

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2000

Nr. 162

ausgegeben am 21. August 2000

Gesetz

vom 16. Juni 2000

über Europäische Betriebsräte

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Zweck

1) Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (EWR-Rechtssammlung: Anhang XVIII - 27.01).

2) Dieses Gesetz bezweckt die Verbesserung der grenzübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer der im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen, indem Europäische Betriebsräte oder Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer mit der zentralen Leitung dieser Unternehmen und Unternehmensgruppen eingesetzt werden.

Art. 2

Begriffe

1) Soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, finden auf dieses Gesetz die Begriffsbestimmungen insbesondere von Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 94/45/EG Anwendung.

2) Soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, sind unter den in diesem Gesetz verwendeten Personen- und Funktionsbezeichnungen Angehörige des weiblichen und männlichen Geschlechts zu verstehen.

Art. 3

Geltungsbereich

1) Dieses Gesetz gilt für im EWR tätige Unternehmen mit Sitz in Liechtenstein und für im EWR tätige Unternehmensgruppen mit Sitz des herrschenden Unternehmens in Liechtenstein.

2) Liegt die zentrale Leitung nicht in einem EWR-Vertragsstaat, besteht jedoch ein herrschendes Unternehmen in einem EWR-Vertragsstaat, findet dieses Gesetz Anwendung, wenn das herrschende Unternehmen in Liechtenstein liegt. Gibt es kein herrschendes Unternehmen in einem EWR-Vertragsstaat, findet das Gesetz Anwendung, wenn die zentrale Leitung einen Betrieb oder ein Unternehmen in Liechtenstein als ihren Vertreter hinsichtlich der Ziele des Gesetzes benennt. Wird kein Vertreter benannt, findet das Gesetz Anwendung, wenn der Betrieb oder das Unternehmen mit der grössten Anzahl von Arbeitnehmern innerhalb des Unternehmens oder der Unternehmensgruppen in den EWR-Vertragsstaaten in Liechtenstein liegt. Der vorgenannte Betrieb oder das vorgenannte Unternehmen gilt als zentrale Leitung.

3) Auch wenn die zentrale Leitung oder deren Vertreter nicht in Liechtenstein ansässig ist, soll dieses Gesetz bezüglich der Berechnung der Zahl der in Liechtenstein beschäftigten Arbeitnehmer (Art. 4 Abs. 1), der Benennung der Arbeitnehmervertreter aus Liechtenstein (Art. 11, Art. 17 Abs. 2 und Art. 21) sowie der einschlägigen Arbeitnehmerschutzvorschriften Anwendung finden.

4) Ein Unternehmen gilt als im EWR tätig, wenn es mindestens 1 000 Arbeitnehmer in den EWR-Vertragsstaaten und davon jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer in mindestens zwei EWR-Vertragsstaaten beschäftigt.

5) Eine Unternehmensgruppe gilt als im EWR tätig, wenn sie mindestens 1 000 Arbeitnehmer in den EWR-Vertragsstaaten beschäftigt und ihr mindestens zwei Unternehmen mit Sitz in verschiedenen EWR-Vertragsstaaten angehören, von denen mindestens ein Unternehmen mit 150 Arbeitnehmern in einem EWR-Vertragsstaat und mindestens ein weiteres Unternehmen mit 150 Arbeitnehmern in einem anderen EWR-Vertragsstaat ansässig ist.

Art. 4

Berechnung der Arbeitnehmerzahlen, Auskunftsanspruch

1) In Betrieben und Unternehmen in Liechtenstein errechnen sich die im Rahmen des Art. 3 Abs. 4 und 5 zu berücksichtigenden Arbeitnehmerzahlen zum Zeitpunkt der Aufnahme von Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates bzw. von Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gemäss Art. 7 Abs. 1 nach der Anzahl der im Durchschnitt während der letzten zwei Jahre beschäftigten Arbeitnehmer einschliesslich der Teilzeitbeschäftigten. Die Definition der Begriffe "Arbeitnehmer" und "Teilzeitbeschäftigte" richtet sich nach liechtensteinischem Recht.

2) Die zentrale Leitung oder eine geeignete andere Leitungsebene hat die Arbeitnehmervertretung oder, soweit dies geeigneter ist, die Arbeitnehmer auf deren Ersuchen über die Anzahl der Beschäftigten, auf die sich Abs. 1 bezieht, zu informieren.

