

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2019

Nr. 67

ausgegeben am 18. März 2019

Verordnung vom 12. März 2019 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Detailhandelsge- werbe

Aufgrund von Art. 1 Abs. 4 und Art. 13 des Gesetzes vom 14. März 2007 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG), LGBL 2007 Nr. 101, verordnet die Regierung:

Art. 1¹

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 3. Dezember 2018 für das Detailhandelsgewerbe einschliesslich der zum GAV gehörenden Anhänge 1 (Lohn- und Protokollvereinbarung) und 2 (Qualifikationsvertrag für Asylsuchende und vorläufig Aufgenommene) werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für das Gebiet des Fürstentums Liechtenstein.

Art. 3

1) Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für die Arbeitgeber des Detailhandelsgewerbes. Dazu gehören Betriebe und Betriebsteile, die eine der folgenden Tätigkeiten ausüben:

- a) Detailhandel mit Waren verschiedener Art (in Verkaufsräumen), insbesondere Detailhandel (in Verkaufsräumen) mit einem breit gefächerten Warensortiment (z.B. in Supermärkten und Kaufhäusern);
- b) Detailhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren (in Verkaufsräumen), insbesondere Handel mit Obst, Gemüse und Kartoffeln, Fleisch und Fischwaren, Back- und Süßwaren, Getränken, Tabakwaren sowie sonstiger Handel mit Nahrungs- und Genussmitteln;
- c) Detailhandel mit Motorenkraftstoffen (in Tankstellen);
- d) Detailhandel mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik (in Verkaufsräumen), insbesondere Handel mit Datenverarbeitungsgeräten, peripheren Geräten und Software, Telekommunikationsgeräten sowie Geräten der Unterhaltungselektronik;
- e) Detailhandel mit sonstigen Haushaltsgeräten, Textilien, Heimwerker- und Einrichtungsbedarf (in Verkaufsräumen), insbesondere Handel mit Textilien, Vorhängen, Teppichen, Fussbodenbelägen und Tapeten, Metallwaren, Anstrichmitteln, Bau- und Heimwerkerbedarf, elektrischen Haushaltsgeräten, Möbeln sowie Einrichtungsgegenständen und sonstigem Hausrat;
- f) Detailhandel mit Verlagsprodukten, Sportausrüstungen und Spielwaren (in Verkaufsräumen), insbesondere Handel mit Büchern, Zeitschriften, Zeitungen, Schreibwaren und Bürobedarf, bespielten Ton- und Bildträgern, Fahrrädern, Sport- und Campingartikeln sowie Spielwaren;
- g) Detailhandel mit sonstigen Gütern (in Verkaufsräumen), insbesondere Handel mit Bekleidung, Bekleidungszubehör, Schuhen und Lederwaren, Uhren und Schmuck, Brillen und anderen Sehhilfen, Arzneimitteln, medizinischen und orthopädischen Artikeln, kosmetischen Artikeln und Körperpflegemitteln, Blumen und Pflanzen, zoologischem Bedarf und lebenden Tieren, Brennstoffen und Heizmaterial, fotografischen Artikeln, Geschenkartikeln und Souvenirs, Kunstgegenständen sowie Antiquitäten und Gebrauchtwaren;
- h) Detailhandel an Verkaufsständen und auf Märkten, insbesondere Handel mit Nahrungs- und Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren, Textilien, Bekleidung und Schuhen sowie sonstigen Gütern (Bücher, Spielwaren, Haushaltsgeräte, Musik- und Videoaufnahmen usw.);
- i) Versand- und Internet-Detailhandel, Teleshopping, Automatenverkauf.
 - 2) Bei Konkurrenz mit anderen GAV gelten folgende Regeln:

- a) Soweit dieser GAV mit einem anderen, nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht, ist der GAV für das Detailhandelsgewerbe anzuwenden.
- b) Soweit dieser GAV mit dem Metall- bzw. Nichtmetall-GAV der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK) in Konkurrenz steht, ist für die Mitgliedsunternehmen und deren Arbeitnehmer der LIHK der entsprechend gültige GAV der LIHK anzuwenden. Sollte der GAV der LIHK infolge Verhandlungsverzögerungen oder anderweitiger Umstände ausgesetzt sein, so gilt diese Abgrenzungsregel 24 Monate über den Aussetzungstermin hinaus.

Art. 4

1) Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle Arbeitnehmer, die in den Betrieben und Betriebsteilen nach Art. 3 beschäftigt sind.

2) Den allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV unterstehen auch das administrative, technische und sonstige Personal sowie Arbeitnehmer, die nur während eines Teils der normalen Arbeitszeit beschäftigt sind (Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen).

3) Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten nicht für das Kantinen- und Reinigungspersonal, für lernende Personen, für die Betriebsinhaber und für deren im Betrieb mitarbeitenden Familienmitglieder (Ehegatte, eingetragener Partner, Kinder, Eltern und Geschwister) sowie für Führungspersonen, die im Handelsregister eingetragen sind.

4) Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 1) sind anwendbar für:²

- a) Praktikanten, die ein auf maximal zwölf Monate befristetes Arbeitsverhältnis eingehen, das nachweislich für die Ausbildung benötigt wird (Praktikum);
- b) Schüler und Studenten, die während der ordentlichen Schulzeit bzw. dem Vollzeitstudium ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingehen (Nebenjob);
- c) Schüler und Studenten, die während der Schul- bzw. Semesterferien ein befristetes Arbeitsverhältnis von maximal sechs Wochen eingehen (Ferienjob).

5) Bei Asylsuchenden und vorläufig Aufgenommenen gehen die besonderen Bestimmungen nach Anhang 2 den Bestimmungen des GAV und der Lohn- und Protokollvereinbarung vor.³

Art. 5

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge sind der Regierung alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Kassenführung muss allgemein anerkannten Grundsätzen entsprechen; sie muss über das Ende der Allgemeinverbindlichkeit hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung hängiger oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungsdauer der Allgemeinverbindlichkeit fallen. Die Regierung kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 6⁴

Diese Verordnung tritt am 1. April 2019 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2023.

Fürstliche Regierung:
gez. *Adrian Hasler*
Fürstlicher Regierungschef

Gesamtarbeitsvertrag für das Detailhandelsgewerbe

abgeschlossen am 3. Dezember 2018

zwischen der Wirtschaftskammer Liechtenstein
(Liechtensteinisches Handelsgewerbe)

einerseits

und dem Liechtensteiner ArbeitnehmerInnenverband (LANV)

andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 1

Anwendbarkeit

(...)

1.4 Persönlicher Geltungsbereich

(...)

2. Den Bestimmungen dieses Vertrages unterstehen auch Arbeitnehmer, die nur während eines Teiles der normalen Arbeitszeit beschäftigt sind (Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen). Sie haben - im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit - dieselben Rechte und Pflichten wie die vollbeschäftigten Arbeitnehmer.
3. Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen dürfen nur deswegen, weil sie in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, gegenüber Arbeitnehmern in unbefristeten Arbeitsverhältnissen nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

(...)

Art. 6

Berufliche Weiterbildung

(...)

Zum Zweck der Förderung der beruflichen Weiterbildung haben Arbeitnehmer Anspruch, jährlich während höchstens 5 Arbeitstagen für den Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen im Betrieb freigestellt zu werden. Diese Freistellung erfolgt grundsätzlich im Sinne eines unbezahlten Urlaubs ohne Lohnzahlung und ohne Übernahme der Kurskosten durch den Arbeitgeber. Arbeitnehmer haben den Besuch der beruflichen Weiterbildungskurse zu belegen und den Zeitpunkt der Freistellung unter Beachtung der betrieblichen Bedürfnisse mit dem Arbeitgeber frühzeitig zu vereinbaren.

Der Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen mit finanzieller Beteiligung des Arbeitgebers (volle oder teilweise Zahlung des Lohnes bzw. der Kurskosten) bedarf der vorgängigen Einwilligung des Arbeitgebers. In diesem Fall treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils eine Vereinbarung über Dauer und Zeitpunkt des Kurzbesuches sowie über die Leistung des Arbeitgebers, unter Berücksichtigung der finanziellen Leistungen von Bildungsfonds oder ähnlicher paritätischer Institutionen (...).

Mit der Absolvierung eines beruflichen Weiterbildungskurses erwerben Arbeitnehmer keinen Anspruch, in der entsprechenden Berufssparte beschäftigt zu werden.

(...)

Art. 8

Nebenerwerb

1. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses - also insbesondere auch während der Ferien oder in seiner Freizeit - darf der Arbeitnehmer ohne ausdrückliches Einverständnis des Arbeitgebers keine Arbeit gegen Entgelt oder auch unentgeltlich für einen Dritten leisten, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert.

(...)

Art. 12

Abschluss des Einzelarbeitsvertrages

1. Die Anstellung erfolgt aufgrund eines Einzelarbeitsvertrages, der zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer abgeschlossen wird.

