

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2000

Nr. 146

ausgegeben am 21. Juli 2000

Verordnung

vom 11. Juli 2000

zum Gesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsverordnung, AVV)

Aufgrund von Art. 3, 5, 12, 14, 15, 19, 28, 31 und 39 des Gesetzes vom 12. April 2000 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG), LGBI. 2000 Nr. 103, verordnet die Regierung:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Gegenstand

Diese Verordnung regelt die Durchführung des Arbeitsvermittlungsgesetzes, insbesondere den Umfang und die Voraussetzungen der Bewilligungen für die private Arbeitsvermittlung und den Personalverleih, das Auskunftsrecht bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung sowie die Bewilligungsgebühren.

Art. 2

Bezeichnungen

Soweit in dieser Verordnung nichts anderes bestimmt ist, gelten die darin verwendeten Personen- und Funktionsbezeichnungen für Personen des männlichen und weiblichen Geschlechts.

II. Private Arbeitsvermittlung

A. Umfang der Bewilligungspflicht

Art. 3

Vermittlungstätigkeit

Als Vermittler gilt, wer:

- a) mit Stellensuchenden und mit Arbeitgebern Kontakte hat und beide Parteien nach der Durchführung eines Auswahlverfahrens miteinander in Verbindung bringt;
- b) mit Stellensuchenden und mit Arbeitgebern Kontakte hat und beide Parteien miteinander in Verbindung bringt, indem er der anderen Partei Adresslisten übergibt;
- c) nur mit Stellensuchenden Kontakte hat und ihnen nach der Durchführung eines Auswahlverfahrens Adressen von Arbeitgebern übergibt, die er sich ohne Kontakte mit diesen beschafft hat;
- d) besondere Publikationsorgane herausgibt, die nicht mit einem journalistischen Hauptteil in Zusammenhang stehen und in denen mit Adressen von Stellensuchenden oder Arbeitgebern Handel getrieben wird;
- e) Stellensuchende rekrutiert und mit einem Vermittler in Kontakt bringt oder ihm zugeführte Stellensuchende mit Arbeitgebern zusammenführt.

Art. 4

Vermittlung von Personen für künstlerische und ähnliche Darbietungen

Als Vermittlung von Personen für künstlerische und ähnliche Darbietungen gilt die Besorgung von Auftrittsgelegenheiten, zu denen die vermittelte Person mittels Arbeitsverträgen oder anderen Vertragstypen verpflichtet wird.

Art. 5

Vermittlungsmöglichkeiten

1) Vermittlungen können getätigt werden mittels und besondere Publikationsorgane können erscheinen in:

- a) Printmedien;
- b) Telefon;
- c) Fernsehen;
- d) Radio;
- e) Teletext;
- f) Internet;
- g) anderen geeigneten Medien.

2) Vermittler, die Publikationsorgane herausgeben, deren Inhalte für den Stellensuchenden nicht zum Voraus einsichtig sind und bei denen kein direkter Zugriff auf die interessierenden Stellenangebote möglich ist, erhalten keine Bewilligung.

Art. 6

Auslandsvermittlung

Als Auslandsvermittlung gilt auch die Tätigkeit eines Vermittlerunternehmens, das von Liechtenstein aus:

- a) im Ausland wohnende Stellensuchende in einen Drittstaat vermittelt, sofern zumindest ein Teil der Vermittlungstätigkeit sich in Liechtenstein abspielt oder die vertraglichen Beziehungen des Vermittlerunternehmens zu Stellensuchenden oder Arbeitgebern liechtensteinischem Recht unterstellt sind;
- b) mit ausländischen Vermittlerunternehmen zusammenarbeitet und selbst nur mit Stellensuchenden oder nur mit Arbeitgebern Kontakte hat.

Art. 7

Ausnahmen von der Bewilligungspflicht

Nicht bewilligungspflichtig ist die Vermittlungstätigkeit von:

- a) Arbeitgebern, die ihre Arbeitnehmer vermitteln;
- b) staatlich anerkannten gemeinnützigen Institutionen im Bereich der Behindertenbetreuung.