Art. 5

Herrschendes Unternehmen

1) Ein Unternehmen mit Sitz in Liechtenstein, das zu einer im EWR tätigen Unternehmensgruppe gehört, ist herrschendes Unternehmen, wenn es unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen derselben Gruppe ("abhängiges Unternehmen") ausüben kann.

2) Ein beherrschender Einfluss gegenüber einem anderen Unternehmen besteht nur, wenn ein Unternehmen mit Sitz in Liechtenstein unmittelbar oder mittelbar

a) mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann; oder

- b) über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt; oder
- c) die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt.

Erfüllen mehrere Unternehmen in Liechtenstein die in Bst. a bis c genannten Kriterien, bestimmt sich das herrschende Unternehmen nach Massgabe der dort bestimmten Rangfolge.

3) Ein Unternehmen ist kein herrschendes Unternehmen im Sinne von Abs. 1 und 2 in Bezug auf ein anderes Unternehmen, an dem es Anteile hält, wenn es sich um eine Gesellschaft im Sinne des Art. 3 Abs. 5 Bst. a oder c der Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 des Rates vom 21. Dezember 1989 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen handelt.

4) Ein beherrschender Einfluss im Sinne von Abs. 1 und 2 entsteht nicht allein aufgrund der Tatsache, dass ein Verwalter seine Aufgaben gemäss den für die Liquidation, den Konkurs, die Insolvenz, die Zahlungseinstellung, den Vergleich oder ein ähnliches Verfahren geltenden Vorschriften ausübt.

5) Abs. 2 ist nicht anzuwenden, wenn ein anderes Unternehmen derselben Unternehmensgruppe, das dem Recht eines anderen EWR-Vertragsstaates unterliegt, nach diesem Recht als herrschendes Unternehmen gilt, weil es ein vorrangiges Kriterium im Sinne von Abs. 2 erfüllt.

6) Liegt die zentrale Leitung einer Unternehmensgruppe nicht in einem EWR-Vertragsstaat, so gilt ein in Liechtenstein gelegenes Unternehmen als herrschendes Unternehmen, wenn ihm tatsächlich die nachgeordnete Leitung aller Unternehmen in den EWR-Vertragsstaaten obliegt. Gibt es keine tatsächliche zentrale Leitung in den EWR-Vertragsstaaten, gilt ein Unternehmen in Liechtenstein als herrschendes Unternehmen, wenn es von der zentralen Leitung hinsichtlich der Ziele dieses Gesetzes als Vertreter benannt wird. Wird kein Vertreter benannt, gilt ein Betrieb oder ein Unternehmen in Liechtenstein als herrschendes Unternehmen, wenn es, verglichen mit in anderen EWR-Vertragsstaaten gelegenen Betrieben oder Unternehmen, die grösste Anzahl Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe beschäftigt.

Art. 6

Europäischer Betriebsrat in Unternehmensgruppen

Gehören einer im EWR tätigen Unternehmensgruppe ein oder mehrere im EWR tätige Unternehmen an, wird ein Europäischer Betriebsrat nur bei dem herrschenden Unternehmen der Gruppe errichtet, sofern nichts anderes vereinbart wird. Dies gilt entsprechend, wenn der im

EWR tätigen Unternehmensgruppe eine oder mehrere im EWR tätige Unternehmensgruppen angehören.

Art. 7

Verantwortlichkeit für die Gründung eines Europäischen Betriebsrats oder eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

1) Die zentrale Leitung oder ihr Vertreter ist dafür verantwortlich, Bedingungen zu schaffen und Mittel bereitzustellen, die erforderlich sind, um in Unternehmen und Unternehmensgruppen, die im EWR tätig sind, einen Europäischen Betriebsrat oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach Massgabe dieses Gesetzes einzurichten.

2) Die zentrale Leitung muss Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer aufgrund eigener Initiative oder aufgrund eines schriftlichen Ersuchens von wenigstens 100 Arbeitnehmern bzw. deren Vertretern in wenigstens zwei Betrieben oder Unternehmen in wenigstens zwei verschiedenen EWR-Vertragsstaaten aufnehmen.

II. Besonderes Verhandlungsgremium

Art. 8

Aufgaben

1) Das besondere Verhandlungsgremium hat die Aufgabe, mit der zentralen Leitung eine schriftliche Vereinbarung über den Europäischen Betriebsrat oder über ein Verfahren zur grenzübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer abzuschliessen und dabei die angemessene Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer sicherzustellen.

