

# INFOS FÜR GRENZGÄNGER

2011

**European Employment Services (EURES)** heißt das Programm der EU zur Beförderung der Arbeitnehmermobilität über alle Grenzen in Europa hinweg. Die EURES Grenzpartnerschaft Bodensee vereint Arbeitsverwaltungen, Sozialpartner und öffentliche Einrichtungen aus Österreich, Liechtenstein, der Schweiz und Deutschland zu dem Ziel, einen offenen Arbeitsmarkt im Bodenseeraum zu schaffen. Dieses Faktenblatt ist der Broschüre »Infos für Grenzgänger« Bodensee entnommen und dient der Selbsthilfe; für verbindliche Auskünfte kontaktieren Sie bitte die angegebenen Adressen. Querverweise und Hinweise auf Adressen in genannten Kapiteln beziehen sich auf die Broschüre insgesamt.



## Von der Arbeitssuche zum Arbeitszeugnis

LIECHTENSTEIN

1

Arbeitssuche | Arbeitsbewilligung | Berufsabschlüsse | Arbeitsrecht

## 4. Arbeitsrecht

### 4.1 Grundsätzliches

#### Welches Recht gilt für mich als Ausländer?

Es gilt das Arbeitsrecht des Staates, in welchem Sie arbeiten. Sie haben dieselben Rechte und Pflichten im Betrieb wie einheimische Arbeitnehmer. Sie dürfen ihnen gegenüber nicht benachteiligt werden.

#### Welche Gesetze und Regelungen sind im jeweiligen Staat anzuwenden?

Es gelten das Arbeitsvertragsrecht und die Arbeitsgesetze des jeweiligen Staates. Neben diesen gesamtstaatlichen Vorschriften gelten kollektivvertragliche und betriebliche Vereinbarungen.

Im Kollektivvertrag (Kollektivvertrag in Österreich, Gesamtarbeitsvertrag in Liechtenstein und der Schweiz, Tarifvertrag in Deutschland) werden zwischen dem Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverband einer Branche Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Kündigungsfristen, Urlaubsansprüche, Lohnbedingungen und vieles mehr festgelegt. In der Regel gibt es jährliche Zusatzvereinbarungen über die Höhe der Löhne usw. Auf das einzelne Arbeitsverhältnis ist ein Kollektivvertrag zwingend dann anzuwenden, wenn der Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband ist (Österreich, Liechtenstein, Schweiz) bzw. der Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft ist (Deutschland) oder wenn der Kollektivvertrag für allgemeingültig erklärt wurde. Häufig wird bei Einzelverträgen Bezug auf kollektivvertragliche Regelungen genommen.

#### Was sollte ein Arbeitsvertrag enthalten?

Ein schriftlicher Arbeitsvertrag sollte folgende Punkte enthalten:

- › Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
- › Name und Anschrift des Arbeitgebers,
- › Arbeitsort,
- › Beschreibung des Aufgabenbereiches,
- › Zeitpunkt des Arbeitsantritts,

- › Bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- › Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen: Kündigungsstermine und Kündigungsfristen,
- › Wöchentliche oder tägliche Arbeitszeit,
- › Höhe des Arbeitsentgelts und etwaiger Zulagen,
- › Zeitpunkt sowie Art und Weise der Auszahlung,
- › Dauer des Urlaubs bzw. der Ferien,
- › Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen,
- › Bei Arbeitsverträgen in der Schweiz: Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bzw. Abschluss einer Krankentaggeldversicherung.

#### Wann kommt es zu einer außerordentlichen Kündigung?

Dieses Thema soll der Vollständigkeit halber angesprochen werden, auch wenn es Sie im Normalfall persönlich nicht betrifft.

Für jede außerordentliche, in der Regel fristlose Kündigung, ist ein wichtiger Grund erforderlich, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Kündigenden unzumutbar macht.

Wichtige Gründe, die eine Entlassung des Arbeitnehmers rechtfertigen, können sein:

- › Straftaten zum Nachteil des Arbeitgebers, von Kunden oder anderen Mitarbeitern,
- › Unredliches Verhalten gegenüber der Kundschaft,
- › Falsche Aussagen bei der Bewerbung über die eigenen Fähigkeiten,
- › Konkurrenzfähigkeit,
- › Arbeitsverweigerung.

