht mehr wie bisher von Gesetzes wegen der Leiter des Amtes für Volkswirtschaft sein. Ansonsten wird die Bestimmung vorerst nicht angepasst.

V. VERNEHMLASSUNGSVORLAGEN

1. TEILREVISION DER VERFASSUNG

Verfassungsgesetz

vom…

über die Abänderung der Verfassung vom 5. Oktober 1921

Dem nachstehenden Verfassungsgesetz erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Die Verfassung vom 5. Oktober 1921, LGBl. 1921 Nr. 15, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 36 Abs. 2

2) Gesamtarbeitsverträge dürfen durch Verordnung allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn sie begründeten Interessen von Nichtvertragsbeteiligten angemessen Rechnung tragen und die Rechtsgleichheit sowie die Vereinsfreiheit nicht beeinträchtigen**.**

II.

Dieses Verfassungsgesetz tritt am Tage seiner Kundmachung in Kraft.

2. GESETZ ÜBER DIE ALLGEMEINVERBINDLICHERKLÄRUNG VON GAV

Gesetz

vom ....

über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG)

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I. Begriff, Voraussetzungen und Wirkungen

Art. 1

Allgemeinverbindlicherklärung

1) Der Geltungsbereich eines Gesamtarbeitsvertrages kann auf Antrag aller Vertragsparteien durch Erlass einer Verordnung auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer des betreffenden Wirtschaftszweiges oder Berufes ausgedehnt werden, die am Vertrag nicht beteiligt sind.

2) Gegenstand der Allgemeinverbindlicherklärung können nur Bestimmungen sein, die gemäss § 1173a Art. 105 Abs. 1 ABGB unmittelbar für die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten oder in Bezug auf welche eine Vereinbarung gemäss § 1173a Art. 107 ABGB getroffen worden ist.

3) Bestimmungen über die Beurteilung von Streitigkeiten durch Schiedsgerichte können nicht allgemeinverbindlich erklärt werden.

Art. 2

Allgemeine Voraussetzungen

Die Allgemeinverbindlichkeit darf nur unter folgenden Voraussetzungen angeordnet werden:

1. Die Allgemeinverbindlichkeit muss sich wegen der für die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer andernfalls zu erwartenden erheblichen Nachteile als notwendig erweisen.

2. Die Allgemeinverbindlichkeit darf dem Gesamtinteresse nicht zuwiderlaufen und die berechtigten Interessen anderer Wirtschaftsgruppen und Bevölkerungskreise nicht beeinträchtigen. Sie muss ferner den auf betrieblichen Verschiedenheiten beruhenden Interessen Nichtvertragsbeteiligter innerhalb des betreffenden Wirtschaftszweiges oder Berufes angemessen Rechnung tragen.

3. Die beteiligten Arbeitgeber müssen mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer beschäftigen, die nach der Allgemeinverbindlicherklärung dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen sollen. Bei Gesamtarbeitsverträgen, die zwischen Verbänden abgeschlossen worden sind, müssen die beteiligten Arbeitgeber mehr als einen Drittel aller Arbeitnehmer beschäftigen, die nach der Allgemeinverbindlicherklärung dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen sollen.

4. Der Gesamtarbeitsvertrag darf die Rechtsgleichheit nicht verletzen und, unter Vorbehalt von § 1173a Art. 108 ABGB, dem zwingenden Recht nicht widersprechen.

5. Der Gesamtarbeitsvertrag darf die Verbandsfreiheit nicht beeinträchtigen, insbesondere nicht die Freiheit, sich einem Verband anzuschliessen oder ihm fernzubleiben.

6. Nicht beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden muss der Beitritt zum Gesamtarbeitsvertrag zu gleichen Rechten und Pflichten offen stehen, wenn sie ein berechtigtes Interesse nachweisen und ausreichende Gewähr für die Einhaltung des Vertrages bieten.

7. Einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die am Gesamtarbeitsvertrag nicht beteiligt sind, muss der Beitritt zum vertragsschliessenden Verband oder der Anschluss an den Gesamtarbeitsvertrag offen stehen.

Art. 3

Besondere Voraussetzungen

1) Bestimmungen über Ausgleichskassen und andere Einrichtungen im Sinne von § 1173a Art. 107 ABGB dürfen nur allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn die Organisation der Kasse oder Einrichtung ausreichend geregelt ist und Gewähr für eine ordnungsgemässe Führung besteht.

2) Bestimmungen über Kontrollen, Kautionen und Konventionalstrafen dürfen nur allgemeinverbindlich erklärt werden:

a. wenn die Kontrolle und Durchsetzung ausreichend geregelt sind und Gewähr für eine geordnete Anwendung besteht;

b. wenn die Kontrollkostenbeiträge der am Gesamtarbeitsvertrag nicht beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anteile nicht übersteigen, die sich bei einer gleichmässigen Verteilung der tatsächlichen Kosten auf alle Arbeitgeber einerseits und auf alle Arbeitnehmer andererseits ergeben;

c. wenn die Konventionalstrafen zur Deckung der Kontrollkosten bestimmt sind und allfällige Überschüsse in angemessener Weise, vor allem zugunsten allgemeiner Zwecke des betreffenden Wirtschaftszweiges oder Berufes, verwendet werden.

Art. 4

Wirkung auf die nicht beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer

1) Die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages im Sinne von § 1173a Art. 105 Abs. 1 ABGB sowie die Verpflichtungen der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenüber den Vertragsparteien im Sinne von § 1173a Art. 107 Abs. 1 ABGB gelten auch für die am Vertrag nicht beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer, auf die der Geltungsbereich ausgedehnt wird.

2) Die Bestimmungen eines allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrages gehen den Bestimmungen eines nicht allgemeinverbindlichen Vertrages vor. Ausgenommen sind abweichende Bestimmungen zugunsten der Arbeitnehmer.

Art. 5

Wirkung auf die Vertragsparteien

1) Die Vertragsparteien sind verpflichtet, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, auf die der Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages ausgedehnt wird, bei der Durchführung des Vertrages gleich wie die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu behandeln.

2) Werden Bestimmungen über Ausgleichskassen oder andere Einrichtungen im Sinne von § 1173a Art. 107 Abs. 1 Buchstabe b ABGB allgemeinverbindlich erklärt, so untersteht die Kasse oder Einrichtung der Aufsicht der Regierung. Diese hat dafür zu sorgen, dass die Kasse oder Einrichtung ordnungsgemäss geführt wird, und kann zu diesem Zweck von deren Träger die notwendigen Auskünfte verlangen.

Art. 6

Besonderes Kontrollorgan

1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer, auf die der Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages ausgedehnt wird, können jederzeit bei der Regierung die Einsetzung eines besonderen, von den Vertragsparteien unabhängigen Kontrollorgans an Stelle der im Vertrag vorgesehenen Kontrollorgane verlangen. Dieses Kontrollorgan kann auch auf Antrag der Vertragsparteien eingesetzt werden, wenn sich ein am Vertrag nicht beteiligter Arbeitgeber oder Arbeitnehmer weigert, sich einer Kontrolle des paritätischen Organs zu unterziehen.

2) Die Regierung bestimmt Gegenstand und Umfang der Kontrolle nach Anhörung der Vertragsparteien und des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers, der die Einsetzung eines besonderen Kontrollorgans verlangt oder der sich geweigert hat, sich der Kontrolle des paritätischen Organs zu unterziehen.

3) Die Kontrollkosten gehen zu Lasten der Vertragsparteien.

II. Zuständigkeit und Verfahren

Art. 7

Zuständigkeit für den Erlass der Verordnung

1) Die Allgemeinverbindlichkeit wird von der Regierung angeordnet.

2) Die Regierung führt das Verfahren gemäss den Art. 8-11 und 14-18 und trifft die Massnahmen nach Art. 5 Abs. 2 und Art. 6.

