

Pflichten des Arbeitgebers von ausländischen Angestellten

Gerade in Liechtenstein kommt es häufig vor, dass in einem Betrieb ausländische Arbeitnehmer angestellt werden. Dabei kommen diese Arbeitnehmer oftmals – aber nicht ausschliesslich – aus dem benachbarten Grenzraum.

Der Arbeitgeber hat sich grundsätzlich vor dem Stellenantritt des ausländischen Arbeitnehmers durch die Einsicht in den Aufenthaltsausweis oder durch Nachfrage beim Ausländer- und Passamt (APA) zu vergewissern, dass die Berechtigung zur Erwerbstätigkeit im Inland besteht. Wenn noch keine entsprechende Bewilligung vorliegt, muss um eine solche beim APA angesucht werden. Je nach Staatsangehörigkeit des ausländischen Arbeitnehmers bestehen verschiedene Möglichkeiten, eine Berechtigung zur Erwerbstätigkeit im Inland gemäss Personenfreizügigkeitsgesetz (PFZG) oder Ausländergesetz (AUG) zu erlangen, wobei nachfolgend nicht auf die Aufenthaltsbewilligung (B), die Daueraufenthalts- (D) und Niederlassungsbewilligung (C) eingegangen wird.

Grenzgänger meldebestätigung (GMB)

Ein Arbeitgeber eines Arbeitnehmers mit EWR-Staatsangehörigkeit und Wohnsitz im EWR oder in der Schweiz, welchem die tägliche Rückkehr an seinen Wohnsitz zumutbar ist, muss den Beginn des Arbeitsverhältnisses bei sonstiger Busse innert 10 Tagen ab Stellenantritt mit entsprechendem Meldeformular an das APA melden. Ausgenommen von der täglichen Rückkehr an den Wohnsitz sind Personen, die als Pfleger oder die im Gastgewerbe entweder im Alpengebiet oder im Rahmen eines Arbeitsvertrages mit Zimmerstunden tätig sind. Diese Personen müssen lediglich einmal in der Woche an ihren Wohnsitz zurückkehren.

Grenzgängerbewilligung (G)

Bei nicht EWR- oder nicht CH-Staatsangehörigen (sog. Drittstaatsangehörigen) mit

Wohnsitz im EWR oder in der Schweiz, welchen die tägliche Rückkehr an den Wohnsitz zumutbar ist, muss beim APA das vollständige Gesuch um Grenzgängerbewilligung bei sonstiger Busse spätestens 14 Tage vor dem geplanten Stellenantritt des ausländischen Arbeitnehmers eingereicht werden. Die Grenzgängerbewilligung kann – sofern auf dem bewilligungsfreien Arbeitsmarkt kein geeigneter Kandidat als stellensuchend gemeldet ist – für die Dauer eines Jahres angesucht werden, wobei 14 Tage vor Ablauf der erteilten Grenzgängerbewilligung ein Gesuch um Verlängerung gestellt werden kann.

Kurzaufenthaltsbewilligung (L)

Alle Staatsangehörigen, welche einer Erwerbstätigkeit in Liechtenstein nachgehen und nicht als Grenzgänger gelten, da sie nicht im unmittelbaren Grenzraum wohnhaft sind, können beim APA um eine Kurzaufenthaltsbewilligung ansuchen. Die Kurzaufenthaltsbewilligung berechtigt jedoch lediglich für eine Wohnsitznahme von längstens 12 Monaten und das Gesuch ist mindestens 14 Tage vor dem geplanten Stellenantritt beim APA einzureichen. Bei nicht EWR- bzw. nicht CH-Staatsangehörigen (sog. Drittstaatsangehörigen) muss zudem noch der Nachweis erbracht werden, dass auf dem bewilligungsfreien Arbeitsmarkt kein geeigneter Kandidat als stellensuchend gemeldet ist. Nach Ablauf der Kurzaufenthaltsbewilligung muss die Ausreise erfolgen und es kann frühestens nach einem Unterbruch von mindestens sechs Monaten seit der ordnungsgemässen Abmeldung und Ausreise eine erneute Gesuchstellung um eine Kurzaufenthaltsbewilligung erfolgen.

Folgen für den Arbeitgeber bei Widerhandlungen gegen das PFZG und das AUG

Ein Arbeitgeber, welcher einer ausländischen Person eine Erwerbstätigkeit

ohne die dazu erforderliche Bewilligung verschafft oder sie ohne die erforderliche Bewilligung beschäftigt, kann unter anderem mit einer Busse bis zu CHF 10000.00 bestraft werden. Hat ein Arbeitgeber gegen Vorschriften des PFZG oder des AUG verstossen und wurde er deswegen innert drei Jahren wiederholt bestraft, kann das APA während eines gewissen Zeitraums künftige Gesuche des Arbeitgebers um Zulassung ausländischer Arbeitnehmer, die keinen Anspruch auf Erteilung einer Bewilligung besitzen, abweisen. Ein Arbeitgeber, der bewilligungspflichtige ausländische Arbeitnehmer beschäftigt hat oder beschäftigen wollte, welche nicht zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt sind, kann zudem zur Tragung sämtlicher Kosten, welche dem Land für den Lebensunterhalt, bei Unfall oder Krankheit und für die Rückreise der betreffenden Personen entstehen und nicht gedeckt sind, verpflichtet werden. Die Anstellung von ausländischen Arbeitnehmern ist mit einem gewissen Mehraufwand verbunden und eine rechtzeitige Organisation vor Beginn der Tätigkeit des Arbeitnehmers empfiehlt sich, um strafrechtliche Nachteile zu vermeiden.



● MLaw Jacqueline Marxer,
Rechtsanwältin

OSPELT & PARTNER
RECHTSANWÄLTE AG / ATTORNEYS AT LAW LTD.

Ospelt & Partner Rechtsanwälte AG
Landstrasse 99, 9494 Schaan
T +423 236 19 19, F +423 236 19 15
jacqueline.marxer@ospelt-law.li