

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2000

Nr. 103

ausgegeben am 7. Juni 2000

Gesetz

vom 12. April 2000

über die Arbeitsvermittlung
und den Personalverleih
(Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG)

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I. Allgemeine Bestimmung

Art. 1

Zweck, Begriffe

1) Dieses Gesetz bezweckt:

- a) die Regelung der privaten Arbeitsvermittlung und des Personalverleihs;
- b) die Regelung der öffentlichen Arbeitsvermittlung, die zur Erreichung und Erhaltung eines ausgeglichenen Arbeitsmarktes beiträgt;
- c) den Schutz der Arbeitnehmer, welche die private oder die öffentliche Arbeitsvermittlung oder den Personalverleih in Anspruch nehmen.

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).¹

2) Für den Bereich der privaten Arbeitsvermittlung und des Personalverleihs findet das Gewerbegesetz Anwendung, soweit das vorliegende Gesetz keine Regelung enthält.

3) Unter den in diesem Gesetz verwendeten Personen- und Funktionsbezeichnungen sind Angehörige des weiblichen und männlichen Geschlechts zu verstehen.

4) Auf dieses Gesetz finden die Begriffsbestimmungen von Art. 3 der Richtlinie 2008/104/EG ergänzend Anwendung.²

II. Private Arbeitsvermittlung

A. Bewilligung

Art. 2

Bewilligungspflicht

1) Wer regelmässig und gegen Entgelt im Inland Arbeit vermittelt, indem er Stellensuchende und Arbeitgeber zum Abschluss von Arbeitsverträgen zusammenführt (Vermittler), benötigt eine Bewilligung des Amtes für Volkswirtschaft.

2) Eine Bewilligung benötigt auch, wer Personen für künstlerische und ähnliche Darbietungen vermittelt.

3) Wer regelmässig Arbeit ins oder aus dem Ausland vermittelt (Auslandsvermittlung), benötigt eine zusätzliche Bewilligung des Amtes für Volkswirtschaft.

4) Als Vermittlung aus dem Ausland gilt ebenfalls die Vermittlung eines Ausländers, der sich in Liechtenstein aufhält, aber noch nicht zur Erwerbstätigkeit berechtigt ist.

5) Niederlassungen von ausländischen Arbeitsvermittlern benötigen ebenfalls eine Bewilligung des Amtes für Volkswirtschaft.

6) Die ausländerrechtlichen und arbeitsmarktlichen Vorschriften bleiben bei der Vermittlung ausländischer Arbeitskräfte vorbehalten.

Art. 3

Voraussetzungen

- 1) Die Bewilligung wird erteilt, wenn das Unternehmen:
- a) im Handelsregister eingetragen ist;³
 - b) über ein zweckmässiges Geschäftslokal verfügt;
 - c) kein anderes Gewerbe betreibt, welches die Interessen von Stellensuchenden oder von Arbeitgebern gefährden könnte.
- 2) Die für die Leitung verantwortlichen Personen müssen:
- a) liechtensteinische Staatsangehörige oder Staatsangehörige einer anderen Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum sein. Vorbehaltlich abweichender staatsvertraglicher Verpflichtungen werden ausländische Staatsangehörige aus Drittstaaten zugelassen, wenn sie einen mindestens zehnjährigen Wohnsitz in Liechtenstein nachweisen, dauernd in Liechtenstein wohnen und durch Staatsverträge oder Gegenseitigkeitserklärungen Gegenrecht gehalten wird. Bestehen weder Staatsverträge noch Gegenseitigkeitserklärungen, muss der ausländische Staatsangehörige einen mindestens zwölfjährigen Wohnsitz in Liechtenstein haben;
 - b) über eine ausreichende berufliche Qualifikation verfügen;
 - c) einen guten Leumund geniessen;
 - d) eine tatsächliche und leitende Stellung im Unternehmen einnehmen;
 - e) mit den notwendigen Kompetenzen ausgestattet sein. Hierzu zählen insbesondere ein im Handelsregister eingetragenes Zeichnungsrecht und eine umfassende interne Weisungsbefugnis.⁴
- 3) Die Bewilligung zur Auslandsvermittlung wird nur erteilt, wenn die für die Leitung verantwortlichen Personen ausserdem sicherstellen, dass im Unternehmen ausreichende Kenntnisse der Verhältnisse in den entsprechenden Staaten vorhanden sind.
- 4) Die Bewilligung für Arbeitsvermittlungsstellen beruflicher Institutionen wird erteilt, wenn die Voraussetzungen von Abs. 1 Bst. b und c sowie Abs. 2 Bst. a bis d und Abs. 3 erfüllt sind.
- 5) Die Regierung regelt die Einzelheiten im Verordnungswege.