Art. 8

Antrag

1) Der Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung ist von allen Vertragsparteien der Regierung schriftlich einzureichen. Die allgemeinverbindlich zu erklärenden Bestimmungen sind dem Antrag beizulegen.

2) Der Antrag hat den Gegenstand, den beruflichen und betrieblichen Geltungsbereich sowie Beginn und Dauer der Allgemeinverbindlichkeit anzuführen und die erforderlichen Angaben über die Voraussetzungen gemäss den Art. 2 und 3 zu enthalten.

3) Wird der Antrag nicht ordnungsgemäss oder nicht mit den erforderlichen Angaben eingereicht, so ruht das Verfahren und wird nach erfolgloser Fristansetzung eingestellt.

Art. 9

Kundmachung des Antrages

Der Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung ist mit den allgemeinverbindlich zu erklärenden Bestimmungen unter Ansetzung einer angemessenen Vernehmlassungsfrist von 14 bis 30 Tagen amtlich kundzumachen. Von der Kundmachung kann abgesehen werden, wenn die Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlichkeit offensichtlich nicht erfüllt sind.

Art. 10

Vernehmlassung

1) Stellungnahmen interessierter Kreise zum Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung sind schriftlich und begründet an die Regierung zu richten.

2) Den Vertragsparteien ist Gelegenheit zu geben, sich zu diesen Stellungnahmen schriftlich zu äussern.

Art. 11

Begutachtung

Die Regierung holt in Zweifelsfällen vor dem Erlass der Verordnung das Gutachten unabhängiger Sachverständiger ein. Sie kann einen ständigen Ausschuss von Sachverständigen bestellen, insbesondere zur Prüfung der Voraussetzungen gemäss Art. 2 Ziff. 1 und 2.

Art. 12

Erlass der Verordnung

1) Die Regierung prüft, ob die Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlichkeit erfüllt sind.

2) Wird die Allgemeinverbindlichkeit angeordnet, so setzt die Regierung den beruflichen und betrieblichen Geltungsbereich fest und bestimmt Beginn und Dauer der Allgemeinverbindlichkeit.

3) Ergeben sich nachträglich Zweifel über den Geltungsbereich, so wird dieser nach Anhörung der Vertragsparteien von der Regierung näher bestimmt.

Art. 13

Kundmachung der Allgemeinverbindlicherklärung

Die Allgemeinverbindlicherklärung ist mit den allgemeinverbindlichen Bestimmungen im Landesgesetzblatt kundzumachen.

Art. 14

Ausserkraftsetzung der Allgemeinverbindlichkeit

Die Ausserkraftsetzung der Allgemeinverbindlichkeit gemäss den Art. 17 und 18 ist in gleicher Weise kundzumachen wie die Allgemeinverbindlicherklärung.

Art. 15

Kosten

1) Die Kosten für die Kundmachung des Antrages und der Verordnung sowie in der Regel auch die Kosten der Begutachtung und allfällige weitere Kosten gehen zu Lasten der Vertragsparteien, die solidarisch dafür haften.

2) Die Regierung erlässt nach Abschluss des Verfahrens eine Kostenverfügung und verteilt die Kosten auf die Vertragsparteien. Die rechtskräftigen Kostenverfügungen sind Exekutionstitel und vollstreckbaren gerichtlichen Urteilen im Sinne von Art. 1 des Gesetzes über das Exekutions- und Rechtssicherungsverfahren gleichgestellt.

Art. 16

Änderung der Allgemeinverbindlichkeit

1) Werden allgemeinverbindliche Bestimmungen geändert oder neue Bestimmungen allgemeinverbindlich erklärt, wird die Dauer der Allgemeinverbindlichkeit verlängert oder wird die Allgemeinverbindlichkeit teilweise ausser Kraft gesetzt, so sind die Vorschriften dieses Abschnittes anwendbar.