2) Die zentrale Leitung hat dem besonderen Verhandlungsgremium rechtzeitig alle zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

3) Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium arbeiten vertrauensvoll zusammen. Zeitpunkt, Häufigkeit und Ort der Verhandlungen werden zwischen der zentralen Leitung und dem besonderen Verhandlungsgremium einvernehmlich festgelegt.

Art. 9

Bildung

1) Die Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums ist von den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern schriftlich bei der zentralen Leitung zu beantragen oder erfolgt auf Initiative der zentralen Leitung.

2) Der an die zentrale Leitung gerichtete Antrag muss von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihren Vertretern aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen unterzeichnet werden, die in verschiedenen EWR-Vertragsstaaten liegen. Die zentrale Leitung hat den Eingang des Antrags schriftlich zu bestätigen. Wird der Antrag bei einer örtlichen Betriebsleitung eingereicht, hat diese den Antrag unverzüglich an die zentrale Leitung oder die Vertreter der zentralen Leitung weiterzuleiten und die Antragsteller darüber zu unterrichten.

Art. 10

Zusammensetzung

1) Jeder EWR-Vertragsstaat, in dem das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb oder ein Unternehmen hat, wird durch einen Arbeitnehmervertreter im besonderen Verhandlungsgremium repräsentiert.

2) Aus EWR-Vertragsstaaten, in denen mindestens 25 % der Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe beschäftigt sind, wird ein zusätzlicher Vertreter entsandt. Aus EWR-Vertragsstaaten, in denen mindestens 50 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden zwei zusätzliche Vertreter, aus einem EWR-Vertragsstaat, in dem mindestens 75 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden drei zusätzliche Vertreter entsandt.

3) Es können auch Arbeitnehmervertreter eines nicht in einem EWR-Vertragsstaat gelegenen Betriebes oder Unternehmens in das besondere Verhandlungsgremium bestellt werden.

Art. 11

Bestellung der Arbeitnehmervertreter in Liechtenstein

1) Die nach diesem Gesetz oder dem Gesetz eines anderen EWR-Vertragsstaates auf die in Liechtenstein beschäftigten Arbeitnehmer entfallenden Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums werden durch die Arbeitnehmervertretungen bestellt. Fehlt es an einer solchen Vertretung, werden die Mitglieder unmittelbar von den Arbeitnehmern bestellt.

2) Die auf die in Liechtenstein beschäftigten Arbeitnehmer entfallenden Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums müssen aus dem Kreis der in Liechtenstein beschäftigten Arbeitnehmer bestellt werden.

Art. 12

Unterrichtung über die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums

Das besondere Verhandlungsgremium muss der zentralen Leitung unverzüglich die Namen der Mitglieder oder des Gremiums, deren Anschriften sowie die jeweilige Dauer der Betriebszugehörigkeit mitteilen.

Art. 13

Sitzungen, Sachverständige

1) Nach Erhalt der Informationen gemäss Art. 12 beruft die zentrale Leitung zum frühestmöglichen Termin die erste Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums ein. Die örtlichen Leitungen des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe sind entsprechend zu informieren.

2) Beschlüsse des besonderen Verhandlungsgremiums werden mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder gefasst.

3) Das besondere Verhandlungsgremium kann sich bei den Verhandlungen durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen, soweit dies zur ordnungsgemässen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

Art. 14

Beschluss über Beendigung der Verhandlungen

1) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln der Stimmen seiner Mitglieder beschliessen, keine Verhandlungen aufzunehmen oder bereits aufgenommene Verhandlungen zu beenden. Ein solcher Beschluss beendet das auf den Abschluss einer Vereinbarung nach Art. 8 Abs. 1 gerichtete Verfahren. Ist ein solcher Beschluss gefasst worden, finden die Bestimmungen von Kapitel IV. dieses Gesetzes keine Anwendung.

2) Ein neuer Antrag auf Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums kann frühestens zwei Jahre nach dem Beschluss gemäss Abs. 1 gestellt werden, sofern das besondere Verhandlungsgremium und die zentrale Leitung nicht schriftlich eine kürzere Frist festlegen.

