

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 1992

Nr. 83

ausgegeben am 19. August 1992

Gesetz

vom 16. Juni 1992

über die Abänderung des Gesetzes vom 13. Dezember 1973 über die Revision des Sechszwanzigsten Hauptstückes des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich
Meine Zustimmung:

I.

§ 1173a des Gesetzes vom 13. Dezember 1973 über die Revision des Sechszwanzigsten Hauptstückes des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches, LGBL. 1974 Nr. 18, in der Fassung des Gesetzes vom 10. November 1976, LGBL. 1976 Nr. 68, und des Gesetzes vom 25. November 1981, LGBL. 1982 Nr. 10, wird wie folgt abgeändert:

G. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 44

I. Befristetes Arbeitsverhältnis

- 1) Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung.
- 2) Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.
- 3) Nach Ablauf von zehn Jahren kann jede Vertragspartei ein auf längere Dauer abgeschlossenes befristetes Arbeitsverhältnis jederzeit mit

einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats kündigen.

II. Unbefristetes Arbeitsverhältnis

Art. 45

1. Kündigung im allgemeinen

1) Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

2) Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

2. Kündigungsfristen

Art. 45a

a) im allgemeinen

1) Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.

2) Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt oder eine entsprechende Absicht kundgetan, so dürfen jedoch durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag für den Arbeitnehmer kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden.

Art. 45b

b) während der Probezeit

1) Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden; als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.

2) Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag können abweichende Vereinbarungen getroffen werden; die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.

3) Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Art. 45c

c) nach Ablauf der Probezeit

1) Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

2) Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag abgeändert werden; unter einen Monat dürfen sie jedoch nur durch Gesamtarbeitsvertrag und nur für das erste Dienstjahr herabgesetzt werden.

III. Kündigungsschutz

1. Missbräuchliche Kündigung

Art. 46

a) Grundsatz

1) Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e) weil die andere Partei eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

2) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
- b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.

Art. 47

b) Sanktionen

1) Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.

2) Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.

Art. 48

c) Verfahren

1) Wer gestützt auf Art. 46 und 47 eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.

2) Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

Art. 49

2. Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

1) Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- b) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin.

2) Die Kündigung, die während einer der in Abs. 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

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

Art. 53 Abs. 1

1) Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Überschrift vor Art. 56

b) bei ungerechtfertigter Entlassung oder Verweigerung des Arbeitsantrittes

Art. 56

1) Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

2) Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

3) Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

4) Wird dem Arbeitnehmer der Antritt einer vereinbarten Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund verweigert, so hat er Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

V. Entlassungen einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmern

Art. 59a

1. Begriff

1) Eine Entlassung einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmern liegt vor, wenn es zu Entlassungen kommt, deren Grund nicht bei den betroffenen Arbeitnehmern liegt und von denen über einen Zeitraum vom 90 Tagen, ungeachtet der Betriebsgrösse, mindestens 20 Arbeitnehmer betroffen sind.

2) Nicht als Entlassung einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmern gelten Beendigungen von befristeten Arbeitsverhältnissen (auch saisonalen) oder Fälle, in welchen die Entlassungen auf eine gerichtliche Entscheidung zurückgehen.

3) Das Recht zur fristlosen Entlassung aus wichtigem Grund bleibt unberührt und solche Entlassungen werden bei Berechnung der Mindestzahl nach Abs. 1 nicht mitgerechnet.

Art. 59b

2. Unterrichtung und Anhörung

Ein Arbeitgeber, der eine Entlassung einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmern in Aussicht nimmt, hat die Arbeitnehmer oder deren Vertreter zu unterrichten und anzuhören.

Art. 59c

3. Verfahren

1) Die Arbeitgeber haben die Regierung oder das von dieser bezeichnete Amt von einer beabsichtigten Entlassung einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmern unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

2) Diese Anzeige hat alle wesentlichen Angaben über die beabsichtigten Entlassungen zu enthalten, insbesondere sind die Gründe zu nennen wie auch das Ergebnis der Unterrichtung und Anhörung nach Art. 59b.

3) Den Arbeitnehmern oder deren Vertretern ist eine Kopie der Anzeige zuzustellen, und sie können dazu Stellung nehmen.

Art. 59d

4. Wirksamkeit der Kündigung, Sperrfrist

1) Die Kündigung der Einzelarbeitsverträge wird bei Entlassungen einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmern frühestens 30 Tage nach Eingang der Anzeige bei der Regierung oder dem von dieser bezeichneten Amt wirksam.

2) Die Regierung oder das von dieser bezeichnete Amt können die Sperrfrist in besonderen Fällen bis auf 60 Tage erstrecken.

Art. 71 Abs. 3

3) Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, bei denen die geforderte Geldsumme oder der Wert des Streitgegenstandes 30 000 Franken nicht übersteigt, sind im Rechtsfürsorgeverfahren zu erledigen.

