

VERNEHMLASSUNGSBERICHT

DER REGIERUNG

BETREFFEND

**DIE ABÄNDERUNG DES ALLGEMEINEN BÜRGERLICHEN
GESETZBUCHES (ABGB) UND WEITERER GESETZE (UMSETZUNG DER
RICHTLINIE 2014/54/EU ÜBER MASSNAHMEN ZUR ERLEICHTERUNG
DER AUSÜBUNG DER RECHTE, DIE ARBEITNEHMERN IM RAHMEN
DER FREIZÜGIGKEIT ZUSTEHEN),
SOWIE DES ARBEITSVERMITTLUNGSGESETZES (AVG)**

Ministerium für Inneres, Justiz und Wirtschaft

Vernehmlassungsfrist: 30. November 2016

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	4
Zuständiges Ministerium.....	5
Betroffene Stellen	5
1. Ausgangslage	6
1.1 Umsetzung Richtlinie 2014/54/EU	6
1.2 Abänderung des Arbeitsvermittlungsgesetzes	7
2. Begründung der Vorlage.....	7
3. Schwerpunkte der Vorlage	10
4. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln	12
4.1 Allgemeines	12
4.1.1 Sachlicher Geltungsbereich.....	12
4.1.2 Persönlicher Geltungsbereich	12
4.2 Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB)...	13
4.3 Abänderung des Personen- und Gesellschaftsrecht (PGR).....	17
4.4 Abänderung des Staatspersonalgesetzes (StPG)	18
4.5 Abänderung des Lehrerdienstgesetzes (LdG)	20
4.6 Abänderung des Gemeindegesetzes (GemG)	22
4.7 Abänderung des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG)	23
5. Verfassungsmässigkeit / Rechtliches.....	25
6. Regierungsvorlagen	27
6.1 Gesetz über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs	27
6.2 Gesetz über die Abänderung des Personen- und Gesellschaftsrecht	31
6.3 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG).....	33
6.4 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über das Dienstverhältnis der Lehrer (Lehrerdienstgesetz; LdG)	35
6.5 Gesetz über die Abänderung des Gemeindegesetzes (GemG).....	37
6.6 Gesetz über die Abänderung des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG)	39

ZUSAMMENFASSUNG

Als Folge der Übernahme der Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Massnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, in das EWR-Abkommen und der damit nötigen Umsetzung der Richtlinie in das nationale Recht befasst sich die vorliegende Gesetzesvorlage mit der Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB), des Personen- und Gesellschaftsrechts (PGR), des Gesetzes über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG), des Gesetzes über das Dienstverhältnis der Lehrer (Lehrerdienstgesetz; LdG) sowie des Gemeindegesetzes (GemG). Mit diesen zwingend erforderlichen Abänderungen des nationalen Rechts wird die Richtlinie im erforderlichen Mass sowie gegebenenfallsbezogen umgesetzt.

Die gegenständliche Gesetzesvorlage behandelt schwerpunktmässig zunächst die neue Möglichkeit von Verbänden, Organisationen oder Ähnlichen mit der Zustimmung von Arbeitnehmern und deren Familienangehörigen entweder im eigenen Namen feststellen zu lassen, dass eine Verletzung der Rechte der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorliegt, oder in deren Namen oder zu deren Unterstützung an etwaigen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung deren Rechte beteiligen zu können.

Eine weitere Anpassung ist dahingehend erforderlich, dass den Arbeitnehmern und ihren Familienangehörigen Schutz vor Benachteiligungen oder Repressalien als Reaktion auf eine Beschwerde oder ein Verfahren zur Durchsetzung von Rechten gewährt wird.

Die oben genannten Abänderungen betreffen nicht nur das ABGB, welches auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse angewendet wird, sondern auch die Gesetze betreffend das Staatspersonal, die Lehrer und die Gemeindebediensteten, welche für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse gelten.

Ferner ist im PGR eine Anpassung erforderlich, um sicherzustellen, dass auch eine Person, welche sich um die Mitgliedschaft in einem Verein bewirbt, sich – ebenso wie jemand, der von einem Verein ausgeschlossen wird - im Ablehnungsfalle gegen diesen Entscheid wehren kann.

Zudem soll dieses Revisionsvorhaben genutzt werden, um eine von der ESA geforderte Anpassung im Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) vorzunehmen.

ZUSTÄNDIGES MINISTERIUM

Ministerium für Inneres, Justiz und Wirtschaft

BETROFFENE STELLEN

Amt für Justiz

Amt für Personal und Organisation

Amt für Volkswirtschaft

Ausländer- und Passamt

Landgericht

Schulamt

Vaduz, 27. September 2016

LNR 2016-1104

1. AUSGANGSLAGE

1.1 Umsetzung Richtlinie 2014/54/EU

Mit Beschluss Nr. 219/2015 hat der Gemeinsame EWR-Ausschuss am 25. September 2015 beschlossen, die Richtlinie 2014/54/EU¹ des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Massnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen (ABl. Nr. L 128 vom 30. April 2014, Seite 8 ff.) in das EWR-Abkommen zu übernehmen.

Der Landtag erteilte dem Beschluss Nr. 219/2015 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses gemäss Bericht und Antrag Nr. 3/2016 am 03. März 2016 seine Zustimmung.

Die Richtlinie ist in der EU am 20. Mai 2014 in Kraft getreten. Die EU-Mitgliedstaaten hatten die erforderlichen nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU bis zum 21. Mai 2016 in Kraft zu setzen. In den EWR-/EFTA-Staaten verlängerte sich die Umsetzungsfrist bis zum Inkrafttreten des Beschlusses Nr. 219/2015 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses, welches am 01. Juni 2016 erfolgte. Die Umsetzungsfrist ist für die EWR/EFTA-Staaten somit mittlerweile abgelaufen.

¹ ABl. Nr. L 128 vom 30. April 2014, S. 8 ff.

1.2 Abänderung des Arbeitsvermittlungsgesetzes

Mit LGBI. 2014 Nr. 96 wurde die Richtlinie 2008/104/EU (Leiharbeitsrichtlinie)² umgesetzt. Bei der Prüfung der Umsetzung gelangte die EFTA-Überwachungsbehörde (EFTA Surveillance Authority, ESA) zur Ansicht, dass Art. 12 Abs. 1 Bst. c des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG)³ zusammen mit Art. 22 der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV)⁴ gegen Artikel 4 der Leiharbeitsrichtlinie verstosse. Liechtenstein zeigte sich gegenüber der ESA bereit, Art. 12 Abs. 1 Bst. c AVG aufgrund des in der Amtspraxis fehlenden Anwendungsbereiches aufzuheben. Am 13. Juli 2016 eröffnete die ESA gegen Liechtenstein ein formelles Vertragsverletzungsverfahren.