Art. 15

Kosten und Sachaufwand

Die durch die Bildung und Tätigkeit des besonderen Verhandlungsgremiums entstehenden Kosten trägt die zentrale Leitung, um das besondere Verhandlungsgremium in die Lage zu versetzen, seine Aufgaben in angemessener Art und Weise wahrzunehmen. Die zentrale Leitung kann jedoch die Kostentragung auf einen Sachverständigen im Sinne von Art. 13 Abs. 3 pro Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums beschränken.

III. Vereinbarungen über grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung

Art. 16

Gestaltungsfreiheit

1) Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium können frei vereinbaren, wie die grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ausgestaltet wird. Sie sind nicht an die Bestimmungen von Kapitel IV. dieses Gesetzes gebunden.

2) Die Vereinbarung muss sich auf alle Arbeitnehmer erstrecken und eine angemessene Vertretung der Arbeitnehmer aus den EWR-Vertragsstaaten gewährleisten, in denen das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat.

3) Die Parteien verständigen sich darauf, ob die grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung durch die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats oder mehrerer Europäischer Betriebsräte nach Art. 17 oder die Errichtung eines oder mehrerer Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach Art. 18 erreicht werden soll.

Art. 17

Europäischer Betriebsrat kraft Vereinbarung

1) Soll ein Europäischer Betriebsrat errichtet werden, steht es den Parteien frei, Vereinbarungen über dessen Struktur zu treffen. Dabei soll insbesondere Folgendes geregelt werden:

- a) die Bezeichnung der von der Vereinbarung erfassten Betriebe, Unternehmen und Niederlassungen, einschliesslich der ausserhalb des Hoheitsgebietes der EWR-Vertragsstaaten gelegenen;
- b) die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats, Anzahl der Mitglieder, Sitzverteilung und Mandatsdauer;
- c) die Zuständigkeit und Aufgaben des Europäischen Betriebsrats sowie das Verfahren zu seiner Unterrichtung und zur Anhörung;
- d) der Ort, die Häufigkeit und Dauer der Sitzungen des Europäischen Betriebsrats;
- e) die für den Europäischen Betriebsrat zur Verfügung zu stellenden finanziellen und sachlichen Mittel;
- f) die Geltungsdauer der Vereinbarung und das Verfahren für deren neuerliche Verhandlung.

2) Für die Bestellung der auf die im Inland beschäftigten Arbeitnehmer entfallenden Mitglieder des Europäischen Betriebsrats gilt Art. 21 entsprechend, es sei denn, die Parteien vereinbaren etwas anderes.

Art. 18

Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung

1) Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium können sich schriftlich darüber einigen, anstelle eines oder mehrerer europäischer Betriebsräte ein oder mehrere Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer einzurichten.

2) Eine solche Vereinbarung muss festlegen, auf welche Weise Arbeitnehmervertreter das Recht erhalten sollen, zu einem Meinungsaustausch zusammenzutreten, um die aufgrund des Verfahrens erhaltenen Informationen zu erörtern, und auf welche Weise ihre Ansichten der zentralen Leitung oder einer anderen, geeigneteren Leitungsebene übermittelt und mit dieser erörtert werden können. Die Information muss insbesondere grenzüberschreitende Angelegenheiten umfassen, die sich wesentlich auf die Interessen der Arbeitnehmer auswirken.

IV. Europäischer Betriebsrat kraft Gesetz

A. Errichtung des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats

Art. 19

Voraussetzungen

Ein gesetzlicher Europäischer Betriebsrat muss in Übereinstimmung mit Art. 20 und 21 errichtet werden, wenn:

- a) die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fassen; oder
- b) die zentrale Leitung sich weigert, innerhalb von sechs Monaten nach dem Ersuchen gemäss Art. 7 Abs. 2 Verhandlungen aufzunehmen; oder
- c) innerhalb von drei Jahren nach dem Datum des Ersuchens gemäss Art. 7 Abs. 2, Verhandlungen aufzunehmen, eine Vereinbarung nach Massgabe der Art. 17 und 18 nicht erzielt wurde, vorausgesetzt das besondere Verhandlungsgremium hat keinen Beschluss nach Massgabe des Art. 14 Abs. 1 gefasst.

