

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2014

Nr. 73

ausgegeben am 18. März 2014

Verordnung

vom 11. März 2014

über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Detailhandelsgewerbe

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. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 1. Februar 2012 für das Detailhandelsgewerbe 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 Bildträger, 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 Souvenir, Kunstgegenständen sowie Antiquitäten und Gebrauchsgüter;
- 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, insbesondere Detailhandelstätigkeiten von Versandhäusern oder über Internet, Teleshopping, Hausierhandel, Automatenverkauf.

2) Bei Konkurrenz mit anderen Gesamtarbeitsverträgen gelten folgende Regeln:

- a) Soweit der Gesamtarbeitsvertrag der Branche Detailhandelsgewerbe mit einem anderen, nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht, ist der Gesamtarbeitsvertrag der Branche Detailhandelsgewerbe anzuwenden; ausgenommen sind abweichende Bestimmungen zu Gunsten der Arbeitnehmer.
- b) Soweit der Gesamtarbeitsvertrag der Branche Detailhandelsgewerbe mit dem Metall- bzw. Nichtmetall-Gesamtarbeitsvertrag der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK) in Konkurrenz steht, ist für die Mitgliedsunternehmen und deren Arbeitnehmer der LIHK der entsprechend gültige Gesamtarbeitsvertrag der LIHK anzuwenden.

Art. 4

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

2) Den allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV unterstehen auch das administrative und technische 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, für im Betrieb mitarbeitende Familienmitglieder (Ehegatte, eingetragener Partner, Kinder, Eltern und Geschwister) sowie für Geschäftsführer und Führungspersonen, die im Handelsregister eingetragen sind oder aufgrund ihrer Anstellungsfunktion über gleichwertige betriebliche Entscheidungsbefugnisse verfügen.

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 Aus-

künfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 6

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Kundmachung in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2014.

Fürstliche Regierung:
gez. *Adrian Hasler*
Fürstlicher Regierungschef

Gesamtarbeitsvertrag für das Detailhandelsgewerbe

abgeschlossen am 1. Februar 2012

zwischen der Wirtschaftskammer Liechtenstein
(Liechtensteinisches Handelsgewerbe)

einerseits

und dem Liechtensteiner ArbeitnehmerInnenverband

andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

(...)

Art. 2

Berufliche Weiterbildung

(...)

Zum Zweck der Förderung der beruflichen Weiterbildung haben Arbeitnehmer Anspruch, jährlich während höchstens fünf 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 Ver-

einbarung 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. 3

Anwendbarkeit

(...)

3.4 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. 8

Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages

(...)

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

Die gemeinsame Durchsetzung (Vollzug) der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen obliegt grundsätzlich der von den Vertragsparteien eingesetzten Zentralen Paritätischen Kommission (ZPK). Die ZPK kann den Vollzug im Sinne einer Vollmacht an die entsprechende Paritätische Kommission (PK) delegieren.

(...)

Art. 9

Kommissionen

9.1 Zentrale Paritätische Kommission

Es besteht (...) eine Zentrale Paritätische Kommission (ZPK).

9.2 Kompetenzen der Zentralen Paritätischen Kommission

Die ZPK beurteilt als erste Anlaufstelle auf Begehren des betroffenen Arbeitgebers oder Arbeitnehmers alle arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, welche den Gesamtarbeitsvertrag betreffen.

Die ZPK hat im Besonderen folgende Aufgaben und Kompetenzen gemäss § 1173a Art. 107 Abs. 1 ABGB:

1. die Durchsetzung des Anspruches auf Feststellung;
2. die Kontrolle in den Betrieben und auf den Arbeitsstellen über die Einhaltung der normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages;
3. die Ausfällung und den Einzug von Konventionalstrafen sowie die Überwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten.

Die Durchsetzung des Anspruches auf den Vollzugskostenbeitrag obliegt der ZPK.

9.3 Konventionalstrafen

Die ZPK kann Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit 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 Gesamtarbeitsvertrages 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 seine Einzelarbeitsvertragspartei 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 Gesamtarbeitsvertrages 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 ZPK kann ein beteiligter Arbeitgeber oder Arbeitnehmer innert vorgegebener Frist mit einem begründeten Gesuch an die Rekurskommission gelangen und schriftlich Rekurs einlegen.

9.4 Kontrollkosten

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.

