



UNTERNEHMERKOMPASS

Ein Ratgeber für Unternehmer
Nr. 3

Unternehmensrecht in Liechtenstein

www.kmu-zentrum.li

Inhalt

Einleitung	5
1. Rechtsform und «Name» des Unternehmens	6
2. Gründung	8
3. Gewerbebewilligung	9
4. Steuerliche Aspekte	10
5. Arbeitsrecht	12
6. Sozialversicherungen	14
7. Arbeitsbewilligungen	17
8. Forderungseinbringung	18

EINLEITUNG

Das heutige Leben ist immer mehr geprägt von rechtlichen Vorschriften. Die Zahl der zu beachtenden Bestimmungen steigt stetig. Dies gilt ganz besonders für Unternehmen und Unternehmer.

Die vorliegende Publikation widmet sich daher den wichtigsten Rechtsbereichen, mit denen sich ein Unternehmer bzw. ein Unternehmen früher oder später konfrontiert sieht. Sie soll eine erste Orientierungshilfe und gleichzeitig ein Leitfaden zur Beantwortung rechtlicher Fragen sein. Selbstverständlich kann sie aber eine Rechtsberatung im Einzelfall nicht ersetzen.

Für weitere Fragen oder Anregungen stehen Ihnen die Verfasser jederzeit gerne zur Verfügung.



Dr. iur. Patrick Roth
Rechtsanwalt



Lic. iur. Marco Ender
Rechtsanwalt

1. Rechtsform und «Name» des Unternehmens

Wenn sich ein Unternehmer Gedanken über die Form seiner Organisation, also über die Rechtsform seines Unternehmens, macht, dann stehen im Wesentlichen die Einzelfirma, die Personengesellschaften und die juristischen Personen zur Auswahl.

1.1 EINZELFIRMA

Bei der Einzelfirma handelt es sich um eine natürliche Person, die im eigenen Namen und in eigener Verantwortung ein kaufmännisches Unternehmen betreibt, für dessen Verbindlichkeit diese Person unbeschränkt mit ihrem gesamten (auch privaten) Vermögen haftet. Der Einzelfirma kommt keine vom Inhaber der Einzelfirma unabhängige Rechtspersönlichkeit, wie dies bei einer juristischen Person der Fall ist, zu.

1.2 PERSONENGESELLSCHAFT

Eine Personengesellschaft ist eine vertragsmässige Verbindung von zwei oder mehreren (natürlichen oder juristischen) Personen, die beabsichtigen einen gemeinsamen Zweck mit gemeinsamen Mitteln zu erreichen. Auch einer Personengesellschaft kommt keine eigene Rechtspersönlichkeit zu.

Personengesellschaften sind insbesondere die Kollektiv- und die Kommanditgesellschaft. Die Kommanditgesellschaft zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass sie sowohl über beschränkt als auch über unbeschränkt haftende Gesellschafter verfügt. Bei der Kollektivgesellschaft haften alle Gesellschafter unbeschränkt und solidarisch.

1.3 JURISTISCHE PERSON

1.3.1 ALLGEMEINES

Juristische Personen zeichnen sich grundsätzlich dadurch aus, dass ihnen eine von den Inhabern losgelöste juristische Persönlichkeit zukommt. Juristische Personen entstehen in der Regel erst mit Eintragung in das Öffentlichkeitsregister. Für ein Unternehmen eignen sich insbesondere folgende juristische Personen: Aktiengesellschaft (AG), Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH), Anstalt und Treuunternehmen reg. bzw. Trust reg. Ebenfalls eine juristische Person ist eine Stiftung und der Verein, die sich in der Regel aber als Unternehmensform nicht eignen.

1.3.2 AKTIENGESELLSCHAFT (AG)

Die AG verfügt über ein Mindestkapital von CHF 50 000.–. Ihre Organe sind:

- > die Generalversammlung, bestehend aus den Aktionären, als oberstes Organ;
- > der Verwaltungsrat; und
- > die Revisionsstelle.

Die AG unterliegt der Beurkundungspflicht, d.h. insbesondere die Gründung, jede Statutenänderung und die Auflösung einer AG bedürfen der öffentlichen Beurkundung.

Eine AG ist unabhängig von ihrem Zweck rechnungslegungs- und revisionsstellenpflichtig.

Die AG eignet sich für sehr grosse aber auch für kleinere Gesellschaften. Vorteil der AG ist ihre klare Struktur und ihre internationale geschäftliche Anerkennung. Bei der AG handelt es sich nämlich um eine EU-rechtlich harmonisierte Gesellschafts-

form, d.h. in sämtlichen EU- und EWR-Staaten gelten die gleichen Mindeststandards.

Nachteile der AG sind Beurkundungspflicht sowie die Pflicht, jährlich die Jahresrechnung beim Grundbuch- und Öffentlichkeitsregister (grundsätzlich zur Einsicht durch jedermann) zu hinterlegen.

1.3.3 GESELLSCHAFT MIT BESCHRÄNKTER HAFTUNG (GMBH)

Das Mindestkapital einer GmbH beträgt CHF 30 000.–. Ihre Organe sind:

- > die Gesellschafterversammlung der Gesellschafter als oberstes Organ;
- > der Verwaltungsrat; und
- > die Revisionsstelle.

Die GmbH unterliegt der Beurkundungspflicht, d.h. insbesondere die Gründung, jede Statutenänderung und die Auflösung einer GmbH bedürfen der öffentlichen Beurkundung.

Eine GmbH ist unabhängig von ihrem Zweck rechnungslegungs- und revisionsstellenpflichtig.

Der Vorteil der GmbH ist, vor allem für kleinere Unternehmen, der tiefere Kapitalbedarf. Auch die GmbH ist eine international anerkannte Gesellschaftsform. Auch die GmbH ist EU-rechtlich harmonisiert.

Nachteile der GmbH sind Beurkundungspflicht sowie die Pflicht, jährlich die Jahresrechnung beim Grundbuch- und Öffentlichkeitsregister (grundsätzlich zur Einsicht durch jedermann) zu hinterlegen.



1.3.4 ANSTALT UND TREUUNTERNEHMEN REG.

Sowohl die Anstalt (Establishment oder Etablissement) als auch das Treuunternehmen (Trust reg.) sind Eigenheiten des liechtensteinischen Gesellschaftsrechts. Beide Rechtsformen können für kleinere als auch für grössere Unternehmen eingesetzt werden. Beide Rechtsformen können körper-schaftlich, d.h. mit Mitgliedschaftsanteilen, Grün-derrechte bei der Anstalt und Treugeberrechte beim Treuunternehmen reg., organisiert werden. Möglich sind aber auch Anstalten und Treuunter-nehmen reg. ohne Gründer- bzw. Treugeberrechte, sondern lediglich mit Begünstigten. Man spricht hier dann auch von stiftungsähnlich ausgestal-ten Anstalten bzw. Treuunternehmen reg.