Auch seitens des Arbeitnehmers kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes fristlos gekündigt werden, z.B. bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers. Lassen Sie sich in jedem Fall von Experten beraten.



### 4.3 Arbeitsrecht in Liechtenstein

#### Ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorgeschrieben?

Nein. Der Arbeitsvertrag kann schriftlich oder mündlich zustande kommen. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist jedoch dringend zu empfehlen.

Kommt der Vertrag nur mündlich zustande, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein Schriftstück auszuhändigen, in dem die wichtigsten Arbeitsbedingungen festgehalten sind. Es muss insbesondere folgende Angaben enthalten: Personalien und Sitz des Arbeitgebers, Zeitpunkt des Arbeitsbeginns, bei befristeten Arbeitsverträgen die Dauer des Vertrags, tägliche oder wöchentliche Arbeits- und Ruhezeiten, Arbeitsplatz, Aufgabenbereich eventuell mit Angabe der Funktions- bzw. Berufsbezeichnung, Dauer von Freizeit und Ferien, Kündigungsfristen, den für das Arbeitsverhältnis geltenden Gesamtarbeitsvertrag, Arbeitslohn, Zulagen, Gratifikationen und Spesen.

Lehrverträge und Handelsreisendenverträge müssen schriftlich abgeschlossen werden.

In vielen Branchen gelten Kollektivverträge, die in Liechtenstein Gesamtarbeitsverträge (GAV) heißen. Sie enthalten die allgemeinen Bestimmungen für die jeweilige Branche. Sollte der Arbeitgeber keinen Hinweis auf einen Gesamtarbeitsvertrag geben, sollten Sie sich Ihrerseits erkundigen, ob ein GAV zur Anwendung kommt. Ist ein GAV allgemeinverbindlich erklärt worden, dann gilt er für alle Betriebe dieser Branche. Die schriftliche Abfassung eines Einzelarbeitsvertrages ist dann vorgeschrieben.

Für Arbeitsverhältnisse in der Landwirtschaft und in privaten Haushalten gelten die gesetzlichen Bestimmungen der jeweiligen Normalarbeitsverträge.

#### Was gilt als Probezeit?

Im Normalfall gilt der 1. Monat als Probezeit. Sie kann durch schriftliche Vereinbarung, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag auf höchstens 3 Monate verlängert werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden.

#### Wie viele Stunden pro Woche darf man maximal arbeiten und wie viele Stunden pro Woche sind üblich?

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt laut Arbeitsgesetz:

- › 45 Stunden für Beschäftigte in industriellen Betrieben, für Büropersonal, für technische und andere Angestellte einschließlich des Verkaufspersonals in Großbetrieben des Detailhandels (Einzelhandel),
- › 48 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer,
- › 40 Stunden für jugendliche Arbeitnehmer zwischen 15 und 18 Jahren.

Für bestimmte Gruppen und Betriebe kann die wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend um bis zu 4 Stunden ausgeweitet werden.

Im kaufmännischen Bereich ist in Liechtenstein eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 bis 42 Stunden üblich. In den meisten Branchen des Gewerbes liegt die Arbeitszeit bei 42 bis 44 Stunden. In der Industrie ist eine Arbeitszeit von 40 bis 42,5 Stunden üblich.

Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten, es sei denn, der Arbeitnehmer wird in höchstens 3 von 7 aufeinander folgenden Nächten beschäftigt. Dann darf sie 10 Stunden betragen.

Es ist zwischen Überstunden gemäß Arbeitsvertragsrecht und Überzeitarbeit gemäß Arbeitsgesetz zu unterscheiden: Wird die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer dazu nur soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm zugemutet werden kann. Überstunden müssen durch Freizeit ausgeglichen oder mit einem Überstundenzuschlag von wenigstens 25% ausbezahlt werden, wenn nichts anderes schriftlich vereinbart wurde.