2. Ein Einzelarbeitsvertrag ist schriftlich abzufassen und muss folgende Punkte enthalten:
 - a) Personalien, Sitz oder Wohnsitz des Arbeitgebers;
 - b) Zeitpunkt des Arbeitsbeginns, bei befristeten Arbeitsverträgen die Dauer des Vertrages sowie die Arbeitsleistung. In die Mitteilung der Arbeitsleistung mit eingeschlossen ist eine Mitteilung der dem Arbeitnehmer bei Arbeitsbeginn zugewiesenen Amts- oder Funktionsbezeichnung;
 - c) Arbeitspensum (Stellenprozent);
 - d) Dauer von Freizeit und Ferien;
 - e) Kündigungsfristen;
 - f) Arbeitslohn (Geld- und Naturallohn), Zulagen, Gratifikation, 13. Monatslohn und Spesen, falls solche zusätzlichen Lohnbestandteile vereinbart wurden, und die Voraussetzungen für ihre Auszahlung;
 - g) den Hinweis, wo der Arbeitnehmer den vorliegenden GAV beim Arbeitgeber einsehen kann.
3. Entsprechende Vertragsformulare stellen die Verbände zur Verfügung.

Art. 13

Probezeit

1. Die Probezeit beträgt maximal drei Monate. Während der Probezeit gelten die Bestimmungen des GAV.
2. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Art. 14

Kündigungsfristen

1. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen auf Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden. (...)
2. (Nach Ablauf der Probezeit:) Die Kündigungsfrist beginnt am ersten Tag des der Kündigung folgenden Monats und läuft immer am Ende eines Monats ab. (...)
4. Sofern die Lehrzeit beim gleichen Arbeitgeber absolviert wurde, zählen die Lehrjahre als Dienstjahre. (...)

6. Für Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen gelten die gleichen Kündigungsfristen.
 7. Sowohl die mündliche als auch die schriftliche Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist von der Gegenpartei des Kündigenden empfangen werden (das Datum der Postaufgabe einer schriftlichen Kündigung ist nicht massgebend).
 8. Dem Arbeitnehmer sind am letzten Arbeitstag sämtliche Lohnguthaben inkl. Ferien, Feiertage, Überstunden und Überzeit (unter Berücksichtigung der Verrechnungsmöglichkeiten), Schlussabrechnung und Zeugnis auszuhändigen.
 9. Ausnahmsweise können Lohnabrechnungen, die bis Ende des letzten Arbeitstages nicht erstellt werden können, innerhalb der folgenden 5 Tage erstellt werden. In diesem Fall sind Lohnabrechnung, Schlussabrechnung und Zeugnis dem Arbeitnehmer nachzusenden.
- (...)

Art. 17

Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - (...)
 - c) während den vertraglichen Ferien des Arbeitnehmers.
 - (...)

Art. 21

Folgen bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung

- (...)
2. Der Arbeitnehmer muss sich anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.
 3. Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für 6 Monate nicht übersteigen. (...)

Art. 23

Verhalten des Arbeitnehmers

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern in korrekter Weise zu verhalten und die ihm übertragenen Arbeiten nach Weisung seiner Vorgesetzten gewissenhaft auszuführen.
2. Alle Arbeitnehmer haben sich bei ihren dienstlichen Verrichtungen im gleichen Tätigkeitsbereich gegenseitig Hilfe zu leisten.
3. Der Arbeitnehmer hat im Betrieb oder auf dessen Areal gefundene Gegenstände unverzüglich dem Arbeitgeber abzuliefern.
4. Die Arbeitnehmer haben die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in Treu und Glauben zu wahren. Insbesondere sind die Arbeitnehmer verpflichtet, sämtliche aufgrund der übertragenen Tätigkeit direkt oder indirekt erworbenen Kenntnisse und Informationen geheim zu halten, an deren Geheimhaltung der Arbeitgeber und/oder dessen Kunde ein Interesse hat. Dies gilt speziell für die Bezugsquellen, Einkaufspreise, Margen, Marketingkonzepte, Umsatzzahlen, Lagerbestände, Projekte, technologischen Abläufe und anderen betrieblichen Einzelheiten. (...)
5. Bei Krankheit und Unfall oder anderweitiger Verhinderung an der Arbeitsleistung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber bis Arbeitsbeginn zu benachrichtigen (in begründeten Fällen ist dies bis spätestens zum Mittag des gleichen Tages möglich), ansonsten gilt es als unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz.

Art. 24

Sorgfalt

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und mit vollem Einsatz auszuführen.
2. Die Arbeitnehmer haben die ihnen zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sowie auch Fahrzeuge fachgerecht zu bedienen und diese sowie auch die Materialien, die ihnen zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln. Die Arbeitnehmer haben mit allem Material sparsam umzugehen.
(...)
4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, mit der Arbeitskleidung sorgfältig umzugehen und sie so zu behandeln, als wäre sie sein Eigentum. Entstehen Schäden durch unsachgemäße, fahrlässige Behandlung der Arbeitskleidung, so muss der Arbeitnehmer für den Schaden aufkommen.

5. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber auf Schäden oder Mängel insbesondere bei Waren, Mobiliar und Maschinen sofort aufmerksam zu machen.
6. Ersatzansprüche für Schäden an Maschinen und Mobiliar, die der Arbeitnehmer nachgewiesenermaßen schuldhaft verursacht hat, sollen soweit möglich vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden.

Art. 25

Verhalten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich gegenüber Arbeitnehmern in korrekter Weise zu verhalten.

Art. 26

Arbeitskleidung

Schreibt ein Arbeitgeber das Tragen von besonderen Arbeitskleidern vor, so hat er diese Kleidungsstücke dem Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Die Arbeitskleidung bleibt Eigentum des Arbeitgebers. (...)

Art. 27

Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen

Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer wegen seiner Zugehörigkeit zu Arbeitnehmerorganisationen nicht benachteiligen.

(...)

Art. 29

Bruttolohn

1. Als Grundlage für die Entlohnung des Arbeitnehmers dient der Bruttolohn.
2. Die Mindestlöhne und allfällige Lohnanpassungen werden (...) in der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang) festgelegt. (...)

Art. 30

13. Monatslohn

1. Alle diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer haben nach Ablauf der Probezeit jährlich Anspruch auf einen 13. Monatslohn.
2. Der Anspruch besteht pro rata temporis, wobei auch die Probezeit einzuberechnen ist.

3. Ist der Arbeitnehmer infolge Krankheit oder Unfall während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung den 13. Monatslohn um einen Zwölftel kürzen.
4. Bei Nichteinhaltung des Vertrages durch den Arbeitnehmer kann der Anspruch gekürzt werden. Als vertragswidriges Verhalten gilt namentlich:
 - a) verspäteter Stellenantritt;
 - b) vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer;
 - c) unbewilligte Verlängerung der Ferien.

Die Kürzung aufgrund eines der genannten vertragswidrigen Verhalten berechnet sich nach der Anzahl der Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer unentschuldig der Arbeit ferngeblieben ist und beträgt:

- ab 3 Tagen	5 %
- ab 6 Tagen	10 %
- ab 10 Tagen	20 %
- ab 15 Tagen	30 %
- ab 20 Tagen	50 %
- ab 30 Tagen	100 %

5. Die Auszahlung eines allfälligen 13. Monatslohns erfolgt spätestens Ende des Jahres bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichzeitig mit der letzten Lohnzahlung.

Art. 31

Auszahlung

1. Der Lohn ist spätestens am 5. des folgenden Monats auszuzahlen.
2. Dem Arbeitnehmer ist monatlich eine übersichtliche Lohnabrechnung auszuhändigen.
3. Kollektiv- und Pauschalabzüge vom Lohn des Arbeitnehmers sind unzulässig.

Art. 32

Vorschuss

(...)

2. Lohnersatzleistungen sind am Ende des Monats durch den Arbeitgeber auszuzahlen oder, sofern der Versicherungsfall noch nicht abgeschlossen ist, zu bevorschussen.

Art. 33

Lohnrückbehalt

Der Arbeitgeber darf als Sicherheit für seine Forderung aus dem Arbeitsverhältnis einen Teil des Lohnes zurückbehalten. Von dem am einzelnen Zahltag fälligen Lohn darf nicht mehr als ein Zehntel des Lohnes und im Gesamten nicht mehr als der Lohn für eine Arbeitswoche zurückbehalten werden (...).

Art. 37

Krankenpflegeversicherung, Krankentaggeldversicherung

(...)

4. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, über die Prämienberechnungen des Arbeitgebers Aufschluss zu verlangen.
5. Die allgemeinen Versicherungsbedingungen sind dem Arbeitnehmer auf Verlangen auszuhändigen.

(...)

Art. 38

Arztzeugnis

1. Der Arbeitgeber kann bei krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsverhinderungen des Arbeitnehmers, die mehr als einen Tag dauern, vom zweiten Tag an ein ärztliches Zeugnis verlangen. Der Arbeitnehmer hat seinen Arzt anzuhalten, im Arztzeugnis festzuhalten, für welche Arbeiten der Arbeitnehmer in welchem Umfang arbeitsunfähig ist, sowie die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit anzugeben.
2. Das Arztzeugnis ist dem Arbeitgeber umgehend vorzulegen bzw. zuzusenden.
3. Macht eine Versicherung ihre Leistungen von einem Arztzeugnis abhängig, so kann das Zeugnis vom ersten Tag an verlangt werden.
4. Bei begründetem Verdacht auf Missbrauch ist der Arbeitgeber berechtigt, vom Arbeitnehmer eine vertrauensärztliche Untersuchung durch einen von der Krankenkasse bzw. der Unfallversicherung bestellten Vertrauensarzt zu verlangen.