9.5 Verfahrenskosten

Die ZPK kann Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzt, die Verfahrenskosten gemäss § 1173a Art. 107 ABGB auferlegen.

(...)

Art. 11

Schwarzarbeit

Während der Freizeit und in den Ferien darf keine Berufsarbeit für Drittpersonen verrichtet werden. Arbeitnehmer, die bei Schwarzarbeit angetroffen werden, sind schriftlich zu verwarnen (...).

(...)

Art. 14

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 (...):
 - g) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer mit dem Arbeitsvertrag den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag auszuhändigen.
3. Entsprechende Vertragsformulare stellen die Verbände zur Verfügung.

Art. 15

Probezeit

1. Die Probezeit beträgt 3 Monate. Während der Probezeit gelten die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages.
 2. Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt 7 Wochentage auf das Ende einer Arbeitswoche. Diese Kündigungsfrist kann durch schriftliche Vereinbarung verlängert werden. Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag der Probezeit dem Vertragspartner zur Kenntnis gebracht werden.
 3. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.
- (...)

Art. 16

Kündigungsfristen

- (...)
4. Die Kündigungsfrist beginnt am Ersten des der Kündigung folgenden Monats und läuft immer am Ende eines Monats ab.
 5. Für Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen gelten die gleichen Kündigungsfristen.

6. 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). Der Beginn der Kündigungsfrist fällt jeweils auf den ersten Tag eines Monats. Der letzte Tag der im konkreten Fall einzuhaltenden Kündigungsfrist entspricht dem Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigungstermin) und somit jeweils dem letzten Tag eines Monats.
7. Dem Arbeitnehmer sind am letzten Arbeitstag sämtliche Lohnguthaben inkl. Ferien, Feiertage, Überstunden und Überzeit (unter Berücksichtigung der Verrechnungsmöglichkeiten), Schlussabrechnung und Zeugnis auszuhändigen.

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. 20

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. 24

Folgen bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung

1. Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.
2. Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu Verdienen absichtlich unterlassen hat.

(...)

Art. 26

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. Die Arbeitnehmer haften für allenfalls entstehenden Schaden, welcher durch die Verletzung der Geheimhaltungspflicht gegenüber den Kunden als auch durch die Verletzung des Geschäfts- und/oder Betriebsgeheimnisses des Arbeitgebers entsteht.
5. 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.
6. Bei Krankheit und Unfall oder anderweitiger Verhinderung an der Arbeitsleistung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber bis Arbeitsbeginn zu benachrichtigen.

Art. 27

Sorgfalt

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und mit vollem Einsatz auszuführen. Allfällige Stellenbeschreibungen sind integrierte Vertragsbestandteile.

(...)

3. Kollektiv- und Pauschalabzüge vom Lohn des Arbeitnehmers sind unzulässig.
4. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber auf Schäden oder Mängel insbesondere bei Waren, Mobiliar und Maschinen sofort aufmerksam zu machen.
5. 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. 28

Verhalten des Arbeitgebers

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

Art. 29

Berufskleider

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. (...). 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.

Art. 30

Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen

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

(...)

Art. 32

Bruttolohn

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

Art. 33

13. Monatslohn

1. Alle diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer haben jährlich Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Die Auszahlung erfolgt spätestens Ende Jahr bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichzeitig mit der letzten Lohnzahlung.
2. Bei vorzeitiger Auflösung des Dienstverhältnisses besteht ein Anspruch pro rata temporis. Bei Auflösung des Dienstverhältnisses in der Probezeit besteht kein Anspruch pro rata temporis auf einen 13. Monatslohn.
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:
 - verspäteter Stellenantritt
 - vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer
 - unbewilligte Verlängerung der Ferien

Ein vertragswidriges Verhalten kann folgende Kürzung zur Folge haben, wobei bei mehreren Verstößen die Tage zusammengezählt werden. Es dürfen nur Arbeitstage berücksichtigt werden. Bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeitsstelle wird der 13. Monatslohn gekürzt:

ab 3 Tage	5 %	ab 15 Tage	30 %
ab 6 Tage	10 %	ab 20 Tage	50 %
ab 10 Tage	20 %	ab 30 Tage	100 %

Art. 34

Auszahlung

1. Der Lohn ist spätestens am 8. des folgenden Monats auszuzahlen.
2. Dem Arbeitnehmer ist monatlich eine übersichtliche Lohnabrechnung auszuhändigen, sofern der Lohn variiert.

Art. 35

Vorschuss

(...)