2) Die Vertragsparteien sind verpflichtet, die Regierung von jeder Änderung gemäss Abs. 1 sofort schriftlich zu benachrichtigen.

Art. 17

Ausserkraftsetzung der Allgemeinverbindlichkeit bei vorzeitiger Beendigung des Gesamtarbeitsvertrages

1) Endigt der Gesamtarbeitsvertrag vor Ablauf der Geltungsdauer der Allgemeinverbindlichkeit, so ist diese auf den gleichen Zeitpunkt ausser Kraft zu setzen.

2) Die Vertragsparteien sind verpflichtet, die Regierung von der Kündigung und Aufhebung des Gesamtarbeitsvertrages sofort schriftlich zu benachrichtigen. Wird diese Benachrichtigung versäumt, so gelten die allgemeinverbindlichen Bestimmungen für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer bis zum Zeitpunkt, auf den die Allgemeinverbindlichkeit ausser Kraft gesetzt wird.

Art. 18

Ausserkraftsetzung der Allgemeinverbindlichkeit auf Antrag und von Amtes wegen

1) Die Regierung hat auf Antrag aller Vertragsparteien die Allgemeinverbindlichkeit ausser Kraft zu setzen.

2) Stellt die Regierung von Amtes wegen oder auf Anzeige hin fest, dass die Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlichkeit nicht oder nicht mehr erfüllt sind, so hat sie die Allgemeinverbindlichkeit ausser Kraft zu setzen. Ebenso kann sie dies anordnen, wenn der Grundsatz der Gleichbehandlung gemäss Art. 5 Abs.1 verletzt wird, wenn entgegen Art. 5 Abs. 2 eine Kasse oder Einrichtung nicht ordnungsgemäss geführt wird oder wenn in anderer Weise bei der Durchführung des Gesamtarbeitsvertrages begründete Minderheitsinteressen, die Rechtsgleichheit oder die Vereinsfreiheit beeinträchtigt werden.

III. Schlussbestimmungen

Art. 19

Zuständigkeit für die Durchführung des Verfahrens

Die Regierung kann durch Verordnung die Befugnisse gemäss Art. 8-11 und 13-15 an das Amt für Volkswirtschaft übertragen.

Art. 20

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage der Kundmachung in Kraft.

3. TEILREVISION DES ENTSENDEGESETZES

Gesetz

vom ....

über die Abänderung des Gesetzes über die Entsendung von Arbeitnehmern (Entsendegesetz)

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Änderung bisherigen Rechts

Art. 2 Abs. 1 Bst. a

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 Arbeitsnehmers im Sinne von Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 96/71/EG; wer sich auf selbständige Erwerbstätigkeit beruft, hat diese gegenüber den zuständigen Kontrollorganen auf Verlangen nachzuweisen;

Art. 4 Sachüberschrift und Abs. 2a bis. 2e

Arbeitsbedingungen und Vollzugskosten

2a) Sieht ein allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag Beiträge an Ausgleichskassen oder vergleichbare Einrichtungen für Kinderzulagen, Ferienlohn und andere Leistungen des Arbeitgebers vor, so gelten diese Bestimmungen auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach Liechtenstein entsenden, ausser wenn der Arbeitgeber nachweist, dass er für den gleichen Zeitabschnitt Beiträge an eine solche Einrichtung im Staat seines Sitzes leistet.

2b) Sieht ein allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag obligatorische Beiträge an Weiterbildungskosten vor, so gelten die entsprechenden Bestimmungen auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach Liechtenstein entsenden, sofern deren Entsendung länger als 90 Tage dauert.

2c) Sieht ein allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag die Hinterlegung einer Kaution durch den Arbeitgeber vor, so gelten die entsprechenden Bestimmungen auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach Liechtenstein entsenden.

2d) Sieht ein allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag die Möglichkeit der Verhängung einer Konventionalstrafe durch die mit der Durchsetzung des Vertrags betrauten paritätischen Organe vor, so gelten die entsprechenden Bestimmungen bei Verstössen gegen Art. 4 auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach Liechtenstein entsenden.