Art. 39

Case Management

Der Arbeitgeber kann im Falle einer Absenz eines Arbeitnehmers einen Case Manager einsetzen, um den betroffenen Arbeitnehmer mit seinem Einverständnis bei der Rückkehr in den Arbeitsprozess zu unterstützen. Als Case Manager kann auch eine externe Stelle bestimmt werden, entweder direkt oder in Zusammenarbeit mit der betrieblichen Krankentaggeldversicherung oder mit einer anerkannten Versicherungsinstitution.

(...)

Art. 47

Brutto-Sollarbeitszeit und Pausenregelung

1. Die wöchentliche Brutto-Sollarbeitszeit ist Gegenstand der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang).
2. Arbeitsvorbereitungen sowie Aufräumarbeiten sind der Brutto-Sollarbeitszeit gemäss (...) Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang) anzurechnen.

(...)

Art. 48

Überstunden

(...)

2. Der Umfang der Überstundenarbeit ist vom Arbeitnehmer spätestens bis Ende der Woche dem Arbeitgeber schriftlich zu melden und vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unterschriftlich zu bestätigen.
3. Nach Ziff. 2 bestätigte Überstunden sind nach vorgängiger Absprache in erster Linie durch Gewährung von Freizeit gleicher Dauer innert eines Zeitraumes von einem Kalenderjahr zu kompensieren.
4. Für die geleistete, nicht kompensierte Überstundenarbeit ist der Bruttolohn zu bezahlen.
5. Bei Teilzeitarbeitnehmern und Aushilfen ist der Zuschlag für Überstundenarbeit bis zur betrieblichen Normalarbeitszeit im Lohn inbegriffen.

(...)

Art. 49

Überzeit

3. Für die geleistete, nicht kompensierte Überzeitarbeit ist der Bruttolohn zuzüglich einem Lohnzuschlag von 25 % zu bezahlen. Dem Büropersonal sowie den technischen und andern Angestellten ist ein Überzeitzuschlag nur für Überzeitarbeit zu entrichten, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt.

Art. 50

Minusstunden

(...)

3. Weist das Stundenkonto des Arbeitnehmers aufgrund eigenen Verschuldens beim Stellenaustritt einen Minussaldo auf, kann der Arbeitgeber die Minusstunden vom Gehalt abziehen.

Art. 51

Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit

(...)

4. Als Sonntagsarbeit gilt Arbeit an Sonntagen und den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen.

(...)

Art. 54

Ferienanspruch

Über das zwingende Recht hinausgehende Ferienansprüche sind Gegenstand der Lohn- und Protokollvereinbarung.

Art. 55

Berechnung der Ferien

(...)

2. Für die Berechnung der Ferien ist die Arbeitsdauer im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber massgebend.

Art. 56

Bezug der Ferien

(...)

3. In die Ferienzeit fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage.

Art. 57

Lohn während der Ferien

1. Während der Ferien hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Bruttolohn gemäss Art. 29.
2. Bei Arbeitnehmern, die im Stundenlohn beschäftigt sind (z.B. Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen), beträgt die Ferienentschädigung monatlich 8.3 % des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 20 Arbeitstagen und monatlich 10.64 % des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 25 Arbeitstagen. Die Ferienentschädigung ist auf der Lohnabrechnung deutlich als Feriengeld auszuweisen.

Art. 58

Entschädigung für nicht bezogene Ferien

1. Ferien, die zum Zeitpunkt der Vertragsauflösung nicht bezogen worden sind, müssen gemäss Art. 14 Abs. 8 entschädigt werden.
2. Zur Berechnung der Entschädigung für nicht bezogene Ferien für Monatslöhner ist der monatliche Bruttolohn gemäss Art. 29 durch 22 Kalendertage zu teilen.

Art. 59

Ersatz für zu viel bezogene Ferien

Hat der Arbeitnehmer bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu viele Ferien bezogen, wird ein entsprechender Lohnabzug gemacht.

Art. 60

Kürzung der Ferien

1. Ist der Arbeitnehmer infolge Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes insgesamt länger als einen Monat pro Arbeitsjahr abwesend, kann der Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Monat um ein Zwölftel gekürzt werden.

2. Bezieht ein Arbeitnehmer unbezahlten Urlaub, wird sein Ferienanspruch entsprechend der Dauer des unbezahltenurlaubes gekürzt. Für die Dauer eines unbezahltenurlaubes hat der Arbeitnehmer keinen Ferienanspruch.
- (...)

