

VERNEHMLASSUNGSBERICHT

DER REGIERUNG

**BETREFFEND DIE ABÄNDERUNG DES ENTSENDEGESETZES SOWIE DIE
ABÄNDERUNG DER EXEKUTIONSORDNUNG (EO)**

**Ministerium für Infrastruktur,
Wirtschaft und Sport**

Vernehmlassungsfrist: 10. Oktober 2018

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	4
Zuständiges Ministerium.....	5
Betroffene Stellen	5
1. Ausgangslage	6
1.1 Die Ausgangslage in Liechtenstein	6
1.2 Die Ausgangslage auf europäischer Ebene bei Erlass der Richtlinie.....	8
2. Begründung der Vorlage.....	11
3. Schwerpunkte der Vorlage	13
4. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln	15
4.1 Allgemeines	15
4.2 Entsendegesetz	15
4.3 Gesetz über das Exekutions- und Rechtssicherungsverfahren (EO).....	40
5. Verfassungsmässigkeit / Rechtliches.....	40
6. Regierungsvorlagen	43
6.1 Gesetz über die Abänderung des Entsendegesetzes	43
6.2 Gesetz über das Exekutions- und Rechtssicherungsverfahren	55

ZUSAMMENFASSUNG

Auf europäischer Ebene zeigte sich bald nach Erlass der Entsenderichtlinie im Jahr 1996, dass die eingeführten Bestimmungen nicht genügten, um den Arbeitnehmerschutz bei grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringungen ausreichend durchzusetzen. Nach mehreren gescheiterten Versuchen, die Entsenderichtlinie abzuändern, wurde beschlossen, einerseits das europäische Entsenderecht materiell zu belassen, dafür aber andererseits zu ermöglichen, dass dieses Recht möglichst effektiv durchgesetzt werden kann. Aus diesem Grund wurde die Durchsetzungsrichtlinie (RL 2014/67) geschaffen, die mit dem hier vorliegenden Revisionsentwurf umgesetzt werden soll.

Die Durchsetzung des Entsenderechts wird im Wesentlichen durch drei Punkte erleichtert: Erstens werden zentrale Begriffe im Entsenderecht schärfer definiert, sodass die Bekämpfung der Scheinentsendung und der Scheinselbstständigkeit erleichtert wird. Zweitens erhalten die entsandten Arbeitnehmer genauer definierte Möglichkeiten, für ihre Lohnansprüche unter Umständen auch gegen den oder die Auftraggeber ihres Arbeitgebers gerichtlich vorgehen zu können. Die Umsetzung dieser Richtlinienvorgabe darf den ausländischen Auftragnehmer gegenüber einem inländischen Auftragnehmer nicht diskriminieren – entsprechend müssen die Haftungsregeln auch bei einer rein inländischen Auftragskette zur Anwendung kommen. Und drittens werden die EWR-Mitgliedstaaten zu einer engen Zusammenarbeit verpflichtet. Diese beinhaltet einen raschen Austausch von Informationen, welcher vor allem der Sachverhaltsermittlung dienen soll, die aufgrund vieler grenzüberschreitender Elemente oft nur mühsam durchzuführen ist. Darüber hinaus beinhaltet es aber auch die Verpflichtung, ausländische Entscheidungen auf dem Gebiet des Entsenderechts im Inland zuzustellen und zu vollstrecken. Hat ein liechtensteinisches Unternehmen im Ausland gegen das dortige Entsenderecht verstossen und bezahlt es die darauf verhängte Busse der ausländischen Behörde nicht, so ist das Amt für Volkswirtschaft verpflichtet, diese Busse beim liechtensteinischen Betrieb einzutreiben. Umgekehrt kann das Amt für Volkswirtschaft Gleiches von ausländischen Behörden verlangen.

Neben der Umsetzung dieser Richtlinie soll die vorliegende Revision auch genutzt werden, um aufgrund von Erfahrungen im Vollzug einige bestehende Regelungen besser zu fassen oder zusätzliche einzuführen.

ZUSTÄNDIGES MINISTERIUM

Ministerium für Infrastruktur, Wirtschaft und Sport

BETROFFENE STELLEN

Amt für Volkswirtschaft

Ausländer- und Passamt

Amt für Justiz

AHV-IV-FAK-Anstalten

Finanzmarktaufsicht

Landgericht

Fachstelle Öffentliches Auftragswesen

Vaduz, 10. Juli 2018

LNR 2018-885

P

1. AUSGANGSLAGE

1.1 Die Ausgangslage in Liechtenstein

Am 1. Januar 2018 trat die letzte Revision des Entsendegesetzes in Kraft. Inhalt dieser Revision war die Umsetzung des Massnahmenpakets „Gleich lange Spiesse“. Mit Bezug auf das Entsendegesetz galt es vor allem, den Vollzug zu straffen. Dies wurde dadurch erreicht, dass erstens die Zentrale Paritätische Kommission (ZPK), ein Organ der Stiftung zur Überwachung von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen in Liechtenstein (SAVE), mit Kontrollaufgaben im Entsendebereich betraut wurde, und dass zweitens das Amt für Volkswirtschaft (AVW) den gesamten Vollzug des Entsendegesetzes übernahm und auch für die Sanktionierung von Verstössen zuständig wurde.

Bereits im Zeitpunkt dieser letzten Revision war bekannt, dass Liechtenstein die Richtlinie 2014/67/EU (im Folgenden: Richtlinie)¹ umzusetzen haben wird, und dass das Entsendegesetz in einigen weiteren Punkten revisionsbedürftig ist. Um das Anliegen der „Gleich langen Spiesse“ aber möglichst rasch verwirklichen zu können, wurden die Umsetzung der Richtlinie und die weiteren Abänderungen auf die nun anstehende Revision verschoben.

¹ Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“), ABl. L 159, S. 11-31.

Auch wenn die Neuerungen vom 1. Januar 2018 erst seit rund einem halben Jahr vollzogen werden, können erste Aussagen zum Vollzug gemacht werden. Im ersten Halbjahr 2018 haben insgesamt 761 ausländische Unternehmen Entsendungen von Arbeitnehmern angemeldet, 599 davon in Branchen mit einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV). Die ZPK hat 117 entsandte Arbeitnehmer am Entsendeort kontrolliert. Damit wurden die Entsendungen von 65 ausländischen Unternehmen von Kontrollen erfasst. Bei 49 Unternehmen wurde festgestellt, dass die entsandten Arbeitnehmer die notwendigen Unterlagen nicht mitführten, die Unternehmen wurden entsprechend vom AVW ermahnt, diese Unterlagen nachzureichen.² Bei 15 Unternehmen musste das AVW (meist zusätzlich zur Ermahnung) feststellen, dass die Entsendungen zu spät oder nicht gemeldet wurden, gegen diese Unternehmen wurde vom AVW eine Busse verfügt. Bei 16 Unternehmen hat die ZPK eine materielle Kontrolle³ durchgeführt. Für diese Kontrollphase wurden noch keine Verfahren eingeleitet.

Die mit dem Vollzug des Gesetzes beschäftigten Mitarbeiter des AVW und der ZPK treffen sich regelmässig, um die Vollzugspraxis und Einzelfälle zu besprechen. Die 2017 eingeführte Meldung über das elektronische Meldesystem (EMS) hat die Situation für die ZPK stark verbessert, da die Verletzungen der Meldepflicht mit Sanktionen des Ausländer- und Passamts (APA) und des AVW bedroht sind. Die ZPK kann die EMS-Meldedaten nutzen und die Vollzugskostenbeiträge auf diese Weise einfacher einfordern. Die ZPK ist neu hoheitlich tätig, dies führt auf Seiten der Entsender zu grösserer Kooperationsbereitschaft. Entdeckt die ZPK

² Bei der erstmaligen Verletzung dieser Mitwirkungspflicht ist lediglich eine Mahnung vorgesehen. Nicht fristgerechtes Nachreichen oder weitere Verletzungen dieser Pflicht werden mit Bussen geahndet. Die sehr hohe Anzahl der ausgesprochenen Mahnungen ist damit zu begründen, dass diese Mitwirkungspflicht neu eingeführt wurde.

³ Bei den Vorortkontrollen wird geprüft, ob die Entsendungen gemeldet wurden und ob die mitzuführenden Unterlagen vorhanden sind (Prüfung der Mitwirkungspflichten). In einem zweiten Schritt wird die materielle Kontrolle vorgenommen: Es werden weitere Unterlagen (Stundenrapporte, Lohnabrechnungen, Zahlungsbelege) eingefordert und damit geprüft, ob die gemäss Entsendegesetz anwendbaren Bestimmungen, insbesondere die ave GAV-Bestimmungen über die Mindestlöhne, eingehalten wurden.

eine Verletzung des Gesetzes, so erstattet sie dem AVW Meldung, dieses führt die allenfalls nötigen Verfahren durch. Damit wird die ZPK entlastet und kann sich umso mehr auf ihr Kerngeschäft, die Kontrolle der Einhaltung von ave GAV-Bestimmungen, konzentrieren. Das AVW seinerseits kann die Meldungen der ZPK grundsätzlich ohne weitere eigene Sachverhaltsabklärungen direkt verwenden und so sehr rasch Verfahren einleiten. Nach wie vor bestehen bei diesen Verfahren aber Probleme bei der Zustellung und Durchsetzung. Insgesamt hat das per 1. Januar 2018 eingeführte Kontrollsystem dazu geführt, dass die Einhaltung der Mitwirkungspflichten und der ave GAV-Bestimmungen systematischer kontrolliert und Verstösse schneller geahndet werden können.

1.2 Die Ausgangslage auf europäischer Ebene bei Erlass der Richtlinie

Mit dem Entsenderecht wird geregelt, welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ausländische Unternehmer einzuhalten haben, wenn sie ihre Arbeitnehmer nach Liechtenstein entsenden, um hier einen Auftrag zu erfüllen. Das Entsenderecht steht damit in einem Spannungsfeld zwischen der europäischen Grundfreiheit der Dienstleistungsfreiheit und dem nationalen Interesse, das inländische Arbeitsrecht durchzusetzen und das Lohnniveau zu schützen.

Die Dienstleistungsfreiheit zielt darauf ab, grenzüberschreitende Dienstleistungen (GDL) und damit die Einheit des europäischen Binnenmarktes zu fördern. Sie wäre dann vollkommen umgesetzt, wenn die Dienstleistungserbringung im Mitgliedstaat des Empfängers keinerlei Vorschriften unterworfen wäre. Die nationalen Interessen zielen in eine andere Richtung: Der heimische Markt soll geschützt werden, billige Angebote aus Ländern mit tiefem Lohnniveau sollen die inländischen Löhne und Arbeiterschutzrechte nicht unter Druck bringen. Dieser Anspruch wäre dann erfüllt, wenn die Erbringung einer GDL vollkommen dem nationalen Recht unterworfen wäre.

Das europäische Recht schafft in diesem Spannungsfeld mit der Richtlinie 96/71/EG (im Folgenden: Entsenderichtlinie)⁴ einen Kompromiss: Zugunsten der Dienstleistungsfreiheit besteht die europarechtliche Vorgabe, dass der grenzüberschreitende Dienstleistungsverkehr nur eng begrenzten Beschränkungen unterworfen werden darf. Ist mit der Erbringung der GDL aber die Entsendung eines Arbeitnehmers verbunden, dürfen auf Seiten des Aufnahmestaates weitere Anforderungen gestellt werden. Bis zu einem bestimmten Ausmass der Dienstleistungserbringung⁵ ist von einer Entsendung zu sprechen: Dann sind insbesondere Mindestlohn, Ferienansprüche und Höchstarbeitszeiten nach dem Recht des Aufnahmemitgliedstaats einzuhalten. Geht die Dienstleistungserbringung über das bestimmte Mass hinaus, wird nicht mehr von einer Entsendung gesprochen und das Arbeitsverhältnis wird vollständig dem Recht im Aufnahmemitgliedstaat unterstellt.

