

Regierung des  
Fürstentums Liechtenstein  
Frau Regierungschef-Stellvertreterin  
Sabine Monauni  
Regierungsgebäude  
9490 Vaduz

Triesen, 18. Juli 2023/fl

**Stellungnahme zum Vernehmlassungsbericht der Regierung betreffend das Allgemeine Bürgerlichen Gesetzbuch (Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union)**

Sehr geehrte Frau Regierungschef-Stellvertreterin,

vielen Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme, welche wir sehr gerne nutzen.

Die in der Richtlinie vorgesehenen Verbesserungen für Arbeitnehmende erachten wir als sehr wichtig. Wir sprechen uns nicht per se gegen Arbeit auf Abruf aus, aber insbesondere während der Pandemie hat sich gezeigt, dass auch in Liechtenstein Arbeitnehmende in Arbeitsverhältnissen ohne zugesicherte Mindestpensen arbeiten. Diese verloren von einem Tag auf den anderen ihre Existenzgrundlage und fielen teilweise durch das Raster. Arbeitnehmende auf Abruf gilt es auch in «normalen Zeiten» besser zu schützen.

Grundsätzlich begrüssen wir die geplante Umsetzung der Regierung, sehen aber teilweise Verbesserungspotenzial. Gerne erläutern wir im Folgenden unsere Vorschläge:

### **3. Schwerpunkte der Vorlage**

#### **3.2 Arbeitsverhältnisse ohne fest definierte Arbeitszeiten**

Die Richtlinie geht nicht so weit, Null-Stunden-Verträge grundsätzlich zu verbieten. Dennoch sollte Liechtenstein solche unmenschlichen Arbeitsverhältnisse verbieten. Ein solches Verbot widerspricht unseres Erachtens nicht dem liberalen Vertragsrecht, sondern schützt Arbeitnehmende vor zu grossen Abhängigkeitsverhältnissen und Unsicherheiten.

Mindestens soll Liechtenstein wie im Vernehmlassungsbericht vorgeschlagen «echte» und «unechte Arbeit» auf Abruf gesetzlich definieren und bei «echter» Arbeit auf Abruf ein garantiertes Mindestpensum vorschreiben und gesetzliche Ankündigungsfristen sowie Referenzzeiten mit Pflicht zur Entschädigung implementieren. Die vorgeschlagenen Fristen dürfen jedoch keinesfalls verkürzt werden.

Weiter sollen diese Pflichten auf sämtliche Arbeitsverhältnisse im Stundenlohn und explizit auch bei Plattform-Arbeitnehmenden bzw. Gig-Arbeiter angewendet werden. Auch im Dienstleistungssektor und der Reinigung sehen wir immer wieder, dass Arbeitgeber die geplanten Einsätze kurzfristig stornieren und die oftmals weiblichen Arbeitnehmenden mit Migrationshintergrund nicht entschädigt werden.

## **7. Regierungsvorlage**

### **I. Abänderung bisherigen Rechts**

#### **Zu §1173a Art. 9a Abs. 1a)**

Bei Arbeit auf Abruf nach Art. 1 Abs. 2a soll die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers nach den Vorschriften des Annahmeverzugs nicht nur auf den Durchschnitt von drei Monaten, sondern wie bei den Berechnungen von Taggeldern auf den Durchschnitt von 12 Monaten festgesetzt werden.

#### **Zu §1173a Art. 9a Absatz 1) Ziffer b)**

Wir schlagen vor, eine prozentuale Mindestentschädigung von 33 - 50 Prozent des Basislohnes für die Referenzzeit festzulegen. Ansonsten kann der Arbeitgeber willkürliche Referenzzeiten mit einer minimalen oder ganz ohne Entschädigung vereinbaren. Hier gilt es vulnerable Arbeitnehmende zu schützen.

#### **Zu §1173a Art. 9a Abs. 4)**

Der Arbeitgeber soll keinesfalls die Möglichkeit haben, die Entschädigung für die Referenzzeit im Lohn zu inkludieren. Diese soll zwingend separat vereinbart und wie erläutert mit einer Mindesthöhe ausgewiesen werden. Ansonsten wird ein Grossteil der Arbeitnehmenden auf Abruf den normalen – in aller Regel tiefen – Lohn ohne jegliche Entschädigung für die Referenzzeit erhalten.

#### **Zu §1173a Art. 27**

Der Arbeitnehmer soll vom Arbeitgeber schriftlich in Form eines Arbeitsvertrages über die für das Arbeitsverhältnis wesentlichen Bedingungen unterrichtet werden. Der Zusatz «oder einer Mitteilung» soll gestrichen werden.

## **II. Übergangsregelung**

Arbeitnehmende werden nur in den seltensten Fällen von ihren Arbeitgebern über ihre neuen Rechte informiert bzw. vom Inkrafttreten dieses Gesetzes erfahren. Deshalb sollen auch die Pflichten des Arbeitgebers gemäss §1173a Art. 27a nach Inkrafttreten des Gesetzes gelten, ohne dass dies von der Arbeitnehmerseite eingefordert werden muss.

Wir hoffen, mit unserer Stellungnahme einen konstruktiven Beitrag für transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen gemäss EU-Richtlinie 2019/1152 geleistet zu haben und bitten unsere Vorschläge in Ihre Überlegungen miteinzubeziehen. Vielen Dank.

Freundliche Grüsse

**LANV Liechtensteinischer  
ArbeitnehmerInnenverband**



Sigi Langenbahn  
Präsident



Fredy Litscher  
Co-Stv. Geschäftsführer