Die Aufhebung der AVG-Bestimmung steht in keinem Zusammenhang mit der Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU. Die Regierung nimmt die Umsetzung jedoch zum Anlass, die erwähnte Aufhebung vorzunehmen, um den weiteren Aufwand aus dem bereits laufenden Vertragsverletzungsverfahren zu vermeiden. Da sich die Richtlinie 2014/54/EU wie auch das AVG mit öffentlich-rechtlichem Arbeitnehmerschutz befassen, erscheint es sachlich richtig, die AVG-Revision zusammen mit der Umsetzung dieser Richtlinie vorzunehmen.

2. BEGRÜNDUNG DER VORLAGE

Die Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Massnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, wurde in das EWR-

² Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (EWR-Rechtssammlung: Anh. XVIII - 32k.01).

³ Gesetz vom 12. April 2000 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG), LGBI. 2000 Nr. 103.

⁴ Verordnung vom 11. Juli 2000 zum Gesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsverordnung, AVV), LGBI. 200 Nr. 146.

Abkommen übernommen und ist somit aufgrund der mittlerweile bereits abgelaufenen Umsetzungsfrist schnellstmöglich in das innerstaatliche Recht umzusetzen.

Arbeitnehmern und ihren Familienangehörigen, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen, verleihen Art. 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) bzw. Art. 28 des EWR-Abkommen (EWRA) materielle Rechte hinsichtlich der Ausübung dieser Grundfreiheit. Danach haben EWR-Staatsangehörige das Recht, sich - vorbehaltlich der aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit gerechtfertigten Beschränkungen - im Hoheitsgebiet der anderen Vertragspartei frei zu bewegen, um dort eine Beschäftigung zu suchen und auszuüben. Sie können dort nach Beendigung einer Beschäftigung verbleiben. Dabei gilt für die Arbeitnehmer der Grundsatz der Gleichbehandlung in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen. Diese Rechte sind in der Verordnung (EU) Nr. 492/2011⁵ des Europäischen Parlaments und des Rates näher geregelt.

Die effektive Ausübung der Freizügigkeitsrechte der Arbeitnehmer stellt jedoch nach wie vor eine beträchtliche Herausforderung dar. Arbeitnehmer erfahren noch immer ungerechtfertigte Einschränkungen oder Behinderungen bei der Ausübung ihres Rechts auf Freizügigkeit, etwa die Verweigerung der Anerkennung ihrer Befähigungsnachweise, der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit und der Ausbeutung, wenn sie sich in einen anderen EWR-Vertragsstaat begeben. Es besteht somit eine Diskrepanz zwischen Recht und Praxis, gegen die aus Sicht der EU etwas unternommen werden muss. Oftmals kennen die Arbeitnehmer ihre Rechte auf Freizügigkeit auch nicht.

⁵ ABl. Nr. L 141 vom 5. April 2011, S. 1 ff.

Die gegenständlich umzusetzende Richtlinie 2014/54/EU soll daher bewirken, dass die bisher oft nur auf dem Papier vorhandenen Rechte tatsächlich ausgeübt werden können. Die Inanspruchnahme dieser Rechte in der Praxis soll für Menschen, die in einem anderen Land arbeiten oder nach Arbeit suchen, erleichtert werden. Die Richtlinie 2014/54/EU dient also der Beseitigung noch vorhandener Hindernisse für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer. Um zu gewährleisten, dass das materielle Unionsrecht im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit ordnungsgemäss angewendet wird und um seine Einhaltung zu überwachen, sollen die EWR-Vertragsstaaten geeignete Massnahmen treffen, um die Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen, die ihr Recht auf Freizügigkeit ausüben, vor Diskriminierungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und vor jeglicher ungerechtfertigter Einschränkung oder Behinderung bei der Ausübung ihres Rechts auf Freizügigkeit zu schützen.

Deshalb ist es angezeigt, mit der Richtlinie 2014/54/EU spezielle Rechtsvorschriften für die wirksame Durchsetzung des materiellen Rechts im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 45 AEUV und der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 festzulegen und für seine bessere und einheitlichere Anwendung der gewährten Rechte in der Praxis zu sorgen.

Aufgrund dieser Ausgangslage sind daher bei der Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU im Besonderen folgende Gegebenheiten zu berücksichtigen:

- Die Richtlinie 2014/54/EU begründet kein neues materielles Unionsrecht im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit, sondern bezieht sich in Art. 2 explizit auf den identischen Geltungsbereich der Verordnung (EU) Nr. 492/2011.
- Zu beachten ist ferner, dass die Familienangehörigen der Arbeitnehmer der Union nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes sowie ge-

stützt auf die Richtlinie 2004/38/EG (siehe Erwägung 5) auch dann unter den Geltungsbereich fallen, wenn sie selbst Drittstaatsangehörige sind.

- In Bezug auf Liechtenstein ist ausserdem zu vergegenwärtigen, dass die Umsetzung der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 nicht durch eigene Gesetze materiell erfolgte, sondern dass die Verordnung (EU) Nr. 492/2011 direkt anzuwenden ist.
- Ein allgemeines Diskriminierungsverbotsgesetz gibt es in Liechtenstein nicht. Vielmehr wurde das Diskriminierungsverbot partiell nur für bestimmte Bereiche spezialgesetzlich geregelt; hier sind insbesondere das Gleichstellungsgesetz⁶ und das Behindertengleichstellungsgesetz⁷ zu nennen.

3. SCHWERPUNKTE DER VORLAGE

Das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch (ABGB)⁸ ist anzupassen, um in Hinblick auf die Umsetzung von Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 2014/54/EU Verbänden, Organisationen oder Ähnlichen die Möglichkeit zu geben, sich mit der Zustimmung von Arbeitnehmern und deren Familienangehörigen entweder im eigenen Namen feststellen zu lassen, dass eine Verletzung der Rechte der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorliegt, oder in deren Namen oder zu deren Unterstützung an etwaigen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung deren Rechte beteiligen zu können.

Eine weitere Anpassung des ABGB ist notwendig, um den in Art. 3 Abs. 6 der Richtlinie 2014/54/EU gewährten Schutz vor Benachteiligungen oder Repressa-

⁶ Gesetz vom 10. März 1999 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG), LGBl. 1999 Nr. 96.

⁷ Gesetz vom 25. Oktober 2006 über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz; BGIG), LGBl. 2006 Nr. 243.