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

Art. 36

Lohnrückbehalt

Der Arbeitgeber ist berechtigt, als Sicherheit für seine Forderung aus dem Arbeitsverhältnis den Lohn für eine Arbeitswoche zurückzubehalten.

Art. 37

Verrechnung

(...)

7. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, über die Prämienberechnungen des Arbeitgebers Aufschluss zu verlangen.
8. Die allgemeinen Versicherungsbedingungen sind dem Arbeitnehmer auf Verlangen auszuhändigen.
9. Hat der Arbeitgeber keine oder eine ungenügende Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, hat er die in diesem Artikel vorgeschriebenen Leistungen selbst zu erbringen.

(...)

Art. 40

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. 41

Case Management

Der Arbeitgeber kann im Falle einer Absenz eines Arbeitnehmers einen Case Manager einsetzen, um den betroffenen Arbeitnehmer in 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. 49

Gesamtarbeitszeit und Pausenregelung

1. Die jährliche Gesamtarbeitszeit ist Gegenstand der Lohn- und Protokollvereinbarung.

(...)

Art. 50

Überstunden

(...)

2. Die geleistete Überstundenarbeit kann im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer innert eines Zeitraumes von einem Kalenderjahr durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden.
3. Für die geleistete, nicht kompensierte Überstundenarbeit ist der Bruttolohn zu bezahlen. Für die Überzeitarbeit wird ein Lohnzuschlag von 25 Prozent ausgerichtet, dem Büropersonal sowie den technischen und andern Angestellten jedoch nur für Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt. Ein Anspruch auf Lohnzuschlag für die Überzeitarbeit bzw. auf Kompensation der Überstundenarbeit besteht nur, wenn die Überstundenarbeit vom Arbeitgeber angeordnet worden ist.

(...)

5. Bei Teilzeitarbeitnehmern und Aushilfen ist der Zuschlag für Überstundenarbeit bis zur betrieblichen Normalarbeitszeit im Lohn inbegriffen.

(...)

Art. 54

Ferienanspruch

(...) Der Ferienumfang ist 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. 32.
2. Bei Arbeitnehmern, die im Stundenlohn beschäftigt sind (z.B. Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen), beträgt die Ferienentschädigung monatlich mindestens 8,3 Prozent des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 4 Wochen und monatlich mindestens 9.24 Prozent des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 22 Arbeitstagen.

Art. 58

Entschädigung für nicht bezogene Ferien

1. Ferien, die zum Zeitpunkt der Vertragsauflösung nicht bezogen worden sind, müssen gemäss Art. 16 Abs. 7 entschädigt werden.
2. Zur Berechnung der Entschädigung für nicht bezogene Ferien für Monatslöhner ist der monatliche Bruttolohn gemäss Art. 32 durch zweiundzwanzig 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

(...)

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

(...)

Art. 62

Feiertage

1. Der Arbeitnehmer (Stundenlöhner) hat Anspruch auf 8 bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr. Sofern die Feiertagsentschädigung auf Prozentbasis ausgerichtet wird, so betragen diese 3 Prozent. Für ein unvollständiges Arbeitsjahr sind die Feiertage entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.
2. Für Arbeitnehmer im Monatslohn gelten alle gesetzlichen Feiertage als bezahlt. (...)

Ebenfalls werden folgende Feiertage den gesetzlichen Feiertagen gleichgestellt und gelten als bezahlt: Maria Lichtmess (2.2.) und Hl. Josef (19.3.).
3. Durch einzelvertragliche Abrede können Arbeitgeber und Arbeitnehmer weitere Feiertage den Sonntagen gleichstellen.
4. Der Anspruch auf gesetzliche Feiertage besteht auch während den Ferien. Kein Anspruch besteht auf Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fallen.
5. Fallen Feiertage auf einen Ruhetag, so besteht kein Anspruch auf Lohnzahlung oder Kompensation.

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: 1 Tag

- c) bei Tod des Ehegatten, 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) 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. Die Auszahlung der Entschädigung für die Stundenlöhner erfolgt zusammen mit der Lohnzahlung für die entsprechende Zahltagsperiode, in welche die ausgewiesene Absenz fällt.
- (...)

Art. 65

Ausübung öffentlicher Ämter

1. Für eine Mitarbeit in einer Kommission des Landes (...) ist dem Arbeitnehmer zum Besuche der Sitzungen die nötige Zeit freizugeben. (...).
- (...)