Überzeitarbeit darf nur in Sonderfällen geleistet werden. Dazu zählen insbesondere: Dringlichkeit der Arbeit, außerordentlicher Arbeitsanfall, Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten, Arbeiten zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen, soweit dem Arbeitgeber keine anderen Vorkehrungen zugemutet werden können. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmern für die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag von wenigstens 25% bezahlen, dem Büropersonal sowie den technischen und anderen Angestellten mit Einschluss des Verkaufspersonals in Großbetrieben des Detailhandels jedoch nur für Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt. Die Überzeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer 2 Stunden am Tag nicht überschreiten, außer an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit inklusive Überzeit darf innerhalb von 4 Monaten 48 Stunden nicht überschreiten. Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmer innerhalb eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag zu entrichten.

Bei vorübergehender Sonntagsarbeit ist ein Lohnzuschlag von 100% zu entrichten. In Laden- und Tankstellengeschäften muss ein Zuschlag von 50% gezahlt werden. Im Kalenderjahr sind dem Arbeitnehmer von Laden- und Tankstellengeschäften mindestens 26 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmäßig auf das Jahr verteilt werden. Die Anzahl der freien Sonntage kann bis auf die Mindestzahl von 4 herabgesetzt werden, sofern die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Durchschnitt von 4 Wochen 18 Stunden nicht überschreitet.

#### Welche Pausen und Ruhezeiten stehen mir zu?

In Abhängigkeit von der Arbeitsdauer müssen folgende Pausen gewährt werden:

Zusammenhängende Arbeitsdauer	Mindestpause(n)
mehr als 5 ½ Stunden	15 Minuten
mehr als 7 Stunden	30 Minuten
mehr als 9 Stunden	60 Minuten

Bei Gleitzeitregelungen ist die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit maßgebend. Mindestpausen von 30 Minuten und weniger dürfen nicht aufgeteilt werden. Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz nicht verlassen darf.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss Ihnen im Regelfall eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt werden. Bei Schichtwechsel kann sie einmal in der Woche auf 8 Stunden verkürzt werden, sofern der Durchschnitt von 11 Stunden in 2 Wochen eingehalten wird. Wöchentlicher Ruhetag ist grundsätzlich der Sonntag. Der wöchentliche Ruhetag und die tägliche Ruhezeit müssen zusammen mindestens 35 aufeinanderfolgende Stunden ergeben.

#### Welchen Urlaubsanspruch habe ich?

Wird das Arbeitsverhältnis auf mehr als 3 Monate eingegan-

gen, haben Sie mindestens 4 Wochen Urlaubsanspruch pro Jahr. Bis zum vollendeten 20. Lebensjahr besteht ein Urlaubsanspruch von mindestens 5 Wochen. In vielen GAV gilt ab dem 50. Lebensjahr ein Anspruch auf 22 Tage. Fragen Sie beim Arbeitgeber nach, ob ein GAV gilt. Für ein unvollständiges Dienstjahr ist Urlaub entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Jahr zu gewähren.

Bei Krankheit oder Unfall eines in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitglieds hat der Arbeitnehmer Anspruch auf bis zu 3 Tage bezahlten Pflegeurlaub pro Pflegefall. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer ein ärztliches Zeugnis vorlegt, seine Anwesenheit zur Pflege dringend erforderlich ist und die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann.

**Gibt es einen 13. Monatslohn?**

Einen gesetzlichen Anspruch auf einen 13. Monatslohn gibt es in Liechtenstein nicht. In den meisten Gesamtarbeitsverträgen (GAV) ist jedoch die Zahlung eines 13. Monatslohns vorgesehen. Falls für Sie kein entsprechender GAV gilt, sollten Sie darauf achten, dass in Ihren Arbeitsvertrag ein 13. Monatslohn aufgenommen wird. Manche Arbeitgeber bieten stattdessen freiwillige Gratifikationen in Abhängigkeit vom Betriebsergebnis an.