⁸ Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch vom 1. Juni 1811, im Fürstentum Liechtenstein eingeführt aufgrund der Fürstlichen Verordnung vom 18. Februar 1812 (ASW).

lien als Reaktion auf eine Beschwerde oder ein Verfahren zur Durchsetzung von Rechten aus der Richtlinie angemessen umzusetzen.

Im Personen- und Gesellschaftsrecht (PGR)⁹ ist eine Anpassung erforderlich, um sicherzustellen, dass auch eine Person, welche sich um die Mitgliedschaft in einem Verein bewirbt, sich - ebenso wie jemand, der von einem Verein ausgeschlossen wird - im Ablehnungsfalle gegen diesen Entscheid wehren kann.

Aufgrund der Anwendung des ABGB auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse sind oben angeführte Anpassungen auch für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse entsprechend vorzusehen. Grundsätzlich sieht Art. 14 Abs. 1 des Gesetzes über die Steuerung und Überwachung öffentlicher Unternehmen¹⁰ vor, dass die Angestellten öffentlicher Unternehmen einschliesslich der Mitglieder der operativen Führungsebene vorbehaltlich einer anderweitigen spezialgesetzlichen Regelung in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen. Für diese gelten mithin die allgemeinen Bestimmungen des ABGB. Da mit Bericht und Antrag Nr. 65/2016 die bis dato noch öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse der Agentur für Internationale Bildungsangelegenheiten, der Stiftung Liechtensteinische Landesbibliothek, der Stiftung Liechtensteinisches Landesmuseum, der Kulturstiftung Liechtenstein sowie der Stiftung Liechtensteinische Musikschule in privatrechtliche Arbeitsverhältnisse überführt werden sollen, sieht das Gesetz ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis noch für Staatsangestellte, Lehrer und Gemeindebedienstete vor. Die zum ABGB vergleichbaren und erforderlichen Anpassungen zur Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse betreffen demzufolge ausschliesslich die entsprechenden Spezialgesetze, na-

⁹ Personen- und Gesellschaftsrecht vom 20. Januar 1926 (PGR), LGBl. 1926 Nr. 4.

¹⁰ Gesetz vom 19. November 2009 über die Steuerung und Überwachung öffentlicher Unternehmen (Öffentliche-Unternehmen-Steuerungs-Gesetz; ÖUSG), LGBl. 2009 Nr. 356.

mentlich das Staatspersonalgesetz¹¹, das Lehrerdienstgesetz¹² sowie das Gemeindegesetz¹³.

Die Umsetzung der Richtlinie erfolgt somit in Bezug auf die eigentlichen Arbeitnehmerrechte und damit im erforderlichen Mass sowie gegebenheitsbezogen.

4. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN

4.1 Allgemeines

4.1.1 Sachlicher Geltungsbereich

Die Richtlinie 2014/54/EU begründet – wie bereits unter Punkt 2 erwähnt - kein neues materielles Unionsrecht im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit, sondern verstärkt nur bereits bestehende Rechte der Betroffenen, insbesondere durch die Einführung eines Verbandsklagerechts. Bereits jetzt gibt es dafür relevante Bestimmungen im ABGB, PGR sowie in diversen Spezialgesetzen, welche – wie unter Punkt 4.2. bis 4.6. angeführt – daher nur zum Teil entsprechend angepasst werden müssen.

4.1.2 Persönlicher Geltungsbereich

Zunächst wird darauf hingewiesen, dass der Geltungsbereich der den nachfolgenden Abänderungsvorschlägen zugrundeliegenden Richtlinie 2014/54/EU grundsätzlich nur EU-/EWR-Arbeitnehmer und deren Familienangehörige (unabhängig von der Staatsangehörigkeit) umfasst. Im Bereich des nationalen Arbeitsrechts wird nach der geltenden Gesetzeslage jedoch nicht nach Staatsangehörig-

¹¹ Gesetz vom 24. April 2008 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG), LGBl. 2008 Nr. 144.

¹² Gesetz vom 26. November 2003 über das Dienstverhältnis der Lehrer (Lehrerdienstgesetz, LdG), LGBl. 2004 Nr. 4.

¹³ Gemeindegesetz (GemG) vom 20. März 1996, LGBl. 1996 Nr. 76.

keit differenziert. Im Arbeitsrecht geht es immer um den Arbeitnehmer an sich und nicht um bestimmte Staatsangehörigkeiten. Die obigen Ausführungen gelten im Personen- und Gesellschaftsrecht sinngemäss; auch dort wird nicht nach Staatsangehörigkeit differenziert. Aus diesen Gründen wird bei den nachfolgenden Abänderungsvorschlägen darauf verzichtet, die geplanten Verbesserungen ausschliesslich nur EU-/EWR-Arbeitnehmern und deren Familienangehörigen zukommen zu lassen, da eine solche Differenzierung systemfremd wäre.

Weiters gilt es zu beachten, dass im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst ebenfalls zu berücksichtigen sind. Zwar sieht Art. 45 Abs. 4 AEUV (bzw. Art. 28 Abs. 4 EWRA) grundsätzlich vor, dass die Bestimmungen über die Arbeitnehmerfreizügigkeit auf die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung keine Anwendung finden. Allerdings bezieht sich dieser Ausschluss nur auf die Möglichkeit, den Zugang zu bestimmten Tätigkeiten den eigenen Staatsangehörigen vorzubehalten. Stellt ein EWR-Vertragsstaat in diesem Bereich (bzw. im öffentlichen Dienst) gleichwohl einen Angehörigen eines anderen (EWR-)Vertragsstaats ein, so ist dieser Träger der Rechte aus Art. 45 AEUV (bzw. Art. 28 EWRA) und des einschlägigen Sekundärrechts.¹⁴

4.2 Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB)

Zu § 1173a Art. 27a Abs. 1 und Abs. 2

Um den in Art. 3 Abs. 6 der Richtlinie 2014/54/EU gewährten Schutz vor Benachteiligungen oder Repressalien als Reaktion auf eine Beschwerde oder ein Verfahren zur Durchsetzung von Rechten aus der Richtlinie angemessen umzusetzen, soll eine Anpassung des ABGB durch Schaffung eines neuen Art. 27a nach

¹⁴ Vgl. Grabitz/Hilf/Nettesheim, Das Recht der Europäischen Union, Kommentar I, Verlag C.H.Beck, 57. Ergänzungslieferung – Stand August 2015, zu Art. 45 AEUV, Rn 422 sowie Rn 444.