Art. 112 Abs. 1

1) Durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag darf von den folgenden Vorschriften weder zu Ungunsten des Arbeitgebers noch des Arbeitnehmers abgewichen werden:

Art. 6 Abs. 1 (Überstundenarbeit)

Art. 14 Abs. 4 (Vorschuss)

Art. 16 Abs. 2 (Verrechnung mit Gegenforderungen)

Art. 20 (Abtretung und Verpfändung von Lohnforderungen)

Art. 21 Abs. 2 (Zuweisung von Arbeit)

Art. 33 Abs. 2 und 3 (Ferienlohn)

Art. 37 Abs. 1 und 2 (Zuwendungen für die Personalfürsorge)
Art. 40 (Erfüllung der Schuldpflicht der Personalfürsorgeeinrichtung)
Art. 44 Abs. 3 (Kündigung beim langjährigen Arbeitsverhältnis)
Art. 45 (Kündigung des Arbeitsverhältnisses)
Art. 46 Abs. 1 (Missbräuchliche Kündigung)
Art. 47 (Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung)
Art. 48 (Geltendmachung der Entschädigung)
Art. 53 Abs. 1 und 2 (Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen)
Art. 55 Abs. 1 (Folgen bei gerechtfertigter Auflösung)
Art. 57 (Folgen bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle)
Art. 59a (Massenentlassungen)
Art. 59c Abs. 1 (Anzeigepflicht)
Art. 60 Abs. 1 (Fälligkeit oder Forderungen)
Art. 61 (Rückgabepflichten)
Art. 67 Abs. 1 und 2 (Folgen der Übertretung des Konkurrenzverbotes)
Art. 70 Abs. 2 (Zivilrechtliche Wirkungen des öffentlichen Rechts)
Art. 76 (Vorzeitige Auflösung des Lehrvertrages)
Art. 86 Abs. 3 (Verhinderung an der Reisetätigkeit)
Art. 89 (Besondere Kündigung)
Art. 90 Abs. 2 (Rückgabepflichten)

Art. 113 Abs. 1

1) Durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag darf von den folgenden Vorschriften zu Ungunsten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden:

Art. 8 (Haftung des Arbeitnehmers)
Art. 10 Abs. 2 und 3 (Anteil am Geschäftsergebnis)
Art. 11 Abs. 1 und 2 (Entstehung des Provisionsanspruchs)
Art. 12 (Provisionsabrechnung)
Art. 16 Abs. 1 Satz 2 (Lohnabrechnung)
Art. 17 (Lohn bei Annahmeverzug des Arbeitgebers)
Art. 18 Abs. 1 und 3 (Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmers)
Art. 19 (Lohn bei obligatorischer Versicherung des Arbeitnehmers)
Art. 21 Abs. 1, 3 und 4 (Akkordlohnarbeit)
Art. 22 (Akkordlohn)
Art. 24 Abs. 1 (Auslagenersatz im allgemeinen)
Art. 25 Abs. 1 (Auslagenersatz bei Motorfahrzeug)
Art. 26 Abs. 2 (Vorschuss für Auslagen)
Art. 27 (Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers im allgemeinen)
Art. 28 (Schutz der Persönlichkeit bei Hausgemeinschaft)
Art. 29 Abs. 1, 2 und 3 (Freizeit)

- Art. 30 (Dauer der Ferien)
- Art. 31 Abs. 2 und 3 (Kürzung der Ferien)
- Art. 32 (Zusammenhang und Zeitpunkt der Ferien)
- Art. 33 Abs. 1 (Ferienlohn)
- Art. 35 Abs. 1, 3 und 4 (Kautions)
- Art. 36 (Zeugnis)
- Art. 37 Abs. 3 und 4 (Beitragsleistung und Auskunftspflicht bei Personalfürsorge)
- Art. 38 (Forderung des Arbeitnehmers bei Spareinrichtungen)
- Art. 39 (Forderungen des Arbeitnehmers bei Versicherungseinrichtungen)
- Art. 41 Abs. 4 (Vergütung bei Erfindungen)
- Art. 43 Abs. 3 (Haftung bei Übergang des Arbeitsverhältnisses)
- Art. 46 Abs. 2 (Missbräuchliche Kündigung durch den Arbeitgeber)
- Art. 49 (Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber)
- Art. 54 (Fristlose Auflösung wegen Lohngefährdung)
- Art. 56 Abs. 1 (Folgen bei ungerechtfertigter Entlassung)
- Art. 58 (Tod des Arbeitnehmers)
- Art. 59 (Tod des Arbeitgebers)
- Art. 59d (Wirksamkeit der Kündigung; Sperrfrist)
- Art. 62 (Voraussetzungen der Abgangsentschädigung)
- Art. 64 (Ersatzleistungen)
- Art. 65 Abs. 1 (Voraussetzungen des Konkurrenzverbotes)
- Art. 66 Abs. 1 (Beschränkung des Konkurrenzverbotes)
- Art. 68 (Wegfall des Konkurrenzverbotes)
- Art. 69 Abs. 1 (Unverzichtbarkeit)
- Art. 75 (Pflichten des Lehrmeisters)
- Art. 84 Abs. 1 (Lohn des Handelsreisenden)
- Art. 85 Abs. 3 (Ausrichtung der Provision)
- Art. 86 Abs. 1 (Lohn bei Verhinderung an der Reisetätigkeit)
- Art. 88 Abs. 1 (Retentionsrecht des Handelsreisenden)
- Art. 90 Abs. 1 (Provision bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses)
- Art. 94 Abs. 3 (Haftung des Heimarbeiters)
- Art. 95 (Abnahme des Arbeitszeugnisses)
- Art. 96 (Ausrichtung des Lohnes)
- Art. 97 Abs. 1 (Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung)
- Art. 98 (Ferien)

II.

Die Art. 50, 51 und 52 des Gesetzes vom 13. Dezember 1973 über die Revision des Sechszwanzigsten Hauptstückes des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches, LGBL. 1974 Nr. 18, in der Fassung des Gesetzes vom 25. November 1981, LGBL. 1982 Nr. 10, werden aufgehoben.

III.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage der Kundmachung in Kraft.

gez. *Hans-Adam*

gez. *Hans Brunhart*
Fürstlicher Regierungschef