Art. 62

Feiertage

1. Der Arbeitnehmer (Stundenlöhner) hat Anspruch auf 10 bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr. Sofern die Feiertagsentschädigung auf Prozentbasis ausgerichtet wird, beträgt diese 4 %. Für ein unvollständiges Arbeitsjahr sind die Feiertage entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.
2. Für Arbeitnehmer im Monatslohn gilt:
 - a) Feiertage sind Neujahr (1.1.), Hl. Drei Könige (6.1.), Maria Lichtmess (2.2.), Hl. Josef (19.3.), Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt (Aufahrt), Pfingstmontag, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt (15.8.), Maria Geburt (8.9.), Allerheiligen (1.11.), Maria Empfängnis (8.12.), Weihnachten (25.12.), St. Stephanstag (26.12.). Sie gelten als bezahlt.
 - b) Soweit ein Feiertag in die Freizeit im Sinne von § 1173a Art. 29 ABGB fällt, gilt die Freizeit als gewährt.
 - c) Feiertage, die in die Ferien fallen, dürfen nicht als Ferientage angerechnet werden.

Art. 63

Arbeitsfreie Tage und unaufschiebbare Absenzen

1. Der Arbeitnehmer hat in folgenden Fällen Anspruch auf arbeitsfreie und bezahlte Tage, sofern sie auf Arbeitstage im Betrieb fallen:
 - a) bei eigener Heirat: 1 Tag;
 - b) bei Geburt eines eigenen Kindes (Vaterschaftsurlaub): 3 Tage;
 - c) bei Tod des Ehegatten, eingetragenen Partners, eines Kindes, von Eltern oder von Geschwistern: 3 Tage (der Todestag, der dem Todestag folgende Tag sowie der Tag der Beerdigung);
 - d) bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter: 1 Tag für die Teilnahme an der Beerdigung;
 - e) bei Krankheit oder Unfall von in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern, sofern ein ärztliches Zeugnis vorgelegt wird und die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers erforderlich ist und die Pflege

nicht anderweitig organisiert werden kann: bis zu 3 Tagen pro Pflegefall (...);

f) bei Wohnungswechsel, Umzug, Zuzug: max. 1 Tag alle zwei Jahre.

2. Unaufschiebbare Absenzen (z.B. Arztbesuch, Behördengang etc.) sind in der Freizeit zu erledigen. Absenzen, welche die Arbeitszeit überschneiden, sind terminlich auf den Betrieb abzustimmen und durch Ausgleichszeit einzuholen. Das Gleiche gilt für unaufschiebbare Familienangelegenheiten.
3. Für Stundenlöhner sind arbeitsfreie Tage wie Arbeitstage zu entlönnen. Die Auszahlung der Entschädigung für die Stundenlöhner erfolgt zusammen mit der Lohnzahlung für die entsprechende Zahlungsperiode, in welche die ausgewiesene Absenz fällt. (...)

Art. 65

Ausübung öffentlicher Ämter und Mitarbeit LANV

1. Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder die Mitarbeit beim LANV ist dem Arbeitnehmer, in Absprache mit dem Arbeitgeber zum Besuche der Sitzungen die nötige Zeit freizugeben. (...) Allfällige Entschädigungen der Mitarbeitenden für die Ausübung des Amtes werden an die Lohnzahlung des Unternehmens angerechnet. Ausgenommen davon sind bloss Spesenentschädigungen. Die Vorbereitungsarbeiten sind immer ausserhalb der Arbeitszeit zu verrichten.

(...)

Art. 66

Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages

(...)

Den Vertragsparteien steht gegenüber den Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss § 1173a Art. 107 ABGB zu.

Die Überwachung und gemeinsame Durchsetzung (Vollzug) der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen obliegt grundsätzlich der von den Vertragsparteien eingesetzten Stiftung zur Überwachung von allgemeinverbindlich erklärten GAV in Liechtenstein (SAVE). Die Stiftung überträgt die Überwachung und den Vollzug der allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen an die Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) oder die Paritätischen Kommissionen (PK). (...)

Art. 67

Zentrale Paritätische Kommission

1. Die Stiftung SAVE setzt eine ZPK ein. (...)

3. Kompetenzen der ZPK

Als Vollzugsorgan der Stiftung SAVE hat die ZPK zudem insbesondere folgende Aufgaben und Kompetenzen gemäss § 1173a Art. 107 Abs. 1 ABGB:

- a) die Durchsetzung des Anspruchs auf Feststellung bezüglich Abschluss, Inhalt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- b) die Kontrolle der Einhaltung der normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags in den Betrieben und auf den Arbeitsstellen;
- c) die Ausfällung und der Einzug von Konventionalstrafen sowie die Überwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten.