Art. 4

Grenzüberschreitender Dienstleistungsverkehr

1) Personen, die in einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder in einem Staat, mit dem durch einen Staatsvertrag oder eine Gegenseitigkeitserklärung Gegenrecht gehalten wird, gewerbmässig die Arbeitsvermittlung ausüben und die nach den Rechtsvorschriften des jeweiligen Staates zur selbständigen Ausübung dieser Tätigkeit befugt sind, werden auf Antrag im Rahmen ihrer bestehenden Bewilligung zur grenzüberschreitenden Berufsausübung in Liechtenstein zugelassen.

2) Als Berufsausübung gelten die Tätigkeiten gemäss Art. 2.

3) Werden durch die Ausübung der Rechte gemäss Abs. 1 die Vorschriften über die Voraussetzungen zum Betrieb einer Niederlassung (Art. 2 ff.) umgangen, kann das Amt für Volkswirtschaft die Ausübung der Tätigkeit untersagen, wenn der betreffende Unternehmer nicht den Bestimmungen dieses Gesetzes Folge leistet.

4) Die ausländerrechtlichen und arbeitsmarktlichen Vorschriften bleiben bei der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung vorbehalten.

Art. 5

Dauer und Umfang der Bewilligung

1) Die Bewilligung wird in der Regel unbefristet erteilt und berechtigt zur Arbeitsvermittlung in Liechtenstein.

2) Die Bewilligung zur Auslandsvermittlung wird auf bestimmte Staaten begrenzt.

3) Die für die Leitung verantwortlichen Personen werden in der Bewilligung namentlich aufgeführt.

4) Die Regierung regelt die Bewilligungsgebühren auf dem Verordnungswege.

Art. 6

Entzug

1) Die Bewilligung wird vorübergehend oder auf Dauer durch das Amt für Volkswirtschaft entzogen, wenn der Vermittler:

- a) die Bewilligung durch unrichtige oder irreführende Angaben oder durch Verschweigen wesentlicher Tatsachen erwirkt hat;
- b) wiederholt oder in schwerwiegender Weise gegen dieses Gesetz oder der darauf gestützten Verordnungen oder insbesondere gegen ausländerrechtliche Bestimmungen oder gegen ausländische Vorschriften und Normen im Falle der Auslandvermittlung verstösst;
- c) die Bewilligungsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt.

2) Erfüllt der Vermittler einzelne Bewilligungsvoraussetzungen nicht mehr, so setzt ihm das Amt für Volkswirtschaft vor dem Entzug der Bewilligung eine Frist zur Wiederherstellung des rechtmässigen Zustandes, wenn eine solche Wiederherstellung nach den Umständen möglich und die Fristsetzung somit verantwortbar ist.

Art. 7

Auskunftspflicht

1) Der Vermittler muss dem Amt für Volkswirtschaft auf Verlangen alle erforderlichen Auskünfte erteilen und die nötigen Unterlagen vorlegen.

2) Besteht der begründete Verdacht, dass jemand ohne Bewilligung gewerbmässig Arbeitsvermittlungen durchführt, kann das Amt für Volkswirtschaft von allen Beteiligten Auskünfte verlangen und entsprechende Kontrollen durchführen oder durchführen lassen.

3) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Landesverwaltungspflegesetzes.

B. Vermittlungstätigkeit

Art. 8

Besondere Pflichten des Vermittlers

1) Die öffentliche Ausschreibung von Arbeitsangeboten und Stellensuchen muss den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen.

2) Zur Beobachtung des Arbeitsmarktes kann das Amt für Volkswirtschaft den Vermittler verpflichten, ihm anonymisierte statistische Angaben über seine Tätigkeit zu liefern.

3) Der Vermittler darf Daten über Stellensuchende an Arbeitgeber nur weitergeben und Daten über offene Stellen nur bearbeiten, soweit und solange sie für die Vermittlung erforderlich sind. Jede darüber hinausge-

hende Weitergabe oder Bearbeitung dieser Daten bedarf der ausdrücklichen Zustimmung des Stellensuchenden.

- 4) Vorbehalten bleiben datenschutzrechtliche Bestimmungen.

Art. 9

Vermittlungsvertrag

1) Bei entgeltlicher Vermittlung muss der Vermittler den Vertrag mit dem Stellensuchenden schriftlich abschliessen. Er muss darin seine Leistungen und die dafür geschuldete Vergütung angeben.

2) Nichtig sind Vereinbarungen, die den Stellensuchenden:

- a) hindern, sich an einen anderen Vermittler zu wenden;
- b) verpflichten, die Vermittlungsgebühr erneut zu entrichten, wenn er ohne die Hilfe des Vermittlers weitere Arbeitsverträge mit demselben Arbeitgeber abschliesst.

Art. 10

Einschreibegebühr und Vermittlungsprovision

1) Der Vermittler darf vom Stellensuchenden eine Einschreibegebühr und eine Vermittlungsprovision verlangen. Für Dienstleistungen, die besonders vereinbart werden, kann der Vermittler eine zusätzliche Entschädigung verlangen.

2) Von beim Amt für Volkswirtschaft gemeldeten Arbeitslosen darf keine Einschreibegebühr verlangt werden, wenn diese vom Amt für Volkswirtschaft dem privaten Vermittler zugewiesen werden.

