

Die fristlose Kündigung in Liechtenstein – Gerichtsstand im Ausland

RA MMag. Dr. Dominik Schatzmann

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Fristlose Entlassung	2
2.1. Gründe für eine fristlose Auflösung	3
2.2. Exkurs: Fristlose Entlassung und Freistellung	6
2.3. Sonstige Voraussetzungen.....	6
2.4. Rechtsfolgen	8
3. Gerichtsstände	9
3.1. Wahlgerichtsstand in Österreich gem. ASGG.....	9
4. Vollstreckbarkeit.....	10
4.1. Österreich	11
4.2. Exkurs: Schweiz.....	11
4.3. Ausländische Titel: Möglichkeit der Rechtsöffnung.....	12
5. Fazit	12
Literaturverzeichnis	13
Entscheidungssammlung.....	13
Internetquellen.....	13

1. Einleitung

Das liechtensteinische Recht stellt generell einen „Mix“ aus teilweise „eigenem“ sowie teilweise aus Österreich und aus der Schweiz übernommenem Recht dar. Als Rezeptionsvorlage für das materielle liechtensteinische Arbeitsvertragsrecht diente das schweizerische Obligationenrecht (Art. 319 ff). Die Rechtsprechung der liechtensteinischen Gerichte orientiert sich daher gem. stRsp des Obersten Gerichtshofs sowie des Staatsgerichtshofs an der Lehre und Rechtsprechung der Schweiz.

Die auf der schweizerischen Rezeptionsgrundlage beruhenden Bestimmungen zum Arbeitsvertrag wurden dabei in das (aus Österreich übernommene) Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB) im § 1173a ABGB als Artikel 1 bis 113 eingefügt. Dies führt dazu, dass sich die Auslegung des Arbeitsvertrages selbst wiederum an der österreichischen Lehre und Rechtsprechung orientiert, zumal das allgemeine Vertragsrecht im ABGB geregelt ist und die allgemeinen Vertragsauslegungsregeln des schweizerischen Obligationenrechts fehlen. Dies kann teilweise zu unbefriedigenden Ergebnissen führen, da der Rechtsanwender mit zwei unterschiedlichen Rezeptionsgrundlagen konfrontiert ist, deren Lehre und Rechtsprechung teilweise zu unterschiedlichen Ergebnissen gelangen kann (bspw. hinsichtlich eines vertraglich vereinbarten Schriftlichkeitserfordernisses in einer Kündigung).

Kommt es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung aus einem Arbeitsvertrag, wird diese nach der liechtensteinischen Zivilprozessordnung geführt. Diese orientiert sich wiederum in leicht abgewandelter Form an der österreichischen Zivilprozessordnung und kann es so auch (etwa hinsichtlich der formell-rechtlich beschränkten Neuerungserlaubnis beim Nachreichen von materiell-rechtlichen Entlassungsgründen) zu leichten Abweichungen von der schweizerischen Rezeptionsgrundlage des Arbeitsvertragsrechts kommen. Auch entfällt bspw. die in sonstigen Zivilstreitigkeiten notwendige Vermittlung, bei der beide Streitparteien vor einer Schlichtungsstelle erscheinen müssen bevor in Liechtenstein Klage eingereicht werden kann, in arbeitsrechtlichen Fällen (§ 1173a Art. 71 Abs. 1 ABGB).

In der Folge soll der Hauptfokus auf die – in der arbeitsvertragsrechtlichen Praxis des Rechtsanwalts häufig einen Streitpunkt bildende – fristlose Entlassung (idR des Arbeitnehmers) vertieft eingegangen werden.

2. Fristlose Entlassung

Die Beendigung eines Arbeitsvertragsverhältnisses ist ohne Einhaltung der vertraglichen bzw. gesetzlichen Fristen möglich, wenn es dem Kündigenden nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden darf, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Das vertrauenszerstörende Verhalten muss dabei jedoch stets von objektiv besonderer Schwere sein und muss das Vertrauen auch tatsächlich zerstört sein, sodass die sofortige Auflösung des

Arbeitsverhältnisses als einziger Ausweg erscheint. So kann bspw. ein Barkeeper, welcher über Jahre mit den Gästen zusammen Alkohol (mit-)trinkt, nicht (ohne weiteres) fristlos entlassen werden, weil er Alkohol am Arbeitsplatz trinkt. Vielmehr könnte hier seitens des Arbeitnehmers argumentiert werden, dass die (ordentliche) Kündigungsfrist abzuwarten sein wird, da die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber für diese Dauer zweifelsohne zumutbar sein wird, da der besonders schwere Vorfall, welcher das Vertrauensverhältnis „mit einem Schlag“ zerstört haben soll, fehlen wird.