B. Voraussetzungen der Bewilligungserteilung

Art. 8

Zweckmässiges Geschäftslokal

1) Die Geschäftsräumlichkeiten müssen in ihrer Ausstattung und Lage eine vertrauliche und störungsfreie Gesprächsführung und Geschäftsabwicklung ermöglichen.

2) Insbesondere sind Wohnräume, Gaststätten und Verkaufslokale als zweckmässige Geschäftslokale unzulässig.

3) Das zweckmässige Geschäftslokal ist vom Unternehmen gegenüber dem Amt für Volkswirtschaft mittels Eigentumsnachweis oder eines Miet- oder Pachtverhältnissnachweises, planlichen Unterlagen und allenfalls anderen geeigneten Unterlagen auszuweisen.

Art. 9

Betriebliche Voraussetzungen

1) Eine Bewilligung wird nicht erteilt, wenn die Vermittlungstätigkeit mit weiteren Geschäften verbunden werden könnte, welche die Stellensuchenden oder Arbeitgeber:

- a) in ihrer Entscheidungsfreiheit beeinträchtigen; oder
- b) infolge der Übernahme anderer Verpflichtungen in eine zusätzliche Abhängigkeit vom Vermittlerunternehmen bringen.

2) Eine Bewilligungserteilung ist insbesondere ausgeschlossen gegenüber:

- a) Vergnügungs- und Unterhaltungsunternehmen;
- b) Heiratsvermittlungsinstituten;
- c) Kreditinstituten;
- d) Personen, die in einem der genannten oder ähnlichen Unternehmen als gewerberechtl. Geschäftsführer tätig sind oder in einem solchen arbeiten.

Art. 10

Berufliche Qualifikationen

1) Die ausreichenden beruflichen Qualifikationen können nachgewiesen werden durch:

- a) eine abgeschlossene Berufslehre im kaufmännischen Bereich oder durch einen anderen gleichwertigen Qualifikationsnachweis und einer jeweils mindestens 3-jährigen Berufsausübung im Bereich der Arbeitsvermittlung, des Personalverleihs oder des Personalwesens;
- b) durch eine anerkannte Fachausbildung im Personalwesen und einer mindestens 3-jährigen Berufsausübung im Bereich der Arbeitsvermittlung, des Personalverleihs oder des Personalwesens;
- c) durch eine mindestens 6-jährige Berufsausübung im Bereich der Arbeitsvermittlung, des Personalverleihs oder des Personalwesens;
- d) durch den Abschluss einer höheren Bildungsanstalt, wie zum Beispiel Universität oder Fachhochschule, mit inhaltlichem Bezug zum Personalwesen.

2) Der Nachweis der tatsächlichen Berufsausübung ist mittels Arbeitszeugnissen von anerkannten Arbeitgebern zu erbringen.

3) Ausländische berufliche Qualifikationsnachweise werden vom Amt für Volkswirtschaft anerkannt, wenn sie im Inhalt den Qualifikationsnachweisen gemäss den Abs. 1 und 2 gleichwertig sind und Gegenrecht besteht.

Art. 11

Auslandsvermittlung

In Unternehmen, die ins Ausland vermitteln, müssen bezüglich der betroffenen Staaten insbesondere Kenntnisse vorhanden sein über:

- a) die Bestimmungen über Einreise und Aufnahme einer Erwerbsätigkeit;
- b) die gesetzliche Regelung der Arbeitsvermittlung.

C. Erteilung und Löschung einer Bewilligung

Art. 12

Bewilligung

- 1) Die Bewilligung wird auf das Unternehmen ausgestellt.
- 2) In der Bewilligung werden aufgeführt:
 - a) Name und Adresse des Unternehmens;
 - b) die für die Vermittlung verantwortlichen Personen;
 - c) die Adressen der Geschäftsräume, die sich nicht am Sitz des Unternehmens befinden;
 - d) der örtliche und sachliche Geltungsbereich der Bewilligung.