3) Der Stellensuchende schuldet die Provision erst, wenn die Vermittlung zum Abschluss eines Arbeitsvertrages geführt hat.

4) Bei der Auslandsvermittlung schuldet der Stellensuchende die Provision erst, wenn er zusätzlich von den Behörden des Landes, in das er vermittelt wird, die Bewilligung zur Erwerbstätigkeit erhalten hat. Der Vermittler darf jedoch eine Entschädigung für die tatsächlichen Auslagen und Aufwendungen verlangen, sobald der Arbeitsvertrag zustande gekommen ist.

III. Personalverleih

A. Bewilligung

Art. 11

Bewilligungspflicht

1) Arbeitgeber (Verleiher), die Dritten (Einsatzbetrieben) gewerbmässig Arbeitnehmer überlassen, benötigen eine Bewilligung des Amtes für Volkswirtschaft.

2) Für den Personalverleih ins Ausland ist eine zusätzliche Bewilligung des Amtes für Volkswirtschaft erforderlich.

3) Niederlassungen von ausländischen Personalverleihern in Liechtenstein benötigen eine Bewilligung des Amtes für Volkswirtschaft.

Art. 12

Voraussetzungen

1) Die Bewilligung wird erteilt, wenn das Unternehmen:

- a) im Handelsregister eingetragen ist;⁵
- b) über ein zweckmässiges Geschäftslokal verfügt;
- c) Aufgehoben⁶
- d) die Kautions gemäss Art. 14 geleistet hat.

2) Die für die Leitung verantwortlichen Personen müssen:

- a) liechtensteinische Staatsangehörige oder Staatsangehörige einer anderen Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum sein. Vorbehaltlich abweichender staatsvertraglicher Verpflichtungen werden ausländische Staatsangehörige aus Drittstaaten zugelassen, wenn sie einen mindestens zehnjährigen Wohnsitz in Liechtenstein nachweisen, dauernd in Liechtenstein wohnen und durch Staatsverträge oder Gegenseitigkeitserklärungen Gegenrecht gehalten wird. Bestehen weder Staatsverträge noch Gegenseitigkeitserklärungen, muss der ausländische Staatsangehörige einen mindestens zwölfjährigen Wohnsitz in Liechtenstein haben;
- b) über eine ausreichende berufliche Qualifikation verfügen;
- c) einen guten Leumund geniessen;
- d) eine tatsächliche und leitende Stellung im Unternehmen einnehmen;

e) mit den notwendigen Kompetenzen ausgestattet sein. Hierzu zählen insbesondere ein im Handelsregister eingetragenes Zeichnungsrecht und eine umfassende interne Weisungsbefugnis.⁷

3) Die Bewilligung zum Personalverleih ins Ausland wird nur erteilt, wenn die für die Leitung verantwortlichen Personen ausserdem sicherstellen, dass im Unternehmen ausreichende Kenntnisse der Verhältnisse in den entsprechenden Staaten vorhanden sind.

4) Die Regierung regelt die Einzelheiten im Verordnungswege.

Art. 13

Grenzüberschreitender Dienstleistungsverkehr

1) Personen, die in einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder in einem Staat, mit dem durch einen Staatsvertrag oder eine Gegenseitigkeitserklärung Gegenrecht gehalten wird, gewerbsmässig den Personalverleih ausüben und die nach den Rechtsvorschriften des jeweiligen Herkunftsstaates zur selbständigen Ausübung dieser Tätigkeit befugt sind, werden auf Antrag im Rahmen ihrer bestehenden Bewilligung zur grenzüberschreitenden Berufsausübung in Liechtenstein zugelassen.

2) Als Berufsausübung gelten die Tätigkeiten gemäss Art. 11.

3) Werden durch die Ausübung der Rechte gemäss Abs. 1 die Vorschriften über die Voraussetzungen zum Betrieb einer Niederlassung (Art. 11 ff.) umgangen, kann das Amt für Volkswirtschaft die Ausübung der Tätigkeit untersagen, wenn der betreffende Unternehmer nicht den Bestimmungen dieses Gesetzes Folge leistet.

4) Die ausländerrechtlichen und arbeitsmarktlichen Vorschriften bleiben für die Ausübung des grenzüberschreitenden Personalverleihs vorbehalten.

Art. 14

Kaution

1) Der Verleiher muss zur Sicherung von Lohnansprüchen aus dem Personalverleih für jede erteilte Bewilligung eine Kaution leisten.

2) Die Kaution 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.⁸

3) Aufgehoben⁹

4) Die Regierung regelt die Einzelheiten auf dem Verordnungswege, insbesondere die Anerkennung von in einem anderen EWR-Vertragsstaat geleisteten Kautionen bei grenzüberschreitender Dienstleistungserbringung.¹⁰

Art. 15

Dauer und Umfang der Bewilligung

1) Die Bewilligung wird in der Regel unbefristet erteilt und berechtigt zum Personalverleih in Liechtenstein.