§ 1173a ABGB erfolgen. Mit § 1173a Art. 46 ABGB gibt es zwar jetzt schon eine Bestimmung zur Regelung missbräuchlicher Kündigungen. Diese Vorschrift entspricht jedoch nicht dem von der Richtlinie 2014/54/EU weiteren Geltungsbereich eines allgemeinen Verbots von Vergeltungsmassnahmen, so dass im Hinblick auf eine richtlinienkonforme Umsetzung die Schaffung einer neuen Regelung im Kapitel betreffend den Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmer (§ 1173a Art. 27 bis 28a ABGB) geboten ist. Es ist sinnvoll, den neu geplanten Art. 27a dort zu platzieren und nicht einen neuen Art. 46a ABGB zu schaffen, weil dies sonst nur das Kapitel G. III. „Kündigungsschutz“ betreffen würde, nicht aber auch für diverse Belange bereits vor Aufnahme einer Tätigkeit bzw. nach einer Kündigung gelten würde.

Die neue Bestimmung von Art. 27a Abs. 1 orientiert sich an Art. 7a Abs. 1 GLG. Die Regelung zur missbräuchlichen Kündigung im Sinne von Art. 46 soll ausdrücklich vorbehalten bleiben. Bezüglich der Rechtsfolgen missbräuchlicher Kündigungen ist auf die bestehenden Bestimmungen von Art. 47 Abs. 1 und 2 (Sanktionen) zu verweisen. Diese sind sinngemäss anzuwenden und bieten einen umfassenden und ausreichenden Sanktionsmechanismus.

Zu § 1173a Art. 71 Abs. 2 und Abs. 3

§ 1173a Art. 71 sieht in seinem geltenden Wortlaut (nur) vor, dass Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis vor den ordentlichen Gerichten auszutragen sind. Diese Bestimmung greift somit zu kurz, um den Anforderungen von Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 2014/54/EU gerecht zu werden. Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie sieht nämlich vor, Verbänden, Organisationen oder Ähnlichen die Möglichkeit zu geben, sich mit der Zustimmung von Arbeitnehmern und deren Familienangehörigen in deren Namen oder zu deren Unterstützung an etwaigen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung deren Rechte beteiligen zu können.

Zur Umsetzung eines solchen Verbandsklagerechts sollen in Art. 71 nach § 1173a daher zwei neue Absätze eingefügt werden, wonach Vereinigungen mit Sitz im Inland, die nach ihren Statuten die Wahrnehmung der Interessen von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern bezwecken, mit Einwilligung der beschwerten Person entweder im eigenen Namen feststellen lassen können, dass eine Verletzung der Rechte der betroffenen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer vorliegt (neuer Abs. 2 Bst. a); oder im Namen der beschwerten Person einen Rechtsstreit anstrengen oder sich an einem durch die beschwerte Person eingeleiteten Verfahren, entweder in deren Namen oder zu deren Unterstützung, beteiligen können (neuer Abs. 2 Bst. b).

Im Weiteren soll durch den neuen Abs. 3 den Beteiligten zuvor Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt werden. Die Ausgestaltung der neuen Abs. 2 und 3 ist weitgehend an Art. 7 GLG angelehnt, dessen Grundlage wiederum Art. 17 der Richtlinie 2006/54/EG¹⁵ ist (und welcher seinerseits in Bezug auf das Verbandsklagerecht wieder einen identischen Wortlaut wie Art. 3 Abs. 2 der aktuell umzusetzenden Richtlinie 2014/54/EU hat).

Auf die Einführung einer Mindestbestandsdauer des Verbandes von fünf Jahren, so wie sie in Art. 7 Abs. 1 GLG im Einleitungssatz verankert ist, wird verzichtet. Grund dafür ist, dass die Richtlinie 2014/54/EU eine solche nicht vorsieht.

Eine Schlichtungsstelle, wie sie im GLG vorgesehen ist, wird nicht für sinnvoll erachtet, da die Vermittlungsämter seit 1. Juli 2015 in Liechtenstein abgeschafft worden sind und in § 227 ZPO bereits Vergleichsverfahren vorgesehen sind (Bericht und Antrag Nr. 64/2014). Somit ist eine Vermittlungshandlung im Arbeitsrecht nicht vorgeschrieben.

¹⁵ Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung).

Zu § 1173a Art. 111e Abs. 2

§ 1173a Art. 111e sieht gemäss geltender Rechtslage vor, dass den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmerverbänden ein Anspruch auf gerichtliche Feststellung zusteht, ob ein Arbeitgeber den Normalarbeitsvertrag nach § 1173a Art. 111a einhält. In der genannten Regelung geht es im Wesentlichen um die Einhaltung von Mindestlöhnen. Das Klagerecht der Verbände ist derzeit somit nur auf die Einhaltung von Mindestlöhnen beschränkt und betrifft nicht generell die Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer.

Aufgrund der geplanten Einführung eines (allgemeinen) Verbandsklagerechts in § 1173a Art. 71 Abs. 2 und 3 im 1. Abschnitt zum Arbeitsvertrag, der den Einzelarbeitsvertrag regelt, ist dieses Verbandsklagerecht deshalb allgemein auf Gesamtarbeits- und Normalarbeitsverträge auszudehnen, welche im 3. Abschnitt zum Arbeitsvertrag geregelt werden.

Betreffend die im 2. Abschnitt zum Arbeitsvertrag geregelten besonderen Einzelarbeitsverträge ergibt sich die Anwendung von § 1173a Art. 71 Abs. 2 und 3 bereits aus § 1173a Art. 100 ABGB, welcher auch die allgemeinen Vorschriften über den Einzelarbeitsvertrag ergänzend für anwendbar erklärt. Für Lehrlinge sieht Art. 17 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz¹⁶ ebenfalls vor, dass die Bestimmungen des ABGB über den Arbeitsvertrag sinngemäss auch auf den Lehrvertrag Anwendung finden, sofern nichts anderes bestimmt ist.

¹⁶ Berufsbildungsgesetz vom 13. März 2008 (BBG), LGBl. 2008 Nr. 103.

4.3 Abänderung des Personen- und Gesellschaftsrecht (PGR)

Zu Art. 255 Abs. 6

Art. 255 bezieht sich in seinem geltenden Wortlaut ausdrücklich (nur) auf die mögliche „Ausschliessung“ eines Mitgliedes aus einem Verein und nicht auch auf Personen, deren Wunsch auf Mitgliedschaft abgelehnt wird.