Art. 66

Finanzierung Vollzug

Für den Vollzug des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages entrichten die Arbeitgeber an die Kosten des Vertragsvollzuges einen jährlichen Beitrag gemäss Anzahl Mitarbeiter.

Anzahl Mitarbeiter (in Stellenprozent)	Betrag in CHF pro Jahr
1 MA	CHF 125.00
2 bis 4 MA	CHF 160.00
5 bis 8 MA	CHF 200.00
9 bis 15 MA	CHF 240.00
16 bis 25 MA	CHF 360.00
26 bis 40 MA	CHF 560.00
41 bis 60 MA	CHF 900.00
ab 61 MA	CHF 1'200.00

Die Arbeitnehmer entrichten einen Monatsbeitrag von CHF 5.--, welcher monatlich durch den Arbeitgeber vom Lohn abgezogen wird.

Sowohl der jährliche Beitrag seitens des Arbeitgebers als auch die monatlichen Beiträge seitens Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber an die ZPK abzuführen.

Jugendliche bis 16 Jahre, die einen Ferienjob haben, und Praktikanten, die die Tätigkeit nachweislich für ihr Studium benötigen, zahlen keine Vollzugskosten.

(...)

Lohn- und Protokollvereinbarung 2014 zum GAV Detailhandelsgewerbe

1. Lohnerhöhung

Die Vertragsparteien vereinbaren eine generelle Lohnerhöhung von 0.75 % für Löhne bis CHF 5'000.00 brutto pro Monat.

2. Mindestlöhne

Es gelten die nachstehenden Mindestlöhne:

Monatslohn	
Kategorie	
4-jährige Berufsausbildung FZ	CHF 3'850.00
3-jährige Berufsausbildung FZ	CHF 3'650.00
2-jährige Berufsausbildung BA	CHF 3'400.00
Angelernte	CHF 3'250.00
Ungelernte und Hilfsarbeiter (max. 12 Monate)*	CHF 3'150.00
Stundenlohn	
Kategorie	
4-jährige Berufsausbildung FZ	CHF 20.70
3-jährige Berufsausbildung FZ	CHF 19.60
2-jährige Berufsausbildung BA	CHF 18.30
Angelernte	CHF 17.45
Ungelernte und Hilfsarbeiter (max. 12 Monate)*	CHF 16.90

* Branchenfremde ohne abgeschlossene Lehre, die noch kein Jahr Berufserfahrung mitbringen und Angelernte, welche die Tätigkeit seit mindestens 4 Jahren nicht mehr ausgeübt haben.

Berechnung Stundenlohn: Monatslohn x 12 durch Nettoarbeitszeit (20 Tage Ferien) x 1.113

Berechnung Monatslohn: Std.Lohn x Nettoarbeitszeit x 1.113 durch 12

Die angeführten Stundensätze sind Basisstundensätze, d.h. der Ferienanspruch von 8.3 % sowie der Feiertagsanspruch von 3.0 % sind darin nicht enthalten.

3. Löhne für nicht-bestandene Lehren

- a) Das Lehrverhältnis endet mit dem Ablauf des Lehrvertrages. Bei nicht-bestandener Lehrabschlussprüfung empfehlen wir, den Lehrvertrag um ein Jahr zu verlängern, längstens aber bis 15. Juli, und einen Lohn zu bezahlen, welcher mindestens 20 % über dem Lohn des letzten Jahres liegt.
- b) Sofern der Lehrvertrag nicht verlängert wird, fertigen der Arbeitgeber und der Lehrling einen Praktikumsvertrag aus. Das Praktikum dient als Lehrzeit und Vorbereitung zur Lehrabschlussprüfung.
- c) Der Praktikumslohn muss mindestens 20 % über dem Lohn des letzten Lehrjahres liegen.

4. 13. Monatslohn

Alle Arbeitnehmenden haben gemäss Art. 33 des Gesamtarbeitsvertrages Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Weiters gelten die Bestimmungen von Art. 33 Abs. 1 bis 4.

5. Brutto-Sollarbeitszeit

Die Brutto-Sollarbeitszeit beträgt 44 Stunden pro Woche.

6. Ferienanspruch

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf 4 Wochen (20 Arbeitstage, Zuschlag für Stundenlohn 8.3 %) bezahlte Ferien. Ab dem 50. Altersjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 23 Ferientage (Zuschlag für Stundenlohn 9.7 %).