Die Erfahrungen mit der Umsetzung der Entsenderichtlinie in den Mitgliedstaaten zeigten, dass die getroffenen Regelungen nicht ausreichend waren, um bei Entsendungen den Arbeitnehmerschutz effektiv zu gewähren.⁶ Die bestehenden Entsenderegeln wurden teils in missbräuchlicher Weise von entsendenden Unternehmen genutzt, um von möglichst niedrigen Sozialversicherungskosten und möglichst geringen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen profitieren zu können. Das missbräuchliche Modell einer Scheinentsendung stellt sich wie folgt dar:

⁴ Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABl. Nr. L 018 S.1-6.

⁵ So muss z.B. der Einsatz des Arbeitnehmers im Ausland zeitlich begrenzt sein, gleichzeitig muss der Arbeitnehmer normalerweise im andern Staat arbeiten, mithin aus diesem andern Staat entsandt sein und wieder dorthin an seinen normalen Arbeitsplatz zurückkehren. Das geltende europäische Entsenderecht nennt bezüglich der zeitlichen Begrenzung keine definierte Dauer, es liegt aber ein Vorschlag zur Abänderung der Entsenderichtlinie vor, welcher die Dauer auf maximal 12 bis 18 Monate beschränkt (Vorschlag der Kommission COM[2016]128).

⁶ Zu den erkannten Problemen bei der Durchsetzung der Entsenderichtlinie siehe COM(2012) 131 final vom 21. März 2012 (Vorschlag für eine Richtlinie des europäischen Parlaments und des Rates zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen).

Ein Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat A mit hohen Auflagen gründet in einem anderen Mitgliedstaat B mit geringeren arbeitsrechtlichen Anforderungen eine Niederlassung, die lediglich als Sitzgesellschaft ausgestaltet ist oder nur sehr wenig Verwaltungs- oder Geschäftstätigkeit aufweist. Sämtliche Arbeitnehmer des Unternehmens im Mitgliedstaat A werden von dieser Gesellschaft im Mitgliedstaat B angestellt und aus dem Mitgliedstaat B in den Mitgliedstaat A entsandt.

Ein weiteres Problem besteht in der sogenannten Scheinselbstständigkeit: Ein entsandter Arbeitnehmer gibt im Aufnahmemitgliedstaat an, er sei selbstständig erwerbend und entzieht sich damit den entsenderechtlichen Bestimmungen, weil er gar nicht vom Geltungsbereich der Entsenderichtlinie erfasst wird. Damit gibt es keinen Arbeitgeber, der verpflichtet werden kann, einen bestimmten Mindestlohn zu bezahlen.

Weitere Probleme ergeben sich im Vollzug des Entsenderechts: Wenn die Entsender nicht mit den Kontrollbehörden im Aufnahmemitgliedstaat zusammenarbeiten, können sie lediglich wegen Verletzungen der Mitwirkungspflicht sanktioniert werden – die Einhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen kann damit aber nicht sichergestellt werden. Auf diese Weise wird dem Arbeitnehmerschutz, einem Hauptanliegen des Entsenderechts, nicht zum Durchbruch verholfen. Ebenso können sich Entsender mitunter einer Sanktionierung entziehen, wenn die Entsendung bereits beendet und das Unternehmen oder Vermögenswerte im Aufnahmemitgliedstaat nicht mehr greifbar sind.

Rezeptionsgrundlage des geltenden liechtensteinischen Entsenderechts bildet das schweizerische Entsendegesetz (EntsG)⁷. Diese Nähe zur Schweiz rechtfertigt sich vor allem dadurch, dass Liechtenstein praktisch das gesamte öffentliche Arbeitsrecht und das zivile Arbeitsvertragsrecht aus der Schweiz übernommen hat. Bereits mit der letzten Revision zur Umsetzung des Massnahmenpaktes „Gleich lange Spiesse“ hat sich Liechtenstein insofern von der Rezeptionsgrundlage gelöst, als es die aus der Schweiz rezipierte doppelte – verwaltungs- und zivilrechtliche – Sanktionierung bei einem Verstoss gegen eine Gesamtarbeitsvertragsbestimmung aufgegeben hat. Die Schweiz wird die Durchsetzungs-Richtlinie nicht autonom nachvollziehen, deshalb führt die vorliegende Revision zu unvermeidbaren weiteren Abweichungen von der Rezeptionsgrundlage.

2. BEGRÜNDUNG DER VORLAGE

Als Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) ist Liechtenstein verpflichtet, die Durchsetzungs-Richtlinie umzusetzen. Die erkannten Probleme, welche auf EU-Ebene zum Erlass der Richtlinie geführt haben, treten in Liechtenstein nicht so deutlich auf, da Entsendungen nach Liechtenstein in der Regel von kurzer Dauer sind und von Betrieben aus den angrenzenden Regionen vorgenommen werden. Gleichwohl dürften die neuen Regelungen den Vollzug des Entsenderechts auch in Liechtenstein entscheidend verbessern. Zu denken ist hierbei insbesondere an den Ausbau der Zusammenarbeit der nationalen Behörden über das Binnenmarktinformationssystem (IMI), das heute schon vom AVW in Fragen zur GDL genutzt werden kann und für den Vollzug der Richtlinie entscheidend ausgebaut worden ist.

⁷ Schweizerisches Bundesgesetz über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz, EntsG) vom 9. Oktober 1999; SR 823.20.

Der Erlass der Durchsetzungs-Richtlinie begründet sich mit der Notwendigkeit, die oben dargestellten Missbräuche im Zusammenhang mit Entsendungen zu verhindern und den Staaten die Sachverhaltsermittlungen und die Vollstreckung von Entscheidungen zu erleichtern.

Das Problem der Scheinentsendungen soll in erster Linie damit bekämpft werden, dass neu präziser definiert wird, wann eine Entsendung vorliegt und wann ein Arbeitsverhältnis direkt dem gesamten nationalen Recht unterstellt werden darf.

Das Problem der Scheinselbstständigkeit soll möglichst behoben werden, indem die Behörden der verschiedenen Staaten verpflichtet werden, sich gegenseitig rasch Auskünfte über Sachverhalte in ihrem Hoheitsgebiet zu erteilen. Die grenzüberschreitende Verwaltungszusammenarbeit umfasst dabei auch die Verpflichtung, bei einer entsprechenden Anfrage aus dem Ausland Kontrollen im Inland vorzunehmen.

Die Notwendigkeit der Umsetzung der Durchsetzungs-Richtlinie führt so zu einer weiteren Distanzierung von der schweizerischen Rezeptionsvorlage. Da zur Umsetzung der Richtlinie aber in erster Linie neue Regelungen ins Entsendegesetz aufzunehmen sind und kaum in bereits bestehende, aus der Schweiz übernommene, Regelungen eingegriffen wird,⁸ besteht kein Bedarf, sich grundsätzlich vom schweizerischen Vorbild abzuwenden. Für die neu aufzunehmenden Bestimmungen finden sich vergleichbare Lösungen im österreichischen und im deutschen Recht.

⁸ Auch die Entsenderichtlinie 96/71/EG wird durch die Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU weder ersetzt noch abgeändert, sondern bildet weiterhin den materiellen Schwerpunkt des europäischen Entsenderechts.

Neben der Umsetzung der Richtlinie wird diese Revision auch dazu genutzt, die verwendeten Begriffe zu vereinheitlichen und im Vollzug aufgetauchte kleinere Probleme zu lösen.

3. SCHWERPUNKTE DER VORLAGE

Einen ersten Schwerpunkt bildet die Übernahme der Kriterien zur Abgrenzung der Entsendungen von jenen Arbeitsverhältnissen, die gesamthaft liechtensteinischem Recht zu unterstellen sind. Dieser Schwerpunkt bringt allerdings wenige Änderungen am Gesetzestext mit sich, da in den Definitionsbestimmungen direkt auf die Richtlinie verwiesen werden kann.

Um die zivilen Rechte und dabei insbesondere die Klagemöglichkeiten des entsandten Arbeitnehmers zu stärken, verpflichtet die Richtlinie die Mitgliedstaaten, Haftungsregeln für Auftragsketten vorzusehen und dabei jeden Auftraggeber in einer Auftragskette in die Pflicht zu nehmen. Der Entsandte soll die Möglichkeit erhalten, den nicht bezahlten Lohn auch beim Auftraggeber seines Arbeitgebers oder bei einem anderen Auftraggeber in der Auftragskette einzufordern, sofern dieser Auftraggeber ein Unternehmer ist. Das geltende Entsenderecht kennt diese Haftung, die insbesondere den Generalunternehmer trifft, bereits.⁹ Sie erstreckt sich auf sämtliche Branchen und geht damit weiter als die Richtlinie, die sie zwingend nur für das Bauhaupt- und Nebengewerbe fordert. Ebenso sieht das geltende Recht eine verschuldensunabhängige Kausalhaftung vor, während die Richtlinie die Möglichkeit einer Exkulpation zulassen würde. Das geltende Recht soll bezüglich der Kausalhaftung und des Geltungsbereichs der Haftungsregeln beibehalten werden. Damit bleiben die Arbeitnehmerrechte effektiv geschützt, ebenso werden die inländischen Auftraggeber dadurch angehalten, Druck auf die

⁹ Art. 7 Abs. 2 Entsendeverordnung.

ausländischen Auftragnehmer auszuüben und so die Einhaltung des Gesetzes zu unterstützen. Darum soll hier über die Minimalumsetzung der Richtlinie hinausgegangen werden. Neu kommen die bestehenden Haftungsregeln auch bei rein inländischen Sachverhalten zur Anwendung. Dies ist bedingt durch das Diskriminierungsverbot.

Ein weiteres zentrales Element bildet die grenzüberschreitende Durchsetzung verhängter Verwaltungssanktionen und/oder Geldbussen, die in der Praxis grosse Schwierigkeiten bereitet. Der entsendende Arbeitgeber hat seinen Sitz im Ausland, entsprechend kann eine im Inland verhängte Busse nur mit Unterstützung und in Zusammenarbeit mit der ausländischen Behörde durchgesetzt werden. Hier zielt die Richtlinie darauf ab, durch einheitliche Massnahmen eine wirksame Durchsetzung zu erreichen. Um dies zu erreichen, müssen die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten einander angenähert werden, deshalb besteht in diesem Bereich der Richtlinie kein Umsetzungsspielraum. Das neue Verfahren zur grenzüberschreitenden Vollstreckungshilfe im EWR sieht Folgendes vor: Wurde ein Entsender in Liechtenstein wegen Verletzung des Entsendegesetzes gebüsst, so kann das AVW der am Sitz des Entsenders zuständigen Behörde eines anderen EWR-Mitgliedstaates diese Entscheidung übermitteln. Die ausländische Behörde stellt dem Entsender die Entscheidung zu. Beahlt der Entsender die Busse nicht, so kann das AVW bei der ausländischen Behörde beantragen, dass diese die Busse vollstreckt. Die ausländische Behörde darf für ihre Aufwendungen keine Kosten verrechnen, andererseits aber das eingetriebene Bussgeld behalten. Umgekehrt ist selbstredend das AVW verpflichtet, auf Antrag der Behörden anderer EWR-Mitgliedstaaten ausländische Bussen in Liechtenstein zuzustellen und zu vollstrecken. Die Amtshilfe wird aber schon für den Bereich vor Erlass einer Strafverfügung ausgebaut: Über den Austausch von Informationen hinaus haben sich die Behörden gegenseitig zu helfen, wenn es darum geht, Dokumente aller Art zuzustellen und für die Behörde im anderen Staat Kontrollen vorzunehmen.