Art. 13

Änderungen im Unternehmen

Das Vermittlerunternehmen muss Änderungen gegenüber den Angaben im Bewilligungsgesuch unverzüglich dem Amt für Volkswirtschaft mitteilen.

Art. 14

Löschen der Bewilligung

- 1) Das Amt für Volkswirtschaft verfügt die Löschung der Bewilligung, wenn das Unternehmen:
 - a) einen entsprechenden Antrag stellt;
 - b) seine Vermittlungstätigkeit eingestellt hat.
- 2) Die Einstellung der Vermittlungstätigkeit wird angenommen, wenn das Unternehmen während eines Kalenderjahres keine Vermittlungen getätigt hat.
- 3) Die Bezahlung der Gewerbeumlage allein gilt nicht als Nachweis der Ausübung der Vermittlungstätigkeit.

D. Rechte und Pflichten des Vermittlers

Art. 15

Arbeitsmarktbeobachtung

1) Das Vermittlerunternehmen, dessen Vermittlungstätigkeit bewilligungspflichtig ist, teilt dem Amt für Volkswirtschaft nach Abschluss jedes Kalenderjahres die Anzahl der vermittelten Personen mit, aufgliedert nach Geschlecht, Alter und Herkunft (Lichtenstein oder Ausland).

2) Das Amt für Volkswirtschaft stellt einen einheitlichen Meldevorgang sicher.

3) Das Vermittlerunternehmen, dessen Vermittlungstätigkeit bewilligungspflichtig ist, kann im Rahmen von Teilerhebungen in der Regel einmal pro Kalenderjahr verpflichtet werden, dem Amt für Volkswirtschaft in anonymisierter Form zusätzliche persönliche und arbeitsmarktbezogene Merkmale der Stellensuchenden mitzuteilen. In der Regel beschränken sich diese Teilerhebungen auf den Zeitraum des laufenden und des vorausgegangenen Geschäftsjahres.

Art. 16

Buchführung

Das Vermittlerunternehmen führt Buch über die im Einzelfall vom Stellensuchenden geforderte Einschreibgebühr und Vermittlungsprovision.

Art. 17

Datenschutz

1) Das Vermittlerunternehmen darf Daten über Stellensuchende und offene Stellen grundsätzlich nur mit der Zustimmung der Betroffenen bearbeiten. Eine Zustimmung ist insbesondere erforderlich, wenn es:

- a) Daten über Stellensuchende und offene Stellen an andere Geschäftsniederlassungen oder an rechtlich von seinem Betrieb unabhängige Geschäftspartner weitergibt;
- b) Gutachten und Referenzen über Stellensuchende einholt;

c) Daten über Stellensuchende und offene Stellen über die Landesgrenzen hinaus weitergibt.

2) Das Vermittlerunternehmen bedarf keiner Zustimmung der Betroffenen, sofern es im Rahmen seiner Vermittlungstätigkeit Daten über Stellensuchende und offene Stellen weitergibt an:

- a) einen Kunden im Hinblick auf den bevorstehenden Vertragsabschluss;
- b) einen grösseren Kreis möglicher Kunden, sofern die Daten keinen Rückschluss auf die Identität des Stellensuchenden oder des Arbeitgebers zulassen.

3) Das Vermittlerunternehmen darf Daten nach erfolgter Vermittlung oder nach dem Widerruf desmittlungsauftrags nur bearbeiten, wenn der Betroffene dazu seine Zustimmung gibt.

4) Die Zustimmung der Betroffenen hat schriftlich zu erfolgen und kann jederzeit widerrufen werden. Die betroffene Person ist auf dieses Recht aufmerksam zu machen.

III. Personalverleih

A. Umfang der Bewilligungspflicht

Art. 18

Verleihtätigkeit

Als Verleiher gilt, wer einen Arbeitnehmer einem Einsatzbetrieb überlässt, indem er diesem wesentliche Weisungsbefugnisse gegenüber dem Arbeitnehmer abtritt.

