

# Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2014

Nr. 96

ausgegeben am 29. April 2014

---

## Gesetz

vom 13. März 2014

### über die Abänderung des Arbeitsvermittlungsgesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich  
Meine Zustimmung:<sup>1</sup>

#### I.

##### Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 12. April 2000 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG), LGBl. 2000 Nr. 103, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

##### Art. 1 Abs. 1a und 4

1a) Es dient zudem der Umsetzung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (EWR-Rechtssammlung: Anh. XVIII - 32k.01).

4) Auf dieses Gesetz finden die Begriffsbestimmungen von Art. 3 der Richtlinie 2008/104/EG ergänzend Anwendung.

---

<sup>1</sup> Bericht und Antrag sowie Stellungnahme der Regierung Nr. 77/2013 und 3/2014

## Art. 14 Abs. 2 bis 4

2) Die Kautions bemisst sich nach dem Geschäftsumfang. Sie beträgt mindestens 100 000 Franken und kann, je nach Geschäftsumfang, den Höchstbetrag von 150 000 Franken pro Verleiher erreichen. Staatsvertragliche Abmachungen oder Gegenrechtsvereinbarungen bleiben vorbehalten.

## 3) Aufgehoben

4) Die Regierung regelt die Einzelheiten auf dem Verordnungswege, insbesondere die Anerkennung von in einem anderen EWR-Vertragsstaat geleisteten Kautionen bei grenzüberschreitender Dienstleistungserbringung.

## Überschrift vor Art. 17a

## B. Verleihtätigkeit

## Art. 17a

*Anwendungsbereich*

1) Dieser Abschnitt gilt für alle öffentlichen und privaten Unternehmen, bei denen es sich um Verleiher oder Einsatzbetriebe handelt, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie in der Absicht betrieben werden, einen Ertrag zu erzielen.

2) Die Regierung kann auf dem Verordnungswege Arbeitsverhältnisse, die im Rahmen eines spezifischen staatlichen oder von staatlichen Stellen unterstützten beruflichen Ausbildungs-, Eingliederungs- oder Umschulungsprogramms geschlossen werden, vom Anwendungsbereich dieses Abschnitts ausnehmen.

## Überschrift vor Art. 18

## Aufgehoben

## Art. 19a

*Gleichbehandlung*

1) Die wesentlichen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des Arbeitnehmers müssen während der Dauer seines Verleihs an den Einsatzbetrieb mindestens denjenigen entsprechen, die für ihn gelten würden, wenn er von diesem Betrieb unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wäre. Dies umfasst auch die im Einsatzbetrieb geltenden Vorschriften in Bezug auf den Schutz schwangerer Frauen und stillender Mütter, den Kinder- und Jugendschutz sowie die Gleichbehandlung von Männern und Frauen und das Verbot der Diskriminierung am Arbeitsplatz.

2) Vom Grundsatz nach Abs. 1 kann abgewichen werden:

- a) in Bezug auf die Lohnbedingungen, soweit der Arbeitnehmer mit dem Verleiher einen unbefristeten Vertrag abgeschlossen hat und auch in der Zeit zwischen dem Verleih an Einsatzbetriebe bezahlt wird;
- b) durch Gesamtarbeitsvertrag, soweit der Gesamtschutz des Arbeitnehmers beachtet wird.

3) Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen nach Art. 20 bleiben vorbehalten.

## Art. 19b

*Zugang zu Beschäftigung und Gemeinschaftseinrichtungen*

1) Der Einsatzbetrieb hat den ihm verliehenen Arbeitnehmer über offene Stellen in seinem Unternehmen zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntmachung an einer geeigneten Stelle im Einsatzbetrieb erfolgen.

2) Er hat dem ihm verliehenen Arbeitnehmer zu den gleichen Bedingungen wie seinen unmittelbar beschäftigten Arbeitnehmern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten zu gewähren, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

## Art. 20a

*Unterrichtung über verliehene Arbeitnehmer im Einsatzbetrieb*

Die Unterrichtung der Arbeitnehmervertretung über den Einsatz von verliehenen Arbeitnehmern im Einsatzbetrieb findet im Rahmen der Unterrichtung über die Beschäftigungslage nach Massgabe des Mitwirkungsgesetzes statt.

## Art. 22 Abs. 2

2) Vereinbarungen, die es dem Einsatzbetrieb erschweren oder verunmöglichen, nach Ende des Einsatzes mit dem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag abzuschliessen, oder die darauf abzielen, die Bestimmungen dieses Gesetzes zu umgehen, sind nichtig.

## Art. 35 Abs. 2 Bst. f und Abs. 3

2) Vom Landgericht wird wegen Übertretung mit Busse bis zu 50 000 Franken, im Nichteinbringlichkeitsfalle mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten bestraft, wer vorsätzlich:

f) gegen die Bestimmungen über die Gleichbehandlung (Art. 19a) oder über den Zugang zu Beschäftigung und Gemeinschaftseinrichtungen (Art. 19b) verstösst.

3) Vom Landgericht wird wegen Übertretung mit Busse bis zu 20 000 Franken, im Nichteinbringlichkeitsfalle mit Freiheitsstrafe bis zu drei Monaten bestraft, wer fahrlässig eine strafbare Handlung nach Abs. 1 oder Abs. 2 Bst. b bis f begeht. In leichten Fällen kann von einer Bestrafung Abstand genommen werden.

## Art. 39 Abs. 1 Bst. b

1) Die Regierung erlässt die zur Durchführung dieses Gesetzes notwendigen Verordnungen, insbesondere über:

b) den Personalverleih (Art. 12, 14, 15, 17a, 19);

## II.

### Übergangsbestimmung

Kautionen, die nach bisherigem Recht geleistet worden sind, werden mit der nach diesem Gesetz zu leistenden Kaution verrechnet. Zuviel geleistete Kautionen werden dem Kautionssteller innert sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zurückgezahlt. Kautionen, die in Form einer Bürgschaft, Garantieerklärung oder Kautionsversicherung geleistet worden sind, sind vom Kautionssteller innert sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes an das neue Recht anzupassen.

## III.

### Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Kundmachung in Kraft.

In Stellvertretung des Landesfürsten:

gez. *Alois*

Erbprinz

gez. *Adrian Hasler*

Fürstlicher Regierungschef