So kann das AVW im Ausland zum Beispiel prüfen lassen, ob ein Unternehmen im betreffenden Staat tatsächlich als niedergelassener Betrieb tätig ist, den entsandten Arbeitnehmer gewöhnlich beschäftigt und für ihn die Sozialversicherungsbeiträge bezahlt. Ebenfalls sind die Behörden verpflichtet, sich gegenseitig Verdachtsmeldungen zukommen zu lassen.

4. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN

4.1 Allgemeines

Um die grundsätzliche Konzeption der schweizerischen Rezeptionsvorlage beibehalten zu können, werden die zur Umsetzung der Richtlinie notwendigen Anpassungen in die bestehende Struktur des Entsendegesetzes eingebaut. Damit kann weiterhin die Schweizer Rechtsprechung und Praxis herangezogen werden. Dies ist vor allem mit Blick auf die enge Zusammenarbeit mit der Schweiz im Rahmen der Vereinbarungen zu den „Gleich langen Spiessen“ von grosser Bedeutung.

4.2 Entsendegesetz

Zu Art. 1 – Zweck

In die Zweckbestimmung des Gesetzes ist aufzunehmen, dass das Gesetz auch der Umsetzung der Richtlinie dient.

Zu Art. 2 – Begriffe

Die Ergänzungen in **Abs. 1** dienen in erster Linie der Umsetzung von Art. 4 der Richtlinie. Bis anhin wurde in **Bst. a** der Arbeitnehmer mit Verweis auf bestimmte Artikel im Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB)¹⁰ und der Verordnung I

¹⁰ Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch vom 1. Juni 1811, LGBl. Nr. 1003.001.

zum Arbeitsgesetz (ArGV I)¹¹ definiert. Da die Entscheidung, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, in der Praxis aber von einer Vielzahl von Kriterien abhängig gemacht wird, soll neu auf das liechtensteinische Recht im Allgemeinen verwiesen werden. Diese Variante des Verweises entspricht auch Art. 1 Abs. 3 des schweizerischen EntsG, das trotz der im Rahmen dieser Revision entstehenden Unterschiede aus den oben genannten Gründen soweit als möglich als Rezeptionsgrundlage dienen soll. Art. 4 Abs. 5 der Richtlinie sieht vor, dass die in diesem Artikel genannten Kriterien für eine Entsendung auch verwendet werden können, um den Begriff des Arbeitnehmers näher zu bestimmen. Entsprechend soll auch dieser Verweis aufgenommen werden. Andernfalls könnte sich die Situation ergeben, dass ein Sachverhalt in Anwendung von europäischem Recht als Entsendung zu taxieren wäre, die Anwendung des liechtensteinischen Rechts aber ein Arbeitsverhältnis verneinen würde. Neu in diesen Absatz aufgenommen wurde die Bestimmung, dass auch der Begriff des Selbständigerwerbenden nach liechtensteinischem Recht und mit Rücksicht auf Art. 4 der Richtlinie zu beurteilen ist. Während in der Schweiz auf Gesetzesstufe im Detail geregelt wird, welche Dokumente von Selbständigerwerbenden verlangt werden können und wie die Kontrollverfahren ablaufen,¹² sollen in Liechtenstein das geltende Recht beibehalten werden und die Nachweispflicht in allgemeiner Form formuliert bleiben. Bei Bedarf ist dafür in Art. 12 eine Kompetenz für den Verordnungsgeber gegeben.

Der Begriff der Entsendung in **Abs. 1 Bst. b** richtet sich ausschliesslich nach europäischem Recht. Die Entsenderichtlinie lässt hierfür keinen anderen Spielraum. Mit Art. 4 der Richtlinie wird die Definition von Art. 2 Abs. 1 der Entsenderichtlinie präziser gefasst: Eine Entsendung ist nur dann gegeben, wenn der Arbeitge-

¹¹ Verordnung I vom 22. März 2005 zum Arbeitsgesetz (ArGV I), LGBl. 2005 Nr. 67.

¹² Siehe Art. 1a schweizerisches EntsG, in Kraft seit 1. Januar 2013.

ber ein ausländisches Unternehmen ist. Dabei genügt es nicht, bloss den Sitz im Ausland zu haben, vielmehr muss das Unternehmen im Ausland wesentliche Tätigkeiten ausüben, die über reine Management- oder Verwaltungstätigkeiten hinausgehen. Um den Sachverhalt zu beurteilen, ist gemäss Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie u. a. zu fragen, wo Steuern bezahlt werden, wo eine allfällige gewerbliche Zulassung vorliegt, wo die Arbeitnehmer eingestellt werden, wo Verträge mit Kunden geschlossen werden und welches Recht auf diese Verträge anzuwenden ist, wo das Verwaltungspersonal arbeitet und wo die wesentliche Geschäftstätigkeit stattfindet. Schliesslich ist im Zweifel auch zu fragen, in welchen Ländern wieviel Umsatz erzielt wird. Zum Zweiten ist eine Entsendung nur dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit tatsächlich nur vorübergehend im Aufnahmemitgliedstaat ausübt. Um dies zu prüfen, ist u. a. zu fragen, ob er schon vor der Entsendung im Niederlassungsstaat für denselben Arbeitgeber gearbeitet hat, ob er nach Beendigung der Tätigkeit wieder in den Staat zurückkehrt, von dem aus er entsandt wurde, ob er im Aufnahmemitgliedstaat eine Tätigkeit verrichtet, die vor ihm ein anderer entsandter Arbeitnehmer verrichtet hat und ob auch er seinerseits wieder ersetzt wird. Schliesslich ist auch zu prüfen, ob der Arbeitgeber die Kosten für Reise, Übernachtung und Verpflegung übernimmt. Alle diese einzelnen Kriterien können für sich allein nicht ausschlaggebend sein, das Vorliegen einer Entsendung ist vielmehr in einer Gesamtschau aller dieser charakteristischen Elemente einzelfallbezogen zu beurteilen.

Für den Begriff des Betriebes wird in **Abs. 1 Bst. c** nach wie vor die Definition des Arbeitsgesetzes (ArG)¹³ herangezogen, die Änderung dieser Bestimmung ist rein grammatikalisch bedingt. Mit der Definition des Betriebes nach ArG übernimmt das Entsenderecht nicht den Geltungsbereich des ArG. Insbesondere fallen auch

¹³ Gesetz vom 29. Dezember 1966 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz), LGBL. 1967 Nr. 6.

Entsendungen in den Bereichen der Hauswirtschaft, häuslichen Betreuung und Landwirtschaft in den Geltungsbereich des Gesetzes.

Abs. 1 Bst. d klärt die Fragen für die sogenannte „Huckepackentsendung“, bei der ein ausländischer Betrieb bei einem ausländischen Personalverleiher einen Arbeitnehmer ausleiht und diesen nach Liechtenstein entsendet. Da der Personalverleih ausschliesslich im Ausland stattfindet, ist das liechtensteinische Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG)¹⁴ nicht anwendbar, insbesondere bedarf der Personalverleiher keiner Zulassung für den Verleih nach Liechtenstein nach Art. 13 Abs. 1 AVG.¹⁵ Da sich die Arbeitgeberposition beim Personalverleih aufspaltet, ist zu klären, wer die entsenderechtlichen Pflichten zu erfüllen hat. Der Personalverleiher schuldet dem Arbeitnehmer den Lohn, entsprechend hat er die damit zusammenhängenden Pflichten zu erfüllen. Der Entleiher (Einsatzbetrieb) verfügt über das Weisungsrecht: Er bestimmt, dass der Arbeitnehmer zu einer bestimmten Zeit in Liechtenstein tätig sein soll, entsprechend ist er derjenige, der die Entsendung zu melden hat und verpflichtet ist, insbesondere die arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten. Mit der Meldepflicht wird der Einsatzbetrieb auch dazu verpflichtet, dafür zu sorgen, dass den Kontrollorganen die Arbeitsverträge vorgelegt werden. Der Einsatzbetrieb ist grundsätzlich nicht im Besitz dieser Verträge (zwischen dem Arbeitnehmer und dem Personalverleiher). Deshalb hat er den Personalverleiher zu beauftragen, ihm diese Verträge auszuhandigen oder direkt den Kontrollorganen zuzustellen. Auf diese Weise erfährt der Personalverleiher von der Entsendung und seiner Pflicht, sich an die in Liechtenstein geltenden Lohnbestimmungen zu halten.

¹⁴ Gesetz vom 12. April 2000 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG), LGBl. 2000 Nr. 103.

¹⁵ Anders stellt sich die Situation dar, wenn die Dienstleistung des Personalverleihs grenzüberschreitend stattfindet, wenn also der ausländische Personalverleiher einen Arbeitnehmer an einen liechtensteinischen Einsatzbetrieb ausleiht.

Abs. 1 Bst. d definiert den Auftraggeber als Unternehmer. Dieser Begriff wird schon im geltenden Recht verwendet, insbesondere bei den Bestimmungen über die verwaltungsstrafrechtliche Mitverantwortlichkeit des Auftraggebers (Art. 9 Abs. 3 Bst. b des Gesetzes) und zur Subunternehmerhaftung in Auftragsketten (Art. 7 Abs. der Verordnung)¹⁶. Da die Subunternehmerhaftung neu im Gesetz geregelt wird, ist es angebracht, den Begriff des Auftraggebers als Unternehmer zu definieren. Auftraggeber als Unternehmer können sowohl in- als auch ausländische Unternehmer sein, welche einen anderen in- oder ausländischen Unternehmer mit der Erbringung einer Dienstleistung beauftragen. In einer Auftragskette kann das der (General-)Unternehmer sein oder jeder Nachunternehmer in der Kette, der den Auftrag nicht selbst ausführt, sondern weitergibt. Entscheidend ist die Frage, in welchen Fällen der erste Auftraggeber, der die Dienstleistung letztlich empfängt, als Unternehmer zu bezeichnen ist und entsprechend den Pflichten des Gesetzes unterliegt: Er ist dann als Unternehmer zu sehen, wenn er die empfangene Dienstleistung gewerbsmässig nutzt. Diese Definition entspricht dem geltenden Recht.¹⁷

Abs. 2 des geltenden Rechts hat den Begriff des „ausländischen Unternehmens“ definiert. Da das Gesetz im Grundsatz unterschiedslos für alle Unternehmen mit Sitz im Ausland gilt und der Begriff des ausländischen Unternehmens nicht mehr verwendet wird, kann dieser Absatz aufgehoben werden.

¹⁶ Verordnung vom 30. Mai 2000 zum Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (Entsendeverordnung), LGBl. 2000 Nr. 107.

¹⁷ Siehe dazu die Ausführungen zu Art. 6b in der Stellungnahme der Regierung an den Landtag des Fürstentums Liechtenstein zu den anlässlich der ersten Lesung betreffend die Abänderung des Entsendegesetzes sowie die Abänderung weiterer Gesetze aufgeworfenen Fragen, BuA Nr 68/2017, S. 16f.

Zu Art. 2a – Missbrauch von Gestaltungsmöglichkeiten

Art. 2a wurde dem Art. 3 Steuergesetz (SteG)¹⁸ nachgebildet. In möglichst allgemein formulierter Art soll er Missbräuche verhindern. Zu denken ist etwa an die Situation, dass gegen einen Entsender eine Entsendesperre verfügt wurde und dieser nun versucht, die Sperre zu umgehen, indem er ein neues Unternehmen gründet, welches die Arbeitnehmer übernimmt und mit neuer Identität nach Liechtenstein kommt.