2e) Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach Liechtenstein entsenden, schulden den paritätischen Organen die Beiträge an die Vollzugskosten, die ein allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag den Arbeitgebern und Arbeitnehmern auferlegt.

Art. 6 Abs. 3 und 5

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 alle Unterlagen über die Arbeitsbedingungen der entsandten Arbeitnehmer einzureichen. Zu melden sind die Identität der entsandten Personen, die auszuübende Tätigkeit und der Ort, an dem die Tätigkeit auszuüben ist. Sind die Unterlagen nicht in deutscher Sprache angefasst, kann das Amt für Volkswirtschaft eine Übersetzung auf Kosten des Arbeitgebers oder des inländischen Auftraggebers (als Unternehmer) verlangen. Die Arbeit darf frühestens acht Tage nach Zugang der Meldung aufgenommen werden; in Notfällen, für Reparaturen, bei Unfällen oder unter anderen nicht vorhersehbaren Umständen kann die Arbeit schon am Tag der Meldung beginnen.

5) Enthält ein allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag eine Regelung über die Auferlegung von Kontrollkosten, so gelten die entsprechenden Bestimmungen auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer ins Fürstentum Liechtenstein entsenden.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage seiner Kundmachung in Kraft.

4. TEILREVISION DES ARBEITSVERMITTLUNGSGESETZES

Gesetz

vom ....

über die Abänderung des Gesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG)

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Änderung bisherigen Rechts

Art. 17 Abs. 2

3) Der Verleiher muss in den Bereichen mit einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag dem zuständigen paritätischen Organ alle erforderlichen Unterlagen zur Kontrolle der Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Arbeitsbedingungen vorlegen. In Bereichen ohne allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag gilt die Auskunftspflicht gegenüber der dreigliedrigen Kommission.

Art. 20

Allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge und Normalarbeitsvertragsrecht

1) Untersteht ein Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag, so muss der Verleiher gegenüber dem Arbeitnehmer die arbeitsvertraglichen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages, insbesondere über Lohn- und Arbeitszeit, einhalten.

2) Untersteht ein Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag, der Beiträge an Ausgleichskassen oder ähnliche Einrichtungen regelt, so gelten die entsprechenden Bestimmungen auch für den Verleiher. Die Regierung kann mit der Anordnung der Allgemeinverbindlicherklärung Bestimmungen darüber erlassen, ab welcher Mindesteinsatzdauer die Arbeitsverhältnisse einer solchen Regelung zu unterstellen sind.

3) Sieht ein allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag einen obligatorischen Beitrag an Weiterbildungs- und Vollzugskosten vor, so gelten die entsprechenden Bestimmungen auch für den Verleiher, wobei die Beiträge anteilsmässig nach Massgabe der Dauer des Einsatzes zu leisten sind. Der verliehene Arbeitnehmer hat gleich wie ein Arbeitnehmer der Branche Anspruch auf den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen und auf weitere Leistungen, die mit den Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträgen finanziert werden.

4) Das im allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag zur Kontrolle vorgesehene paritätische Organ ist zur Kontrolle des Verleihers berechtigt. Bei erheblichen Verstössen muss es dem Amt für Volkswirtschaft Meldung erstatten. Es kann zudem dem fehlbaren Verleiher nach Massgabe des Gesamtarbeitsvertrages eine Konventionalstrafe oder die Kontrollkosten auferlegen. Der Verleiher kann von der Regierung die Kontrolle durch ein besonderes, von den Vertragsparteien unabhängiges Kontrollorgan verlangen. Das Gesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen gilt sinngemäss.

5) Der Verleiher muss gegenüber dem Arbeitnehmer die Bestimmungen des zwingenden Normalarbeitsvertragsrechts einhalten, die für den Einsatzbetrieb gelten.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage seiner Kundmachung in Kraft.