Das Gesetz definiert die in § 1173a Art. 53 ABGB genannten „wichtigen Gründe“ nicht näher, besteht dazu jedoch – aufgrund der schweizerischen Rezeptionsgrundlage – ausführliche Rechtsprechung, an welcher sich die liechtensteinischen Gerichte in dieser Frage auch orientieren. Einziger gesetzlich ausdrücklich definierter Auflösungsgrund ist die Lohngefährdung nach § 1173a Art. 54 ABGB, wonach der Arbeitnehmer kündigen kann, wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig wird und den Lohn nicht binnen angemessener Frist zahlt bzw. Sicherheit dafür leistet.

2.1. Gründe für eine fristlose Auflösung

Eine zufriedenstellende und abschliessende Definition von wichtigen Gründen wäre – aufgrund der Vielzahl an möglichen Konstellationen – schwer möglich. Wie bereits einleitend dargestellt, ist jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein es dem jeweils Kündigenden nach Treu und Glauben als allgemeinem Rechtsgrundsatz die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf, ein solcher wichtiger Grund. Vor allem seitens des Arbeitgebers ist dabei zu beachten, dass die fristlose Entlassung nur ein „Notventil“ darstellt, das als solches stets zurückhaltend zu handhaben ist. Das Vertrauensverhältnis muss demzufolge grundlegend zerstört sein, sodass ein gedeihliches Zusammenarbeiten nicht mehr zu erwarten ist und daher die sofortige und fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses als einziger Ausweg erscheint (LES 2002, 171 = Liechtensteinische Entscheidungssammlung).

Weniger schwere Verfehlungen, die für sich alleine eine fristlose Entlassung nicht rechtfertigen, können in Verbindung mit anderen Vorfällen einen die fristlose Entlassung rechtfertigenden wichtigen Grund darstellen. Ob sich eine fristlose Entlassung rechtfertigt, wird regelmässig auch danach zu beurteilen sein, ob es dem Kündigenden (Entlassenden) zuzumuten gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis ordentlich zu kündigen (LES 2006, 424). Um auf das obig angeführte Beispiel des „konsumgeneigten“ Barkeepers zurückzukommen, wäre es hier dem Arbeitgeber aller Wahrscheinlichkeit nach zumutbar gewesen, die ordentliche Kündigungsfrist (z.B. drei Monate) abzuwarten.

Entscheidend ist also stets der Einzelfall und liegt es am jeweils fristlos Kündigenden (Entlassenden), sämtliche Umstände für das Vorliegen von wichtigen Gründen zu beweisen

sowie darzutun, weshalb ihm die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zumutbar gewesen ist.

Gem. § 1173a Art 53 Abs 3 ABGB beurteilt das Gericht (Einzelrichter) unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls nach seinem Ermessen, ob ein wichtiger Grund vorliegt. Bei zahlreichen wichtigen Gründen für eine fristlose Entlassung verlangt die stRsp und hL eine vorangegangene Ermahnung des Arbeitnehmers, welche dem Arbeitnehmer natürlich auch zugegangen sein muss (Beweislast des Arbeitgebers).

Ausgehend von der schweizerischen Lehre und Rsp hat sich auch in Liechtenstein zwischenzeitlich eine (wenn auch nicht sehr umfangreiche) ständige Rechtsprechung herauskristallisiert, sodass bei Vorliegen folgender Gründe von einem „wichtigen Grund“ (zugunsten des Entlassenden) auszugehen sein wird:

- Beharrliche Arbeitsverweigerung (wiederholtes, unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz trotz klarer Ermahnung vermag die fristlose Entlassung zu rechtfertigen; vgl. *Rehbinder*, Schweizerisches Arbeitsrecht¹⁵, Rz 354 sowie LES 2002, 171);
- Missachtung von Weisungen, *idR Verwarnung erforderlich* (Beachte jedoch: Soweit die Missachtung berechtigter Weisungen als wichtiger Grund für Entlassungen anerkannt wird, muss es sich um sehr schwere oder wiederholte Fälle handeln. Erforderlich sind stets klare Weisungen, die der Arbeitnehmer künftig zu befolgen hat. Auch das Weisungsrecht steht jedoch unter dem Vorbehalt von Treu und Glauben: Willkürliche, ohne sachliche Begründung erlassene oder gar schikanöse Weisungen sind unzulässig. Zudem gilt das Gebot der schonenden Rechtsausübung: Kann ein Ziel durch mehrere, rechtlich zulässige, gleichwertige Mittel erreicht werden, so verlangen Treu und Glauben, dass der Arbeitnehmer die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers dadurch berücksichtigt, dass er sich für jene Leistungen entscheidet, die für den Arbeitnehmer die geringste Belastung darstellen; vgl. LES 2008, 380);
- Wiederholte Verweigerung zumutbarer Überstunden *trotz Verwarnung* (Beachte dazu auch: Der in einem Betrieb übliche zeitliche Umfang der Arbeit gilt für leitende Angestellte grundsätzlich nicht. Von diesen wird erwartet, dass sie etwas mehr leisten als das übliche zeitliche Pensum; vgl. LES 2009, 187);
- Eigenmächtiger Bezug von Ferien trotz berechtigter Verweigerung durch den Arbeitgeber (vgl. *Studer/Sigrist*, Arbeitsvertragsrecht, S. 114);
- Mangelhafte Arbeitsleistung aufgrund eines völligen beruflichen Versagens oder wegen groben Verschuldens *trotz Verwarnung* (vgl. *Studer/Sigrist*, Arbeitsvertragsrecht, S. 114 sowie *Portmann* in Basler Kommentar zum Obligationenrecht⁴, Art 337 Rz 21). Kein Grund für eine fristlose Entlassung sind

jedenfalls ungenügende Leistungen des Arbeitnehmers (vgl. *Rehbinder*, Schweizerisches Arbeitsrecht¹⁵, Rz 356 mwN);

- Verletzung der Verschwiegenheitspflicht (z.B. „Datenklau“ bei Banken)
- Strafbare Handlung zum Nachteil des Arbeitgebers bzw. zum Nachteil eines Dritten mit unmittelbaren Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis (vgl. *Studer/Sigris*, Arbeitsvertragsrecht, S. 114f);
- Schwere Beschimpfung des Arbeitgebers oder Vorgesetzten (vgl. *Studer/Sigris*, Arbeitsvertragsrecht, S. 115 sowie *Portmann* in Basler Kommentar zum Obligationenrecht⁴, Art 337 Rz 24);
- Inakzeptables Verhalten (z.B. sexuelle Belästigung) gegenüber Mitarbeitern (vgl. *Studer/Sigris*, Arbeitsvertragsrecht, S. 115);
- Verstoss gegen ein Konkurrenzverbot, Verlangen oder Annehmen von Schmiergeldern, schwere Beeinträchtigung des Ansehens des Unternehmens (vgl. *Rehbinder*, Schweizerisches Arbeitsrecht¹⁵, Rz 354 sowie *Studer/Sigris*, Arbeitsvertragsrecht, S. 114f);

Diese Liste stellt nur eine exemplarische Aufzählung der in der Praxis am häufigsten auftretenden wichtigen Gründe dar und ist keinesfalls vollständig. Wie oben bereits dargelegt, wird idR der jeweilige Einzelfall entscheidend sein. Wenn der Entlassene/Gekündigte dies verlangt, ist die fristlose Vertragsauflösung zu begründen (§ 1173a Art. 53 ABGB).

Festzuhalten ist noch, dass bei Kaderangehörigen – also Führungskräften – an die Treuepflichten erhöhte Anforderungen gestellt werden. Bei ihnen besteht ein besonderes Vertrauensverhältnis, das bereits durch minder schwere Ereignisse zerstört werden kann (vgl. LES 2008, 380).

Umgekehrt steht es selbstverständlich auch dem Arbeitnehmer frei, das Arbeitsverhältnis bei Vorliegen wichtiger Gründe fristlos aufzulösen, dh. fristlos zu kündigen (vgl. *Studer/Sigris*, Arbeitsvertragsrecht, S. 115):

- Bei erheblicher Verletzung der Lohnzahlungspflicht trotz Mahnung und Nachfristsetzung (trotz Zahlungsfähigkeit – sonst ohnehin § 1173a Art. 54 ABGB anwendbar)
- Schwerwiegende Verletzung der Fürsorgepflicht (z.B. ungenügende Schutzvorkehrungen, sexuelle Belästigung, etc.)

Was eine schwerwiegende Verletzung der Fürsorgepflicht ist, ist wieder Gegenstand einer Vielzahl von gerichtlichen (Einzelfall-)Entscheidungen, wobei ein Gerichtsstreit aufgrund einer fristlosen Kündigung seitens des Arbeitnehmers eher die Ausnahme darstellen dürfte.