Zu Art. 3 – Geltungsbereich

Der Geltungsbereich wird neu in zwei Absätze gegliedert. Der bestehende Inhalt wird in **Abs. 1** übernommen und nur dahingehend abgeändert, dass der Begriff des Unternehmens zur Vereinheitlichung durch denjenigen des Arbeitgebers ersetzt wird. Verfügt ein Arbeitgeber über Sitz oder Wohnsitz im Ausland und gleichzeitig über eine Zweigniederlassung in Liechtenstein, ist die Situation hinsichtlich des Geltungsbereichs des Gesetzes wie folgt zu beurteilen: Da die Zweigniederlassung keine eigenständige juristische Person ist, kann sie aus zivilrechtlicher Sicht nicht Arbeitgeberin sein – Arbeitgeber ist das Unternehmen mit Sitz im Ausland. Nach Art. 236 Abs. 4 des Personen- und Gesellschaftsrechts (PGR)¹⁹ wird das ausländische Unternehmen an die durch die Zweigniederlassung in Liechtenstein eingegangenen Verpflichtungen gebunden und damit dem liechtensteinischen Recht unterworfen. Aus diesen Gründen ist die Zweigniederlassung wie ein inländischer Arbeitgeber zu behandeln, wenn sie die Arbeitsverhältnisse eingegangen ist (und damit das ausländische Unternehmen als Arbeitgeberin gebunden hat). Wesentliches Kriterium bildet der gewöhnliche Arbeits-

¹⁸ Gesetz vom 23. September 2010 über die Landes- und Gemeindesteuern (Steuergesetz; SteG), LGBl. 2010 Nr. 340.

¹⁹ Personen- und Gesellschaftsrecht (PGR) vom 20. Januar 1926, LGBl. 1926 Nr. 4.

ort. Arbeitnehmer, die durch eine liechtensteinische Zweigniederlassung eines ausländischen Unternehmens (für dieses) eingestellt worden sind und ihren gewöhnlichen Arbeitsort in Liechtenstein haben, sind nicht als Entsandte zu betrachten, sondern sind direkt dem gesamten liechtensteinischen Arbeitsrecht unterstellt. Abs. 1 dient lediglich der Verdeutlichung der bestehenden Rechtslage. Schon heute sind Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Liechtenstein nicht als Entsandte zu betrachten und – je nach Pensum – in der Regel auch in Liechtenstein sozialversicherungspflichtig.

Im neuen **Abs. 2** wird zur Klarstellung ergänzt, dass auch ein Auftraggeber in den Anwendungsbereich des Gesetzes fällt, wenn und soweit er als Unternehmer tätig ist.

Zu Art. 4 – Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen; Vollzugskosten; Informationspflichten

Der Sachtitel ist um den Inhalt des neu einzufügenden Abs. 3 zu ergänzen.

Abs. 1 Einleitungssatz ist infolge der Aufhebung von Abs. 2 zu ändern. Nach bisherigem Wortlaut waren sämtliche Bestimmungen eines ave GAV von Entsendern einzuhalten. Dies widerspricht Art. 3 Abs. 1 der Entsenderichtlinie, wonach nur jene ave GAV-Bestimmungen von Entsendern einzuhalten sind, welche die Materien nach Art. 3 Abs. 1 der Entsenderichtlinie bzw. Art. 4 Abs. 1 des Gesetzes betreffen.

Mit der Änderung von **Abs. 1 Bst. c** wird sichergestellt, dass der Entsandte die Kosten der Entsendung (für Reise, Verpflegung und Unterkunft) nicht selber zu tragen hat.

Mit **Abs. 3** wird die Pflicht aus Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie zur genauen und anwenderfreundlichen Information über sämtliche von Entsendern einzuhaltende

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen umgesetzt. Danach hat das AVW die betroffenen Personen über ihre entsenderechtlichen Rechte und Pflichten in einer allgemein zugänglichen und transparenten Art und Weise kostenlos zu informieren. Hierfür sieht der neue Abs. 3 entsprechend den Richtlinienvorgaben vor, dass das AVW auf seiner Internetseite die nach Abs. 1 und 2 anwendbaren Bestimmungen sowie die inländischen Stellen nennt, die für die Unterstützung und Durchsetzung der Betroffenenrechte zuständig sind. Diese Pflicht geht also weiter als die bis heute geltende Bestimmung, dass die Regierung die anwendbaren Bestimmungen mit Verordnung zu bezeichnen hat, insbesondere verlangt die Richtlinie einen hohen Detaillierungsgrad. Mit Übernahme der europarechtlichen Verpflichtung kann die bisherige Nennung der anwendbaren Bestimmung in der Verordnung entfallen. Stattdessen werden in der Verordnung die Einzelheiten bezüglich der Informationspflichten zu regeln sein; die entsprechende Verordnungskompetenz ist mit Art. 12 bereits vorhanden.

Das in **Abs. 4** des geltenden Rechts verankerte Günstigkeitsprinzip kann entfallen, da Abs. 1 Einleitungssatz bereits festlegt, dass die anwendbaren Bestimmungen als Mindestmass einzuhalten sind. Der Vorbehalt von Satz 2 des geltenden Rechts für das zwingende Arbeitsvertragsrecht hat ebenso zu entfallen, da auch dieses nur nach Massgabe von Abs. 1 und nicht in jedem Fall anzuwenden ist.

Zu Art. 4a – Unterkunft

Dieser neue Artikel übernimmt die Bestimmung von Art. 3 des schweizerischen EntsG und verlangt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmern eine angemessene Unterkunft garantiert. Diese Verpflichtung ergibt sich aus den Schutzpflichten des Arbeitgebers. Anders als die Rezeptionsvorlage soll nicht bestimmt werden, welche Abzüge der Arbeitgeber für Unterkunftskosten berechnen darf, da er grundsätzlich in der Pflicht ist, den Mindestlohn ohne Abzüge zu bezahlen. Die

Prüfung von Lohn, Entsendezulagen und gerechtfertigten Abzügen muss sich damit aus der Auslegung der ave GAV im Lichte des Art. 4 Abs. 1 Bst. c ergeben.

Zu Art. 6a – Meldung

Abs. 1 Einleitungssatz wird insofern abgeändert, als der Auftraggeber nicht länger neben dem Entsender und gleich wie dieser zur Meldung verpflichtet werden soll. Siehe dazu auch die Erläuterungen zu Art. 6ba.

Mit der Änderung von **Abs. 1 Bst. a** wird gesichert, dass für den Fall einer so genannten Huckepackentsendung der meldepflichtige Einsatzbetrieb auch den für den Lohn in die Pflicht zu nehmenden Personalverleiher nennt.

Die neue Pflicht nach **Abs. 1 Bst. g**, für die Dauer der Entsendung einen Zustellungsbevollmächtigten des Entsenders zu benennen, ergibt sich aus der Umsetzung von Art. 9 Abs. 1 Bst. e der Richtlinie. Gemäss Art. 9 Abs. 2 des Zustellgesetzes (ZustG)²⁰ kann eine Zustellungsvollmacht wirksam nur einer Person erteilt werden, die über eine Abgabestelle im Inland verfügt. Nach Art. 2 Abs. 1 Bst. d Ziff. 1 ZustG stellt auch der Arbeitsplatz eine Abgabestelle dar. In der Regel wird diese zustellungsbevollmächtigte Person ein am Einsatzort anwesender Arbeitnehmer sein, dieser Einsatzort ist nach Abs. 1 Bst. c zu nennen und bildet die Abgabestelle. Diese Bestimmung versetzt die Kontrollorgane in die Lage, sehr schnell und ohne aufwendige Zustellungsformalitäten vor Ort weitere Unterlagen einzufordern. Dies kann die Kontrollarbeit stark beschleunigen.

Die Änderung von **Abs. 3** ist der Praxis geschuldet, da die bisher uneingeschränkte Pflicht zur Nutzung des EMS nicht in allen Fällen tatsächlich realisierbar ist.

²⁰ Gesetz vom 22. Oktober 2008 über die Zustellung behördlicher Dokumente (Zustellgesetz; ZustG), LGBl. 2008 Nr. 331.

Abs. 4 sah bis jetzt lediglich vor, Erleichterungen für bestimmte zu meldende Daten vorzusehen. Mit dieser Bestimmung wurde die Sammelmeldung ermöglicht, bei welcher der Einsatzort und die Zeit der Entsendung nicht im Voraus zu melden sind. Die Erweiterung dieses Absatzes um die Kompetenz, per Verordnung grundsätzlich Ausnahmen von der Meldepflicht vorsehen zu können, dient der Angleichung an die schweizerische Rezeptionsgrundlage.²¹ In der Schweiz gilt die Meldepflicht ab dem ersten Tag der Entsendung nur für bestimmte Branchen,²² in den anderen entsteht sie erst ab dem 8. Tag der Entsendung. Weiter besteht entsenderechtlich keine Meldepflicht, wenn die Aufnahme der Tätigkeit einer ausländerrechtlichen Bewilligungspflicht unterliegt. Dann werden die Daten im entsprechenden ausländerrechtlichen Verfahren eingefordert.²³ Mit Übernahme dieser Verordnungskompetenz soll Raum geschaffen werden für weitere Entwicklungen in diesem Bereich.

Zu Art. 6b – Kontrollen

Die Bestimmung wird in den **Abs. 1 und 2** analog zu Art. 6a dahingehend geändert, dass der Auftraggeber als Unternehmer nicht wie der Entsender verpflichtet wird, siehe hierzu die Erläuterungen zu Art. 6ba.

Zu Art. 6ba – Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

Nach geltendem Recht treffen den inländischen Auftraggeber als Unternehmer die Pflichten von Art. 6a und 6b in gleicher Weise wie den Entsender. Im Unterschied zu diesem hat er allerdings die Möglichkeit, sich zu exkulpieren und damit einer verwaltungsstrafrechtlichen Verfolgung zu entgehen. Im Grundsatz aber ist

²¹ Siehe Art. 6 Abs. 5 des schweizerischen EntsG.

²² Darunter aber die wesentlichen Branchen des Bauhaupt- und Nebengewerbes und des Reinigungsgewerbes. Siehe Art. 6 Abs. 2 der schweizerischen Verordnung über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (EntsV) vom 21. Mai 2003, SR 823.201.

²³ Siehe Art. 7 der schweizerischen EntsV.

er neben dem Entsender verwaltungsstrafrechtlich voll verantwortlich. Es ist richtig, den Auftraggeber als Unternehmer mit in die Verantwortung zu nehmen; so kann erreicht werden, dass er auf seinen Auftragnehmer Druck ausübt, den entsenderechtlichen Pflichten nachzukommen. Seine Mitwirkungspflichten sollen dabei aber nur subsidiär sein: Erst wenn der Entsender seinen Pflichten nicht nachkommt und damit den Vollzug des Entsendegesetzes erschwert oder verunmöglicht, sollen die Kontrollorgane auf den Auftraggeber als Unternehmer Rückgriff nehmen können.

Zu Art. 6d – Bearbeitung und Bekanntgabe von Personendaten

Art. 6d stellt die datenschutzrechtliche Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch das AVW im Entsendebereich dar. Infolge der umfassenden Neuregelung der grenzüberschreitenden Amts- und Vollstreckungshilfe (VI. Kapitel), die unter anderem auch die Verarbeitung und Offenlegung personenbezogener Daten bedingt, bedarf es einer Ergänzung in **Abs. 2 Bst. h**, wonach eine grenzüberschreitende Bekanntgabe personenbezogener Daten unter den Voraussetzungen der Art. 11a und Art. 11b für zulässig erklärt wird.

Zu Art. 7 – Administrativmassnahmen

Der geltende **Abs. 3** sieht vor, dass das AVW einen Entsender oder dessen Auftraggeber als Unternehmer von der Teilnahme an einem Submissionswettbewerb nach dem Gesetz über das Öffentliche Auftragswesen (ÖAWG)²⁴ oder nach dem Gesetz über das Öffentliche Auftragswesen im Bereich der Sektoren (ÖAWSG)²⁵ ausschliessen kann, wenn sie wegen eines Verstosses gegen das Gesetz mit 1'000 oder mehr Franken gebüsst worden sind. Auch das ÖAWG und das

²⁴ Gesetz vom 19. Juni 1998 über das Öffentliche Auftragswesen (ÖAWG), LGBl. 1998 Nr. 135.