Art. 8 der bereits direkt und unmittelbar anzuwendenden Verordnung (EU) Nr. 492/2011 sieht für Arbeitnehmer u.a. den Anspruch auf gleiche Behandlung hinsichtlich der Zugehörigkeit zu Gewerkschaften vor. Art. 2 Abs. 1 Bst. d iVm Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2014/54/EU sieht weiters vor, dass die Mitgliedstaaten allen Arbeitnehmern (und ihren Familienangehörigen) zur Durchsetzung u.a. dieses Rechts das Recht gewähren, ihre Ansprüche – nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Behörden – auf dem Gerichtsweg geltend machen zu können.

Wie oben erwähnt, ist aktuell jedoch nur geregelt, dass ein ausgeschlossenes Mitglied innerhalb eines Monats von der Mitteilung der Ausschliessung an gerechnet den Beschluss (des Ausschlusses) auf dem Rechtsweg anfechten kann. Für den Fall eines abgelehnten Bewerbers gibt es aktuell keine solche ausdrücklichen Bestimmungen.

Das Recht, sich einem Arbeitnehmerverband oder einer Gewerkschaft anzuschliessen, ist Teil der Koalitionsfreiheit. Die Koalitionsfreiheit (und damit verbunden eine potentielle Verletzung dieses Rechts) ist nicht ausdrücklich gesetzlich geregelt, lässt sich dennoch ohne Weiteres aus der in Art. 41 der Landesverfassung¹⁷ verankerten Vereinsfreiheit ableiten. Die Koalitionsfreiheit ist durch die

¹⁷ Verfassung des Fürstentums Liechtenstein vom 05. Oktober 1921; LGBl. 1921 Nr. 15

Vereinsfreiheit mit gewährleistet ohne Rücksicht auf die Nationalität¹⁸. Infolgedessen finden auf Arbeitnehmerverbände oder Gewerkschaften die vereinsrechtlichen Bestimmungen des PGR sinngemäss Anwendung. Da die Ablehnung eines Antrags auf Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft (oder eben einem Verein) bisher gesetzlich nicht geregelt ist, hält es die Regierung aus Gründen der Rechtssicherheit und –klarheit für sinnvoll, im Rahmen der vorliegenden Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU eine entsprechende Rechtsgrundlage zu schaffen.

Es wird folglich vorgeschlagen, Art. 255 insoweit abzuändern, als dass ein neuer Abs. 6 aufgenommen wird, welcher sicherstellt, dass die Ablehnung eines Bewerbers zur Aufnahme in einem Verein der Ausschliessung gleichgestellt ist. Damit wird gewährleistet, dass auch eine Person, welche sich um die Mitgliedschaft in einem Verein bzw. einer Gewerkschaft bewirbt, sich – ebenso wie jemand, der von einem Verein bzw. einer Gewerkschaft ausgeschlossen wird – im Ablehnungsfalle gegen diesen Entscheid wehren kann.

4.4 Abänderung des Staatspersonalgesetzes (StPG)

Zu Art. 28 Abs. 3 und Abs. 4

Um den in Art. 3 Abs. 6 der Richtlinie 2014/54/EU gewährten Schutz vor Benachteiligungen oder Repressalien als Reaktion auf eine Beschwerde oder ein Verfahren zur Durchsetzung von Rechten aus der Richtlinie angemessen umzusetzen, soll – wie auch mit § 1173a Art. 27a ABGB bereits vorgeschlagen – gleichermassen für den öffentlichen Dienst eine entsprechende Ergänzung erfolgen.

¹⁸ Vgl. Andreas Kley / Klaus A. Vallander (Hrsg.), Liechtenstein Politische Schriften, Band 52, Grundrechtspraxis in Liechtenstein, Schaan 2012, S. 753, 758ff..

Mit Art. 22 Abs. 2 wird zwar jetzt schon auf die Bestimmung zur Regelung missbräuchlicher Kündigungen im Sinne des ABGB verwiesen. Diese Vorschrift entspricht jedoch nicht dem von der Richtlinie 2014/54/EU weiteren Geltungsbereich eines allgemeinen Verbots von Vergeltungsmassnahmen, so dass im Hinblick auf eine richtlinienkonforme Umsetzung die Schaffung eines neuen Absatzes in Art. 28 betreffend den Schutz der Persönlichkeit der Angestellten geboten ist. Es ist sinnvoll, den neu geplanten Abs. 3 dort zu platzieren, und nicht eine Ergänzung in Art. 22 zu schaffen, weil dies sonst nur den Bereich der Kündigungen betreffen würde, nicht aber auch für diverse Belange bereits vor Aufnahme einer Tätigkeit bzw. nach einer Kündigung gelten würde, so wie es die Richtlinie 2014/54/EU vorsieht.

Die neue Bestimmung von Art. 28 Abs. 3 orientiert sich – wie auch schon unter § 1173a Art. 27a ABGB ausgeführt – an Art. 7a Abs. 1 GLG. Die Regelungen zur Kündigung im Sinne von Art. 22 sollen ausdrücklich vorbehalten bleiben.

Bezüglich der Rechtsfolgen missbräuchlicher Kündigungen ist im neuen Abs. 4 auf die bestehenden Bestimmungen von Art. 23 Abs. 1 (Folgen bei ungerechtfertigter oder missbräuchlicher Kündigung) zu verweisen. Diese ist sinngemäss anzuwenden und bietet einen umfassenden und ausreichenden Sanktionsmechanismus.

Zu Art. 35 Abs. 5 und Abs. 6

Art. 35 regelt die Mitwirkungsrechte der Staatsangestellten, welche in allgemeinen Fragen der Gestaltung von Dienstverhältnissen zu gewährleisten sind. Gemäss Art. 35 Abs. 3 nehmen sie dieses Recht durch den Personalverband und persönlich wahr. In seiner bisherigen Ausgestaltung ist ein Klagerecht des Personalverbandes nicht vorgesehen. Wie auch bezüglich der geplanten Gesetzesanpassung zu § 1173a Art. 71 Abs. 2 und Abs. 3 ABGB, die ein Verbandsklagerecht für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse vorsehen, soll ein solches auch für öffent-

lich-rechtliche Arbeitsverhältnisse gesetzlich verankert werden. Aus Sicht der Regierung ist kein Grund ersichtlich, in diesem Bereich Unterschiede bei den Möglichkeiten des Rechtsschutzes zu machen und somit Staatsangestellte schlechter zu stellen. Mit der geplanten Abänderung sollen somit künftig auch Staatsangestellte mit Hilfe des Personalverbandes eine Verletzung ihrer Rechte geltend machen können.