Falls diese Rechtsformen für ein Unternehmen eingesetzt werden, wird in der Regel eine körper-schaftliche Organisationsstruktur, d.h. eine Anstalt mit Gründerrechten oder ein Treuunternehmen reg. mit Treugeberrechten, gewählt. Diesfalls verfügt das Unternehmen über folgende Organe:

- > der oder die Inhaber der Gründer- bzw. Treuge-berrechte als oberstes Organ;
- > der Verwaltungsrat; und
- > die Revisionsstelle, sofern einem gewerblichen Zweck nachgegangen wird.

Das Mindestkapital beträgt in jedem Fall CHF 30000.–. Weder Gründung noch weitere Änderun-gen bedürfen der öffentlichen Beurkundung.

Der Vorteil dieser beiden Organisationsformen besteht im kleinen Kapitalbedarf, in der fehlenden Beurkundungspflicht und in der grossen Flexibili-tät in der Ausgestaltung. Der Nachteil beider Orga-nisationsformen ist die geringere internationale Bekannt- und damit geschäftliche Anerkanntheit.

1.4 ABGRENZUNG

Der Hauptunterschied zwischen Einzelfirma und Personengesellschaft einerseits sowie juristischer Person andererseits, besteht zum Einen in der bereits erwähnten eigenen und von den Inhabern losgelösten Rechtspersönlichkeit, zum anderen in der Regel in einer Haftungsbeschränkung. Juristi-sche Personen haften für eingegangene Verpflich-tungen lediglich mit dem Vermögen der juristi-schen Person, nicht jedoch die Inhaber mit ihrem Privatvermögen. Bei der Einzelfirma und bei den Personengesellschaften haften die Inhaber bzw. Gesellschafter grundsätzlich unbeschränkt und solidarisch mit ihrem gesamten Privatvermögen.

Auch in der steuerlichen Behandlung bestehen grosse Unterschiede (vgl. 4). Weitere Unterschiede bestehen auch bei der Namensgebung (vgl. 1.5).

1.5 FIRMA

Die Firma des Unternehmens ist ihr Name. Die Fir-mengebung ist vor allem bei juristischen Personen recht frei, d.h. es dürfen auch Fantasiebezeichnun-gen verwendet werden. Zwingend ist lediglich, dass die Rechtsform, also AG, GmbH, Anstalt oder Treu-unternehmen reg., der Firma angehängt wird; und zwar entweder in ausgeschriebener oder abgekürz-ter Form.

Jede im Öffentlichkeitsregister eingetragene Firma profitiert vom Grundsatz der Ausschliesslichkeit, d.h. jede Firma kann es in Liechtenstein nur einmal geben. Zudem muss die Firma so ausgestaltet sein, dass sie mit einer anderen bereits bestehenden Firma nicht verwechselbar ist.

Schliesslich gilt der Grundsatz, dass die Firma nicht irreführend sein darf, d.h. eine Bäckerei darf sich zum Beispiel nicht «Schreinerei Meier» nennen.

Bei der Einzelfirma besteht zudem die Vorschrift, dass diese zwingend den Familiennamen des Inha-bers mit oder ohne Vornamen führen muss. Zusätz-lich kann die Firma durch eine Bezeichnung aus dem Tätigkeitsbereich des Unternehmens ergänzt werden. Beispiele: Meier Friseursalon, Müller Schreinerei, Beck Café und Bar.

Personengesellschaften müssen mindestens den Familiennamen eines Gesellschafters tragen. Zudem kann die Firma durch eine Bezeichnung aus dem Tätigkeitsbereich oder durch eine Fantasiebe-zeichnung ergänzt werden. Beispiel: Meier & Co. Metalle, Müller Holzzentrum.

Bei juristischen Personen kann aber muss der Fami-lienname der Inhaber nicht verwendet werden. Die Firma kann auch aus einer reinen Sach- oder Fan-tasiebezeichnung bestehen. Beispiele: Wachter Schreinerei AG, Hans Müller GmbH, Inventix Anstalt, 4plus Consulting AG.

2. Gründung



1. Verfassen der Gründungsdokumente; also je nach Rechtsform:

- > Gründungserklärung;
- > Statuten oder Gesellschaftsvertrag;
- > Annahmeerklärungen für die Verwaltungsräte, die von den Verwaltungsräten zu unterzeichnen und deren Unterschriften zu beglaubigen sind;
- > Annahmeerklärungen für die Revisionsstelle, die von dieser zu unterzeichnen ist.

2. Einholen der Gewerbe- oder sonstigen Bewilligung.

3. Bei juristischen Personen: Kapitaleinzahlung auf ein Gründungssperrkonto und Beschaffen des Kapitalnachweises bei der Bank.

4. Beibringen der Publikationsbewilligung der liechtensteinischen Steuerverwaltung. Diese Publikationsbewilligung erhält man auf entsprechenden Antrag, sofern die im Zusammenhang mit der Gründung anfallenden Steuern entrichtet wurden (vgl. 4.2 und 4.3).

5. Bei der AG und GmbH: Öffentliche Beurkundung des Errichtungsaktes.

6. Eintragung im Öffentlichkeitsregister, sofern Eintragungspflicht besteht.

7. Veröffentlichung der Gründung von Amts wegen durch das Grundbuch- und Öffentlichkeitsregisteramt.

2.1 ENTSTEHUNG DES UNTERNEHMENS

Sämtliche unter Ziff. 1 angeführten Unternehmensformen entstehen grundsätzlich erst mit der Eintragung in das Öffentlichkeitsregister. Bei der Einzelfirma besteht jedenfalls, mit Ausnahme einzelner Gewerbe (z.B. Versicherungsunternehmen, Makler), keine Eintragungspflicht, wenn der Jahresumsatz CHF 300 000.– nicht übersteigt.

2.2 GRÜNDUNGSABLAUF

Im Wesentlichen gestaltet sich der Gründungsablauf wie folgt:

Grundbuch- und Öffentlichkeitsregisteramt

Äulestrasse 70
9490 Vaduz
T +423 236 62 00
F +423 236 62 19

info@gboera.llv.li
www.llv.li/amtstellen/llv-gboera-oera

3. Gewerbebewilligung

3.1 NOTWENDIGKEIT EINER BEWILLIGUNG

Grundsätzlich benötigen sowohl natürliche als auch juristische Personen, welche eine gewerbmässige Tätigkeit ausüben wollen, eine Gewerbebewilligung. Hiervon sind nur diejenigen Berufsgruppen ausgenommen, welche eine Bewilligung nach einem anderen Spezialgesetz benötigen. Beispiele: Rechtsanwälte, Ärzte, andere Gesundheitsberufe, Vermögensverwalter, Treuhänder, Architekten und Ingenieure.

Gewerbmässig wird eine Tätigkeit dann ausgeübt, wenn sie selbständig, regelmässig und in der Absicht betrieben wird, einen Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil zu erzielen.