**Wie lange wird mir bei Krankheit vom Arbeitgeber Lohn gezahlt?**

Während der ersten beiden Tage einer Krankheit oder eines Unfalls zahlt Ihnen der Arbeitgeber mindestens 80% des Arbeitsentgelts. Danach erhalten Sie Zahlungen aus der obligatorischen Krankentaggeldversicherung in Höhe von mindestens 80% des Arbeitsentgelts einschließlich regelmäßiger Nebenbezüge. Dieses Taggeld wird für höchstens 720 Tage innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen gewährt. Gibt es eine Vereinbarung zwischen Ihrem Arbeitgeber und seiner Krankentaggeldversicherung über ein „aufgeschobenes Taggeld“, erhalten Sie das Krankengeld auch nach dem 2. Tag der Arbeitsunfähigkeit für eine bestimmte Zeit, meist 4 Wochen, vom Arbeitgeber.

Für Arbeitsverhältnisse, die auf maximal 3 Monate befristet sind oder für Personen, die weniger als 8 Stunden pro Woche beschäftigt sind, besteht keine Pflicht zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung.

Durch Schwanger- und Mutterschaft bedingte Arbeitsunfähigkeit ist im Gesetz einer Krankheit gleichgestellt. Bei Mutterschaft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Krankengeld (Karenzgeld) während 20 Wochen, wovon mindestens 16 Wochen nach der Geburt des Kindes liegen müssen.

Können Sie nicht zur Arbeit kommen, müssen Sie Ihren Arbeitgeber umgehend informieren. Bei Krankheit kann der Arbeitgeber ein ärztliches Zeugnis bereits ab dem ersten Tag der Krankheit verlangen.

**Welche Kündigungsfristen gelten?**

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten in Liechtenstein einheitliche Kündigungsfristen:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Gesetzliche Kündigungsfrist	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
in der Probezeit	7 Tage	zum Ende einer Woche
0 bis 1 Jahr	1 Monat	jeweils zum Monatsende, falls vertraglich nicht anders vereinbart
2 bis 9 Jahre	2 Monate	
10 Jahre und länger	3 Monate	

Diese Fristen dürfen nur durch schriftliche Abrede, in einem Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag geändert werden; unter einen Monat dürfen sie jedoch nur durch einen GAV und nur für das 1. Dienstjahr herabgesetzt werden.

Auf Verlangen muss die Kündigung schriftlich begründet werden.

**Wie sieht der Kündigungsschutz aus?**

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, wenn der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, während der folgenden Fristen nicht kündigen:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Kündigungsschutz bei Krankheit
0 bis 1 Jahr	Während 30 Tagen
2 bis 5 Jahre	Während 90 Tagen
6 Jahre und länger	Während 180 Tagen

Eine Kündigung, die während einer solchen Sperrfrist ausgesprochen wird, ist nichtig.

Tritt nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber eine Krankheit ein, ist die Kündigung zwar gültig, der Ablauf der Kündigungsfrist wird jedoch unterbrochen und erst nach der Krankheit fortgesetzt.

Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Während der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin und in den ersten 16 Wochen nach der Geburt des Kindes darf der Arbeitgeber nicht kündigen.

Außerdem kennt das liechtensteinische Recht den Begriff der missbräuchlichen Kündigung. Sie liegt beispielsweise vor, wenn die Kündigung wegen einer persönlichen Eigenschaft, die in keinem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht, ausgesprochen wird. Im Falle einer vom Gericht festgestellten missbräuchlichen Kündigung hat der Arbeitgeber eine vom Richter festgelegte Entschädigungszahlung von maximal 2 Monatslöhnen zu entrichten.

**Was kann ich bei einer Kündigung tun?**

In Liechtenstein gibt es nur eingeschränkte Möglichkeiten, gegen eine Kündigung vorzugehen. Eine Klage vor Gericht hat Aussicht auf Erfolg, wenn die Kündigung zur Unzeit, das heißt während einer Krankheit, Schwangerschaft oder in den ersten 16 Wochen nach der Entbindung ausgesprochen wurde oder eine missbräuchliche Kündigung nachgewiesen werden kann. Der Protest gegen die Kündigung sollte so schnell wie möglich erfolgen. Im Falle einer außerordentlichen Kündigung empfiehlt es sich, sofort Kontakt mit der Gewerkschaft oder einer Beratungsstelle aufzunehmen.