Jedenfalls kann auch hier auf die schweizerische Rezeptionsgrundlage zurückgegriffen werden.

2.2. Exkurs: Fristlose Entlassung und Freistellung

Wurde eine ordentliche Kündigung mit Freistellung ausgesprochen, so kann nachträglich die fristlose Entlassung nur ausgesprochen werden, wenn nach der Freistellung besonders schwerwiegende Vergehen dies rechtfertigen. Zu Denken ist hierbei an strafbare Handlungen (z.B. Veruntreuungs- oder Untreuehandlungen) oder wenn sich der freigestellte Arbeitnehmer zu einer „krassen Illoyalität“ gegen den bisherigen Arbeitnehmer hinreissen lässt (vgl. LES 2008, 380).

2.3. Sonstige Voraussetzungen

Wie bereits dargestellt, wird in bestimmten Fällen eine vorgängige Verwarnung verlangt. Dies wird vor allem dann der Fall sein, wenn eine einmalige Verfehlung eine fristlose Auflösung nicht rechtfertigt. Auch die Abmahnung ist – wie die fristlose Entlassung selbst – eine empfangsbedürftige Willenserklärung. Sie besteht darin, dass derjenige, der die fristlose Entlassung ausspricht, dem anderen die begangene Vertragsverletzung vorhält und ihn zu künftigem vertragsgemässen Verhalten anhält (Rügefunktion). Damit verbunden ist für den Fall weiteren vertragswidrigen Verhaltens die fristlose Entlassung anzudrohen (Warnfunktion). Dabei genügt es, wenn aus den Umständen der Abmahnung klar geworden ist, dass mit einer fristlosen Entlassung gerechnet werden muss (vgl. LES 2002, 171). Die Abmahnung kann demzufolge also auch konkludent erfolgen. Das Gericht prüft hier jeweils im Einzelfall, ob aufgrund der Schwere bzw. der Natur der Verfehlung eine vorhergehende Verwarnung notwendig gewesen wäre oder nicht.

Der Natur nach muss eine fristlose Auflösung unmissverständlich sein und muss dem Gekündigten zugehen. Dem Arbeitnehmer muss also objektiv klar sein, dass er fristlos entlassen wird und muss er die Entlassung auch tatsächlich erhalten. Die Entlassung zeigt Wirkung mit ihrem Zugang (vgl. *Studer/Sigrist*, Arbeitsvertragsrecht, S. 116). Hinsichtlich der fristlosen Kündigung durch den Arbeitnehmer kann sich diese auch aus einem schlüssigen Verhalten ergeben, nämlich wenn dieser die Arbeitsstelle verlässt und oder nicht mehr zur Arbeit erscheint. Bei der Beurteilung einer solchen Willenserklärung ist darauf abzustellen, wie sie der Empfänger unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände bei objektiver Betrachtungsweise (also nicht subjektiv) verstehen durfte (LES 1998, 327).

Die fristlose Entlassung muss binnen angemessener Frist erklärt werden, widrigenfalls sie nicht mehr zulässig ist. Dies lässt sich auch damit erklären, dass es für den Arbeitgeber dann ja (zumindest konkludent) zumutbar ist, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen bzw. die ordentliche Kündigungsfrist abzuwarten. Auch bei Androhung oder Ergreifung milderer

Massnahmen ist eine fristlose Auflösung aus dem gleichen Grund nicht mehr möglich (vgl. *Studer/Sigrist*, Arbeitsvertragsrecht, S. 116).

Gem. stRsp und hL (Schweiz) beträgt die Frist für den Ausspruch einer fristlosen Entlassung idR zwei bis drei Arbeitstage, bei juristischen Personen (grössere Entscheidungsgremien) kann jedoch bis zu eine Woche ab Kenntnis des Auflösungsgrunds zugewartet werden (vgl. *Studer/Sigrist*, Arbeitsvertragsrecht, S. 116). Ein wichtiger Grund, der eine fristlose Entlassung rechtfertigt, braucht jedoch keine unbedachte Spontanreaktion auszulösen. Einem Arbeitgeber ist es zu gestatten, sich innerhalb der Verwirkungsfrist namentlich in rechtlicher Hinsicht zu beraten und Erkundigungen einzuholen, bevor er wegen eines Vorkommnisses, das er (subjektiv) für vertrauenszerstörend erachtet, eine fristlose Entlassung ausspricht. Denn damit übt er unwiderruflich ein Gestaltungsrecht aus, mit nachteiligen Folgen für ihn, falls sich die fristlose Entlassung als (objektiv) ungerechtfertigt erweisen sollte (vgl. LES 2009, 181).