Art. 20

Zusammensetzung des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats

1) Der gesetzliche Europäische Betriebsrat setzt sich aus Arbeitnehmern des im EWR tätigen Unternehmens oder der im EWR tätigen Unternehmensgruppe zusammen. Er besteht aus mindestens drei und höchstens 24 Mitgliedern. Er gibt sich durch einen Mehrheitsbeschluss seiner Mitglieder eine eigene Geschäftsordnung.

2) Aus jedem EWR-Vertragsstaat, in dem das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat, wird ein Arbeitnehmervertreter in den gesetzlichen Europäischen Betriebsrat entsandt.

3) Aus EWR-Vertragsstaaten, in denen mindestens 25 % der Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe beschäftigt sind, werden zwei zusätzliche Vertreter entsandt. Aus EWR-Vertragsstaaten, in denen mindestens 50 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden vier zusätzliche Vertreter, aus einem EWR-Vertragsstaat, in dem mindestens 75 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden sechs zusätzliche Vertreter entsandt.

Art. 21

Bestellung inländischer Arbeitnehmervertreter

1) Die nach diesem Gesetz oder dem Gesetz eines anderen EWR-Vertragsstaates auf die in Liechtenstein beschäftigten Arbeitnehmer entfallenden Mitglieder des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats werden durch die Arbeitnehmervertretungen bestellt. Fehlt es an einer solchen Vertretung, werden die Mitglieder unmittelbar durch die Arbeitnehmer bestellt.

2) Die auf die in Liechtenstein beschäftigten Arbeitnehmer entfallenden Mitglieder des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats müssen aus dem Kreis der in Liechtenstein beschäftigten Arbeitnehmer bestellt werden.

3) Abs. 1 gilt auch für die Abberufung von Mitgliedern des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats.

Art. 22

Unterrichtung über die Mitglieder des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats

Der zentralen Leitung sind unverzüglich die Namen der Mitglieder des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats, ihre Anschriften sowie die jeweilige Dauer der Betriebszugehörigkeit mitzuteilen.

B. Geschäftsführung des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats

Art. 23

Vorsitzender

Der gesetzliche Europäische Betriebsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.

Art. 24

Ausschuss

Besteht der gesetzliche Europäische Betriebsrat aus neun oder mehr Mitgliedern, kann ein Arbeitsausschuss bestehend aus drei Mitgliedern gebildet werden, um das Tagesgeschäft des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats auszuführen, vorausgesetzt die zentrale Leitung stimmt der Bildung eines solchen Arbeitsausschusses zu. Die Mitglieder des Ausschusses sollen in verschiedenen EWR-Vertragsstaaten beschäftigt sein.

Art. 25

Sitzungen

Der gesetzliche Europäische Betriebsrat oder der Arbeitsausschuss ist berechtigt, Sitzungen in Abwesenheit der Leitung vor den Sitzungen mit der zentralen Leitung abzuhalten, einschliesslich der Sitzungen gemäss Art. 30 und 31. Der Zeitpunkt und der Ort der Sitzungen sind mit der zentralen Leitung abzustimmen.

Art. 26

Beschlüsse

Die Beschlüsse des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst.

Art. 27

Sachverständige

Der gesetzliche Europäische Betriebsrat und der Ausschuss können sich durch Sachverständige ihrer Wahl unterstützen lassen, soweit dies zur ordnungsgemässen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Art. 28

Kosten und Sachaufwand

Die Kosten der Einrichtung und Tätigkeit des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats werden von der zentralen Leitung getragen, um den gesetzlichen Europäischen Betriebsrat in die Lage zu versetzen, seine Aufgaben in angemessener Art und Weise wahrzunehmen. Die zentrale Leitung kann jedoch die Kostentragung auf einen Sachverständigen im Sinne von Art. 27 pro Sitzung beschränken.

C. Zuständigkeit, Unterrichts- und Anhörungsrechte

Art. 29

Grenzübergreifende Angelegenheiten

1) Der gesetzliche Europäische Betriebsrat ist zuständig in Angelegenheiten der Art. 30 und 31, die mindestens zwei Betriebe oder zwei Unternehmen in verschiedenen EWR-Vertragsstaaten betreffen.

2) Bei Unternehmen und Unternehmensgruppen nach Art. 3 Abs. 2 ist der gesetzliche Europäische Betriebsrat nur in solchen Angelegenheiten zuständig, die sich auf das Gebiet der EWR-Vertragsstaaten erstrecken.

ken und mindestens zwei Betriebe oder zwei Unternehmen in verschiedenen EWR-Vertragsstaaten betreffen.