3.2 VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE BEWILLIGUNGSERTEILUNG

Für das Erteilen einer Gewerbebewilligung ist das Amt für Volkswirtschaft zuständig. Um eine Gewerbebewilligung zu erhalten, hat die natürliche Person bzw. bei der juristischen Person diese selbst und deren Geschäftsführer nachfolgende Erfordernisse nachzuweisen:

- > Nachweis der erforderlichen Qualifikation mittels Diplomen etc, wobei diese je nach Gewerbe unterschiedlich ist: Höhere Anforderungen werden an sogenannte qualifizierte Gewerbe gestellt. Welche Gewerbe als qualifiziert bewertet werden, ist auf der Homepage des Amtes für Volkswirtschaft einsehbar.
- > Nachweis einer im Inland gelegenen Betriebsstätte, welche der entsprechenden Gewerbeausübung gerecht wird (Mietvertrag und Grundrissplan ist erforderlich) samt Nachweis des erforderlichen Personals.
- > Strafregister- und Pfändungsregisterauszug samt Identitätsnachweis mittels ID oder Pass und Wohnsitzbestätigung.
- > Des Weiteren ist, zum Beispiel durch Vorlage eines Arbeitsvertrages, nachzuweisen, dass der Geschäftsführer tatsächlich und leitend im Unternehmen tätig ist.

- > Nachweis, dass der Geschäftsführer die notwendigen Kenntnisse der deutschen Sprache besitzt.

Bei ausländischen Antragstellern wird unterschieden, ob sie Staatsangehörige eines EWR-Mitgliedsstaates, der Schweiz oder eines Drittstaates sind (vgl. zu dieser Unterscheidung 7.2): EWR- und Schweizer Staatsangehörigen wird, wenn sie die oben erwähnten Voraussetzungen erfüllen, eine Gewerbebewilligung erteilt. Drittstaatsangehörige müssen zudem einen ununterbrochenen Wohnsitz von mindestens zwölf Jahren im Inland nachweisen und diesen dauernd aufrecht erhalten. Erfüllt ein Drittstaatsangehöriger diese Voraussetzungen nicht, kann er dennoch eine Firma gründen, wenn er einen Geschäftsführer mit den o.e. erforderlichen Voraussetzungen namhaft macht.

Das Gewerbebesuch (Online-Formular) findet sich auf der Homepage des Amtes für Volkswirtschaft.

3.3 ERTEILEN DER BEWILLIGUNG

Eine Gewerbebewilligung wird zuerst zugesichert. Sobald das Unternehmen dann im Öffentlichkeitsregister eingetragen ist, stellt das Amt für Volkswirtschaft die definitive, im Übrigen nicht übertragbare, Gewerbebewilligung aus. Erst diese berechtigt den Antragsteller zur Aufnahme der gewerblichen Tätigkeit.

3.4 MELDEPFLICHT

Ansonsten ist zu beachten, dass der Bewilligungsinhaber bzw. der Geschäftsführer einer Meldepflicht untersteht: Sobald sich die Voraussetzungen, die zur Erteilung der Gewerbebewilligung geführt haben, nachträglich ändern, ist bei sonstiger Bestrafung innerhalb von zwei Wochen Meldung an das Amt für Volkswirtschaft zu erstatten.

Amt für Volkswirtschaft

Poststrasse 1
9494 Schaan
T +423 236 68 71
F +423 236 98 89

info@avw.llv.li
www.llv.li/amtstellen/llv-avw-home

4. Steuerliche Aspekte

In Liechtenstein ist auf den 01.01.2011 ein neues, sehr attraktives Steuerrecht in Kraft getreten. Für die ertragssteuerliche Behandlung eines Unternehmens ist von massgebender Bedeutung, ob das Unternehmen als Einzelunternehmen, Personengesellschaft oder als juristische Person geführt wird. Von untergeordneter Bedeutung ist diese Unterscheidung allerdings für die Mehrwertsteuer und die vom Arbeitgeber abzuführenden Lohnsteuern.

4.1 EINZELFIRMA UND PERSONENGESELLSCHAFT

Bei der Gründung einer Einzelfirma oder Personengesellschaft fallen in der Regel keine Steuern an.

Danach werden Inhaber einer Einzelfirma und Gesellschafter einer Personengesellschaft vom Steuergesetz als sogenannte selbständig Erwerbende qualifiziert. Der gesamte Gewinn der Einzelfirma unterliegt daher zusammen mit einem allfälligen sonstigen Erwerb aus selbständiger oder

unselbständiger Erwerbstätigkeit des Inhabers und seiner Ehegattin der Erwerbssteuer. Im Unterschied zum Inhaber einer juristischen Person kann sich der Inhaber einer Einzelfirma keinen Lohn ausbezahlen, der den Gewinn der Einzelfirma reduzieren würde.

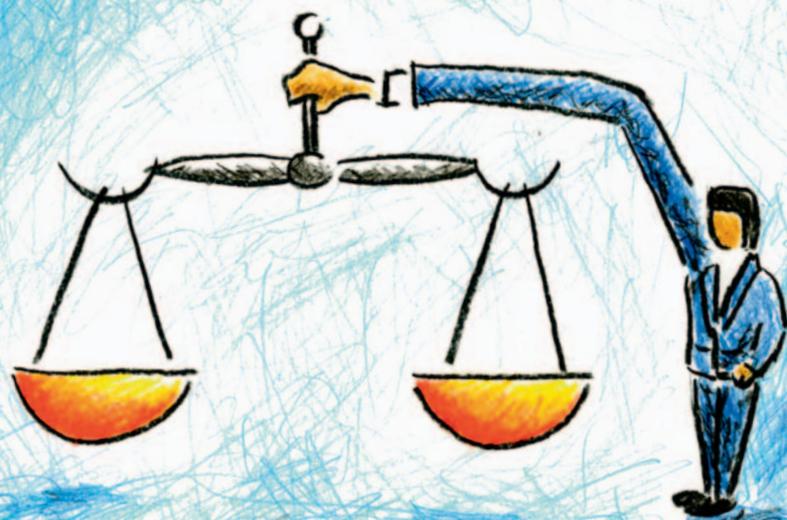
Bei der Erwerbssteuer gibt es keinen einheitlichen Steuersatz, sondern einen 7-Stufen-Tarif. Dabei ist entscheidend, ob es sich beim Inhaber der Einzelfirma um einen Alleinstehenden, einen Alleinerziehenden oder um eine verheiratete Person, die mit dem Ehegatten gemeinsam veranlagt wird, handelt. Zudem ist der Erwerbssteuersatz abhängig vom Gemeindesteuerzuschlag, der in den einzelnen Gemeinden Liechtensteins unterschiedlich ist, jedoch zwischen 150% und 250% liegen muss.