4.5 Abänderung des Lehrerdienstgesetzes (LdG)

Zu Art. 25 Abs. 4 bis Abs. 6

In seiner jetzigen Ausgestaltung regelt Art. 25 die Mitsprache- und Mitwirkungsrechte der Lehrer. Im Gegensatz zu Art. 35 StPG sieht die Bestimmung von Art. 25 jedoch nicht vor, dass die Lehrer ihre Mitwirkungsrechte auch durch einen Verband wahrnehmen können. Damit spiegelt das Gesetz nicht die bestehenden Begebenheiten wieder. Denn tatsächlich bestehen für die einzelnen Schulformen bereits mehrere Lehrerverbände¹⁹, die nach Vereinsrecht formiert sind und aktiv die Interessen der Lehrer vertreten. Ungeachtet dessen steht es den Lehrern auch frei, Mitglied im Personalverband Öffentlicher Verwaltungen Liechtensteins (PVL) zu werden. Aus Sicht der Regierung ist es daher nur konsequent, Art. 25 insoweit zu ergänzen, dass die Lehrer ihre Mitwirkungsrechte auch durch einen Verband wahrnehmen können, so wie es der neue Abs. 4 vorsieht. Die neue Bestimmung von Abs. 4 entspricht sinngemäss der Regelung von Art. 35 Abs. 3 StPG. Um ferner das in Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 2014/54/EU vorgesehene Verbandsklagerecht angemessen umzusetzen, soll - wie auch bezüglich der geplanten Gesetzesanpassung zu § 1173a Art. 71 Abs. 2 und Abs. 3 ABGB sowie Art. 35 Abs. 5 und 6 StPG - ein solches auch für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse der Lehrer gesetzlich verankert werden. Aus Sicht der Regierung ist kein

¹⁹ Es gibt aktuell folgende Lehrerverbände: Primarlehrerverein, Oberschullehrerverein, Real- und Sekundarlehrerverein, Gymnasiallehrerverein und den Liechtensteinischen Verein für Sport in der Schule.

Grund ersichtlich, in diesem Bereich Unterschiede bei den Möglichkeiten des Rechtsschutzes zu machen und somit Lehrer schlechter zu stellen. Mit der geplanten Abänderung sollen somit künftig auch Lehrer mit Hilfe eines Verbandes eine Verletzung ihrer Rechte geltend machen können.

Zu Art. 32 Abs. 2 und Abs. 3

Art. 32 regelt die disziplinarische Verantwortlichkeit. Verletzt danach ein Lehrer schuldhaft eine ihm obliegende Dienstpflicht oder verhält er sich schuldhaft in einer Weise, welche mit seiner Aufgabe als Lehrer und Erzieher unvereinbar ist, so kann er disziplinarisch zur Rechenschaft gezogen werden. Diese Grundsatzbestimmung soll (als neuer Abs. 1) unverändert beibehalten werden.

Kraft Sachzusammenhang bietet es sich an, das in Art. 3 Abs. 6 der Richtlinie 2014/54/EU vorgesehene allgemeine Verbot von Vergeltungsmassnahmen in einem neuen Abs. 2 umzusetzen und entsprechend zu ergänzen. Eine Umsetzung im Rahmen des Kapitels zur Beendigung des Dienstverhältnisses würde zu eng greifen.

Die neue Bestimmung von Art. 32 – wie schon die geplanten Anpassungen zu § 1173a Art. 27a ABGB und Art. 28 Abs. 3 und 4 StPG - orientiert sich an Art. 7a Abs. 1 GLG. Die Regelungen zur (missbräuchlichen) Kündigung im Sinne von Art. 43 und 43a Abs. 1 sollen ausdrücklich vorbehalten bleiben. Bezüglich der Rechtsfolgen missbräuchlicher Kündigungen ist auf die bestehende Bestimmung von Art. 43b Abs. 1 (Sanktionen) zu verweisen. Diese ist sinngemäss anzuwenden und bietet einen umfassenden und ausreichenden Sanktionsmechanismus.

4.6 Abänderung des Gemeindegesetzes (GemG)

Zu Art. 61 Abs. 2, Abs. 3 und Abs. 4

In seiner jetzigen Ausgestaltung sieht Art. 61 den Grundsatz vor, dass der Gemeinderat den Aufgabenbereich der Gemeindebediensteten und ihr Dienstverhältnis bestimmt. Diese Regelung soll (als neuer Abs. 1) unverändert bestehen bleiben.

Anders als im StPG und LdG gibt es bislang keine eigene Bestimmung betreffend der Mitwirkungsrechte der Gemeindebediensteten. Um eine Gleichstellung mit den Staatsangestellten und Lehrern zu erreichen, sind daher entsprechende Regelungen im GemG neu aufzunehmen. Es steht den Gemeindebediensteten z.B. jetzt schon nach geltender Rechtslage frei, Mitglied beim PVL zu werden. Aus diesem Grund ist Art. 61 insofern zu ergänzen, dass den Gemeindebediensteten das Mitwirkungsrecht in allgemeinen Fragen der Gestaltung von Dienstverhältnissen zu gewährleisten ist und dass sie dieses Recht durch einen Verband und persönlich wahrnehmen können. Die Formulierung des neuen Abs. 2 entspricht der von Art. 35 Abs. 3 StPG.

Um ferner das in Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 2014/54/EU vorgesehene Verbandsklagerecht angemessen umzusetzen, soll - wie auch bezüglich der geplanten Gesetzesanpassung zu § 1173a Art. 71 Abs. 2 und Abs. 3 ABGB, Art. 35 Abs. 5 und 6 StPG sowie Art. 25 Abs. 5 und 6 LdG - ein solches auch für die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse der Gemeindebediensteten gesetzlich verankert werden. Auch in diesem Bereich dürfen bei den Möglichkeiten des Rechtsschutzes keine Unterschiede zu anderen öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen gemacht werden, wodurch die Gemeindebediensteten schlechter gestellt werden würden. Mit der geplanten Abänderung sollen somit künftig auch Gemein-

debedienstete mit Hilfe eines Verbandes eine Verletzung ihrer Rechte geltend machen können.

Zu Art. 63 Abs. 4 und Abs. 5

Art. 63 regelt die Disziplinalgewalt, die dem Gemeinderat gegenüber den Gemeindebediensteten zusteht. Verletzt ein Gemeindebediensteter schuldhaft seine ihm obliegenden Pflichten, so kann der Gemeinderat nach Anhörung des Betroffenen Disziplarmassnahmen anordnen. Kraft Sachzusammenhang bietet es sich an, das in Art. 3 Abs. 6 der Richtlinie 2014/54/EU vorgesehene allgemeine Verbot von Vergeltungsmassnahmen in einem neuen Abs. 4 umzusetzen und entsprechend zu ergänzen.