Art. 19

Gegenstand

1) Der Personalverleih umfasst die Temporärarbeit, die Leiharbeit und das gelegentliche Überlassen von Arbeitnehmern an Einsatzbetriebe.

2) Temporärarbeit liegt vor, wenn der Zweck und die Dauer des Arbeitsvertrages zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer auf einen einzelnen Einsatz bei einem Einsatzbetrieb beschränkt sind.

3) Leiharbeit liegt vor, wenn:

- a) aus der gewerbmässigen Tätigkeit ein Jahresumsatz von 100 000 Franken erreicht wird; oder
- b) der Zweck des Arbeitsvertrages zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer hauptsächlich im Überlassen des Arbeitnehmers an Einsatzbetriebe liegt und die Dauer des Arbeitsvertrages von einzelnen Einsätzen bei Einsatzbetrieben unabhängig ist.

4) Gelegentliches Überlassen von Arbeitnehmern an Einsatzbetriebe liegt vor, wenn:

- a) der Zweck des Arbeitsvertrages zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer darin liegt, dass der Arbeitnehmer hauptsächlich unter der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers arbeitet; oder
- b) der Arbeitnehmer nur ausnahmsweise einem Einsatzbetrieb überlassen wird und die Dauer des Arbeitsvertrages von allfälligen Einsätzen bei Einsatzbetrieben unabhängig ist.

Art. 20

Bewilligungspflichtige Formen des Personalverleihs

Der Personalverleih ist nur in den Formen der Temporärarbeit und der Leiharbeit bewilligungspflichtig.

B. Voraussetzungen der Bewilligungserteilung

Art. 21

Zweckmässiges Geschäftslokal

1) Die Geschäftsräumlichkeiten müssen in ihrer Ausstattung und Lage eine vertrauliche und störungsfreie Gesprächsführung und Geschäftsabwicklung ermöglichen.

2) Insbesondere sind Wohnräume, Gaststätten und Verkaufslöke als zweckmässige Geschäftslokale unzulässig.

3) Das zweckmässige Geschäftslokal ist vom Unternehmen gegenüber dem Amt für Volkswirtschaft mittels Eigentumsnachweis oder eines Miet- oder Pachtverhältnissnachweises, planlichen Unterlagen und allenfalls anderen geeigneten Unterlagen auszuweisen.

Art. 22

Betriebliche Voraussetzungen

Eine Bewilligung wird nicht erteilt, wenn die Verleihtätigkeit mit weiteren Geschäften verbunden werden könnte, welche die Arbeitnehmer oder Einsatzbetriebe:

- a) in ihrer Entscheidungsfreiheit beeinträchtigen; oder
- b) infolge der Übernahme anderer Verpflichtungen in eine zusätzliche Abhängigkeit vom Verleiher bringen.

Art. 23

Berufliche Qualifikationen

1) Die ausreichenden beruflichen Qualifikationen können nachgewiesen werden durch:

- a) eine abgeschlossene Berufslehre im kaufmännischen Bereich oder durch einen anderen gleichwertigen Qualifikationsnachweis und einer anschliessenden jeweils mindestens 3-jährigen Berufsausübung im Bereich der Arbeitsvermittlung, des Personalverleihs oder des Personalwesens;
- b) durch eine anerkannte Fachausbildung im Personalwesen und einer anschliessenden mindestens 3-jährigen Berufsausübung im Bereich der Arbeitsvermittlung, des Personalverleihs oder des Personalwesens;
- c) durch eine mindestens 6-jährige Berufsausübung im Bereich der Arbeitsvermittlung, des Personalverleihs oder des Personalwesens;
- d) durch den Abschluss einer höheren Bildungsanstalt, wie zum Beispiel Universität oder Fachhochschule, mit inhaltlichem Bezug zum Personalwesen.

2) Der Nachweis der tatsächlichen Berufsausübung ist mittels Arbeitszeugnissen von anerkannten Arbeitgebern zu erbringen.