2) Die Bewilligung zum Personalverleih ins Ausland wird auf bestimmte Staaten begrenzt.

3) Die für die Leitung verantwortlichen Personen werden in der Bewilligung namentlich aufgeführt.

4) Die Regierung regelt die Bewilligungsgebühren auf dem Verordnungswege.

Art. 16

Entzug

1) Die Bewilligung wird vorübergehend oder auf Dauer durch das Amt für Volkswirtschaft entzogen, wenn der Verleiher:

- a) die Bewilligung durch unrichtige oder irreführende Angaben oder durch Verschweigen wesentlicher Tatsachen erwirkt hat;
- b) wiederholt oder in schwerwiegender Weise gegen dieses Gesetz oder die darauf gestützten Verordnungen oder gegen zwingende Vorschriften des Arbeitnehmerschutzes oder gegen fremdenpolizeiliche Bestimmungen verstösst;
- c) die Bewilligungsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt.

2) Erfüllt der Verleiher einzelne der Bewilligungsvoraussetzungen nicht mehr, so setzt ihm das Amt für Volkswirtschaft vor dem Entzug der Bewilligung eine Frist zur Wiederherstellung des rechtmässigen Zustandes, wenn eine solche Wiederherstellung nach den Umständen möglich und die Fristsetzung somit verantwortbar ist.

Art. 17

Auskunftspflicht

- 1) Der Verleiher muss dem Amt für Volkswirtschaft auf Verlangen alle erforderlichen Auskünfte erteilen und die nötigen Unterlagen vorlegen.
- 2) Besteht der begründete Verdacht, dass jemand ohne Bewilligung gewerbsmässig Arbeitnehmer an Dritte verleiht, kann das Amt für Volkswirtschaft von allen Beteiligten Auskünfte verlangen und entsprechende Kontrollen durchführen oder durchführen lassen.
- 3) Der Verleiher muss in den Bereichen mit einem allgemein verbindlichen Gesamtarbeitsvertrag dem zuständigen paritätischen Organ alle erforderlichen Unterlagen zur Kontrolle der Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Arbeitsbedingungen vorlegen. In Bereichen ohne allgemein verbindlichen Gesamtarbeitsvertrag gilt die Auskunftspflicht gegenüber der dreigliedrigen Kommission nach § 1173a Art. 111b ABGB.¹¹

B. VerleihtätigkeitArt. 17a¹²*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.

Art. 18

Besondere Pflichten des Verleihers

- 1) Bei der öffentlichen Ausschreibung von Arbeitsangeboten muss der Verleiher seinen Namen und seine genaue Adresse bekanntgeben. Er muss in der Ausschreibung klar darauf hinweisen, dass der Arbeitnehmer für den Personalverleih angestellt wird.

1a) Die Regierung kann, soweit dies für den Schutz der Arbeitnehmer notwendig ist, für bestimmte Rechtsgeschäfte des Arbeitgebers besondere Bedingungen festlegen.¹³

2) Zur Beobachtung des Arbeitsmarktes kann das Amt für Volkswirtschaft den Verleiher verpflichten, anonymisierte statistische Angaben über seine Tätigkeit zu liefern.

3) Der Verleiher darf Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten und an Einsatzbetriebe weitergeben, soweit und solange sie für die Verleihung erforderlich sind. Jede darüber hinausgehende Bearbeitung oder Weitergabe dieser Daten bedarf der ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitnehmers.

4) Vorbehalten bleiben datenschutzrechtliche Bestimmungen.

Art. 19

Arbeitsvertrag

1) Der Verleiher muss den Vertrag mit dem Arbeitnehmer in der Regel schriftlich abschliessen. Die Regierung regelt die Ausnahmen auf dem Verordnungswege.

2) Im Vertrag sind die folgenden Punkte zu regeln:

- a) die Art der zu leistenden Arbeit;
- b) der Arbeitsort sowie der Beginn des Einsatzes;
- c) die Dauer des Einsatzes oder die Kündigungsfrist;
- d) die Arbeitszeiten;
- e) der Lohn (einschliesslich eines allfälligen Naturallohns), allfällige Spesen und Zulagen sowie die Abzüge für die Sozialversicherung;
- f) die Leistungen bei Überstunden, Krankheit, Mutterschaft, Unfall und Ferien;
- g) die Termine für die Auszahlung des Lohnes, der Zulagen und übrigen Leistungen.

3) Werden die Erfordernisse hinsichtlich Form oder Inhalt nicht erfüllt, so gelten die orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen oder die gesetzlichen Vorschriften, ausser es sind für den Arbeitnehmer günstigere Arbeitsbedingungen vereinbart worden.

4) Nichtig sind Vereinbarungen, die:

- a) vom Arbeitnehmer Gebühren, finanzielle Vorleistungen oder Lohnrückbehalte verlangen;

b) es dem Arbeitnehmer verunmöglichen oder erschweren, nach Ablauf des Arbeitsvertrages in den Einsatzbetrieb überzutreten.