²⁵ Gesetz vom 21. September 2005 über das Öffentliche Auftragswesen im Bereich der Sektoren (ÖAWSG), LGBl. 2005 Nr. 220.

ÖAWSG sehen den Ausschluss von solchen Teilnahmen vor. Hier sind es die (öffentlichen) Auftraggeber, die diesen Ausschluss verfügen. Es ist zu verhindern, dass es in dieser Situation zu doppelten Verfahren mit möglicherweise unterschiedlichen Entscheidungen kommt.

Die Ausschlussregeln von Art. 35b ff. ÖAWG wurden aufgrund der Richtlinie 2014/24/EU²⁶ angepasst. Gemäss Art. 35b Abs. 2 Bst. i ÖAWG können Bewerber und Offertsteller vom weiteren Verfahren ausgeschlossen werden, wenn sie bei der Ausführung eines Auftrags gegen die in Liechtenstein geltenden Bestimmungen des Umwelt-, Sozial- und Arbeitsrechts verstossen haben. Ein Verstoss gegen das Entsendegesetz ist darunter zu subsumieren. Gemäss Art. 35d Abs. 1 ÖAWG hat ein Bewerber bei Vorliegen eines Ausschlussgrundes die Möglichkeit der „Selbstreinigung“ und kann nachweisen, dass dieser Ausschlussgrund nicht mehr vorliegt. Die geltende entsenderechtliche Bestimmung, dass für einen erfolgten Verstoss ein Ausschluss bis „zur nachgewiesenen Wiederherstellung der Zuverlässigkeit“ verfügt werden kann, widerspricht dieser europarechtlichen Vorgabe. Es ist daher zweckmässig, den Ausschluss von Submissionen nach ÖAWG und ÖAWSG allein den nach diesen Gesetzen zuständigen Stellen zuzuweisen und in diesem Gesetz nicht mehr vorzusehen. Mit der Entsendesperre gemäss Abs. 2 hat das AVW immer noch ein ausreichend starkes Instrument in der Hand, um bei Verstössen gegen das Gesetz eine administrative Massnahme zu verfügen. Entsprechend ist Abs. 3 aufzuheben.

Infolge der Aufhebung von Abs. 3 ist in **Abs. 1** der Verweis auf Abs. 3 entsprechend zu streichen.

²⁶ Richtlinie 2014/24/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die öffentliche Auftragsvergabe und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/18/EG, ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 65-242.

Abs. 4 sieht vor, dass eine rechtskräftig verhängte Sanktion neu auf der Internetseite des AVW veröffentlicht werden soll. Bei einer Publikation im Amtsblatt, wie bisher vorgesehen, stellt sich das Problem, dass eine solche lediglich archiviert, aber nicht mehr gelöscht werden kann. Damit ist der gesetzliche Auftrag zur Veröffentlichung nur für eine bestimmte Dauer nicht einzulösen. Die Liste der verhängten Sanktionen soll daher neu auf der Homepage des AVW abrufbar sein, wo eine fristgerechte Löschung der veröffentlichten Daten²⁷ möglich ist.

Zu Art. 8 – Verwaltungsbeschwerde

Aufgrund des in Art. 3 eindeutig geregelten Geltungsbereiches können die Zusätze, dass es um den „ausländischen“ Arbeitgeber und den „inländischen“ Auftraggeber geht, wegfallen.

Zu Art. 9 – Übertretungen

Der neu eingeführten Bestimmung von Art. 6ba zu den Mitwirkungspflichten des Auftraggebers als Unternehmer entsprechend sind die Strafbestimmungen in **Abs. 2 Bst. c** anzupassen. Auf eine Anweisung in Abs. 5, Einzelheiten zum Strafmass per Verordnung zu regeln, soll verzichtet werden. Da die Pflichten gemäss Art. 6ba subsidiär zu jenen der Art. 6a und 6b sind, hat sich auch die Höhe der Busse sinngemäss an den für einen Verstoß gegen Art. 6a und 6b vorgesehenen Bussen zu orientieren.

Zu Art. 10a – Haftung des Auftraggebers

Art. 12 der Richtlinie verlangt, dass in der Baubranche der direkte Auftraggeber des Entsenders in einer Unterauftragskette für die Ansprüche des Arbeitnehmers neben dem oder an Stelle des Arbeitgebers auf ausstehende Nettolöhne haftbar

²⁷ Vgl. Art. 17 Abs. 2 DSGVO.

gemacht werden können muss. Darüber hinaus besteht ein grosser Umsetzungsspielraum, jedoch verbietet die Richtlinie diskriminierende Haftungsregeln.

Bereits nach bestehendem Recht (siehe Art. 7 Abs. 2 der Entsendeverordnung) haftet nicht nur der Arbeitgeber für die Ansprüche seines Arbeitnehmers, sondern auch dessen inländischer Auftraggeber als Unternehmer. Diese Haftungsregelung ist insoweit inkonsequent, als dass der inländische Auftraggeber als Unternehmer nur dann haftbar gemacht werden kann, wenn die Auftragskette bei seinem direkten Auftragnehmer endet. Zudem hängt die Haftung des Auftraggebers als Unternehmer nach dem geltenden Recht davon ab, ob das Auftragsobjekt für ihn oder für seinen Auftraggeber erstellt wird. Angesichts der Bedeutung dieser zivilrechtlichen Haftungsregeln sind die neuen Bestimmungen auf Gesetzesstufe zu erlassen.

Mit der Haftungsbestimmung von **Abs. 1** soll insoweit an der bestehenden Haftungsregelung festgehalten werden, als diese branchenübergreifend und verschuldensunabhängig ausgestaltet wurde. Um den Mindestvorgaben des Art. 12 der Richtlinie zu entsprechen, bedarf es aufgrund der genannten Inkonsequenzen bezüglich der bestehenden Haftung in Auftragsketten jedoch Anpassungen. Hierzu wurde die Haftungsregelung des § 14 des deutschen Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG)²⁸ als Vorlage herangezogen.

Demnach besteht die Haftung für alle in **Abs. 2** definierten Nettoentgeltansprüche gegen die gesamte Subunternehmerkette. Geschützt werden also die Arbeitnehmer des beauftragten Unternehmers, die Arbeitnehmer des von diesem beauftragten Subunternehmers sowie die Leiharbeitnehmer. Die genannten Arbeitnehmer können frei wählen, gegen welchen in der Subunternehmerkette

²⁸ Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vom 20. April 2009, BGBl. I S. 799.

vorangehenden Unternehmer sie ihre Nettoentgeltansprüche geltend machen wollen. Dieser haftet als Bürge und Zahler nach § 1357 ABGB. Der Arbeitnehmer kann sich direkt gegen seinen Arbeitgeber oder gegen jeden vorhergehenden Auftraggeber als Unternehmer wenden. Dem Auftraggeber muss kein eigenes Fehlverhalten nachgewiesen werden. Mit dieser strikten Haftungsregelung wird somit zusätzlich ein Anreiz für Auftraggeber gesetzt, lediglich mit korrekt handelnden Subunternehmern und Verleihern zusammenzuarbeiten.

Zu Art. 10b – Rechtspflege

Die neue Bestimmung von Art. 10b zur Rechtspflege stellt in **Abs. 1** klar, dass entsandte Arbeitnehmer eine auf den Zeitraum der Entsendung bezogene Klage auf Erfüllung der Verpflichtungen nach Art. 4 Abs. 1 auch vor den zuständigen liechtensteinischen Gerichten erheben können. Damit wird Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie umgesetzt.

Abs. 2 beinhaltet bereits bestehendes Recht und bezweckt daher vor allem Rechtssicherheit und -klarheit. Durch den Verweis in Abs. 2 wird die bislang auf Verordnungsebene geregelte Vorschrift von Art. 7 Abs. 1 Entsendeverordnung auf Gesetzesebene gehoben. Sie besagt, dass die Bestimmungen von § 1173a Art. 71 ABGB auf Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen, die diesem Gesetz unterliegen, Anwendung finden. § 1173a Art. 71 ABGB schreibt in Abs. 1 vor, dass Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis vor den ordentlichen Gerichten ausgetragen sind. Seit dem 1. Januar 2018 gilt zudem die neue Regelung von § 1173a Art. 71 Abs. 2 ABGB. Danach können Vereinigungen, die nach ihren Statuten die Wahrnehmung der Interessen von Arbeitnehmern bezwecken, mit Einwilligung der beschwerten Person diese in einem von ihr eingeleiteten Verfahren vertre-

ten oder sich als Dritte nach §§ 17 ff. der Zivilprozessordnung (ZPO)²⁹ beteiligen. Dieses Vertretungs- und Beteiligungsrecht von Verbänden gilt mithin auch im Entsenderecht, so dass die entsprechende Vorgabe von Art. 11 Abs. 3 der Richtlinie keiner weiteren Umsetzung bedarf.

Zu Kapitel VI. Verwaltungszusammenarbeit

Das Kapitel VI. trägt in der geltenden Fassung die Überschrift „Amtshilfe“ und besteht allein aus Art. 11, der die grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Informationsbereich regelt. Die Richtlinie verpflichtet die EWR-Mitgliedstaaten aber nicht nur zur umfassenden Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitigen Amtshilfe gemäss Art. 6 und 7 der Richtlinie, sondern neu auch zur Vollstreckungshilfe nach Art. 13 ff. der Richtlinie³⁰. Das Kapitel VI. ist entsprechend mit Art. 11a und Art. 11b zu erweitern und die Kapitelüberschrift an den erweiterten Inhalt anzupassen.

Zu Art. 11 – Zusammenarbeit inländischer Behörden

Die bisherige Bestimmung von Art. 11 verpflichtet das AVW zur Zusammenarbeit mit der EFTA-Überwachungsbehörde (ESA) und „den Behörden anderer Staaten, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften für die Überwachung der in Art. 4 aufgeführten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zuständig sind“. Nicht geregelt wird die Zusammenarbeit mit inländischen Behörden. Um diese Differenzierung zu ermöglichen, ist daher der Regelungsinhalt von Art. 11 neu auf die behördliche Zusammenarbeit im Inland zu beschränken und von der

²⁹ Gesetz vom 10. Dezember 1912 über das gerichtliche Verfahren in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten (Zivilprozessordnung), LGBl. 1912 Nr 9/1.

³⁰ Wie bereits in Kapitel 3. (Schwerpunkte der Vorlage) dargestellt, besteht für die Umsetzung der Richtlinie bezüglich der Amts- und Vollstreckungshilfe kein Spielraum.

grenzüberschreitenden Verwaltungszusammenarbeit zu trennen, die neu in den Bestimmungen von Art. 11a f. geregelt wird.

In **Abs. 1** sind die im Inland zur behördlichen Zusammenarbeit verpflichteten Stellen aufgelistet. Dies sind namentlich alle inländischen Behörden, die Gerichte und die Staatsanwaltschaft, die AHV-IV-FAK-Anstalten, die Finanzmarktaufsicht (FMA) sowie die Paritätischen Kontrollorgane, wie insbesondere die Zentrale Paritätische Kommission (ZPK). Die in Abs. 1 genannten Stellen sind dazu verpflichtet, untereinander alle Informationen und Unterlagen auszutauschen, die zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben erforderlich sind. Die Amtshilfe nach Abs. 1 umfasst bei Bedarf auch die Unterstützung des AVW, soweit dies für die Erfüllung von grenzüberschreitenden Ersuchen um Amts- und Vollstreckungshilfe von Behörden anderer EWR-Mitgliedstaaten nach Art. 11a erforderlich ist. Je nach Fallkonstellation erschöpft sich die Unterstützung nicht nur in einem Informationsaustausch, sondern kann nach Art. 6 Abs. 4 der Richtlinie auch bedeuten, dass die zur Amtshilfe verpflichtete inländische Stelle Kontrollen durchführen oder weitergehende Massnahmen in die Wege leiten muss, damit dem Ersuchen einer ausländischen Behörde nachgekommen werden kann. Hängt eine Auskunft beispielsweise von der Mitwirkung eines Arbeitgebers oder Unternehmers ab, kommt dieser aber seinen gesetzlichen Auskunfts- und Mitwirkungspflichten nicht ordnungsgemäss nach, so ist die inländische Stelle dazu verpflichtet, die für einen solchen Fall spezialgesetzlich vorgesehenen Massnahmen gegen den säumigen Arbeitgeber oder Unternehmer in die Wege zu leiten.³¹

Abs. 2 ist ersatzlos aufzuheben, da die in Art. 12 enthaltende Verordnungskompetenz für das gesamte Kapitel VI. gilt.