Eine Besonderheit im liechtensteinischen Arbeitsvertragsrecht ist (wie im schweizerischen Arbeitsvertragsrecht) die Möglichkeit des „Nachschiebens“ von Kündigungsgründen, welche dem Kündigenden zum Zeitpunkt des Ausspruchs der fristlosen Entlassung noch nicht bekannt waren oder bekannt sein mussten. Voraussetzung ist dabei, dass diese bereits zum Zeitpunkt der Entlassung vorlagen und diese von gleicher Art sind wie die Umstände, welche die Entlassung veranlassten. Im Zeitpunkt der fristlosen Entlassung noch nicht existierende Umstände können also nicht nachgeschoben werden (vgl. LES 2002, 152 sowie vgl. *Studer/Sigrist*, Arbeitsvertragsrecht, S. 116).

Dies insbesondere auch im Hinblick darauf, dass die Angabe des Grundes kein Wirksamkeitserfordernis der Entlassung/Kündigung ist, sondern der Entlassene lediglich Anspruch auf eine spätere schriftliche Begründung hat (vgl. *Rehbinder*, Schweizerisches Arbeitsrecht¹⁵, Rz 361). Auch sollten die Voraussetzungen des Nachschiebens von Entlassungsgründen nicht restriktiv gehandelt werden, da eine erneute fristlose Entlassung/Kündigung nach Entdeckung eines zusätzlichen Grundes nicht mehr möglich ist, da das Arbeitsverhältnis ja bereits durch die ursprüngliche Entlassung aufgelöst worden ist (vgl. *Portmann* in Basler Kommentar zum Obligationenrecht⁴, Art 337 Rz 11).

Das Nachschieben von Entlassungsgründen ist gem. stRsp und hL im schweizerischen materiellen Arbeitsrecht bis zum prozessual spätesten Zeitpunkt möglich (vgl. *Studer/Sigrist*, Arbeitsvertragsrecht, S. 115). Sohin können im liechtensteinischem Zivilprozess – im Unterschied zur österreichischen Rezeptionsgrundlage der Zivilprozessordnung – aufgrund der in Liechtenstein bestehenden (beschränkten) Neuerungserlaubnis, sogar im Berufungsverfahren noch Entlassungsgründe nachgeschoben werden bzw. kann ein

erstinstanzlich nicht oder unzureichend gestellter Beweisantrag mit dieser Massgabe auch noch im Berufungsverfahren wiederholt bzw. neuerlich gestellt werden (vgl. LES 2002, 317).

2.4. Rechtsfolgen

Unabhängig davon, wer die Kündigung erklärt hat, bewirkt diese die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses (*Portmann* in Basler Kommentar zum Obligationenrecht⁴, Art 337c Rz 1f). Die Beendigung tritt auch unabhängig davon ein, ob tatsächlich ein wichtiger Grund vorlag oder nicht. Folglich führt auch eine letztlich unberechtigte fristlose Entlassung zur sofortigen Beendigung des Arbeitsvertragsverhältnisses. Entscheidend ist also nicht, ob die Entlassung gerechtfertigt ist, sondern ob diese dem Arbeitnehmer zukommt. Die Rechtmässigkeit der fristlosen Entlassung hat jedoch Auswirkungen auf Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche der jeweils anderen Partei (vgl. *Studer/Sigrist*, Arbeitsvertragsrecht, S. 116).

Gem. § 1173a Art. 60 ABGB werden mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle (gegenseitigen) Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis automatisch fällig. So wird bspw. auch der Ferienanspruch des Arbeitnehmers sofort fällig (vgl. *Rehbinder*, Schweizerisches Arbeitsrecht¹⁵, Rz 372). Der Arbeitnehmer hat also – mit Zugang der fristlosen Entlassung – umgehend bspw. ein ihm überlassenes Dienstfahrzeug, Schlüssel, etc. zurückzugeben (vorbehaltlich eines für beide Parteien bestehenden Retentionsrechts; vgl. § 1173a Art. 61 Abs. 2 und 3 ABGB). Ausgenommen hiervon sind bspw. Provisionsforderungen aus Geschäften, welche zumindest teilweise noch nicht beendet sind bzw. wenn etwas Gegenteiliges vereinbart wird.