Art. 30

Jährliche Unterrichtung und Anhörung

1) Die zentrale Leitung trifft sich mindestens einmal jährlich mit dem gesetzlichen Europäischen Betriebsrat, um diesen über die geschäftliche Entwicklung und die Perspektiven des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe im EWR zu informieren.

2) Zu der Entwicklung der Geschäftslage und den Perspektiven im Sinne von Abs. 1 gehören insbesondere:

- a) Struktur, wirtschaftliche und finanzielle Lage;
- b) die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage;
- c) die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung;
- d) Investitionen;
- e) grundlegende Änderungen der Organisation;
- f) die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren;
- g) die Verlegung der Produktion;
- h) Zusammenschlüsse von Unternehmen oder Betrieben;
- i) die Einschränkung oder Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen;
- k) Massentlassungen.

Art. 31

Unterrichtung und Anhörung bei aussergewöhnlichen Umständen

1) Die zentrale Leitung informiert den gesetzlichen Europäischen Betriebsrat unverzüglich über sämtliche aussergewöhnlichen Umstände, die die Arbeitnehmerinteressen in erheblichem Ausmass berühren.

2) Die zentrale Leitung oder eine geeignetere Leitungsebene trifft sich mit dem gesetzlichen Europäischen Betriebsrat auf dessen Ersuchen, um auf der Grundlage eines von der zentralen Leitung oder einer geeigneteren Leitungsebene gefertigten Berichts, den gesetzlichen Europäischen Betriebsrat über die aussergewöhnlichen Umstände zu informieren und

diese zu erörtern. Die Sitzung muss sobald wie möglich stattfinden, damit die Auffassung des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats gehört werden kann.

3) Aussergewöhnliche Umstände im Sinne der Abs. 1 und 2 sind insbesondere:

- a) die Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen;
- b) die Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen;
- c) Massenentlassungen.

4) Besteht ein Ausschuss nach Art. 24, sollen auf diesen anstelle des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats die Anforderungen der Abs. 1 und 2 Anwendung finden. Art. 25 Abs. 1 gilt entsprechend. Die Mitglieder des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats, die einen Betrieb oder ein Unternehmen vertreten, das unmittelbar von beabsichtigten Massnahmen berührt wird, haben das Recht, auch an den Sitzungen teilzunehmen, die vom Arbeitsausschuss besucht werden.

5) Das Recht des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats, sich gemäss Abs. 2 mit der Leitung zu treffen und Stellungnahmen abzugeben, berührt die vorrangigen Befugnisse der zentralen Leitung nicht.

Art. 32

Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertreter

Die Mitglieder des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats oder des Ausschusses informieren die örtlichen Arbeitnehmervertreter oder soweit angemessen unmittelbar die Arbeitnehmer in den Betrieben oder den Unternehmen über den Inhalt und das Ergebnis des Verfahrens über die Unterrichtung und Anhörung mit der zentralen Leitung gemäss Art. 30 und 31.

D. Änderung der Zusammensetzung, Übergang zu einer Vereinbarung

Art. 33

Dauer der Mitgliedschaft, Neubestellung von Mitgliedern

1) Die Dauer der Mitgliedschaft im gesetzlichen Europäischen Betriebsrat beträgt vier Jahre, wenn sie nicht durch Abberufung oder aus anderen Gründen vorzeitig endet. Die Mitgliedschaft beginnt mit der Bestellung.

2) Soweit erforderlich können sich die zentrale Leitung und der gesetzliche Europäische Betriebsrat über eine Anpassung der Zusammensetzung des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats in Übereinstimmung mit Art. 20 Abs. 3 verständigen.

Art. 34

Aufnahme von Verhandlungen

1) Vier Jahre nach deren Bildung hat der gesetzliche Europäische Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder einen Beschluss darüber zu fassen, ob mit der zentralen Leitung eine Vereinbarung nach Art. 16 ausgehandelt werden soll.

2) Beschließt der gesetzliche Europäische Betriebsrat die Aufnahme von Verhandlungen, hat er die Rechte und Pflichten eines besonderen Verhandlungsgremiums. Die Art. 8 Abs. 3, 13, 14 Abs. 1 und 15 bis 18 gelten entsprechend.