3) Ausländische berufliche Qualifikationsnachweise werden vom Amt für Volkswirtschaft anerkannt, wenn sie im Inhalt den Qualifikationsnachweisen gemäss den Abs. 1 und 2 gleichwertig sind und Gegenrecht besteht.

Art. 24

Personalverleih ins Ausland

In Unternehmen, die Arbeitnehmer ins Ausland verleihen, müssen bezüglich der betroffenen Staaten insbesondere Kenntnisse vorhanden sein über:

- a) die Bestimmungen über die Einreise und die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit;
- b) die gesetzliche Regelung des Personalverleihs.

Art. 25

Kautionspflicht

1) Der Verleiher ist kautionspflichtig, sofern seine Verleihtätigkeit bewilligungspflichtig ist.

2) Die Bewilligung zum Personalverleih wird erst erteilt, wenn die erforderliche Kautions hinterlegt worden ist.

Art. 26

Höhe der Kautions

1) Sofern die für die Leitung des Verleihunternehmens verantwortliche Person im Inland wohnhaft ist, beträgt die Kautions für den Inland- und den Auslandsverleih je 50 000 Franken.

2) Hat ein Verleihunternehmen gemäss Abs. 1 im abgelaufenen Kalenderjahr Arbeitnehmer im Umfang von mehr als 60 000 Einsatzstunden verliehen, erhöht sich die Kautions um 50 000 Franken.

3) Sofern die für die Leitung des Verleihunternehmens verantwortliche Person im Ausland wohnhaft ist, beträgt die Kautions für den Inland- und den Auslandsverleih je 100 000 Franken.

4) Hat ein Verleihunternehmen gemäss Abs. 3 im abgelaufenen Kalenderjahr Arbeitnehmer im Umfang von mehr als 60 000 Einsatzstunden verliehen, erhöht sich die Kautions um 100 000 Franken.

5) Hat ein Verleihunternehmen gemäss Abs. 3 im abgelaufenen Kalenderjahr Arbeitnehmer im Umfang von mehr als 100 000 Einsatzstunden verliehen, erhöht sich die Kautions um 500 000 Franken.

6) Für die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung im Bereich des Personalverleihs beträgt die Kautions 100 000 Franken. Die Bestimmungen der Abs. 4 und 5 gelten sinngemäss.

Art. 27

Hinterlegung der Kautions

1) Das Amt für Volkswirtschaft bezeichnet die Stelle, bei der die Kautions zu hinterlegen ist.

2) Die Kautions für den Personalverleih ins Ausland ist bei der gleichen Stelle zu hinterlegen wie diejenige für den Inlandverleih.

Art. 28

Form der Kautions

Die Kautions kann hinterlegt werden:

- a) als Bürgschaft oder Garantieerklärung einer Bank oder Versicherungsanstalt;
- b) als Kautionsversicherung, sofern die Versicherungsleistungen unabhängig von der Zahlung der Prämien erbracht werden;
- c) in Form von Kassenobligationen; deren Erträge stehen dem Kautionspflichtigen zu;
- d) als Bareinlage.

Art. 29

Freigabe der Kautions

1) Für die Freigabe der Kautions ist ein Antrag beim Amt für Volkswirtschaft zu stellen.

2) Die Kautions wird frühestens nach Ablauf eines Jahres seit dem Entzug oder der Löschung der Bewilligung freigegeben. Sofern zu diesem Zeitpunkt noch Lohnforderungen von verliehenen Arbeitnehmern gegen den Verleiher hängig sind, bleibt die Kautions im entsprechenden Umfang bestehen, bis diese Forderungen erfüllt oder erloschen sind.

Art. 30

Verwertung der Kaution

1) Im Konkurs des Verleihers dient die Kaution vorrangig der Befriedigung der Lohnforderungen der verliehenen Arbeitnehmer.

2) Die Bestimmungen der Konkursordnung sind analog anwendbar. Da die Kaution der Sicherung der Lohnforderungen der verliehenen Arbeitnehmer dient, stellt sie eine Forderung der 1. Klasse dar.