4. Die Durchsetzung des Anspruchs auf Vollzugsbeiträge und die Vollzugseinahmen aus Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten obliegt der Stiftung SAVE.

5. Konventionalstrafen

Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, kann Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist ab Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

a) Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des GAV abgehalten werden.

b) Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:

1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes;
3. Umstand, ob ein durch seinen Einzelarbeitsvertragspartner in Verzug gesetzter fehlbarer Arbeitgeber oder Arbeitnehmer seine Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllte;
4. einmalige oder mehrmalige sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
6. Grösse des Betriebes.

- c) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch führt, wird mit einer Konventionalstrafe von CHF 4'000 belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht den Bedingungen des GAV entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden. Für die übliche Arbeitszeitkontrolle sind Stundenrapportierungen und dergleichen ausreichend.
- d) Bei Verletzung des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber resp. Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von CHF 50'000 resp. CHF 25'000.
- e) Gegen Entscheide der Geschäftsstelle der ZPK kann ein (...) Arbeitgeber oder Arbeitnehmer innert vorgegebener Frist mit einem begründeten Gesuch an die Rekurskommission der Stiftung SAVE gelangen und schriftlich Rekurs einlegen.

6. Kontrollkosten

Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, kann Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzt, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPK) auferlegen.

7. Verfahrenskosten

Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, kann Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern, welche die Bestimmungen des GAV verletzt, die Verfahrenskosten auferlegen.

Art. 68

Deklarationspflicht und Finanzierung

1. Deklarationspflicht

Die Arbeitgeber sind gegenüber der Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, verpflichtet, ihren Betrieb sowie ihre Mitarbeiter online oder mittels zur Verfügung stehendem Formular zu deklarieren. Bei allfälligen Mutationen hat eine Anpassung der Deklaration zum jeweiligen Monatsende zu erfolgen.

2. Arbeitgeberbeitrag

Für den Vollzug des vorliegenden GAV entrichten die Arbeitgeber einen jährlichen Beitrag gemäss der Anzahl Vollzeitstellen.

Anzahl Vollzeitstellen	Beitrag pro Jahr
1	CHF 125

2 bis 4	CHF 160
4 bis 8	CHF 200
9 bis 15	CHF 240
16 bis 25	CHF 360
26 bis 40	CHF 560
41 bis 60	CHF 900
ab 61	CHF 1'200

Die Rechnungsstellung erfolgt jährlich durch die ZPK.

3. Arbeitnehmerbeitrag

Für den Vollzug des vorliegenden GAV sind die Arbeitnehmer verpflichtet, einen Monatsbeitrag an die Stiftung SAVE von CHF 5 zu bezahlen. Dieser Beitrag wird monatlich durch den Arbeitgeber rückbehalten. Der Lohnabzug ist vom Arbeitgeber auf der Lohnabrechnung auszuweisen. Die Rechnungsstellung durch die ZPK erfolgt quartalsweise.

(...)

Anhang 1⁶

Lohn- und Protokollvereinbarung 2022 zum GAV für das Detailhandelsgewerbe

(...)

2. Mindestlöhne

Es gelten die nachstehenden Mindestlöhne:

Kategorie	Stundenlohn	Monatslohn
4-jährige Berufsausbildung FZ, ab 3. Dienstjahr	21.75 Franken	4'100.00 Franken
4-jährige Berufsausbildung FZ, im 1. und 2. Dienstjahr	21.20 Franken	4'000.00 Franken
3-jährige Berufsausbildung FZ, ab 3. Dienstjahr	20.65 Franken	3'900.00 Franken
3-jährige Berufsausbildung FZ, im 1. und 2. Dienstjahr	20.15 Franken	3'800.00 Franken
2-jährige Berufsausbildung BA, ab 3. Dienstjahr	19.10 Franken	3'600.00 Franken
2-jährige Berufsausbildung BA, im 1. und 2. Dienstjahr	18.55 Franken	3'500.00 Franken
Un- und Angelernte, ab 3. Dienstjahr	18.55 Franken	3'500.00 Franken
Un- und Angelernte, im 1. und 2. Dienstjahr	17.75 Franken	3'350.00 Franken

Berechnung Stundenlohn: $\text{Monatslohn} \times 12 / [\text{Nettoarbeitszeit (20 Tage Ferien)} \times 1.123]$

Berechnung Monatslohn: $[(\text{Stundenlohn} \times \text{Nettoarbeitszeit}) \times 1.123] / 12$

Die angeführten Stundensätze sind Basisstundensätze, d. h. der Ferienanspruch von 8.3 % sowie der Feiertagsanspruch von 4.0 % sind darin nicht enthalten.