5) Verfügt der Verleiher nicht über die erforderliche Bewilligung, so ist sein Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer ungültig. In diesem Fall sind die Bestimmungen des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches über die Folgen des ungültigen Arbeitsvertrages anwendbar.

Art. 19a¹⁴

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. 19b¹⁵

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. 20¹⁶*Allgemein verbindliche Gesamtarbeitsverträge und Normalarbeitsvertragsrecht*

1) Untersteht ein Einsatzbetrieb einem allgemein verbindlichen Gesamtarbeitsvertrag, so muss der Verleiher gegenüber dem Arbeitnehmer die arbeitsvertraglichen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages, insbesondere über Lohn- und Arbeitszeit, einhalten.

2) Untersteht ein Einsatzbetrieb einem allgemein verbindlichen Gesamtarbeitsvertrag, der Beiträge an Ausgleichskassen oder ähnliche Einrichtungen regelt, so gelten die entsprechenden Bestimmungen auch für den Verleiher, ausser wenn dieser nachweist, dass er für den gleichen Zeitausschnitt Beiträge an eine solche Einrichtung im Staat seines Sitzes leistet. Die Regierung kann mit der Anordnung der Allgemeinverbindlichkeit Bestimmungen darüber erlassen, ab welcher Mindesteinsatzdauer die Arbeitsverhältnisse einer solchen Regelung zu unterstellen sind.

3) Sieht ein allgemein verbindlicher Gesamtarbeitsvertrag einen obligatorischen Beitrag an Weiterbildungs- und Vollzugskosten vor, so gelten die entsprechenden Bestimmungen auch für den Verleiher, wobei die Beiträge anteilmässig nach Massgabe der Dauer des Einsatzes zu leisten sind. Der verliehene Arbeitnehmer hat gleich wie ein Arbeitnehmer der Branche Anspruch auf den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen und auf weitere Leistungen, die mit den Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträgen finanziert werden.

4) Das im allgemein verbindlichen Gesamtarbeitsvertrag zur Kontrolle vorgesehene paritätische Organ ist zur Kontrolle des Verleihers berechtigt. Bei erheblichen Verstössen muss es dem Amt für Volkswirtschaft Meldung erstatten. Es kann zudem dem fehlbaren Verleiher nach Massgabe des Gesamtarbeitsvertrages eine Konventionalstrafe oder die Kontrollkosten auferlegen.

5) Der Verleiher kann von der Regierung die Kontrolle durch ein besonderes, von den Vertragsparteien unabhängiges Kontrollorgan verlangen; das Gesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen gilt sinngemäss.

6) Der Verleiher muss gegenüber dem Arbeitnehmer die Bestimmungen des zwingenden Normalarbeitsvertragsrechts einhalten, die für den Einsatzbetrieb gelten.

Art. 20a¹⁷*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 Mitwirkungs-gesetzes statt.

Art. 21

Ausländische Arbeitnehmer in Liechtenstein

Der Verleiher darf in Liechtenstein nur Arbeitskräfte anstellen, die zur Erwerbstätigkeit sowie zum Stellen- und Berufsbranchenwechsel aufgrund der gültigen ausländerrechtlichen Bestimmungen berechtigt sind. Diese Bestimmungen bleiben vorbehalten.

Art. 22

Verleihvertrag

1) Der Verleiher muss den Vertrag mit dem Einsatzbetrieb schriftlich abschliessen. Er muss darin angeben:

- a) die Adresse des Verleihers;
- b) die beruflichen Qualifikationen des Arbeitnehmers und die Art der Arbeit;
- c) den Arbeitsort und den Beginn des Einsatzes;
- d) die Dauer des Einsatzes oder die Kündigungsfrist;
- e) die für den Arbeitnehmer geltenden Arbeitszeiten;
- f) die Kosten des Verleihs, einschliesslich aller Sozialleistungen, Zulagen, Spesen und Nebenleistungen.

2) Vereinbarungen, die es dem Einsatzbetrieb erschweren oder verun-möglichen, nach Ende des Einsatzes mit dem Arbeitnehmer einen Arbeits-vertrag abzuschliessen, oder die darauf abzielen, die Bestimmungen dieses Gesetzes zu umgehen, sind nichtig.¹⁸

3) Zulässig sind jedoch Vereinbarungen, wonach der Verleiher vom Ein-satzbetrieb eine Entschädigung verlangen kann, wenn der Einsatz weniger als drei Monate gedauert hat und der Arbeitnehmer weniger als drei Monate nach Ende dieses Einsatzes in den Einsatzbetrieb übertritt.

4) Die Entschädigung darf nicht höher sein als der Betrag, den der Einsatzbetrieb dem Verleiher bei einem dreimonatigen Einsatz für Verwaltungsaufwand und Gewinn zu bezahlen hätte. Das bereits geleistete Entgelt für Verwaltungsaufwand und Gewinn muss der Verleiher anrechnen.