3) Aus der Kaution sind sonstige Ansprüche, welcher Art auch immer, erst dann zu befriedigen, wenn alle Lohnforderungen der verliehenen Arbeitnehmer erfüllt worden sind.

4) Für die Verwertung und Ausbezahlung an die Arbeitnehmer ist grundsätzlich der bestellte Masseverwalter zuständig.

5) In jenen Fällen, in denen kein Masseverwalter bestellt wird, ist für die Verwertung und Auszahlung der Kaution das Landgericht als Konkursgericht zuständig.

C. Erteilung und Löschung einer Bewilligung

Art. 31

Bewilligung

1) Die Bewilligung wird auf das Unternehmen ausgestellt.

2) In der Bewilligung werden aufgeführt:

- a) Name und Adresse des Unternehmens;
- b) die für den Verleih verantwortlichen Personen;
- c) die Adresse der Geschäftsräume, die sich nicht am Sitz des Unternehmens befinden;
- d) der örtliche und sachliche Geltungsbereich der Bewilligung.

Art. 32

Änderungen im Unternehmen

Der Verleiher muss Änderungen gegenüber den Angaben im Bewilligungsgesuch unverzüglich dem Amt für Volkswirtschaft mitteilen.

Art. 33

Löschen der Bewilligung

1) Das Amt für Volkswirtschaft verfügt die Löschung der Bewilligung, wenn das Unternehmen:

- a) einen entsprechenden Antrag stellt;
- b) seine Verleihtätigkeit eingestellt hat.

2) Die Einstellung der Verleihtätigkeit wird angenommen, wenn das Unternehmen während eines Kalenderjahres keine Verleihtätigkeit ausgeübt hat.

3) Die Bezahlung der Gewerbeumlage allein gilt nicht als Nachweis der Ausübung der Verleihtätigkeit.

D. Pflichten des Verleihers

Art. 34

Arbeitsmarktbeobachtung

1) Der Verleiher, dessen Verleihtätigkeit bewilligungspflichtig ist, führt Buch über die Einsätze der Arbeitnehmer, die er verleiht.

2) Er teilt dem Amt für Volkswirtschaft nach Abschluss jedes Kalenderjahres mit:

- a) die Summe der gesamthaft geleisteten Einsatzstunden;
- b) Anzahl, Geschlecht und Herkunft (Lichtenstein oder Ausland) der verliehenen Personen.

3) Das Amt für Volkswirtschaft stellt einen einheitlichen Meldevorgang sicher.

4) Der Verleiher, dessen Verleihtätigkeit bewilligungspflichtig ist, kann im Rahmen von Teilerhebungen in der Regel einmal pro Kalenderjahr verpflichtet werden, dem Amt für Volkswirtschaft in anonymisierter Form zusätzliche persönliche und arbeitsmarktbezogene Merkmale der verliehenen Personen mitzuteilen. In der Regel beschränken sich diese Teilerhebungen auf den Zeitraum des laufenden und des vorausgegangenen Geschäftsjahres.

Art. 35

Datenschutz

1) Der Verleiher darf Daten über Arbeitsuchende und Arbeitnehmer grundsätzlich nur mit der Zustimmung der Betroffenen bearbeiten. Eine Zustimmung ist insbesondere erforderlich, wenn er:

- a) Daten über Arbeitsuchende und Arbeitnehmer an andere Geschäftsniederlassungen oder an von seinem Betrieb unabhängige Geschäftspartner weitergibt;
- b) Gutachten und Referenzen über Arbeitsuchende und über seine Arbeitnehmer einholt;
- c) Daten über Arbeitsuchende und Arbeitnehmer über die Landesgrenzen hinaus weitergibt.