Liegt ein wichtiger Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen (§ 1173a Art. 55 Abs. 1 ABGB).

Bei einer ungerechtfertigten Entlassung durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf:

- Schadenersatz: Entgangener Verdienst bis zum Ablauf der vertraglich bestimmten Kündigungsfrist („Monatslöhne bei einer ordentlichen Kündigung“), entgangene Provisionen, geldwerte Vorteile (Gratifikationen, Abgangsentschädigungen, aliquoter 13./14. Monatslohn, etc). Der Arbeitnehmer muss sich jedoch einen allfälligen Verdienst in dieser Zeit anrechnen lassen, wobei für ihn hier auch eine Schadensminderungspflicht besteht (§ 1173a Art. 56 ABGB). Die Beweislast für die Behauptung, der Arbeitnehmer habe es absichtlich unterlassen einen schadensmindernden Verdienst zu erzielen, obliegt dabei grundsätzlich dem Arbeitgeber. Immerhin genügt es in der Regel wenn der Arbeitgeber nachweist, dass

im betreffenden Beruf allgemein Nachfrage nach Arbeitskräften bestand, so dass der entlassene Arbeitnehmer bei gutem Willen mit grosser Wahrscheinlichkeit eine andere, ungefähr gleichwertige Stelle hätte finden können (LES 2002, 331);

- Eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen, welche nach freiem Ermessen des Gerichts unter Würdigung des Einzelfalls festzulegen ist (§ 1173a Art. 56 Abs. 3 ABGB). Entscheidend ist dabei uA die soziale und wirtschaftliche Lage der Parteien, das Ausmass der Persönlichkeitsverletzung, die Intensität und Dauer des Arbeitsverhältnisses etc.

Demgegenüber hat der Arbeitgeber bei einem ungerechtfertigten Nichtantritt oder (fristlosem) Verlassen der Arbeitsstelle durch den Arbeitnehmer Anspruch auf (§ 1173a Art. 57 ABGB):

- Eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; Zusätzlich hat der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens (Erfüllungsinteresse). Beachte hierbei: Wenn dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein nur geringer Schaden entstanden ist, so kann das Gericht nach seinem Ermessen die Entschädigung herabsetzen (§ 1173a Art. 57 Abs. 2 ABGB).

Wichtig ist hierbei auch die Frist des § 1173a Art. 57 Abs. 3 ABGB, wonach der Anspruch des Arbeitgebers innert 30 Tagen ab dem Nichtantritt oder (fristlosen) Verlassen der Arbeitsstelle gerichtlich (also mittels Klage) geltend zu machen ist. Die Möglichkeit der Verrechnung zu einem späteren Zeitpunkt bleibt hiervon jedoch unberührt.

3. Gerichtsstände

Gerichtsstand eines arbeitsrechtlichen Verfahrens ist idR der Sitz des Beklagten, wobei nachfolgend lediglich auf den Gerichtsstand des Arbeitgebers (als Beklagter) und sich daraus ergebenden Sonderkonstellationen für österreichische Grenzgänger eingegangen werden soll. Aufgrund der Tatsache, dass mehr als die Hälfte der liechtensteinischen Arbeitnehmer aus dem Ausland (idR Österreich und Schweiz) zupendeln, kommt es immer wieder zu „grenzüberschreitenden“ arbeitsvertragsrechtlichen Streitigkeiten.

Bei einem liechtensteinischen Arbeitgeber, welcher seinen Sitz im Fürstentum Liechtenstein hat, ist das Fürstliche Landgericht in Vaduz zuständig (§§ 30ff JN). Das Verfahren wird dabei durch den jeweils zuständigen Einzelrichter geführt und mit Urteil entschieden.

3.1. Wahlgerichtsstand in Österreich gem. ASGG

Im Gegensatz zum allgemeinen Gerichtsstand des Beklagten (Arbeitgebers)

sieht § 4 Abs 1 Z 1 lit a und b iVm § 50 Abs 1 Z 1 des österreichischen Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (idF ASGG) vor, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber an seinem (dh. des Arbeitnehmers) Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt klagen kann. Diese zwingende Möglichkeit besteht für den in Österreich wohnhaften Arbeitnehmer sowohl während des Arbeitsverhältnisses als auch im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, konkret wenn es um eine fristlose Entlassung geht.

