

Wissenswertes zum Arbeitsvertrag

Zur Form des Arbeitsvertrages

Die liberale Ausgestaltung des liechtensteinischen Arbeitsrechts erlaubt den Unternehmen in ihrer Rolle als Arbeitgeber ein hohes Mass an Flexibilität. Vorbehalten bleibt natürlich die Einhaltung von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (GAV) in gewissen Branchen.

Arbeitsverträge sind in Liechtenstein an keine besondere Form gebunden, ausser es wird vom Gesetz anders bestimmt (§ 1173a Art. 2 Abs. 1 ABGB). Daher kann ein Arbeitsvertrag grundsätzlich sowohl mündlich als auch schriftlich zustande kommen. Er gilt auch dann als abgeschlossen, wenn der Arbeitgeber Arbeit in seinem Dienst auf Zeit entgegennimmt, deren Leistung nach den Umständen nur gegen Lohn zu erwarten ist (§ 1173a Art. 2 Abs. 2 ABGB). Das bedeutet, dass ein Arbeitsvertrag auch durch sogenanntes konkludentes, schlüssiges Verhalten geschlossen werden kann. Typischerweise erfolgt der Abschluss eines Arbeitsvertrags jedoch in Schriftform, was aus Beweis Zwecken auch zu empfehlen ist.

Es gibt nur wenige Arbeitsverträge, für welche das Gesetz die Schriftform vorschreibt. Dies ist bspw. beim Lehrvertrag oder für Temporärverträge der Fall. Zum vorgenannten Lehrvertrag ist zusätzlich anzumerken, dass bei Arbeitsverträgen mit Unmündigen die Eltern bzw. die gesetzlichen Vertreter zustimmen müssen. Bei Minderjährigen sind zudem weitere spezifische arbeitsrechtliche (Schutz-) Vorschriften zu beachten.

Zum Inhalt des Arbeitsvertrages

Es empfiehlt sich, zumindest die folgenden Elemente ausdrücklich im Arbeitsvertrag zu regeln:

Die Vertragsparteien und den Arbeitsort, die Funktion und die Stellenbe-

schreibung, der direkte Vorgesetzte, die Arbeitszeit, der Beginn und das Ende der Probezeit, die Dauer des Arbeitsverhältnisses (befristet oder unbefristet), die Kündigungsfristen, den Lohn, die Lohnabzüge (etwa Sozialversicherungsbeiträge), die Spesen, den 13. Monatslohn, den Bonus, die Ferien, die Feiertage und Freizeit, den Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall, eine allfällige Nebenbeschäftigung, ein allfälliges Konkurrenzverbot sowie das anwendbare Recht und den Gerichtsstand.

Sollte ein Betriebsreglement Bestandteil des Arbeitsvertrages werden, ist des Weiteren zu empfehlen, dieses dem Bewerber vor Vertragsabschluss zukommen zu lassen und diesen als integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrages zu erklären.

Zu den Kriterien für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages

Die arbeitsrechtlichen Vorschriften gelangen nur zur Anwendung, falls ein Arbeitsvertrag vorliegt. Die Abgrenzung eines Arbeitsvertrages zu anderen Vertragsverhältnissen kann im Einzelfall aber Schwierigkeiten bereiten. Im Zweifelsfall ist dabei nicht auf die Bezeichnung als «Arbeitsvertrag» abzustellen, sondern was die Vertragsparteien tatsächlich wollten bzw. wie das tatsächliche Verhältnis ausgestaltet ist.

Die wichtigsten Kriterien, welche für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages sprechen, sind grundsätzlich die Folgenden: Eingliederung des Arbeitnehmers in die fremde Arbeitsorganisation, Arbeitsleistung für einen Dritten, Weisungsgebundenheit sowie Entgeltlichkeit.

Die Abgrenzung von Arbeitsvertrag und Auftrag führt in der Praxis am häufigsten zu Unklarheiten. Beim Auftrag verpflichtet sich der Beauftragte dazu, ein be-

stimmtes Geschäft oder eine Dienstleistung vertragsgemäss zu besorgen ohne dabei einen Erfolg zu schulden. Zudem fehlt ein Subordinationsverhältnis, welches bei einem Arbeitsvertrag typischerweise gegeben sein muss.

Auch die Abgrenzung zum Werkvertrag kann Schwierigkeiten bereiten. Beim Werkvertrag verpflichtet sich der Unternehmer zur Herstellung eines (körperlichen oder geistig-künstlerischen) Werkes. Hier steht also der Arbeitserfolg im Vordergrund.

Fazit

Der Arbeitsvertrag ist einer der wichtigsten und häufigsten Verträge in unserem Alltagsleben. Der Abschluss eines Arbeitsvertrages ist grundsätzlich an keine besondere Form gebunden. Nur bei wenigen speziellen Arbeitsverträgen wird die Schriftform vorausgesetzt. Trotzdem ist aus Beweisgründen immer ein schriftlicher Arbeitsvertrag zu empfehlen. Darin sollten alle wichtigen Punkte geregelt werden.



● Mag. iur. Raphael Näscher,
LL.M., Rechtsanwalt

W O H L W E N D
N Ä S C H E R
S C H Ä C H L E

Pflugstrasse 16, FL-9490 Vaduz
T +423 375 13 00, F +423 375 13 01
office@wns.li