Ausgehend von einem Gemeindesteuerzuschlag von 200% ergeben sich bei folgenden steuerpflichtigen Erwerben folgende Erwerbssteuersätze:

Steuerpflichtiger Erwerb in CHF	Alleinstehende	Alleinerziehende	Gemeinsam veranlagte Verheiratete
30 000.–	1.5 %	0 %	0 %
50 000.–	5.1 %	2.7 %	1.2 %
75 000.–	7.4 %	4.8 %	3.8 %
100 000.–	9.15 %	6.6 %	5.1 %
150 000.–	12 %	9 %	7.4 %
250 000.–	15.48 %	12.66 %	10.68 %
500 000.–	18.24 %	16.815 %	15.48 %

4.2 JURISTISCHE PERSONEN

Bei der Gründung einer juristischen Person fällt eine Emissionsabgabe (bei der AG und GmbH) oder eine Gründungsabgabe (bei der Anstalt und beim Treuunternehmen reg.) an, sofern deren Kapital CHF 1 Million überschreitet. Der Steuersatz beträgt 1% des den Betrag von CHF 1 Million übersteigenden Kapitals. Dieser Steuersatz wird für das CHF 5 Millionen übersteigende Kapital auf 0.5% und für das CHF 10 Millionen übersteigende Kapital auf 0.3% reduziert. Liegt das Kapital unter CHF 1 Million, fallen bei der Gründung einer juristischen Person in der Regel keine Steuern an.



Danach unterliegen Unternehmen, die als juristische Personen organisiert sind, der Ertragssteuer. Steuerpflichtig ist der ausgewiesene Reinertrag, also der steuerlich relevante Gewinn. Der Ertragssteuersatz liegt bei 12.5%. Es handelt sich dabei um eine sogenannte flat rate, d.h. der Steuersatz ist unabhängig von der Höhe des Gewinns und unabhängig von einer allfälligen Ausschüttung an die Inhaber.

Interessant ist zudem, dass Unternehmen mit einem hohen Eigenkapital steuerlich begünstigt werden. Derzeit können nämlich 4% des Eigenkapitals gewinnreduzierend als Aufwand gebucht werden, wodurch der effektive Steuersatz unter 12.5% zu liegen kommt. Zudem besteht eine zeitlich unbefristete Möglichkeit, Gewinnvorträge aus Vorjahren zu verrechnen.

4.3 MEHRWERTSTEUER (MWST.)

Als Folge des zwischen Liechtenstein und der Schweiz bestehenden Zollvertrages hat sich Liechtenstein verpflichtet, seine MWSt.-Vorschriften jeweils dem schweizerischen Mehrwertsteuergesetz anzupassen.

Der MWSt. unterstehen sämtliche Unternehmen ungeachtet der Organisationsform, wenn sie einen jährlichen Umsatz von mehr als CHF 100 000.- erzielen. Bei der MWSt. handelt es sich um eine sogenannte allgemeine Verbrauchersteuer nach dem System der Netto-Allphasensteuer mit Vorsteuerabzug, d.h. belastet mit der Steuer wird nicht der Unternehmer, sondern der Verbraucher, also der Kunde des Unternehmens, indem ihm der Unternehmer die MWSt. weiter verrechnet. Vorsteuerabzug heisst, dass das Unternehmen berechtigt ist, von der von ihm abzuliefernden und von seinen Kunden zu bezahlenden MWSt. die sogenannte Vorsteuer, d.h. diejenige Steuer, die der

Unternehmer für den Einkauf von Leistungen oder Material zur eigenen Leistungserbringung bezahlt, abzuziehen. Unter dem Strich wird vom Unternehmer also lediglich der von ihm geschaffene Mehrwert versteuert.

Der Steuersatz beträgt 8%.

Beispiel: Ein Schreiner kauft Holz und sonstiges Material zur Erstellung eines Möbelstückes für CHF 1000.-. Der Holzhändler verrechnet ihm CHF 1080.-, also CHF 1000.- für die Holzlieferung und CHF 80.- an MWSt. Der Schreiner verrechnet seinem Kunden für das Möbelstück CHF 2160.-, also CHF 2000.- für seine Leistung inklusive Material zuzüglich 8% MWSt. An die Steuerverwaltung wird vom Schreiner lediglich der Differenzbetrag der an seinen Kunden verrechneten MWSt. von CHF 160.- und der von ihm an den Holzhändler bezahlte MWSt. von CHF 80.-, also CHF 80.- abgeliefert.

Wer MWSt.-pflichtig ist, hat sich selbst zur Steuerpflicht bei der Steuerverwaltung anzumelden. Entsprechende Formulare sind abrufbar unter: www.llv.li → Steuerverwaltung → MWSt. Über entsprechende Anmeldung wird das steuerpflichtige Unternehmen in das dafür eingerichtete Register eingetragen und ist verpflichtet, jedes Quartal eine MWSt.-Abrechnung bei der Steuerverwaltung einzureichen.

4.4 LOHNSTEUER

Unternehmen, die Arbeitnehmer beschäftigen, sind grundsätzlich verpflichtet, vom Lohn ihrer Arbeitnehmer die Lohnsteuer abzuziehen und der Steuerverwaltung abzuliefern. Die Höhe des Lohnsteuerabzugs wird jeweils von der Steuerverwaltung festgelegt. Bei Arbeitnehmern mit Wohnsitz

im Inland beträgt der Lohnsteuerabzug derzeit wie folgt:

Alleinstehender Arbeitnehmer

Bruttoerwerb in CHF	Steuerabzug
bis 40 000.-	2%
ab 40 000.- bis 60 000.-	4%
ab 60 000.- bis 80 000.-	6%
ab 80 000.- bis 120 000.-	8%
ab 120 000.- bis 160 000.-	10%
ab 160 000.- bis 200 000.-	12%
ab 200 000.- bis 300 000.-	14%
ab 300 000.- bis 500 000.-	16%
über 500 000.-	18%

Verheiratete Arbeitnehmer

Bruttoerwerb in CHF	Steuerabzug
bis 80 000.-	2%
ab 80 000.- bis 140 000.-	4%
ab 140 000.- bis 200 000.-	6%
ab 200 000.- bis 250 000.-	8%
ab 250 000.- bis 350 000.-	10%
ab 350 000.- bis 450 000.-	12%
ab 450 000.- bis 600 000.-	14%
ab 600 000.- bis 1 000 000.-	16%
über 1 000 000.-	18%

Aufgrund entsprechender staatsvertraglicher Vereinbarungen beträgt der Lohnsteuerabzug bei in Österreich wohnhaften Arbeitnehmern generell 4% und ist für in der Schweiz wohnhafte Arbeitnehmer gar kein Lohnsteuerabzug vorzunehmen; d.h. schweizerische Arbeitnehmer haben ihren gesamten Lohn an ihrem Wohnort zu versteuern.

Steuerverwaltung

Lettstrasse 37
9490 Vaduz
T +423 236 68 17
F +423 236 68 30

info@stv.llv.li
www.llv.li/amtstellen/llv-stv-home

5. Arbeitsrecht

5.1 INDIVIDUALARBEITSRECHT (ARBEITSVERTRAGSRECHT)

Das Individualarbeitsrecht regelt die privatrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das Arbeitsvertragsrecht ist in Liechtenstein sehr liberal ausgestaltet. Es befasst sich insbesondere mit

- > der Entstehung des Arbeitsvertrages;
- > den Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers (z.B. Überstundenarbeit, Haftung des Arbeitnehmers, Lohnmodalitäten, Ferien, u.a.);
- > der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (ordentliche Kündigung, fristlose Kündigung, u.a.); und
- > dem Konkurrenzverbot.