Die neue Bestimmung von Art. 63 Abs. 4 – wie schon die geplanten Anpassungen zu § 1173a Art. 27a ABGB, Art. 28 Abs. 3 und 4 StPG sowie Art. 32 Abs. 2 und 3 LdG - orientiert sich an Art. 7a Abs. 1 GLG. Bezüglich des Tatbestands und der Rechtsfolgen ungerechtfertigter oder missbräuchlicher Entlassungen bzw. Kündigungen gibt es im GemG bislang keine vergleichbaren Bestimmungen. Diese Gesetzeslücke ist durch einen Verweis auf Art. 23 Abs. 1 StPG zu schliessen, der sinngemäss Anwendung finden soll und folglich auch Gemeindebediensteten einen umfassenden und ausreichenden Sanktionsmechanismus bietet.

4.7 Abänderung des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG)

Zu Art. 12 Abs. 1 Bst. c

Nach Art. 12 Abs. 1 Bst. c AVG wird eine Bewilligung zum Personalverleih nur erteilt, wenn das um die Bewilligung ansuchende Unternehmen „kein anderes Gewerbe betreibt, welches die Interessen von Stellensuchenden oder von Arbeitgebern gefährden könnte“. Damit sollten gemäss dem Bericht und Antrag

zum AVG²⁰ gesundheitliche, sittliche oder finanzielle Gefährdungen der Leiharbeiter vermieden werden. In Art. 22 AVV wird diese Bestimmung wie folgt konkretisiert: „Eine Bewilligung wird nicht erteilt, wenn die Verleihtätigkeit mit weiteren Geschäften verbunden werden könnte, welche die Arbeitnehmer oder Einsatzbetriebe: a) in ihrer Entscheidungsfreiheit beeinträchtigen; oder b) infolge der Übernahme anderer Verpflichtungen in eine zusätzliche Abhängigkeit vom Verleiher bringen.“

Die ESA kritisiert, diese Bestimmungen widersprüchen Artikel 4 Absatz 1 der Leiharbeitsrichtlinie. Gemäss dieser Bestimmung sind „Verbote oder Einschränkungen des Einsatzes von Leiharbeit [...] nur aus Gründen des Allgemeininteresses gerechtfertigt; hierzu zählen vor allem der Schutz der Leiharbeitnehmer, die Erfordernisse von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz oder die Notwendigkeit, das reibungslose Funktionieren des Arbeitsmarktes zu gewährleisten und eventuellen Missbrauch zu verhüten.“ Während die ESA grundsätzlich anerkennt, dass Liechtenstein den Schutz der Leiharbeitnehmer gewährleisten will, vertritt sie den Standpunkt, dass die vorgebrachten Interessen auch mit milderen (verhältnismässigen) Mitteln geschützt werden könnten. Anstelle einer pauschalen Verweigerung einer Bewilligung könne von den Personalverleihern z.B. verlangt werden, dass sie mit den Leiharbeitnehmern bestimmte andere Geschäfte nicht oder nur unter bestimmten Bedingungen abschliessen dürften.

Die Regierung anerkennt, dass auf diese Weise der Schutz der Leiharbeiter ebenso gewährt werden kann. Aus diesem Grunde soll Art. 12 Abs. 1 Bst. c gestrichen werden. In der Folge wird auch Art. 22 AVV aufzuheben sein.

²⁰ Vgl. BuA Nr. 1999/96, S. 15 zum gleichlautenden Art. 3 Abs. 1 Bst. c (über die Personalvermittlung).

Zu Art. 18 Abs. 1a

Auch wenn für den zu streichenden Art. 12 Abs. 1 Bst. c bis heute in der Praxis kein Anwendungsbereich vorlag, so soll Leiharbeitnehmern ein besonderer Schutz gewährt werden. Mit Einführung des Art. 18 Abs. 1a erhält die Regierung die Möglichkeit, Bedingungen festzulegen, unter denen der Personalverleiher (Arbeitgeber) weitere Rechtsgeschäfte tätigen kann. Zu denken ist etwa an Fälle, in denen der Personalverleiher gleichzeitig Wohnungsvermieter oder Kreditgeber ist und der Leiharbeiter in eine starke Abhängigkeit gerät, in welcher Missbrauchsgefahr droht. Mit der Verordnungskompetenz soll die Regierung ein Instrument erhalten, um gegebenenfalls schnell auf solche Gefährdungen reagieren zu können. Geschützt werden nicht nur Leiharbeitnehmer, die bereits einen Vertrag mit dem Personalverleiher haben, sondern auch Personen, die mit diesem in Vertragsverhandlungen stehen. Dagegen erachtet es die Regierung nicht länger als notwendig, auch den Schutz anderer Arbeitgeber, insbesondere der Einsatzbetriebe, abzusichern, wie er im aufzuhebenden Art. 12 Abs. 1 Bst. c noch vorgesehen ist. Hier ist kein Missbrauchspotenzial zu erkennen.

Die Verletzung einer auf Art. 18 Abs. 1a gestützten Verordnungsbestimmung ist nicht mit Strafe bedroht, eine wiederholte oder schwerwiegende Verletzung kann aber nach Art. 16 Abs. 1 Bst. b zum Entzug der Personalverleihbewilligung führen.

5. VERFASSUNGSMÄSSIGKEIT / RECHTLICHES

Hinsichtlich der Verfassungsmässigkeit der gegenständlichen Vorlagen bestehen keine rechtlichen Bedenken.

6. REGIERUNGSVORLAGEN

6.1 Gesetz über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch vom 1. Juni 1811, im Fürstentum Liechtenstein eingeführt aufgrund der Fürstlichen Verordnung vom 18. Februar 1812 (ASW), in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

§ 1173a Art. 27a

Verbot von Vergeltungsmassnahmen

1) Als Reaktion auf eine Beschwerde wegen Verletzung von Rechten oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der Rechte darf der Einzelne nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für Personen, die als Zeugen oder

als Auskunftsperson in einem solchen Verfahren auftreten oder eine solche Beschwerde unterstützen. Vorbehalten bleibt Art. 46.

2) Art. 47 Abs. 1 und 2 findet sinngemäss Anwendung.

§ 1173a Art. 71 Abs. 2 und Abs. 3

2) Vereinigungen mit Sitz im Inland, die nach ihren Statuten die Wahrnehmung der Interessen von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern bezwecken, können mit Einwilligung der beschwerten Person:

- a) im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Verletzung der Rechte der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorliegt; oder
- b) im Namen der beschwerten Person einen Rechtsstreit anstrengen oder sich an einem durch die beschwerte Person eingeleiteten Verfahren, entweder in deren Namen oder zu deren Unterstützung, beteiligen.