³¹ Beispielsweise Massnahmen nach Art. 6b, 7 und 9 Abs. 1 des Entsendegesetzes; Art. 42 und 49 des Gesetzes vom 29. Dezember 1966 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz; ArG), LGBI. 1967 Nr. 6; Art. 29 Abs. 2, Art. 32 Abs. 1 Bst. e des Gewerbegesetzes (GewG) vom 22. Juni 2006 LGBI. 2006 Nr. 184; Art. 26 Abs. 2 des Gesetzes vom 18. Juni 2004 über die Finanzmarktaufsicht (Finanzmarktaufsichtsgesetz; FMAG), LGBI. 2004 Nr. 175.

Zu Art. 11a – Zusammenarbeit mit Behörden anderer EWR-Mitgliedstaaten

Der neue Art. 11a setzt die Vorgaben von Art. 6 und 7 der Richtlinie um und regelt die grenzüberschreitende Zusammenarbeit und gegenseitige Amtshilfe zwischen den Behörden der EWR-Mitgliedstaaten.³²

Abs. 1 sieht eine generelle Verpflichtung des AVW gegenüber Behörden von EWR-Mitgliedstaaten zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit vor. Diese Pflicht geht jedoch nur soweit, als dadurch nicht die Souveränität, Sicherheit, öffentliche Ordnung oder andere wesentliche Landesinteressen verletzt werden. Das AVW ist an das Legalitätsprinzip gebunden und darf auch im Rahmen der grenzüberschreitenden Verwaltungszusammenarbeit nur soweit tätig sein, als es dazu nach inländischem Recht berechtigt ist.

Mit **Abs. 2** wird im Einleitungssatz festgehalten, dass das AVW nur dann zur Amtshilfe verpflichtet ist, wenn von der ersuchenden Behörde ein begründetes Ersuchen vorliegt. Unter welchen Voraussetzungen ein Amtshilfeersuchen begründet oder abzulehnen ist, wird in der Richtlinie detailliert umschrieben und auf Verordnungsebene zu regeln sein. In den Bst. a bis d wird darüber hinaus der Gegenstand der grenzüberschreitenden Amtshilfe präzisiert. Diese umfasst:

- Die Erteilung von Auskünften, Offenlegung von Informationen und Übermittlung von Unterlagen (**Bst. a**).
- Die Durchführung von Sachverhaltsermittlungen, soweit dies für die Erlangung der angeforderten Informationen erforderlich ist (**Bst. b**). Die Sachverhaltsermittlungen können je nach Bedarf auch die Durchführung von Untersuchungen und Kontrollen erforderlich machen.

³² Einer zusätzlichen Regelung betreffend die behördliche Zusammenarbeit mit Drittstaaten, unter denen vor allem die Schweiz hervorzuheben ist, ist hingegen nicht erforderlich, da diese in der Regel auf staatsvertraglicher Ebene erfolgt; hierzu ist beispielsweise die Vereinbarung über die „Gleich langen Spiesse“ zu nennen.

- Die Zustellung von Dokumenten an Empfänger im Inland (**Bst. c**). Die Zustellung nach Art. 11a Bst. c befugt das AVW zu einer Zustellung im Rahmen der allgemeinen Amtshilfe, die eine Übermittlung verschiedener Arten behördlicher Dokumente oder Unterlagen umfassen kann, wie beispielsweise die Zustellung eines Dokuments zur Wahrung des rechtlichen Gehörs, und nicht zwingend einen endgültigen Entscheid verlangt. Dies im Unterschied zu einer Zustellung im Rahmen der sogenannten Vollstreckungshilfe nach Bst. d, die nur dann zulässig ist, wenn und soweit der Entscheid über eine verwaltungs(straf)rechtliche Geldbusse in Rechtskraft erwachsen ist. Für die Zustellung gelten die Bestimmungen des Zustellgesetzes (ZustG),³³ das über Art. 44 Abs. 3 Landesverwaltungsverordnung (LVG)³⁴ zur Anwendung kommt.
- Die Anerkennung, Zustellung und Vollstreckung rechtskräftiger ausländischer Entscheide über Geldbussen (**Bst. d**). Mit Bst. d wird das in Art. 13 ff. der Richtlinie verankerte Verfahren zur grenzüberschreitenden Durchsetzung von Entscheidungen über verwaltungs(straf)rechtliche Geldbussen als besonderes Verfahren im Rahmen der Verwaltungszusammenarbeit erfasst (Vollstreckungshilfe). Die Richtlinie versteht unter der Durchsetzung einerseits die Vornahme von Mitteilungen („notification“) und andererseits die Beitreibung („recovery“). Diese Begrifflichkeiten entsprechen den liechtensteinischen Termini der Zustellung und Exekution bzw. Vollstreckung.

Unabdingbare Voraussetzung für eine Vollstreckungshilfe nach Abs. 2 Bst. d ist, dass ein endgültiger Entscheid einer Behörde eines anderen EWR-Mitgliedstaates

³³ Gesetz vom 22. Oktober 2008 über die Zustellung behördlicher Dokumente (Zustellgesetz; ZustG), LGBl. 2008 Nr. 331.

³⁴ Gesetz vom 21. April 1922 über die allgemeine Landesverwaltungsverordnung (die Verwaltungsbehörden und ihre Hilfsorgane, das Verfahren in Verwaltungssachen, das Verwaltungszwangs- und Verwaltungsstrafverfahren), LGBl. 1922 Nr. 24.

über eine verwaltungsstrafrechtliche Geldbusse oder Sanktion („financial administrative penalties and/or fines“) vorliegt. Hierunter sind ausschliesslich Geldbussen oder finanzielle Sanktionen zu verstehen, die

- aufgrund eines Verstosses gegen die Bestimmungen der Entsenderichtlinie, der Richtlinie und nationaler Rechtsvorschriften, die in Umsetzung der vorgenannten Richtlinien erlassen wurden; und
- von einer Behörde oder Stelle erlassen wurden, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften für die Überwachung der gemäss der Entsenderichtlinie einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zuständig sind.

Bezogen auf das liechtensteinische Entsenderecht wären dies vor allem die nach Art. 9 Abs. 1 bis 3 vom AVW erlassenen Geldbussen. Dazu gehören auch die Entscheide der zuständigen Rechtsmittelinstanzen (in Liechtenstein sind dies die Verwaltungsbeschwerdekommision und der Verwaltungsgerichtshof), soweit sie über einen einschlägigen angefochtenen behördlichen Entscheid über eine Geldbusse zu entscheiden haben. Das bedeutet mit anderen Worten, dass je nach Ausgestaltung der einschlägigen nationalen Verfahrens- und Prozessbestimmungen auch eine Entscheidung eines Gerichts Gegenstand der Vollstreckungshilfe sein kann, sofern diese für den Erlass oder die Überprüfung einer Geldbusse wegen eines Verstosses gegen das Entsenderecht zuständig sind.

Nicht unter die Vollstreckungshilfe in diesem Sinne fallen hingegen Geldstrafen, die

- aufgrund strafrechtlicher Bestimmungen verhängt wurden;
- vor einem Strafgericht anzufechten sind; oder
- aufgrund von zivil- und handelsrechtlichen Forderungen verhängt wurden.

In Anlehnung an die in Liechtenstein übliche Terminologie und der besseren Leserlichkeit halber wird im Nachfolgenden nur noch der einheitliche Begriff der Geldbusse verwendet werden, der im oben dargelegten Sinne zu verstehen ist.

Art. 15 Abs. 3 und 4 Satz 2 der Richtlinie verpflichtet die ersuchte Behörde, die ausländischen Entscheide über Geldbussen, um deren Zustellung oder Vollstreckung ersucht wird, anzuerkennen, ohne dass weitere Formalitäten erforderlich wären. In Bst. d von Art. 11a Abs. 2 wird daher der Grundsatz verankert, dass eine Geldbusse anderer EWR-Mitgliedstaaten als solche anzuerkennen ist. In Folge sind diese wie eine inländische Geldbusse zu behandeln. Sowohl die Zustellung als auch eine Vollstreckung einer ausländischen Entscheidung über eine Geldbusse haben dieselbe Wirkung wie die Zustellung und Vollstreckung eines inländischen Entscheides. Die Anerkennung und Gleichbehandlung setzen voraus, dass der zugrundeliegende Entscheid in Rechtskraft erwachsen ist, und dass ein begründetes Ersuchen vorliegt.

Für die Vollstreckung einer Geldbusse kommt das Zwangsbeitreibungsverfahren nach Art. 121 LVG zur Anwendung. Nach Art. 121 Abs. 6 LVG ist die Vollstreckung auf Ersuchen der zuständigen Behörde (hier des AVW) vom Landgericht durchzuführen, wobei nach Art. 121 Abs. 4 LVG die Bestimmungen der Exekutionsordnung (EO)³⁵ anzuwenden sind. Art. 52 ff. EO regeln die Voraussetzungen, unter welchen ausländische Urkunden vollstreckt werden dürfen und bilden keine Grundlage für eine Vollstreckung nach diesem Gesetz. Entsprechend ist die EO im Rahmen der zweiten Regierungsvorlage zu ergänzen. Für eine Zustellung nach Art. 11a Abs. 2 Bst. d gilt wie schon im Rahmen von Bst. c das ZustG.

³⁵ Gesetz vom 24. November 1971 über das Exekutions- und Rechtssicherungsverfahren (Exekutionsordnung; EO), LGBl. 1972 Nr. 32/2.

Abs. 3 von Art. 11a setzt die Bestimmung von Art. 7 Abs. 4 der Richtlinie um. Diese sieht eine Meldepflicht vor, wenn es Umstände gibt, die auf mögliche Unregelmässigkeiten in Zusammenhang mit den geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen hinweisen. In diesen Fällen hat das AVW aus eigener Initiative unverzüglich gegenüber der zuständigen ausländischen Behörde alle entsprechenden Auskünfte zu erteilen. Diese Meldepflicht umfasst auch Situationen, in denen das AVW davon Kenntnis erlangt, dass ein inländisches Unternehmen bei einer Entsendung in einen EWR-Mitgliedstaat die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen möglicherweise nicht einhält.

In Umsetzung von Art. 21 der Richtlinie hat der Informationsaustausch nach **Abs. 4** vorrangig über das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) zu erfolgen.³⁶ Das IMI ist in definierten Bereichen eine Kommunikationsplattform, über die zwischen zwei oder mehreren Behörden verschiedener EWR-Mitgliedstaaten Informationen ausgetauscht oder bestimmten Nutzern zugänglich gemacht werden. Das umfasst beispielsweise Ersuchen um Massnahmen, wie Zustellungen von behördlichen Dokumenten oder Aufforderungen zu Stellungnahmen (insbesondere zur Gewährung rechtlichen Gehörs) sowie Versand von Protokollen, Anfragen, Warnungen, Notifizierungen, etc. Der Regelfall ist eine Nutzung des IMI zwischen den EWR-Mitgliedstaaten. Aber auch ein Austausch zwischen inländischen Behörden oder mit Drittstaaten ist unter den Voraussetzungen von Art. 22 und 23 der IMI-Verordnung³⁷ grundsätzlich zulässig.