3) Das Amt des gesetzlichen Europäischen Betriebsrats endet, wenn eine Vereinbarung nach Art. 16 geschlossen worden ist.

V. Grundsätze der Zusammenarbeit, Schutzbestimmungen

Art. 35

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Die zentrale Leitung und der Europäische Betriebsrat oder die Arbeitnehmervertreter in einem Unterrichts- und Anhörungsverfahren arbeiten im Interesse der Arbeitnehmer und des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe in vertrauensvoller Weise zusammen.

Art. 36

Geheimhaltung, Vertraulichkeit

1) Die Pflicht der zentralen Leitung, über die im Rahmen der Art. 17 und 18 vereinbarten oder die sich aus Art. 30 und 31 ergebenden Angelegenheiten zu unterrichten, besteht nur, soweit nicht durch die Offenlegung von Informationen die Arbeitsweise der betroffenen Unternehmen oder Unternehmensgruppen nach objektiven Kriterien erheblich beeinträchtigt oder ihnen geschadet würde.

2) Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, des Europäischen Betriebsrats, die Arbeitnehmervertreter in einem Unterrichts- und Anhörungsverfahren und die eine der vorgenannten Stellen unterstützenden Sachverständigen dürfen ausdrücklich als vertraulich mitgeteilte Informationen, von denen sie aufgrund ihrer Mitgliedschaft im besonderen Verhandlungsgremium, im Europäischen Betriebsrat oder in Ausübung ihrer Pflichten als Arbeitnehmervertreter oder Sachverständige Kenntnis erlangt haben, weder offenlegen noch sonst verwenden. Dies gilt auch nach dem Ende der Mitgliedschaft und der damit zusammenhängenden Pflichten.

3) Die Pflicht zur Vertraulichkeit nach Abs. 2 gilt auch für:

- a) örtliche Arbeitnehmervertreter unabhängig davon, ob sie nach Massgabe von Art. 18 oder 32 informiert und angehört werden müssen;
- b) die Arbeitnehmer selbst, soweit keine örtlichen Arbeitnehmervertreter vorhanden sind.

Art. 37

Schutz der Arbeitnehmervertreter

Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, des Europäischen Betriebsrats und die Arbeitnehmervertreter in einem Unterrichts- und Anhörungsverfahren geniessen in Ausübung ihrer Aufgabe denselben Schutz und dieselben Garantien wie die Arbeitnehmervertreter gemäss liechtensteinischem Recht.

VI. Verfahren

Art. 38

Verfahren

1) Über Streitigkeiten, die sich aus diesem Gesetz ergeben, entscheidet, unter Vorbehalt vertraglicher Schlichtungs- und Schiedsstellen, das Landgericht. § 1173a Art. 71 Abs. 3 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches findet entsprechend Anwendung.

2) Zur Klage oder zum Antrag berechtigt sind:

- a) die beteiligten Arbeitnehmer;
- b) der Arbeitgeber;
- c) der Liechtensteinische Arbeitnehmerverband. Für diesen geht der Anspruch nur auf Feststellung.

3) Der Sachverhalt wird von Amtes wegen festgestellt.

VII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 39

Fortgelten bestehender Vereinbarungen

1) Die Vorschriften des vorliegenden Gesetzes sind, mit Ausnahme der Art. 35, 37, 39 und 40, auf die in Art. 3 genannten Unternehmen und Unternehmensgruppen nicht anwendbar, in denen eine oder mehrere Vereinbarungen über grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung

vor dem 22. September 1996 existiert. Die vorgenannte Vereinbarung muss sich auf alle Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe beziehen.

2) Sind die Voraussetzungen des Abs. 1 deshalb nicht erfüllt, weil die an dem in Abs. 1 genannten Stichtag bestehende Vereinbarung nicht alle Arbeitnehmer erfasst, können die Parteien deren Einbeziehung innerhalb einer Frist von sechs Monaten nachholen.

3) Bestehende Vereinbarungen können auch nach dem in Abs. 1 genannten Stichtag an Änderungen der Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe sowie der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer angepasst werden.

4) Ist eine Vereinbarung befristet geschlossen worden, können die Parteien ihr Fortgelten unter Berücksichtigung der Abs. 1, 2 und 3 beschliessen.

Art. 40

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage der Kundmachung in Kraft.

gez. Hans-Adam

gez. *Dr. Mario Frick*
Fürstlicher Regierungschef