Das liechtensteinische Arbeitsvertragsrecht weist dabei nachfolgende Hauptmerkmale auf:

5.1.1 ARBEITSVERTRAG

Der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages ist nicht zwingend erforderlich, aber aus Beweisgründen empfehlenswert.

5.1.2 BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer grundsätzlich jederzeit ohne Angaben von Gründen, allerdings unter Einhaltung der nachfolgenden Kündigungsfristen, gekündigt werden:

- > Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden. Als Probezeit gilt dabei der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses, wobei mittels Arbeitsvertrag eine Verlängerung der Probezeit auf höchstens drei Monate möglich ist.

- > Nach Ablauf der Probezeit gelten – unter Vorbehalt einer abweichenden Regelung im Arbeitsvertrag – folgende Kündigungsfristen:

Im 1. Dienstjahr	1 Monat auf das Ende eines Monats
Im 2. bis und mit 9. Dienstjahr	2 Monate auf das Ende eines Monats
Ab dem 10. Dienstjahr	3 Monate auf das Ende eines Monats

Die Einhaltung dieser Kündigungsfristen ist nicht notwendig, wenn der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber einen wichtigen Grund für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses setzt. Als wichtiger Grund gilt dabei namentlich jeder Grund, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.

Des Weiteren kann eine sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch mittels eines sogenannten Aufhebungsvertrages erfolgen, der jedoch die Zustimmung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber voraussetzt.

5.1.3 FERIEN

Hat das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert oder ist es auf mehr als drei Monate eingegangen, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in jedem Dienstjahr wenigstens vier Wochen Ferien zu gewähren. Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Lebensjahr sind fünf Wochen Ferien zu gewähren.

Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien, jedoch muss er auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen, insoweit dies mit den Interessen des Unternehmens vereinbar ist. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Feriendauer den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.

5.1.4 ÜBERSTUNDENARBEIT

Wird gegenüber dem verabredeten zeitlichen Umfang der Arbeit die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer dazu nur insoweit verpflichtet, als er diese zu leisten vermag und sie ihm auch zugemutet werden kann. Wurde Überstundenarbeit geleistet, kann der Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber die Überstundenarbeit innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen. Erfolgt kein Ausgleich durch Freizeit und ist nichts anderes vereinbart, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von grundsätzlich mindestens einem Viertel bemisst.

5.2 ÖFFENTLICHES ARBEITSRECHT

Das öffentliche Arbeitsrecht beinhaltet zwingend zu beachtende Arbeitsschutzbestimmungen, z.B. über die Gesundheitsvorsorge, die Unfallverhütung oder über Arbeitszeiten bzw. Ruhezeiten, aber auch sozialrechtliche Vorschriften. Diese Vorschriften finden sich vor allem im Arbeitsgesetz und den dazugehörigen Verordnungen.

So regelt das Arbeitsgesetz namentlich

- > dass der Arbeitgeber die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten hat, dass Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung der Arbeitnehmer vermieden werden;
- > dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit mit Ausnahmen grundsätzlich 50 Stunden beträgt;
- > dass die Tagesarbeit grundsätzlich im Sommer nicht vor 05 Uhr und im Winter nicht vor 06 Uhr beginnen und nicht länger als 20 Uhr dauern darf;
- > dass grundsätzlich ein Verbot der Sonntagsarbeit besteht.

5.3 KOLLEKTIVES ARBEITSRECHT (GAV, LOHN- UND PROTOKOLLVEREINBARUNGEN)

Das kollektive Arbeitsrecht beinhaltet einerseits Normen, die das Recht der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und deren Beziehung zu den Sozialpartnern regeln. Andererseits stellt es Instrumente zur Verfügung, mit denen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbände und Arbeitnehmerverbände die Arbeitsverhältnisse gestalten können.

Ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt branchenspezifisch und enthält zum Beispiel Vorschriften zu Arbeitszeiten oder Mindestlöhnen. Insoweit ein Gesamtarbeitsvertrag von der Regierung als allgemeinverbindlich erklärt wird, gilt er für sämtliche Arbeitgeber, also unabhängig davon, ob der jeweilige Arbeitgeber Mitglied des Gesamtarbeitsvertrages ist.

Für folgende Gewerbebranchen existieren Gesamtarbeitsverträge:

allgemeinverbindlich	nicht allgemeinverbindlich
<ul style="list-style-type: none"> > Autogewerbe > Baumeister- und Pflästereigewerbe > Elektro-Elektronik- und Radio / TV-Gewerbe > Gebäudereinigungs- und Hauswartdienstgewerbe > Gipsergewerbe > Gärtner- und Floristengewerbe > Hafner- und Plattenlegergewerbe > Haustechnik- und Spenglergewerbe > Informatikgewerbe > Metallgewerbe > Malergewerbe > Schreinergewerbe > Zimmermeister- und Dachdeckergewerbe 	<ul style="list-style-type: none"> > Bäckerei- und Konditorgewerbe > Coiffeurgewerbe > Gastronomiegewerbe > Gewerbliche Industrie > Grafisches Gewerbe > Handelsgewerbe > Innendekorations- und Bodenlegergewerbe > Textil-Reinigungsgewerbe > Transportgewerbe

Zudem werden die Mindestlöhne jährlich in den entsprechenden Lohn- und Protokollvereinbarungen neu festgelegt.

Die Gesamtarbeitsverträge sowie die Lohn- und Protokollvereinbarungen können bei der Wirtschaftskammer Liechtenstein bezogen werden.

Wirtschaftskammer Liechtenstein

Zollstrasse 23
9494 Schaan
T +423 237 77 88
F +423 237 77 89

info@wirtschaftskammer.li
www.wirtschaftskammer.li

6. Sozialversicherungen

6.1 GRUNDSÄTZLICHES

Die Sozialversicherungen sollen ein zukünftiges Risiko, zum Beispiel Krankheit, Unfall, Invalidität oder Arbeitslosigkeit, abdecken und für die Pensionierung vorsorgen. Das liechtensteinische Sozialversicherungssystem baut im Wesentlichen auf drei Säulen:

- > Die erste Säule (staatliche Vorsorge) gewährleistet die Existenzsicherung. Sie beinhaltet die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV), die Invalidenversicherung (IV), die Familienausgleichskasse (FAK), die Arbeitslosenversicherung (ALV) sowie die Ergänzungsleistungen.
- > Die zweite Säule (betriebliche Vorsorge) soll die gewohnte Lebensführung sicherstellen. Sie beinhaltet die Pensionskasse, die Krankentaggeldversicherung und die Unfallversicherung.
- > Die dritte Säule (Selbstvorsorge) ist die individuelle Ergänzung der ersten und zweiten Säule. Sie wird oftmals im Rahmen von privaten Lebensversicherungen gestaltet.

Bei der ersten und zweiten Säule handelt es sich um obligatorische Absicherungen, währenddem die dritte Säule freiwillig ist.