5. TEILREVISION DES NORMALARBEITSVERTRAGSRECHTS

Gesetz

vom ....

über die Abänderung des § 1173a ABGB

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Änderung bisherigen Rechts

Art. 111a

IV. Mindestlöhne

1. Voraussetzungen

1) Werden innerhalb einer Branche oder eines Berufes die orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten und liegt kein Gesamtarbeitsvertrag mit Bestimmungen über Mindestlöhne vor, der allgemeinverbindlich erklärt werden kann, so kann die Regierung zur Bekämpfung oder Verhinderung von Missbräuchen auf Antrag der dreigliedrigen Kommission nach Art. 111b einen befristeten Normalarbeitsvertrag erlassen, der Mindestlöhne vorsieht.

2) Die Mindestlöhne dürfen weder dem Gesamtinteresse zuwiderlaufen noch die berechtigten Interessen anderer Branchen oder Bevölkerungskreise beeinträchtigen. Sie müssen den auf betrieblichen Verschiedenheiten beruhenden Minderheitsinteressen der betroffenen Branchen oder Berufe angemessen Rechnung tragen.

Art. 111b

2. Dreigliedrige Kommission

1) Die Regierung setzt eine dreigliedrige Kommission ein, die sich aus einer gleichen Zahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie Vertretern des Staates zusammensetzt.

2) Bezüglich der Wahl ihrer Vertreter nach Absatz 1 steht den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden ein Vorschlagsrecht zu.

3) Die Kommission beobachtet den Arbeitsmarkt. Stellt sie Missbräuche im Sinne von Art. 111a Absatz 1 fest, so sucht sie in der Regel eine direkte Verständigung mit den betroffenen Arbeitgebern. Gelingt dies innert zwei Monaten nicht, so beantragt sie der Regierung den Erlass eines Normalarbeitsvertrages, der für die betroffenen Branchen oder Berufe Mindestlöhne vorsieht.

4) Ändert sich die Arbeitsmarktsituation in den betroffenen Branchen, so beantragt die dreigliedrige Kommission der Regierung die Änderung oder die Aufhebung des Normalarbeitsvertrags.

5) Um die ihnen übertragenen Aufgaben wahrzunehmen, hat die dreigliedrige Kommission in den Betrieben das Recht auf Auskunft und Einsichtnahme in alle Dokumente, die für die Durchführung der Untersuchung notwendig sind. Im Streitfall entscheidet das Amt für Volkswirtschaft.

Art. 111c

3. Amtsgeheimnis

1) Die Mitglieder der dreigliedrigen Kommission unterstehen dem Amtsgeheimnis; sie sind insbesondere über betriebliche und private Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber Drittpersonen verpflichtet.

2) Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der dreigliedrigen Kommission bestehen.

Art. 111d

4. Wirkungen

1) Der Normalarbeitsvertrag nach Art. 111a gilt auch für Arbeitnehmer, die nur vorübergehend in seinem örtlichen Geltungsbereich tätig sind, sowie für verliehene Arbeitnehmer.

2) Durch Abrede darf vom Normalarbeitsvertrag nach Art. 111a nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Art. 111e

5. Klagerecht der Verbände

Den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmerverbänden steht ein Anspruch auf gerichtliche Feststellung zu, ob ein Arbeitgeber den Normalarbeitsvertrag nach Art. 111a einhält.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage seiner Kundmachung in Kraft.

6. TEILREVISION DES STATISTIKGESETZES

Gesetz

vom ....

über die Abänderung des Gesetzes über die amtliche Statistik (Statistikgesetz)

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Änderung bisherigen Rechts

Art. 5 Abs. 2

2) Der Kommission sollen Vertreter der Gemeinden, der Wirtschaftsverbände sowie Personen angehören, deren Mitarbeit wegen ihrer Fachkenntnisse erwünscht ist. Vorsitzender der Kommission ist der Leiter der Abteilung Statistik beim Amt für Volkswirtschaft.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage seiner Kundmachung in Kraft.