5) Verfügt der Verleiher nicht über die erforderliche Bewilligung, so ist der Verleihvertrag nichtig. In diesem Fall sind die Bestimmungen des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches über unerlaubte Handlungen und ungerechtfertigte Bereicherung anwendbar.

IV. Gerichtsstand

Art. 23

Zuständig für die Beurteilung von Streitigkeiten aus dem Vermittlungs- oder Arbeitsverhältnis zwischen dem Vermittler oder Verleiher einerseits und dem Stellensuchenden oder Arbeitnehmer andererseits ist das Liechtensteinische Landgericht. Die Parteien können nicht die Zuständigkeit eines Schiedsgerichtes vereinbaren.

V. Öffentliche Arbeitsvermittlung

Art. 24

Arbeitsvermittlung beim Amt für Volkswirtschaft

Beim Amt für Volkswirtschaft besteht eine öffentliche Arbeitsvermittlung. Sie dient der Erreichung und Erhaltung eines ausgeglichenen Arbeitsmarktes.

Art. 25

Aufgaben

1) Das Amt für Volkswirtschaft erfasst die sich meldenden Stellensuchenden und die gemeldeten offenen Stellen. Es berät Stellensuchende und Arbeitgeber bei der Wahl oder der Besetzung eines Arbeitsplatzes und bemüht sich, geeignete Stellen und Arbeitskräfte zu vermitteln.

2) Bei der Vermittlung werden die persönlichen Eigenschaften und beruflichen Fähigkeiten der Stellensuchenden sowie die Bedürfnisse und

betrieblichen Verhältnisse der Arbeitgeber sowie die allgemeine Arbeitslage berücksichtigt.

3) Das Amt für Volkswirtschaft berät und informiert nach Möglichkeit interessierte Personen, die im Ausland eine Erwerbstätigkeit ausüben wollen, über Einreisebedingungen, Arbeitsmöglichkeiten und Lebensbedingungen in ausländischen Staaten.

Art. 26

Vermittlungspflicht

1) Das Amt für Volkswirtschaft stellt seine Vermittlungs- und Beratungsdienste allen in Liechtenstein wohnhaften liechtensteinischen Staatsangehörigen und Arbeitgebern mit Sitz in Liechtenstein zur Verfügung.

2) Ebenso vermittelt und berät es ausländische Staatsangehörige, die in Liechtenstein gemäss den ausländerrechtlichen und arbeitsmarktlichen Bestimmungen zur Erwerbstätigkeit sowie zum Stellen- und Berufsbranchenwechsel berechtigt sind.

3) Jeder Arbeitslose hat in der Regel Anspruch auf ein monatliches Vermittlungs- und Beratungsgespräch.

4) Das Amt für Volkswirtschaft darf an der Arbeitsvermittlung nicht mitwirken, wenn der Arbeitgeber:

- a) die orts- und berufsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen erheblich unterschreitet;
- b) mehrfach oder in schwerer Weise gegen Arbeitnehmerschutzbestimmungen verstossen hat.

Art. 27

Unentgeltlichkeit

Die öffentliche Arbeitsvermittlung ist unentgeltlich. Den Benützern dürfen nur Auslagen in Rechnung gestellt werden, die mit ihrem Einverständnis durch besonderen Aufwand entstanden sind.

Art. 28

Schweigepflicht und Auskunftserteilung

1) Für Personen, die an der Durchführung, der Kontrolle oder an der Beaufsichtigung der öffentlichen Arbeitsvermittlung beteiligt sind, besteht

Verschwiegenheitspflicht. Diese Pflicht trifft diese Personen auch hinsichtlich der bei ihrer Tätigkeit gemachten Beobachtungen.

2) Die Regierung regelt auf dem Verordnungswege, welche Auskünfte das Amt für Volkswirtschaft anderen Amtsstellen, Sozialversicherungs- und Fürsorgeeinrichtungen oder Privaten erteilen kann. Schutzwürdige private oder öffentliche Interessen stehen einer Auskunftserteilung in jedem Fall entgegen.

3) Angaben über Stellensuchende dürfen Privaten nur bekanntgegeben werden, wenn der Stellensuchende eingewilligt hat.

4) Vorbehalten bleiben datenschutzrechtliche Bestimmungen.

Art. 29

Arbeitsmarktbeobachtung

1) Das Amt für Volkswirtschaft beobachtet die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und erstattet der Regierung mindestens einmal jährlich Bericht über die Arbeitsmarktlage sowie über die öffentliche und private Arbeitsvermittlung und den Personalverleih.

2) Die Ergebnisse werden so bekanntgegeben, dass keine Rückschlüsse auf betroffene Personen oder Unternehmen möglich sind.

3) Die zur Arbeitsmarktbeobachtung erhobenen personen- oder betriebsbezogenen Daten dürfen nur für Zwecke der Arbeitsvermittlung sowie für statistische Zwecke verwendet werden.