Die weiteren Vorgaben der Art. 6 f. und Art. 13 ff. der Richtlinie zur Präzisierung der grenzüberschreitenden Amtshilfe bedürfen entweder keiner weiteren Um-

³⁶ Vgl. http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_de.htm.

³⁷ Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems und zur Aufhebung der Entscheidung 2008/49/EG der Kommission („IMI-Verordnung“), ABl. L 316 vom 14.11.2012, S. 1-11.

setzungsmassnahmen, wie z. B. die Kostenlosigkeit der Amtshilfe³⁸ oder Art. 6 Abs. 4 der Richtlinie³⁹, oder sind verfahrensrechtlicher Art und können daher über die Delegation in Art. 12 auf Verordnungsebene geregelt werden. Dies betrifft insbesondere die Begründetheit eines Amts- und Vollstreckungsersuchens (Art. 15 Abs. 2 und Art. 16 der Richtlinie), in welchen Fällen ein Ersuchen abgelehnt werden darf (Art. 17 der Richtlinie), Regelungen von Fristen (z. B. Art. 14 der Richtlinie), Unterbrechung und Beendigung des Verfahrens (Art. 18 der Richtlinie) und Konkretisierungen der Meldepflichten gegenüber der ESA (z. B. Art. 14 der Richtlinie).

Art. 11b – Erwirken der Zustellung und Vollstreckung einer inländischen Geldbusse in einem anderen EWR-Mitgliedstaat

Art. 11b regelt den zu Art. 11a Abs. 2 Bst. d umgekehrten Fall, namentlich dass das AVW seinerseits eine zuständige Behörde anderer EWR-Mitgliedstaaten um Zustellung und Vollstreckung einer Geldbusse ansucht. Im Einklang mit den Erläuterungen zu Art. 11a kann Gegenstand eines Zustellungs- und Vollstreckungsersuchens nur eine rechtskräftig verhängte Geldbusse nach Art. 9 sein. Geldstrafen, die aufgrund eines Verstosses gegen das Strafgesetzbuch (StGB)⁴⁰ erlassen wurden, oder über die nach den Bestimmungen der Strafprozessordnung (StPO)⁴¹ zu entscheiden ist, fallen demzufolge nicht unter den Anwendungsbereich des Art. 11b, vgl. hierzu auch den Vorbehalt in Art. 9 Abs. 6.

Abs. 1 regelt die grundsätzlichen Anforderungen an ein Vollstreckungsersuchen an eine Behörde eines anderen EWR-Mitgliedstaates:

³⁸ Vgl. Art. 8 Abs. 3 Entsendeverordnung.

³⁹ Siehe hierzu die Erläuterungen zu Art. 11 Abs. 1 der Vorlage.

⁴⁰ Strafgesetzbuch vom 24. Juni 1987, LGBl. 1988 Nr. 37.

⁴¹ Strafprozessordnung vom 18. Oktober 1988, LGBl. 1988 Nr. 62.

Erstens darf das AVW in Umsetzung von Art. 15 Abs. 2 Satz 2 der Richtlinie erst dann ein Ersuchen stellen, wenn sich die Zustellung und Vollstreckung einer Geldbusse im Inland im Vorhinein als unmöglich, aussichtslos oder mit einem unverhältnismässigen Aufwand verbunden erweist.

Zweitens wird klargestellt, dass das Ersuchen in dem EWR-Mitgliedstaat zu stellen ist, in dem die verpflichtete Person, gegen die eine Geldbusse nach Art. 9 erlassen werden soll oder wurde, ihren Sitz oder Wohnsitz hat.

Drittens wird für den Fall eines Ersuchens um Vollstreckung vorausgesetzt, dass die verpflichtete Person gegen den Entscheid im Inland kein ordentliches Rechtsmittel mehr einlegen kann, der zu vollstreckende Entscheid also in formeller Rechtskraft erwachsen sein muss. Hierzu wird auf die einschlägigen Erläuterungen zu Art. 11a Abs. 2 Bst. d verwiesen.

Liegen diese Voraussetzungen vor, ist das AVW verpflichtet, ein Ersuchen um Zustellung oder Vollstreckung im Ausland zu stellen. Damit wird gewährleistet, dass die Grundsätze der Gleichbehandlung und Verhältnismässigkeit angemessene Berücksichtigung finden können. Zum einen erfahren im Inland wohnhafte Personen, gegen die eine Geldbusse nach Art. 9 erlassen wurde, gegenüber den in einem EWR-Mitgliedstaat Ansässigen keinen Nachteil, da eine Vollstreckung gleicher Massen auch grenzüberschreitend durchgeführt wird. Zum anderen muss zunächst eine Vollstreckung im Ausland versucht und deren Erfolg abgewartet werden, bevor das AVW weitere Massnahmen treffen darf, die gesetzesystematisch in der Regel einen härteren Eingriff als die zuzustellende oder zu vollstreckende Geldbusse mit sich bringen dürften. Wenn beispielsweise ein entsendender Arbeitgeber eine gegen ihn verfügte Geldbusse nicht bezahlt, kann dies unter Umständen zu einer Entsendesperre führen. Würde bei einem ausländischen Entsender bereits auf die Vollstreckung durch eine ausländische Behörde verzichtet werden, würde ihm damit die Chance genommen werden, weitere

und stärkere Massnahmen wie eine Entsendesperre als Folge der Nichtbezahlung zu vermeiden.⁴² Dies könnte je nach Ausgestaltung des Einzelfalls gegebenenfalls zu einem Verstoss gegen das Verhältnismässigkeitsgebot führen. Dies gilt es zu vermeiden, weshalb das Erwirken einer Zustellung und Vollstreckung im EWR-Ausland als Pflicht auszugestalten ist.

Von diesem Grundsatz ist nach **Abs. 2** eine Ausnahme zulässig: Unter Berücksichtigung von Art. 17 Bst. b der Richtlinie, wonach ein Ersuchen abgelehnt werden darf, wenn die insgesamt verhängte Geldbusse unter 350 Euro oder dem Gegenwert dieses Betrages liegt, erscheint es zweckmässig, dass das AVW in diesem Fall ausnahmsweise auf ein Ersuchen verzichten darf, da sowieso aus eben diesem Grunde mit einer Ablehnung durch die ersuchte Behörde gerechnet werden müsste. Der Grenzwert ist hier mit umgerechnet 400 Franken festzusetzen, um allfällige Währungsschwankungen abfangen zu können.

Um zu verhindern, dass gegen die verpflichtete Person gleichzeitig im In- und Ausland vollstreckt wird, ist mit **Abs. 3** klarzustellen, dass das AVW als ersuchende Behörde solange nicht im Inland vollstrecken oder andere Massnahmen erlassen darf, bis sie die Mitteilung der ersuchten Behörde über die (teilweise) erfolglose Vollstreckung im Ausland erhalten hat.

Die weiteren Einzelheiten zum Verfahren sind auf dem Verordnungsweg über Art. 12 zu regeln.

⁴² Umgekehrt bedeutet dies aber nicht, dass keine Entsendesperre ausgesprochen werden kann, wenn die Bussen vom Entsender entweder gegenüber der Landeskasse bezahlt oder im Ausland vollstreckt werden.

4.3 Gesetz über das Exekutions- und Rechtssicherungsverfahren (EO)

Zu Art. 52 – Ausländische Exekutionstitel

Die Bestimmung von Art. 52 regelt, in welchen Fällen eine Vollstreckung ausländischer Urkunden respektive Exekutionstitel zulässig ist. Da Art. 11a Abs. 2 Bst. d Entsendegesetz eine spezialgesetzliche Regelung über die Vollstreckung von im Entsendebereich zuständigen Behörden eines anderen EWR-Mitgliedstaates neu vorsieht, ist Art. 52 entsprechend zu ergänzen und eine Vollstreckung im Inland nach Massgabe von Art. 11a Abs. 2 Bst. d Entsendegesetz für zulässig zu erklären.

5. VERFASSUNGSMÄSSIGKEIT / RECHTLICHES

Bei der Durchsetzung ausländischer verwaltungsrechtlicher Entscheidungen wird nicht in die hoheitliche Sphäre des Landes eingegriffen, da die Regelungen vorsehen, dass das AVW als inländische Behörde den ausländischen Entscheid nach nationalem Recht anzuerkennen und wie einen eigenen zu vollstrecken hat.

Die Haftungsregelung des Art. 10a berührt zwar die Handels- und Gewerbebefreiheit gemäss Art. 36 der Landesverfassung⁴³, die mit ihr verfolgten arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Ziele rechtfertigen jedoch einen solchen Eingriff. Dieser erweist sich nicht als unverhältnismässig.⁴⁴ Auch Bedenken in der deutschen Literatur, die Haftungsregelung des § 14 AEentG stelle eigentlich eine verkappte Schutzbestimmung für inländische Unternehmer gegenüber ausländischen Konkurrenten dar und verstosse somit gegen die Dienstleistungsfreiheit von Art. 56

⁴³ Verfassung des Fürstentums Liechtenstein (LV) vom 5. Oktober 1921, LGBl. 1921 Nr. 15.

⁴⁴ Vgl. zur analogen Debatte in Deutschland den Beschluss des deutschen Bundesarbeitsgerichtes vom 6. November 2002 zu 5 AZR 617/01.

des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)⁴⁵ wurden mit einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes aus dem Weg geräumt.⁴⁶

Die Gesetzesvorlage sowie die vorgesehene Änderung des Gesetzes über das Exekutions- und Rechtssicherungsverfahren (EO) sind somit sowohl verfassungsmässig als auch mit den Bestimmungen des EWR-Abkommens im Bereich von Anhang XVIII konform.

⁴⁵ Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), ABl. Nr. C 326 S.1-390. Art. 56 AEUV entspricht Art. 36 des Abkommens vom 2. Mai 1992 über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWRA), LGBl. 1995 Nr. 68.

⁴⁶ Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 12. Oktober 2004 zu C-60/03 (NZA 2004, 1211 – Wolff - Müller).

6. REGIERUNGSVORLAGEN

6.1 Gesetz über die Abänderung des Entsendegesetzes

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Entsendegesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 15. März 2000 über die Entsendung von Arbeitnehmern (Entsendegesetz), LGBI. 2000 Nr. 88, in der Fassung von LGBI. 2017 Nr. 339, wird wie folgt abgeändert:

Art. 1

Dieses Gesetz regelt die Mindestarbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, insbesondere nach Massgabe der Richtlinien 96/71/EG und 2014/67/EU.

Art. 2 Abs. 1 und 2

1) In diesem Gesetz finden folgende Begriffe wie folgt Anwendung:

- a) Der Begriff des Arbeitnehmers und des Selbstständigerwerbenden bestimmt sich nach liechtensteinischem Recht, zu berücksichtigen sind dabei die Kriterien von Art. 4 Abs. 2 bis 4 der Richtlinie 2014/67/EU. Wer sich auf selbstständige Erwerbstätigkeit beruft, hat diese gegenüber den zuständigen Kontrollorganen auf Verlangen nachzuweisen.
- b) Der Begriff des entsandten Arbeitnehmers bestimmt sich nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 96/71/EG und Art. 4 der Richtlinie 2014/67/EU.
- c) Der Begriff des Betriebes bestimmt sich nach Art. 1 Abs. 2 des Arbeitsgesetzes.
- d) Beschäftigt ein entsendender Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, den er als Entleiher von einem ausländischen Verleiher entliehen hat, so gilt der ausländische Verleiher als Arbeitgeber hinsichtlich der Pflichten von Art. 4 Abs. 1 Bst. b bis d und g, der ausländische Entleiher als Arbeitgeber hinsichtlich aller anderen Pflichten.
- e) Ein Auftraggeber als Unternehmer ist ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung einer Dienstleistung beauftragt, wobei er die erbrachte Dienstleistung entweder selber gewerblich nutzt oder sie seinem Auftraggeber weitergibt.