6.2 BEITRAGSPFLICHT

Die gesetzlichen Sozialbeiträge sind teils durch den Arbeitgeber (Arbeitgeberbeiträge) und teils durch den Arbeitnehmer (Arbeitnehmerbeiträge) zu leisten, wobei die Arbeitnehmerbeiträge, neben dem Lohnsteuerabzug (vgl. 4.4), unmittelbar durch den Arbeitgeber vom sogenannten massgebenden Lohn (Monatslohn samt Gratifikation, Prämien, etc.) abzuziehen und dann zusammen mit den Arbeitgeberbeiträgen an die entsprechende Institution bzw. an den Versicherer zur Überweisung zu bringen sind. Der Arbeitgeber ist folglich verantwortlich, dass seine Arbeitnehmer bei den ent-

sprechenden Institutionen bzw. Versicherungen angemeldet bzw. versichert sind und die Beiträge fristgerecht, grundsätzlich mittels Akontozahlungen im Voraus, zur Überweisung gelangen.

Der Beitrag besteht in der Regel in einem fixen Prozentsatz des Lohnes. Zum Teil bestehen sogenannte Lohn-Höchstgrenzen, d.h. ein die Lohn-Höchstgrenze übersteigendes Einkommen ist nicht mehr den gesetzlichen Sozialabzügen unterworfen. Hinsichtlich Arbeitnehmer mit Wohnsitz im Ausland gilt grundsätzlich das sogenannte Erwerbsortsprinzip. Dieses besagt, dass inländische Arbeitnehmer mit Wohnsitz im Ausland die gesetzlichen Sozialbeiträge in Liechtenstein zu leisten haben.

6.3 AHV, IV, FAK

Die AHV richtet je nach Risikoeintritt eine Altersrente oder eine Hinterlassenenrente aus. Zusätzlich stellt die AHV bei körperlichen Gebrechen Hilfsmittel zur Verfügung.

Die IV richtet je nach Risikofall eine Invalidenrente aus, erbringt Eingliederungsmassnahmen und fördert die Invalidenhilfe.

Schliesslich kann bei der FAK bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen eine Kinderzulage, Geburtszulage oder Alleinerziehendenzulage bezogen werden.

Bei den AHV-/IV-Beiträgen beläuft sich der Arbeitnehmer- wie auch der Arbeitgeberbeitrag auf 4.55%. Der FAK-Beitrag in Höhe von 2.1% und die Verwaltungskosten (entsprechen 3.6% der AHV-, IV- und FAK-Beiträge) sind seitens des Arbeitgebers zu bezahlen. Die gesamten 11.6% sind vom Arbeitgeber zur Überweisung zu bringen.

6.4 ALV

Die Arbeitslosenversicherung deckt Bereiche wie Arbeitslosenentschädigung oder Kurzarbeitsentschädigung ab.

Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag beträgt 1% des Jahreslohnes, wobei dieser hälftig vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen ist. Die Lohn-Höchstgrenze beträgt CHF 126 000.–, sodass höchstens CHF 1 260.– zu leisten sind. Auch dieser Betrag ist vom Arbeitgeber an die Verwaltung zur Überweisung zu bringen.

6.5 KRANKENVERSICHERUNG

6.5.1 KRANKENPFLEGEVERSICHERUNG

Bei der Krankenpflegeversicherung besteht der Versicherungsschutz vordergründig bei Krankheit und Mutterschaft.

Zum Abschluss einer Krankenpflegeversicherung ist nicht der Arbeitgeber, sondern der Arbeitnehmer verpflichtet. Ebenso ist es Sache des Arbeitnehmers, die Beiträge an die entsprechende Versicherung abzuführen. Der Arbeitgeber hat sich jedoch mit dem jährlich festgelegten Arbeitgeberbeitrag (derzeit CHF 127.50 bei Erwachsenen bzw. CHF 63.75 bei Jugendlichen im Alter von 16 bis 20 Jahren) zu beteiligen. Dieser Betrag ist dem Arbeitnehmer in der Lohnabrechnung gutzuschreiben. Häufig werden die Arbeitnehmer mit Wohnsitz im Inland aber auch vom Arbeitgeber krankpflegeversichert und die Versicherungsbeiträge vom Lohn abgezogen.

6.5.2 KRANKENTAGGELDVERSICHERUNG

Die Krankentaggeldversicherung gewährleistet bei Arbeitsunfähigkeit ein Krankentaggeld, nämlich mindestens 80% des AHV-pflichtigen Lohnes. Der Arbeitgeber ist für den Abschluss der Versicherung zuständig. Die Beiträge sind vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer hälftig zu tragen und vom Arbeitgeber an die Versicherung abzuführen, wobei die Lohn-Höchstgrenze von CHF 126 000.– zu berücksichtigen ist.

6.6 UNFALLVERSICHERUNG (OUFL)

Die Unfallversicherung besteht aus Betriebsunfall- und Nichtbetriebsunfallversicherung.

Die Betriebsunfallversicherung versichert Berufsunfälle und Berufskrankheiten (z.B. Arztkosten, Arzneimittelkosten, etc.). Die Betriebsunfallversicherung ist bei einer Lohn-Höchstgrenze von CHF 126 000.– zur Gänze vom Arbeitgeber zu bezahlen, wobei die Beitragshöhe von der Gefahrenklasse abhängig ist.

Die Nichtbetriebsunfallversicherung versichert alle Nichtbetriebsunfälle und erbringt dabei dieselben Leistungen wie die Betriebsunfallversicherung. Die Prämie ist zu 2/3 vom Arbeitnehmer, zu 1/3 vom Land Liechtenstein zu tragen, wobei der Anteil des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber beim Versicherer

abzuführen ist. Im Übrigen besteht auch hier eine Lohn-Höchstgrenze von CHF 126 000.–.

6.7 PENSIONSASSE (PK)

Die Pensionskasse beinhaltet die Vorsorge für das Alter sowie ergänzend die Absicherung für den Fall der Invalidität und des Todes. Der Arbeitgeber hat dafür besorgt zu sein, dass alle seine versicherungspflichtigen Arbeitnehmer bei einer Vorsorgeeinrichtung angemeldet sind. Die Leistungen an die Pensionskasse sind von Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Regel, je nach Reglement, hälftig zu erbringen, wobei zum Einen ein Freibetrag in Höhe von CHF 13 920.– zu berücksichtigen ist und zum Anderen ist zu beachten, dass die Leistungspflicht erst bei einem Jahreslohn in Höhe von CHF 20 880.– einsetzt. Wiederum hat der Arbeitgeber die Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung abzuführen.