3) Sie müssen den betroffenen Parteien wie Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern, Vertragspartnerinnen oder Vertragspartnern oder der betroffenen Organisation Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie eine Klage einreichen.

§ 1173a Art. 111e Abs. 2

2) Auf die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages und Normalarbeitsvertrages finden Art. 71 Abs. 2 und 3 sinngemäss Anwendung.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt unter Vorbehalt des ungenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am ... (1./Monat/Jahr) in Kraft, andernfalls am Tag nach der Kundmachung.

6.2 Gesetz über die Abänderung des Personen- und Gesellschaftsrecht

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Personen- und Gesellschaftsrecht

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Personen- und Gesellschaftsrecht (PGR) vom 20. Januar 1926, LGBl. 1926 Nr. 4, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 255 Abs. 6

6) Eine Ablehnung zur Aufnahme ist einer Ausschliessung gleichgestellt.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt unter Vorbehalt des ungenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am ... (1./Monat/Jahr) in Kraft, andernfalls am Tag nach der Kundmachung.

**6.3 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über das Dienstverhältnis des
Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG)**

Gesetz

vom ...

**über die Abänderung des Gesetzes über das Dienstverhältnis des
Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG)**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine
Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonal-
gesetz; StPG) vom 24. April 2008, LGBl. 2008 Nr. 144, in der geltenden Fassung,
wird wie folgt abgeändert:

Art. 28 Abs. 3 und Abs. 4

3) Als Reaktion auf eine Beschwerde wegen Verletzung von Rechten oder
auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der Rechte darf der Einzel-
ne nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für Personen, die als Zeugen oder
als Auskunftsperson in einem solchen Verfahren auftreten oder eine solche Be-
schwerde unterstützen. Vorbehalten bleibt Art. 22.

4) Art. 23 Abs. 1 findet sinngemäss Anwendung.

Art. 35 Abs. 5 und Abs. 6

5) Der Personalverband kann mit Einwilligung der beschwerten Person:

- a) im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Verletzung der Rechte der betroffenen Staatsangestellten vorliegt; oder
- b) im Namen der beschwerten Person einen Rechtsstreit anstrengen oder sich an einem durch die beschwerte Person eingeleiteten Verfahren, entweder in deren Namen oder zu deren Unterstützung, beteiligen.

6) Er muss den betroffenen Parteien Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor er eine Klage einreicht.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.

**6.4 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über das Dienstverhältnis der
Lehrer (Lehrerdienstgesetz; LdG)**

Gesetz

vom ...

**über die Abänderung des Gesetzes über das Dienstverhältnis der
Lehrer (Lehrerdienstgesetz; LdG)**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine
Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz über das Dienstverhältnis der Lehrer (Lehrerdienstgesetz; LdG)
vom 26. November 2003, LGBl. 2004 Nr. 4, in der geltenden Fassung, wird wie
folgt abgeändert:

Art. 25 Abs. 4 bis Abs. 6

4) Die Lehrer können ihre Mitwirkungsrechte in allgemeinen Fragen der
Gestaltung von Dienstverhältnissen durch einen Verband und persönlich wahr-
nehmen.

5) Soweit die Lehrer ihre Mitwirkungsrechte durch einen Verband wahrnehmen, kann der Verband mit Einwilligung der beschwerten Person:

- a) im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Verletzung der Rechte der betroffenen Lehrer vorliegt; oder
- b) im Namen der beschwerten Person einen Rechtsstreit anstrengen oder sich an einem durch die beschwerte Person eingeleiteten Verfahren, entweder in deren Namen oder zu deren Unterstützung, beteiligen.

6) Der Verband muss den betroffenen Parteien Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor er eine Klage einreicht.

Art. 32 Abs. 2 und Abs. 3

Disziplinarische Verantwortlichkeit; Verbot von Vergeltungsmassnahmen

2) Als Reaktion auf eine Beschwerde wegen Verletzung von Rechten oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der Rechte darf der Einzelne nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für Personen, die als Zeugen oder als Auskunftsperson in einem solchen Verfahren auftreten oder eine solche Beschwerde unterstützen. Vorbehalten bleiben Art. 43 und 43a Abs. 1.

3) Art. 43b Abs. 1 findet sinngemäss Anwendung.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.

6.5 Gesetz über die Abänderung des Gemeindegesetzes (GemG)

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Gemeindegesetzes (GemG)

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gemeindegesetz (GemG) vom 20. März 1996, LGBI. 1996 Nr. 76, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 61 Abs. 2, Abs. 3 und Abs. 4

Dienstverhältnisse; Mitwirkungsrechte

2) Den Gemeindebediensteten ist das Mitwirkungsrecht in allgemeinen Fragen der Gestaltung von Dienstverhältnissen zu gewährleisten. Sie können dieses Recht durch einen Verband und persönlich wahrnehmen.

3) Soweit die Gemeindebediensteten ihre Mitwirkungsrechte durch einen Verband wahrnehmen, kann der Verband mit Einwilligung der beschwerten Person:

- a) im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Verletzung der Rechte der betroffenen Gemeindebediensteten vorliegt; oder
- b) im Namen der beschwerten Person einen Rechtsstreit anstrengen oder sich an einem durch die beschwerte Person eingeleiteten Verfahren, entweder in deren Namen oder zu deren Unterstützung, beteiligen.

4) Der Verband muss den betroffenen Parteien Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor er eine Klage einreicht.

Art. 63 Abs. 4 und Abs. 5

Disziplinargewalt; Verbot von Vergeltungsmassnahmen

4) Als Reaktion auf eine Beschwerde wegen Verletzung von Rechten oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der Rechte darf der Einzelne nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für Personen, die als Zeugen oder als Auskunftsperson in einem solchen Verfahren auftreten oder eine solche Beschwerde unterstützen.

5) Art. 23 Abs. 1 Staatspersonalgesetz findet sinngemäss Anwendung.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.

6.6 Gesetz über die Abänderung des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG)

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG)

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG) vom 12. April 2000, LGBl. 2000 Nr. 103, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 12 Abs. 1 Bst. c

Aufgehoben

Art. 18 Abs. 1a

1a) Die Regierung kann, soweit dies für den Schutz der Arbeitnehmer notwendig ist, für bestimmte Rechtsgeschäfte des Arbeitgebers besondere Bedingungen festlegen.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.