2) Aufgehoben

Art. 2a

Missbrauch von Gestaltungsmöglichkeiten

1) Rechtliche oder tatsächliche Gestaltungen, die den wirtschaftlichen Gegebenheiten unangemessen erscheinen und deren einziger wirtschaftlicher Zweck in der Vermeidung von Pflichten nach diesem Gesetz oder darauf gestützten Verordnungen oder Verfügungen besteht, sind missbräuchlich, wenn:

- a) die Nichtverfolgung einer Pflichtverletzung gegen Sinn und Zweck dieses Gesetzes verstossen würde; und
- b) der vom Gesetz Verpflichtete keine wirtschaftlichen oder sonst beachtlichen Gründe für die Wahl dieser Gestaltung vorbringen kann und die Gestaltung keine eigenständigen wirtschaftlichen Folgen zeitigt.

2) Liegt ein Missbrauch im Sinne von Abs. 1 vor, so findet das Gesetz Anwendung, wie es bei einer den wirtschaftlichen Vorgängen, Tatsachen und Verhältnissen angemessenen rechtlichen Gestaltung anzuwenden wäre.

Art. 3 Abs. 1 Einleitungssatz, Abs. 2

1) Dieses Gesetz gilt für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die im Rahmen von grenzüberschreitenden Dienstleistungen Arbeitnehmer in das Fürstentum Liechtenstein entsenden, soweit für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem entsendenden Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer besteht und die Arbeitsleistung erfolgt:

2) Dieses Gesetz gilt für Auftraggeber als Unternehmer.

Art. 4 Sachtitel, Abs. 1 Einleitungssatz und Bst. c, Abs. 2 bis 4

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen; Vollzugskosten; Informationspflichten

1) Der entsendende Arbeitgeber im Sinne von Art. 3 Abs. 1 muss den in das Fürstentum Liechtenstein entsandten Arbeitnehmern mindestens diejenigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gewähren, die in den einschlägigen Gesetzen, Verordnungen, allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen und Normalarbeitsverträgen nach § 1173a Art. 111a ABGB festgelegt sind und Folgendes betreffen:

- c) die Entlohnung einschliesslich der Überstundensätze und des Auslagenersatzes;

2) Aufgehoben

3) Das Amt für Volkswirtschaft veröffentlicht auf seiner Internetseite die nach Abs. 1 bis 2 anwendbaren Bestimmungen und nennt die inländischen Stellen, die für die Unterstützung und Durchsetzung der Betroffenenrechte zuständig sind.

4) Aufgehoben

Art. 4a

Unterkunft

Der entsendende Arbeitgeber muss seinen Arbeitnehmern eine Unterkunft garantieren, die dem üblichen Standard am Einsatzort bezüglich Hygiene und Komfort genügt.

Art. 6a Abs. 1 Einleitungssatz und Bst. a und g, Abs. 3 und 4

1) Der entsendende Arbeitgeber hat dem Amt für Volkswirtschaft folgende Daten zu melden:

- a) Name und Adresse des entsendenden Arbeitgebers, gegebenenfalls des ausländischen Verleihers und Entleihers;
- g) Name und Adresse eines Zustellbevollmächtigten für die Dauer der Entsendung.

3) Die Meldung hat, soweit möglich, über ein elektronisches Meldesystem in deutscher Sprache zu erfolgen und gilt als erstattet, wenn das elektronische Meldesystem die Meldung quittiert hat.

4) Die Regierung kann mit Verordnung Ausnahmen von der Meldepflicht oder in begründeten Fällen Erleichterungen in Bezug auf die Angaben nach Abs. 1 vorsehen.

Art. 6b Abs. 1 Einleitungssatz, Abs. 2

1) Der entsendende Arbeitgeber hat den Kontrollorganen für die Dauer der Entsendung folgende Dokumente zugänglich zu machen oder am Ort der Tätigkeit bereitzuhalten:

2) Der entsendende Arbeitgeber hat den Kontrollorganen auf Verlangen alle weiteren Unterlagen zugänglich zu machen oder zuzustellen, welche zur Überwachung der Einhaltung dieses Gesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen sowie der sich darauf stützenden Verfügungen notwendig sind.

Art. 6ba

Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

Der Auftraggeber als Unternehmer ist verpflichtet, den Kontrollorganen bei Bedarf alle im Zusammenhang mit den Pflichten nach Art. 6a und 6b relevanten Daten und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Dies umfasst auch die Pflicht, erforderliche Daten und Unterlagen beim entsendenden Arbeitgeber einzuholen.

Art. 6d Abs. 2 Bst. h

2) Sie dürfen Daten nach Abs. 1 bekannt geben, insbesondere:

h) ausländischen Behörden nach Massgabe von Art. 11a und Art. 11b.

Art. 7 Abs. 1, 3 und 4

1) Werden Vorschriften dieses Gesetzes, des Verordnungsrechts oder einer Verfügung nicht befolgt, mahnt das Amt für Volkswirtschaft den Fehlbaren unter Androhung von Massnahmen im Sinne von Abs. 2 zur Einhaltung der Vorschriften. Die strafrechtliche Verfolgung nach Art. 9 bleibt vorbehalten.

3) Aufgehoben

4) Das Amt für Volkswirtschaft führt eine Liste von Unternehmen und Personen, gegen die eine rechtskräftige Sanktion nach diesem Gesetz verhängt wurde. Die Liste ist auf der Internetseite des Amtes für Volkswirtschaft zu veröffentlichen.

Art. 8 Abs. 3

3) Beschwerdeberechtigt sind ausser den beteiligten entsendenden Arbeitgebern, den Auftraggebern als Unternehmer und den Arbeitnehmern auch die anerkannten inländischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen.

Art. 9 Abs. 2 Bst. c

2) Vom Amt für Volkswirtschaft wird wegen Übertretung mit einer Busse von 200 bis zu 20 000 Franken pro betroffenen Arbeitnehmer bestraft, wer vorsätzlich oder fahrlässig:

c) der Mitwirkungspflicht nach Art. 6ba nicht nachkommt.

Art 10a

Haftung des Auftraggebers

1) Ein Auftraggeber als Unternehmer haftet für die Verpflichtungen des Auftragnehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestlohns als Bürge und Zahler nach § 1357 ABGB.

2) Als Mindestlohn nach Abs. 1 gilt die Mindestentlöhnung gemäss Art. 4 Abs. 1 Bst. c nach Abzug der Beträge zulasten der Arbeitnehmer, welche der Arbeitgeber entrichtet für:

- a) Sozialversicherungen;
- b) Steuern, namentlich Quellensteuern;
- c) weitere Beiträge, insbesondere für Vollzugs- und Weiterbildungskosten aufgrund von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen.

Art. 10b

Rechtspflege

1) Entsandte Arbeitnehmer können eine auf den Zeitraum der Entsendung bezogene Klage auf Erfüllung der Verpflichtungen nach Art. 4 Abs. 1 auch vor den zuständigen liechtensteinischen Gerichten erheben.

2) Die Bestimmungen von § 1173a Art. 71 ABGB finden Anwendung auf Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen, die diesem Gesetz unterliegen.

Titel vor Art. 11

VI. Verwaltungszusammenarbeit

Art. 11

Zusammenarbeit inländischer Behörden

1) Die inländischen Behörden, die Gerichte und Staatsanwaltschaft, die AHV-IV-FAK, die Finanzmarktaufsicht sowie die paritätischen Kontrollorgane sind verpflichtet, dem Amt für Volkswirtschaft alle für die Durchführung und Durchsetzung dieses Gesetzes erforderlichen Auskünfte zu erteilen sowie Unterlagen zu übermitteln.

2) Aufgehoben.

Art. 11a

Zusammenarbeit mit Behörden anderer EWR-Mitgliedstaaten

1) Das Amt für Volkswirtschaft arbeitet mit der EFTA-Überwachungsbehörde und den Behörden anderer EWR-Mitgliedstaaten, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften für die Überwachung der Einhaltung der von entsendenden Arbeitgebern einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zuständig sind, zusammen, soweit dadurch nicht die Souveränität, Sicherheit, öffentliche Ordnung oder andere wesentliche Landesinteressen verletzt werden.

2) Auf ein begründetes Ersuchen einer Behörde eines EWR-Mitgliedstaates hin ist das Amt für Volkswirtschaft verpflichtet, unverzüglich

- a) Auskünfte zu erteilen, Informationen und Unterlagen offen zu legen;
- b) Sachverhaltsermittlungen durchzuführen, soweit dies für die Erlangung der angeforderten Informationen erforderlich ist;
- c) Dokumente an Empfänger im Inland zuzustellen;
- d) Entscheide über ausländische Geldbussen anzuerkennen, zuzustellen und zu vollstrecken.

3) Bestehen Umstände, die auf mögliche Unregelmässigkeiten in Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen hinweisen, so ist das Amt für Volkswirtschaft zur unverzüglichen Meldung gegenüber der zuständigen Behörde des EWR-Mitgliedstaates sowie zur Übermittlung der erforderlichen Informationen und Unterlagen verpflichtet.

4) Der Informationsaustausch mit Behörden anderer EWR-Mitgliedstaaten erfolgt unentgeltlich auf elektronischem Wege, wofür vorrangig das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) zu nutzen ist.

Art. 11b

Erwirken der Zustellung und Vollstreckung einer inländischen Geldbusse in einem anderen EWR-Mitgliedstaat

1) Hat eine verpflichtete Person, gegen die eine Geldbusse nach Art. 9 erlassen werden soll oder wurde, ihren Sitz oder Wohnsitz in einem anderen EWR-Mitgliedstaat, und erweisen sich die Zustellung oder Vollstreckung des entsprechenden Entscheides im Inland im Vorhinein als aussichtslos oder als unmöglich, so hat das Amt für Volkswirtschaft um Zustellung und Vollstreckung des Entscheides in dem EWR-Mitgliedstaat zu ersuchen, in dem die verpflichtete Person ihren Sitz oder Wohnsitz hat. Ein Ersuchen um Vollstreckung ist erst nach Eintritt der Rechtskraft des Entscheides über eine Geldbusse zulässig und zu begründen.

2) Das Amt für Volkswirtschaft darf auf ein Ersuchen nach Abs. 1 verzichten, wenn die insgesamt verhängte Geldbusse weniger als 400 Franken beträgt.

3) Ein mit dem Ersuchen um Vollstreckung an eine Behörde eines anderen EWR-Mitgliedstaates übermittelter Entscheid darf im Inland nicht vollstreckt werden. Eine Vollstreckung im Inland ist wieder zulässig, wenn der um Vollstreckung ersuchte andere EWR-Mitgliedstaat dem Ersuchen nicht oder nur zum Teil nachkommt.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt unter Vorbehalt des ungenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am 1. xxx 20xx in Kraft, andernfalls am Tag nach der Kundmachung.

6.2 Gesetz über das Exekutions- und Rechtssicherungsverfahren

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Gesetzes über das Exekutions- und Rechtssicherungsverfahren (Exekutionsordnung; EO)

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine
Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz über das Exekutions- und Rechtssicherungsverfahren (Exekutionsordnung; EO) vom 24. November 1971, LGBl. 1972 Nr. 32/2, wird wie folgt abgeändert:

Art. 52

Aufgrund von Akten und Urkunden, die im Ausland errichtet und nach den dort geltenden gesetzlichen Bestimmungen exekutionsfähig sind, darf die Exekution oder die Vornahme einzelner Exekutionshandlungen im Inland nur dann und in dem Masse stattfinden, als dies in Staatsverträgen oder nach Art. 11a Abs. 2 Bst. d Entsendegesetz vorgesehen oder die Gegenseitigkeit durch Staatsverträge oder durch Gegenrechtserklärung der Regierung verbürgt ist.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Entsendegesetz vom tt.mm.jjjj in Kraft, andernfalls am Tag nach der Kundmachung.