6.8 BEITRAGSHÖHE (ÜBERSICHT)

In unten stehender Tabelle sind die gesetzlich zu leistenden Sozialbeiträge für das Jahr 2011 angeführt, wobei zu berücksichtigen ist, dass die Prozentsätze (Anteil vom Bruttolohn) bzw. die Beitragshöhe jährlich variieren können:

Versicherung	Arbeitgeberanteil	Arbeitnehmeranteil
AHV	3.8 %	3.8 %
IV	0.75 %	0.75 %
FAK	2.1 %	keine Beitragspflicht
VK	0.4032 %	keine Beitragspflicht
ALV	0.5 %	0.5 %
BU	vollumfänglich; Höhe nach Gefahrenklasse	keine Beitragspflicht
NBU	keine Beitragspflicht	zwischen 0.952 % und 1.046 %
PK	Reglement (idR ca. 5 %)	Reglement (idR ca. 5 %)
Krankenpflegeversicherung	CHF 127.50 / CHF 63.75	Restbetrag
Krankentaggeldversicherung	hälftige Beitragspflicht (vgl. Krankenversicherung)	hälftige Beitragspflicht (vgl. Krankenversicherung)



6.9 SELBSTÄNDIGERWERBENDE

Selbständigerwerbende (zum Beispiel der Inhaber einer Einzelfirma) haben neben der Krankenversicherung ebenfalls Beiträge an die AHV/IV/FAK (zuzüglich Verwaltungskosten) zu leisten, wobei das jährliche Einkommen als Bemessungsgrundlage heranzuziehen ist. Im Einzelnen sind folgende Beiträge zu leisten:

Jährliches Einkommen CHF	Beiträge AHV/IV/FAK+VK
bis 3 099.–	CHF 348.–
3 100.– bis 5 999.–	AHV: CHF 228.– IV/FAK: 3.6% zuzüglich 3.6% der Beiträge als VK
6 000.– bis 7 999.–	7.6664 %
8 000.– bis 9 999.–	7.9772 %
10 000.– bis 11 999.–	8.2280 %
12 000.– bis 13 999.–	8.7024 %
14 000.– bis 15 999.–	9.1168 %
16 000.– bis 17 999.–	9.5312 %
18 000.– bis 19 999.–	9.9456 %
20 000.– bis 21 999.–	10.3600 %
22 000.– bis 23 999.–	10.7744 %
24 000.– bis 25 999.–	11.1888 %
ab 26 000.–	11.6032 %

Weitere gesetzliche Beiträge bestehen für den Selbständigerwerbenden selber nicht, doch kann er beispielsweise freiwillig eine Unfallversicherung abschliessen.

Selbständigerwerbende sind nicht verpflichtet, eine Pensionsversicherung abzuschliessen.

Liechtensteinische AHV-IV-FAK-Anstalten

Gerberweg 2
9490 Vaduz
T +423 238 16 16
F +423 238 16 00

ahv@ahv.li
www.ahv.li

Amt für Volkswirtschaft (ALV)

Poststrasse 1
9494 Schaan
T +423 236 68 71
F +423 236 98 89

info@avw.llv.li
www.llv.li/amtsstellen/llv-avw-home

7. Arbeitsbewilligungen

7.1 ARBEITNEHMER MIT WOHNSTZ IM INLAND

Die Anstellung eines Arbeitnehmers bedarf grundsätzlich und vorbehaltlich der Beschäftigung eines Lehrlings keiner Bewilligung. Da das liechtensteinische Aufenthaltsrecht sehr restriktiv ist, können ausländische Arbeitnehmer in der Regel nicht Wohnsitz in Liechtenstein nehmen, auch wenn sie von einem inländischen Unternehmen angestellt werden.

7.2 ARBEITNEHMER MIT WOHNSTZ IM AUSLAND

Bei der Anstellung von Grenzgängern ist jeweils zu unterscheiden, ob es sich beim Grenzgänger um einen Schweizer Staatsangehörigen, einen EWR-Staatsangehörigen oder um einen Angehörigen eines Drittstaates handelt. EWR-Staatsangehöriger ist neben Liechtensteinern, wer Bürger eines zum Europäischen Wirtschaftsraum gehörenden Staates ist. Hierzu gehören die Staaten Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Grossbritannien, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn, Zypern, Island und Norwegen. Bei den Angehörigen aus anderen Staaten handelt es sich in diesem Konnex, abgesehen von der Schweiz, um Angehörige eines Drittstaates.

Die Anstellung eines Schweizer Staatsangehörigen bereitet keine weiteren Probleme, da dieser Vorgang weder einer fremdenpolizeilichen Bewilligung bedarf noch besteht eine Meldepflicht.

Hingegen ist die Anstellung eines EWR-Staatsangehörigen meldepflichtig: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Anstellung eines EWR-Staatsangehöri-

gen spätestens binnen zehn Tagen ab Arbeitsantritt dem Ausländer- und Passamt zu melden. Das entsprechende Meldeformular kann beim Ausländer- und Passamt bezogen werden. In der Folge wird dem Arbeitnehmer eine sogenannte Grenzgänger-meldebestätigung ausgestellt.

Angehörige eines Drittstaates benötigen vor Stellenantritt eine sogenannte Grenzgängerbewilligung. Diese ein Jahr dauernde Bewilligung wird vom Ausländer- und Passamt nur ausgestellt, wenn besondere Voraussetzungen erfüllt sind. So ist beispielsweise erforderlich, dass auf dem bewilligungsfreien Arbeitsmarkt nachgewiesenermassen kein geeigneter Arbeitnehmer gefunden werden konnte. Das Formular für das Gesuch um Erteilung einer Bewilligung, worin sämtliche zu erfüllenden Erfordernisse enthalten sind, kann beim Ausländer- und Passamt bezogen werden. Wichtig ist, dass eine Anstellung erst erfolgen kann, wenn die Bewilligung des Ausländer- und Passamtes vorliegt.

7.3 LEHRLINGE

Auch bei der Anstellung eines Lehrlings sind Besonderheiten zu beachten. So benötigt jeder Arbeitgeber, der einen Lehrling anstellen bzw. ausbilden will, unter anderem eine sogenannte Bildungsbewilligung. Damit eine Bildungsbewilligung erteilt wird, ist unter anderem erforderlich, dass ein sogenannter Lehrmeisterkurs absolviert wird. Einzelheiten können dem beim Amt für Berufsbildung und Berufsberatung beziehbaren Antragsformular entnommen werden.

Wenn ein Arbeitgeber beabsichtigt, einen Lehrling anzustellen bzw. auszubilden, ist es jedenfalls empfehlenswert, sich mit dem Amt für Berufsbildung und Berufsberatung in Verbindung zu setzen.

Ausländer- und Passamt

Städtle 38
9490 Vaduz
T +423 236 61 41
F +423 236 61 66

info@apa.llv.li
www.llv.li/amtsstellen/llv-apa-home

Amt für Berufsbildung und Berufsberatung

Postplatz 2
9494 Schaan
T +423 236 72 00
F +423 236 72 09

info@abb.llv.li
www.llv.li/amtsstellen/llv-abb-home



8. Forderungseinbringung

8.1 ZAHLBEFEHL

Begleitet der Schuldner die Rechnung nicht fristgerecht, kann der Gläubiger beim Fürstlichen Landgericht einen Antrag auf Erlassung eines Zahlbefehls stellen. Im Antrag sind lediglich die Daten des Gläubigers, des Schuldners, die Forderungssumme und der Forderungsgrund anzugeben, welcher dann unterschrieben beim Fürstlichen Landgericht einzureichen ist (Download Formular unter www.gerichte.li). In der Folge wird der Zahlbefehl dem Schuldner zugestellt. Der Schuldner kann nun dem Zahlbefehl mittels Erhebung eines Widerspruchs binnen 14 Tagen die Wirkung entziehen. Hierfür reicht ein Satz, z.B. «Ich erhebe gegen den Zahlbefehl Widerspruch». Erhebt der Schuldner keinen Widerspruch, hat der Gläubiger einen sogenannten Exekutionstitel erwirkt und kann nun Vermögen des Schuldners pfänden lassen (vgl. 8.3). Erhebt der Schuldner jedoch fristgerecht Widerspruch, bleibt dem Gläubiger keine andere Wahl, als einen Prozess gegen den Schuldner anzustrengen (vgl. 8.2).