Im Ergebnis steht es also dem in Liechtenstein beschäftigten und in Österreich wohnhaften Arbeitnehmer frei, seinen (ehemaligen) Arbeitgeber in Vaduz, aber auch in Österreich zu klagen. Wohnt der Arbeitnehmer also bspw. im angrenzenden österreichischen Bundesland Vorarlberg, so kann er eine Klage gegen seinen (ehemaligen) Arbeitgeber beim Landesgericht Feldkirch als Arbeits- und Sozialgericht erheben. Materiell-rechtlich ist jedoch (mangels Rechtswahl) auch vor einem österreichischen Gericht liechtensteinisches Arbeitsvertragsrecht anwendbar, da Arbeitsverträge nach dem Recht des Staates zu beurteilen, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich verrichtet (Art. 48 IPRG).

Anders als das Landgericht in Vaduz entscheidet das Arbeits- und Sozialgericht durch einen Senat, welcher sich aus einem Richter und zwei fachkundige Laienrichtern (je ein Vertreter der Arbeitgeberseite / Arbeitnehmerseite) zusammensetzt. Der österreichische Berufsrichter und die beiden österreichischen Laienrichter haben in Konsequenz dessen liechtensteinisches Arbeitsvertragsrecht anzuwenden, müssen sich also mit „fremdem Recht“ und einem möglicherweise anderen Verständnis von Arbeitsrecht auseinandersetzen. Insbesondere im Hinblick darauf, dass es sehr wenige (bis gar keine) Publikationen zum liechtensteinischen Arbeitsvertragsrecht gibt, kann sich dies als sehr problematisch erweisen. Wie in der Folge dargestellt wird, ist jedoch auch aus anderen Gründen vor einer Klage des (ehemaligen) liechtensteinischen Arbeitnehmers in Österreich abzuraten.

4. Vollstreckbarkeit

Gemäss Art. 1 der liechtensteinischen Exekutionsordnung ist ein rechtskräftiges liechtensteinisches Urteil im Fürstentum Liechtenstein vollstreckbar. Der (obsiegende) Arbeitnehmer hat sohin keinerlei Probleme auf das vollstreckbare Vermögen des ehemaligen Arbeitgebers zu greifen, sofern dieser seinen Verpflichtungen gem. Urteil nicht nachkommen sollte.

Anders verhält es sich demgegenüber mit ausländischen Urteilen. Liechtenstein hat bis lediglich Österreich und die Schweiz Vollstreckungsübereinkommen abgeschlossen. Daher ist zB Beispiel ist ein deutsches Urteil demzufolge in Liechtenstein – mangels Vollstreckungsübereinkommen – nicht vollstreckbar. Liechtenstein ist auch nicht Mitglied des

Luganer Abkommens über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen.

4.1. Österreich

Österreichische Urteile können grundsätzlich auf Basis des Vollstreckungsübereinkommens zwischen dem Fürstentum Liechtenstein und der Republik Österreich über die Anerkennung und Vollstreckung von gerichtlichen Entscheidungen, Schiedssprüchen, Vergleichen und öffentlichen Urkunden von 1975 vollstreckt werden.

Allerdings wird dieses Übereinkommen durch Art. 2 Abs 2 Z 1 (des Abkommens) insofern eingeschränkt, als der Beklagte zum Zeitpunkt der Einleitung des Verfahrens seinen Wohnsitz, statutarischen Sitz oder seine tatsächliche Geschäftsleitung in dem Staat haben musste, in dem die Entscheidung ergangen ist. Da der liechtensteinische Arbeitgeber seinen Sitz jedoch bei einer Zuständigkeit nach ASGG nicht im Staat der Entscheidung (Österreich) hat, ist ein solches Urteil vom Vollstreckungsübereinkommen nicht umfasst, dh. in Liechtenstein nicht exekutierbar.

Gem. Art 2 Abs 2 Z 2 könnte ein (österreichisches) Urteil auch vollstreckt werden, wenn der Beklagte (Arbeitgeber) in dem Staat, in dem die Entscheidung ergangen ist, eine geschäftliche Niederlassung oder Zweigniederlassung hatte und dort für Ansprüche aus dem Betrieb dieser Niederlassung belangt werden würde. Dies kann jedoch ohnehin rein österreichische Arbeitsvertragsverhältnisse (mit in Österreich tätigen liechtensteinischen Unternehmen) betreffen, welche dann – bei Vorliegen eines entsprechenden Urteils – (zusätzlich) auch in Liechtenstein vollstreckt werden könnten.

In Konsequenz dessen kann der in Österreich wohnhafte Arbeitnehmer seinen (ehemaligen) liechtensteinischen Arbeitnehmer zwar in Österreich klagen, vollstreckbar ist ein solches Urteil in Liechtenstein jedoch nicht.