VI. Besondere Massnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit

Art. 30

Förderung

1) Das Amt für Volkswirtschaft berät Stellensuchende bei der Wahl einer geeigneten Umschulung oder Weiterbildung.

2) Das Amt für Volkswirtschaft kann Arbeitslose und von der Arbeitslosigkeit bedrohte Stellensuchende zur Umschulung, Weiterbildung oder zu anderen Eingliederungsmassnahmen verpflichten.

Art. 31

Einbezug privater Vermittler

- 1) Das Amt für Volkswirtschaft kann zur Erfüllung der in Art. 25 enthaltenen Aufgaben gemäss den Art. 2 und 3 zugelassene private Vermittler hinzuziehen und Vermittlungs- und Beratungsaufgaben an diese delegieren.
- 2) Das Amt für Volkswirtschaft bestimmt die privaten Vermittler, welche zur Erfüllung der Aufgaben der öffentlichen Arbeitsvermittlung miteinbezogen werden. Die Regierung regelt die Einzelheiten auf dem Verordnungsweg.
- 3) Das Amt für Volkswirtschaft regelt die Zusammenarbeit mit den privaten Vermittlern durch schriftlichen Vertrag.
- 4) Die Finanzierung erfolgt über die Arbeitslosenversicherung.

Art. 32

Beschäftigungsprogramme

Das Amt für Volkswirtschaft kann an Beschäftigungsprogrammen öffentlicher oder privater Institutionen zur vorübergehenden Beschäftigung oder Wiedereingliederung von Arbeitslosen ins Erwerbsleben mitwirken oder solche Beschäftigungsprogramme selbst durchführen.

VII. Aufsicht

Art. 33

Aufsichtsbehörden

- 1) Das Amt für Volkswirtschaft ist die zuständige Behörde für die Ausübung und Überwachung der nach diesem Gesetz zu erbringenden Aufgaben und Pflichten. Die Oberaufsicht liegt bei der Regierung.
- 2) Das Amt für Volkswirtschaft bemüht sich bei der Durchführung von Massnahmen auf dem Gebiet der öffentlichen Arbeitsvermittlung um eine wirksame Zusammenarbeit mit den Arbeitgeberverbänden und dem Arbeitnehmerverband sowie mit Organisationen und Unternehmen, die auf dem Gebiet der Arbeitsvermittlung tätig sind.

VIII. Rechtsschutz

Art. 34

Verwaltungsbeschwerde

1) Gegen Entscheidungen und Verfügungen des Amtes für Volkswirtschaft kann binnen 14 Tagen ab Zustellung Beschwerde bei der Regierung erhoben werden.

2) Gegen Entscheidungen und Verfügungen der Regierung kann binnen 14 Tagen ab Zustellung Beschwerde beim Verwaltungsgerichtshof erhoben werden.¹⁹

IX. Strafbestimmungen

Art. 35

Übertretungen und Vergehen

1) Vom Landgericht wird wegen Übertretung mit Busse bis zu 100 000 Franken, im Nichteinbringlichkeitsfalle mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten bestraft, wer vorsätzlich:

- a) ohne die erforderliche Bewilligung Arbeit vermittelt oder Personal verleiht;
- b) als Vermittler oder Verleiher Ausländer entgegen den ausländerrechtlichen Bestimmungen vermittelt oder als Arbeitnehmer anstellt. Vorbehalten bleiben zusätzliche Strafen nach den ausländerrechtlichen Bestimmungen.

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

- a) als Arbeitgeber die Dienste eines Vermittlers oder Verleihers beansprucht, von dem er weiss, dass dieser die erforderliche Bewilligung nicht besitzt;
- b) die Melde- und Auskunftspflichten (Art. 7, 8, 17 und 18) verletzt;
- c) als Verleiher den wesentlichen Vertragsinhalt nicht schriftlich oder nicht vollständig mitteilt oder eine unzulässige Vereinbarung trifft (Art. 19 und 22);

- d) als Vermittler gegen die Bestimmungen über die Vermittlungsprovision verstösst (Art. 10) oder als Verleiher vom Arbeitnehmer Gebühren oder finanzielle Vorleistungen verlangt (Art. 19 Abs. 4 Bst. a);
- e) seine Schweigepflicht verletzt (Art. 8, 18 und 28);
- f) gegen die Bestimmungen über die Gleichbehandlung (Art. 19a) oder über den Zugang zu Beschäftigung und Gemeinschaftseinrichtungen (Art. 19b) verstösst.²⁰

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.²¹

4) Vom Landgericht wird wegen Vergehens mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen bestraft, wer durch unrichtige oder irreführende Angaben oder durch Verschweigen wesentlicher Tatsachen eine Bewilligung erwirkt.