2) Der Verleiher bedarf keiner Zustimmung der Betroffenen, wenn er Daten über Arbeitsuchende und Arbeitnehmer im Rahmen seiner Verleihtätigkeit weitergibt an:

- a) interessierte Einsatzbetriebe, sofern diese ein spezielles Interesse geltend machen können;
- b) einen grösseren Kreis möglicher Einsatzbetriebe, sofern die Daten keinen Rückschluss auf die Identität des Arbeitsuchenden oder Arbeitnehmers zulassen.

3) Der Verleiher darf Daten nach Beendigung der Geschäftsbeziehungen nur bearbeiten, wenn der Betroffene dazu seine Zustimmung gibt. Vorbehalten bleiben Verpflichtungen aufgrund anderer Normen zur Aufbewahrung einzelner Daten.

4) Die Zustimmung der Betroffenen hat schriftlich zu erfolgen und kann jederzeit widerrufen werden. Die betroffene Person ist auf dieses Recht aufmerksam zu machen.

Art. 36

Form und Inhalt des Arbeitsvertrages

1) Der schriftliche Arbeitsvertrag muss grundsätzlich vor der Arbeitsaufnahme vorliegen, es sei denn, die zeitliche Dringlichkeit der Arbeitsaufnahme lasse einen schriftlichen Vertragsabschluss nicht mehr zu. In solchen Fällen ist der Vertrag zum nächstmöglichen Zeitpunkt schriftlich abzufassen.

2) Vom Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages kann in Fällen zeitlicher Dringlichkeit ganz abgesehen werden, wenn der Arbeitseinsatz nicht länger als ein Arbeitstag dauert.

3) Sofern bereits bei Vertragsabschluss verschiedene Arbeitsorte bekannt sind, müssen diese im Arbeitsvertrag ausdrücklich festgehalten werden.

4) Auf Verlangen des Verleihunternehmens oder des Leiharbeitnehmers muss der Vertrag im Falle eines neuen Einsatzortes entsprechend angepasst werden.

Art. 37

Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen

1) Lohnbestimmungen sind Regelungen über:

- a) den Mindestlohn, dem allfällige Spesen nicht hinzuzurechnen sind;
- b) Lohnzuschläge für Überstunden-, Schicht-, Akkord-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit;
- c) den anteilmässigen Ferienlohn;
- d) den anteilmässigen 13. Monatslohn;
- e) die bezahlten Feier- und Ruhetage;
- f) die Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung nach den Bestimmungen des ABGB, wie in Folge Krankheit, Unfall, Invalidität, Schlechtwetter, Heirat, Geburt, Todesfall, Umzug oder Pflege eines kranken Familienangehörigen;
- g) den Prämienanteil an die Krankentaggeldversicherung.

2) Arbeitszeitbestimmungen sind Regelungen über:

- a) die ordentliche Arbeitszeit;
- b) die 5-Tage-Woche;

- c) die Überstunden-, Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit;
- d) die Ferien, Frei- und Feiertage;
- e) die Absenzen;
- f) die Ruhezeiten und Pausen;
- g) die Reise- und Wartezeiten.

Art. 38

Verleihvertrag

Der schriftliche Verleihvertrag muss grundsätzlich vor der Arbeitsaufnahme vorliegen, es sei denn, die zeitliche Dringlichkeit der Arbeitsaufnahme lasse einen schriftlichen Vertragsabschluss nicht mehr zu. In solchen Fällen ist der Vertrag zum nächstmöglichen Zeitpunkt schriftlich abzufassen.

IV. Öffentliche Arbeitsvermittlung

Art. 39

Schweigepflicht und Auskunftserteilung

1) Der Schweigepflicht unterstehen insbesondere jene privaten Personalvermittler, welchen gemäss Art. 31 AVG Vermittlungs- und Beratungsaufgaben delegiert werden.