Der Vollständigkeit halber ist noch darauf hinzuweisen, dass ein österreichisches Urteil selbstverständlich in Österreich vollstreckbar ist und – gerade im grenznahen Bereich – sich Fahrnisse (z.B. Firmenfahrzeuge) bzw. andere Vermögenswerte des ehemaligen Arbeitnehmers in Österreich befinden könnten, auf welche eine Exekutionsführung natürlich denkbar wäre.

4.2. Exkurs: Schweiz

Da das Vollstreckungsübereinkommen zwischen der Schweiz und dem Fürstentum Liechtenstein nahezu deckungsgleich sind, gelangt man zum selben Ergebnis.

4.3. Ausländische Titel: Möglichkeit der Rechtsöffnung

Auch ist auf die Möglichkeit der sog. Rechtsöffnung hinzuweisen, wonach gem. Art 49ff Rechtssicherungs-Ordnung (RSO) auf Basis des in Österreich ergangenen Urteils (welches ja eine öffentliche Urkunde darstellt) in Liechtenstein die Rechtsöffnung angestrengt werden kann. Dabei wird von der betreibenden Partei zunächst im Schuldtriebverfahren (§§ 577ff ZPO) ein Zahlbefehl begehrt. Nach Erhebung des Widerspruchs durch den Verpflichteten kann die betreibende Partei den Widerspruch gem. Art 49ff RSO gerichtlich aufheben lassen (Rechtsöffnung), wenn sein Schuldtriebverfahren auf einer öffentlichen Urkunde (z.B. ausländisches Urteil) und die Forderung auf Leistung von Geld beruhen, was bei arbeitsvertragsrechtlichen Forderungen idR der Fall sein wird (die Rechtsöffnung betreffend ein Dienstzeugnis ist demzufolge jedoch nie möglich). Gegen den Rechtsöffnungsbeschluss kann vom Schuldner wiederum Aberkennungsklage gem. Art 53 RSO (Feststellung auf Nichtbestehen der Forderung) eingebracht werden. Im Ergebnis vertauschen sich so also lediglich die Rollen, die verpflichtete Partei wird zum Kläger und die betreibende Partei zum Beklagten. Ein Rechtsöffnungsverfahren macht folglich also lediglich dann Sinn, wenn bereits ein rechtskräftiges österreichisches Urteil vorliegt. In sämtlichen anderen Fällen empfiehlt es sich jedenfalls schon aus prozessökonomischen Gründen, als Arbeitnehmer direkt beim Fürstlichen Landgericht in Vaduz Klage einzubringen.

5. Fazit

Das liechtensteinische Arbeitsvertragsrecht orientiert sich im Wesentlichen an den Art. 319 ff des schweizerischen Obligationenrechts und kann deshalb auf die stRsp und hL der Schweiz zurückgegriffen werden.

Liegt ein wichtiger Grund vor, welcher die Fortsetzung des Arbeitsvertragsverhältnisses unzumutbar macht, ist die fristlose Entlassung jederzeit möglich. In zahlreichen Szenarien ist der Arbeitnehmer jedoch zunächst zu warnen. Eine fristlose Entlassung führt stets zu einer sofortigen Beendigung des Arbeitsvertragsverhältnisses, kann jedoch – sofern sie unberechtigt erfolgte – schadenersatzpflichtig machen.

Ein in Österreich wohnhafter Arbeitnehmer hat gem. ASGG die Möglichkeit seinen (ehemaligen) liechtensteinischen Arbeitgeber in Österreich zu klagen. Ein solches Urteil ist jedoch in Liechtenstein nicht vollstreckbar, weshalb sich stets die Geltendmachung allfälliger Ansprüche aus einer ungerechtfertigten Entlassung direkt beim Fürstlichen Landgericht in Vaduz empfiehlt.

Literaturverzeichnis

Studer/Sigrist, Arbeitsrecht, orell füssli Verlag AG, Zürich 2008

Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht¹⁵, Stämpfli Verlag AG, Bern 2002

(*Portmann* in Basler Kommentar zum Obligationenrecht⁴, Helbling Lichtenhahn Verlag, Basel 2007

Entscheidungssammlung

LES 1998, 327

LES 2002, 152

LES 2002, 171

LES 2002, 317

LES 2002, 331

LES 2006, 424

LES 2008, 380

LES 2009, 181

LES 2009, 187

Internetquellen

www.gesetze.li

www.gerichtsentscheide.li

www.ris.bka.gv.at