Art. 36

Verantwortlichkeit

Werden Widerhandlungen im Geschäftsbetrieb einer juristischen Person oder einer Kollektiv- oder Kommanditgesellschaft oder Einzelfirma begangen, finden die Strafbestimmungen auf die Personen Anwendung, die für sie gehandelt haben oder hätten handeln sollen, jedoch unter solidarischer Mithaftung der juristischen Personen, der Gesellschaft oder Einzelfirma für die Geldstrafen und Kosten.

X. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 37

Übergangsbestimmungen

1) Bewilligungen zum Betrieb eines privaten Arbeitsvermittlungs- oder Personalverleihunternehmens, die den Anforderungen dieses Gesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen nicht entsprechen, sind innert eines Jahres nach Inkrafttreten der betreffenden Erlasse an das neue Recht anzupassen oder gegebenenfalls zu entziehen.

2) Vermittlungs- und Verleihverträge sowie Arbeitsverträge, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes abgeschlossen worden sind, müssen innert sechs Monaten angepasst werden.

3) Kautionen, die nach bisherigem Recht geleistet worden sind, werden mit der nach diesem Gesetz zu leistenden Kaution verrechnet.

Art. 38

Hängige Gesuche

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes hängige Gesuche werden nach diesem Gesetz behandelt.

Art. 39

Durchführung

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

- a) die private Arbeitsvermittlung (Art. 3, 5);
- b) den Personalverleih (Art. 12, 14, 15, 17a, 19);²²
- c) die öffentliche Arbeitsvermittlung (Art. 28);
- d) besondere Massnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit (Art. 31).

2) Für die Bereiche der privaten Arbeitsvermittlung und des Personalverleihs kann die Regierung staatsvertragliche Abmachungen oder Gegenrechtsvereinbarungen abschliessen, insbesondere über die Regelung:

- a) des grenzüberschreitenden Dienstleistungsverkehrs (Art. 4, 13);
- b) der Kaution (Art. 14).

Art. 40

Aufhebung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 9. September 1960 über die Dienst- und Stellenvermittlung, LGBI. 1960 Nr. 20, in der geltenden Fassung, wird aufgehoben.

Art. 41

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage der Kundmachung in Kraft.

gez. *Hans-Adam*

gez. *Dr. Mario Frick*
Fürstlicher Regierungschef

Übergangsbestimmungen

823.10 G über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG)

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt
Jahrgang 2014 Nr. 96 ausgegeben am 29. April 2014

Gesetz

vom 13. März 2014

**über die Abänderung des Arbeitsvermittlungs-
gesetzes**

...

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 Inkrafttreten²³ 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.

...

-
- 1 Art. 1 Abs. 1a eingefügt durch [LGBL 2014 Nr. 96](#).
-
- 2 Art. 1 Abs. 4 eingefügt durch [LGBL 2014 Nr. 96](#).
-
- 3 Art. 3 Abs. 1 Bst. a abgeändert durch [LGBL 2013 Nr. 6](#).
-
- 4 Art. 3 Abs. 2 Bst. e abgeändert durch [LGBL 2013 Nr. 6](#).
-
- 5 Art. 12 Abs. 1 Bst. a abgeändert durch [LGBL 2013 Nr. 6](#).
-
- 6 Art. 12 Abs. 1 Bst. c aufgehoben durch [LGBL 2017 Nr. 424](#).
-
- 7 Art. 12 Abs. 2 Bst. e abgeändert durch [LGBL 2013 Nr. 6](#).
-
- 8 Art. 14 Abs. 2 abgeändert durch [LGBL 2014 Nr. 96](#).
-
- 9 Art. 14 Abs. 3 aufgehoben durch [LGBL 2014 Nr. 96](#).
-
- 10 Art. 14 Abs. 4 abgeändert durch [LGBL 2014 Nr. 96](#).
-
- 11 Art. 17 Abs. 3 eingefügt durch [LGBL 2007 Nr. 103](#).
-
- 12 Art. 17a eingefügt durch [LGBL 2014 Nr. 96](#).
-
- 13 Art. 18 Abs. 1a eingefügt durch [LGBL 2017 Nr. 424](#).
-
- 14 Art. 19a eingefügt durch [LGBL 2014 Nr. 96](#).
-
- 15 Art. 19b eingefügt durch [LGBL 2014 Nr. 96](#).
-
- 16 Art. 20 abgeändert durch [LGBL 2007 Nr. 103](#).
-
- 17 Art. 20a eingefügt durch [LGBL 2014 Nr. 96](#).
-
- 18 Art. 22 Abs. 2 abgeändert durch [LGBL 2014 Nr. 96](#).
-
- 19 Art. 34 Abs. 2 abgeändert durch [LGBL 2004 Nr. 33](#).
-
- 20 Art. 35 Abs. 2 Bst. f eingefügt durch [LGBL 2014 Nr. 96](#).
-
- 21 Art. 35 Abs. 3 abgeändert durch [LGBL 2014 Nr. 96](#).
-
- 22 Art. 39 Abs. 1 Bst. b abgeändert durch [LGBL 2014 Nr. 96](#).
-
- 23 Inkrafttreten: 30. April 2014.