**Wann gibt es Entschädigungszahlungen nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber?**

Theoretisch gibt es für Arbeitnehmer, die älter als 50 Jahre sind und mindestens 20 Jahre in einem Betrieb beschäftigt waren, nach betriebsbedingten Kündigungen Abgangsent-schädigungen (auch „Abfertigung“ genannt) in Höhe von 2 bis 8 Monatslöhnen. In der Praxis hat diese Regelung jedoch kaum Bedeutung, da sie nur anzuwenden ist, wenn nicht eine Personalfürsorgeeinrichtung künftige Vorsorgeleistungen zu erbringen hat.

## Kann ich ein Arbeitszeugnis verlangen?

Sie können jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das Auskunft über Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses sowie über Ihre Leistungen und Ihr Verhalten gibt. Auf besonderen Wunsch des Arbeitnehmers muss sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränken.

## Welche Rechte und welchen Schutz habe ich als werdende oder stillende Mutter?

Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis und nur so beschäftigt werden, dass keine Gefahren für die Gesundheit von Mutter und Kind bestehen. Sie haben das Recht, nach Mitteilung von der Arbeit fernzubleiben oder die Arbeit zu verlassen. Schwangere dürfen in den 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden. In den 8 Wochen nach der Geburt des Kindes besteht ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot.

Wenn der Arbeitgeber einer Schwangeren bzw. Stillenden für Nacharbeit oder für beschwerliche oder gefährliche Arbeit, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften für sie untersagt ist, keine gleichwertige Ersatzarbeit anbieten kann, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf 80% des Lohns.

Stillenden Müttern muss ausreichend Zeit zum Stillen freigegeben werden. Ferner ist sicherzustellen, dass sich schwangere Frauen und stillende Mütter unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können.

Während der Schwangerschaft und in den ersten 16 Wochen nach der Entbindung darf der Arbeitgeber nicht kündigen.

## Gibt es ein Recht auf Freistellung in den ersten Lebensjahren des Kindes?

Mütter und Väter von Kindern, die 2004 und später geboren wurden, haben Anspruch auf 3 Monate unbezahlten Elternurlaub. Dieser kann in Vollzeit, in Teilzeit, in Teilen oder stundenweise bezogen werden und ist innerhalb der ersten 3 Lebensjahre des Kindes bzw. bei Adoptiv- und Pflegekindern bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres in Anspruch zu nehmen. Voraussetzung ist, dass der betreffende Elternteil mit

dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt, es überwiegend selbst betreut und das Arbeitsverhältnis mindestens 12 Monate besteht oder auf mehr als 12 Monate eingegangen wurde. Der Elternurlaub ist dem Arbeitgeber mindestens 3 Monate im Voraus anzukündigen. Dieser hat das Recht, eine Verschiebung des Elternurlaubs zu verlangen, wenn er dafür berechtigte betriebliche Gründe anführen kann.

## Wo gibt es eine Arbeitnehmervertretung und welche Rechte hat sie?

In Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten hat die Arbeitnehmerschaft Anspruch auf Bildung einer Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat, Personalkommission). In eigenständigen Betrieben, die Teil eines größeren Unternehmens sind, besteht dieser Anspruch bereits bei mindestens 20 Beschäftigten.

Die Arbeitnehmervertretung vertritt die Mitarbeiter eines Betriebes in wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Angelegenheiten gegenüber dem Arbeitgeber. Sie kann die hierzu notwendigen Informationen bei der Geschäftsleitung einfordern. Sie wirkt mit bei Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, bei Betriebsübergang und bei Massenentlassungen.

## Wie sind die Gewerkschaften organisiert?

In Liechtenstein gibt es mit dem Liechtensteiner ArbeitnehmerInnenverband (LANV) nur eine Gewerkschaft für alle Branchen.

## An wen kann ich mich bei Fragen zum Arbeitsrecht wenden?

Informationen erhalten Sie beim LANV und beim Amt für Volkswirtschaft:

**LANV**  
 Dorfstr. 24  
 FL-9495 Triesen  
 Tel.+423 399 38 38  
 Fax +423 399 38 39  
 info@lanv.li  
 www.lanv.li

**Amt für Volkswirtschaft**  
 Gerberweg 5, Postfach 684  
 FL-9490 Vaduz  
 Tel. +423 236 68 71  
 Fax + 423 236 68 89  
 info@avw.llv.li  
 www.llv.li