3. Praktikum, Nebenjob und Ferienjob

(...)

Für Praktikanten, Schüler, Studenten und Ferialer unter 18 Jahren entspricht der Stundenlohn inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Gratifikation grundsätzlich dem Alter, mindestens aber 14.00 Franken pro Stunde (Beispiel: Alter 14 Jahre / min. 14.00 Franken Stundenlohn).

Für Praktikanten und Studenten ab 18 Jahren entspricht der Stundenlohn inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Gratifikation mindestens 18.00 Franken pro Stunde.

(...)

6. Brutto-Sollarbeitszeit

Die Brutto-Sollarbeitszeit beträgt 44 Stunden pro Woche.

7. Ferienanspruch

(...) Ab dem Monat seines 50. Geburtstages hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 5 Wochen (25 Ferientage, Zuschlag für Stundenlohn 10.64 %) bezahlte Ferien.

(...)

Anhang 2⁷

Qualifikationsvertrag für Asylsuchende und vorläufig Aufgenommene

(...)

Der Qualifikationsvertrag für Asylsuchende und vorläufig Aufgenommene soll dazu dienen, informell erworbene Kompetenzen festzustellen und zu fördern mit dem Ziel, die Personen mittelfristig an die Erfordernisse des regulären Arbeitsmarkts heranzuführen. (...)

Der Qualifikationsvertrag beinhaltet drei Stufen à vier Monate mit einem Mindesteinstiegslohn und zwei weiteren abgestuften Mindestlöhnen (...), die den regulären Mindestlohn für Hilfsarbeiter/Ungelernte gemäss Lohn- und Protokollvereinbarung unterschreiten. Alle vier Monate wird in einem Zielvereinbarungsgespräch eruiert, ob die nächste Stufe erreicht ist.

An den Zielvereinbarungsgesprächen nehmen teil: der Asylsuchende bzw. vorläufig Aufgenommene, der Arbeitgeber und ein Vertreter der Flüchtlingshilfe. Bei Uneinigkeiten sollen ein Vertreter des LANV und der Wirtschaftskammer am Gespräch teilnehmen. Bei Bedarf muss ein Dolmetscher dabei sein.

Im Zielvereinbarungsgespräch beschliessen der Asylsuchende bzw. vorläufig Aufgenommene, der Arbeitgeber und der Vertreter der Flüchtlingshilfe einvernehmlich, ob die nächsthöhere Stufe erreicht ist oder ob die Stufe um weitere 4 Monate zu verlängern ist. Die Verlängerung darf nur einmalig stattfinden. Eine abgeschlossene Stufe in einem anderen Betrieb wird angerechnet. Bei entsprechenden Fortschritten kann auch eine Stufe übersprungen werden.

Nach positivem Abschluss der letzten Stufe gilt der Qualifikationsvertrag als erfüllt. Der Asylsuchende bzw. vorläufig Aufgenommene bekommt von der Flüchtlingshilfe ein Zertifikat. Fortan gelten die Bestimmungen und Mindestlöhne für Hilfsarbeiter/Ungelernte gemäss Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 1).

Die Mindestlöhne im Rahmen eines Qualifikationsvertrages betragen:

- a) auf Stufe 1: 15.00 Franken;
- b) auf Stufe 2: 16.30 Franken;
- c) auf Stufe 3: 17.50 Franken.

Für Asylsuchende bzw. vorläufig Aufgenommene, die vor dem 1. April 2021 schon mindestens zwölf Monate berufliche Erfahrung auf dem liechtensteinischen Arbeitsmarkt bei einem oder mehreren Arbeitgebern gesammelt haben,

kommen die Mindestlöhne gemäss Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 1) zur Anwendung.

(...)

-
- 1 Art. 1 abgeändert durch [LGBL. 2021 Nr. 99.](#)
-
- 2 Art. 4 Abs. 4 Einleitungssatz abgeändert durch [LGBL. 2021 Nr. 99.](#)
-
- 3 Art. 4 Abs. 5 eingefügt durch [LGBL. 2021 Nr. 99.](#)
-
- 4 Art. 6 abgeändert durch [LGBL. 2022 Nr. 74.](#)
-
- 5 Beilage abgeändert durch [LGBL. 2021 Nr. 99.](#)
-
- 6 Anhang 1 abgeändert durch [LGBL. 2022 Nr. 74.](#)
-
- 7 Anhang 2 eingefügt durch [LGBL. 2021 Nr. 99.](#)