Das Zahlbefehlsverfahren zeichnet sich vor allem durch Kostengünstigkeit und Raschheit des Verfahrens aus.

8.2 RECHTSÖFFNUNG ODER KLAGSFÜHRUNG

Erhebt der Schuldner innert offener Frist Widerspruch gegen den Zahlbefehl und beruht die Forderung des Gläubigers auf einer öffentlichen Urkunde oder einer vom Schuldner unterschriebenen Schuldanererkennung (z.B. Darlehensvertrag), so kann der Gläubiger den Widerspruch im Rahmen des Rechtsöffnungsverfahrens beseitigen. Das Rechtsöffnungsverfahren hat den Vorteil, dass es gegenüber dem ordentlichen Verfahren stark vereinfacht ausgestaltet ist. Gegen eine erfolgreiche Rechtsöffnung kann sich der Schuldner noch mit einer Aberkennungsklage zur Wehr setzen, welche innert 14 Tagen zu erheben ist.

Beruht die Forderung des Gläubigers nicht auf einer öffentlichen Urkunde oder einer entsprechenden Schuldanererkennung, bleibt dem Gläubiger nur noch die Forderungsdurchsetzung im Rahmen des ordentlichen Zivilprozesses. Bevor dieser Prozess bei Gericht eingeleitet werden kann, ist zwingend eine sogenannte Vermittlungsverhandlung am Wohnsitz des Beklagten durchzuführen.

Obwohl die zivilrechtlichen Verfahrensgesetze keinen Anwaltszwang vorsehen, ist aufgrund des zum Teil komplexen Zivilprozesses jedenfalls die Hilfe eines Rechtsanwaltes in Anspruch zu nehmen.

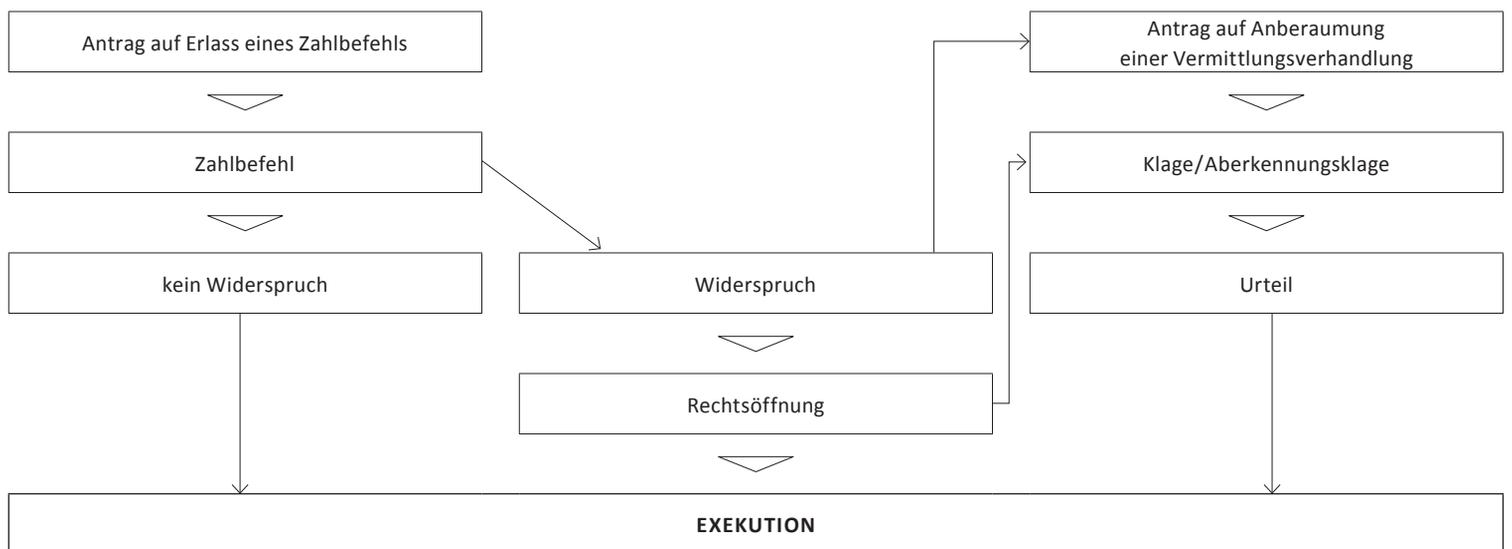
Der Zivilprozess kann sich, nicht zuletzt aufgrund des dreistufigen Instanzenzuges, über einen längeren Zeitraum hinstrecken und mit hohen Kosten verbunden sein. Hinsichtlich der Kosten gilt das Erfolgsprinzip, d.h. die unterlegene Partei hat nicht nur die eigenen Gerichts- und Anwaltskosten zu tragen, sondern auch diejenigen des obsiegenden Prozessgegners.

Zu beachten gilt es überdies, dass das vorgängige Beantragen eines Zahlbefehls nicht zwingend erforderlich ist.

8.3 EXEKUTION

Erwirkt der Gläubiger einen rechtskräftigen Zahlbefehl, einen rechtskräftigen Rechtsöffnungsbeschluss oder ein rechtskräftiges Urteil und begleicht der Schuldner die Rechnung trotzdem nicht, bleibt dem Gläubiger lediglich die Durchsetzung mit staatlicher Zwangsgewalt. Diese kann durch einen Exekutionsantrag in Gang gesetzt werden, wobei beispielsweise Fahrnis- oder Lohnexekution beantragt werden kann (Download Formular unter www.gerichte.li).

8.4 ÜBERSICHT (VEREINFACHT)



Impressum: Herausgeber, KMU Zentrum Liechtenstein, Fürst-Franz-Josef-Strasse, 9490 Vaduz **Redaktion,** Simone Frick **Bestellungen,** KMU Zentrum Liechtenstein, Fürst-Franz-Josef-Strasse, 9490 Vaduz **Copyright,** Nachdruck, auch auszugsweise, nur unter ausdrücklichem Quellenhinweis gestattet. Die Redaktion ersucht um Zusendung eines Belegexemplars **Gestaltung/Illustration,** Leone Ming, Visible Marketing, Im alten Riet 22, 9494 Schaan **Druck,** Matt Druck AG, Purtscher 9, 9493 Mauren

Fürstliches Landgericht
Spaniagasse 1
9490 Vaduz
T +423 236 61 11
F +423 236 65 39
www.gerichte.li