2) Das Amt für Volkswirtschaft kann auf Anfrage nach dem Grundsatz der Gegenseitigkeit Auskünfte erteilen und Unterlagen aushängen an:

- a) die Sozialversicherungsträger, sofern sie zur Abklärung der Vermittlungsfähigkeit, zur Festsetzung, Änderung, Verrechnung oder Rückforderung von Leistungen, zur Verhinderung ungerechtfertigter Bezüge oder für den Rückgriff auf haftpflichtige Dritte erforderlich sind;
- b) die Fürsorgebehörden, sofern sie zur Abklärung der Vermittlungsfähigkeit, zur Prüfung der Berechtigung von Ansprüchen des Betroffenen oder für die Festsetzung von Fürsorgeleistungen erforderlich sind;

- c) die Berufsberatungsstelle und das Amt für Berufsbildung, sofern sie zur Abklärung einer Weiterbildung bzw. Umschulung erforderlich sind;
- d) Gerichte und Behörden, sofern sie für die Aufgabenerfüllung dieser Stellen unentbehrlich sind.

3) Anderen Amtsstellen, Gemeinden und Privaten dürfen Auskünfte über die betroffenen Personen nur mit deren Einverständnis erteilt werden.

4) Für nicht personenbezogene Zwecke, namentlich für Statistik und Forschung, ist die Weitergabe von Daten ohne Einverständnis der betroffenen Personen erlaubt, sofern die Daten keinen Rückschluss auf die Identität der betroffenen Personen zulassen.

Art. 40

Auskunftsrechte der betroffenen Person

1) Die betroffene Person kann vom Amt für Volkswirtschaft verlangen, dass dieses:

- a) ihr über sie betreffende Daten kostenlos, schriftlich und in allgemein verständlicher Sprache Auskunft gibt;
- b) unrichtige oder unvollständige Daten berichtigt oder ergänzt;
- c) nicht mehr benötigte Daten vernichtet.

2) Kann weder die Richtigkeit noch die Unrichtigkeit von Daten bewiesen werden, so muss das Amt für Volkswirtschaft bei den Daten einen entsprechenden Vermerk anbringen.

3) Eine Berichtigung, Ergänzung oder Vernichtung von Daten ist auch denjenigen Stellen mitzuteilen, an welche die Daten normalerweise weitergegeben werden, sowie weiteren Stellen, wenn die betroffene Person es wünscht.

Art. 41

Einbezug privater Vermittler

1) Bei der Auswahl der privaten Vermittler, welche zur Erfüllung der Aufgaben der öffentlichen Arbeitsvermittlung miteinbezogen werden, berücksichtigt das Amt für Volkswirtschaft insbesondere die folgenden Voraussetzungen:

- a) mehrjährige regionale Erfahrung in der Personalvermittlung;
 - b) die mit der Beratung beauftragte Person muss mindestens eine der folgenden beruflichen Qualifikationen erfüllen:
 - anerkannte Ausbildung im Personalwesen oder eine andere gleichwertige Ausbildung;
 - mehrjährige Berufserfahrung im Personalwesen;
 - c) die Erreichbarkeit muss innerhalb üblicher Bürozeiten gegeben sein. Dafür ist insbesondere erforderlich, dass im Falle der Verhinderung des Beraters eine adäquate Stellvertretung gewährleistet ist.
- 2) Das Amt für Volkswirtschaft kann weitere geeignete Kriterien für die Auswahl von privaten Vermittlern festlegen.

V. Gebühren

Art. 42

Bewilligungsgebühren

- 1) Es werden die folgenden Gebühren erhoben:
- a) Bewilligung für die Arbeitsvermittlung im Inland: 200 Franken;
 - b) Bewilligung für die Arbeitsvermittlung ins Ausland: 300 Franken;
 - c) Bewilligung für den Personalverleih im Inland: 300 Franken;
 - d) Bewilligung für den Personalverleih ins Ausland: 400 Franken;
 - e) Bewilligung für die grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung: 300 Franken;
 - f) Bewilligung für den grenzüberschreitenden Personalverleih: 400 Franken.
- 2) Für die Löschung einer Bewilligung wird keine Gebühr erhoben.

VI. Schlussbestimmung

Art. 43

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage der Kundmachung in Kraft.

Fürstliche Regierung:
gez. *Dr. Mario Frick*
Fürstlicher Regierungschef