

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2019

Nr. 71

ausgegeben am 18. März 2019

Verordnung

vom 12. März 2019

über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Metallgewerbe

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 12. Dezember 2018 für das Metallgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für das Gebiet des Fürstentums Liechtenstein.

Art. 3

1) Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten unmittelbar für die Arbeitgeber des Metallgewerbes. Dazu gehören Betriebe und Betriebsteile, die eine der folgenden Tätigkeiten ausüben: Metallerzeugung und Metallbearbeitung, Herstellung und Reparatur von Metallerzeugnissen, allgemeiner Metallbau (Geländer, Treppen usw.), Metall-Glasbau (Fassaden, Wintergärten, Vordächer, Türen, Tore usw.) und Stahlbau (Hallen, Brücken usw.).

- 2) Bei Konkurrenz mit anderen GAV gelten folgende Regeln:
- a) Soweit dieser GAV mit einem anderen, nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV in Konkurrenz steht, ist der GAV für das Metallgewerbe anzuwenden, ausgenommen sind abweichende Bestimmungen zugunsten der Arbeitnehmer.
 - b) Soweit dieser GAV mit dem Metall- bzw. Nichtmetall-GAV der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK) in Konkurrenz steht, ist für die Mitgliedsunternehmen der LIHK und deren Arbeitnehmer 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 Abs. 1 beschäftigt sind, dazu gehören insbesondere auch Arbeitsvorbereiter, Sachbearbeiter Planung, Kalkulatoren, CAD-Planer und Metallbau-Techniker.

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 und deren im Betrieb mitarbeitenden Familienmitglieder (Ehegatte, eingetragener Partner, Kinder, Eltern und Geschwister) sowie für Führungspersonen, die im Handelsregister eingetragen sind, für Schüler und Studenten, die während der Schul- bzw. Semesterferien ein auf maximal acht Wochen befristetes Arbeitsverhältnis eingehen sowie für Praktikanten, die ein auf maximal zwölf Monate befristetes Arbeitsverhältnis eingehen, das nachweislich für die Ausbildung benötigt wird.

4) Für Praktikanten, die nach nicht bestandener Lehrabschlussprüfung ein auf maximal zwölf Monate befristetes Arbeitsverhältnis eingehen, ist die Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang) anwendbar.

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. 6

1) Diese Verordnung tritt am 1. April 2019 in Kraft und gilt vorbehaltlich Abs. 2 bis zum 31. März 2022.

2) Der Anhang zur Beilage gilt bis zum 31. März 2020.

Fürstliche Regierung:

gez. *Adrian Hasler*

Fürstlicher Regierungschef

Gesamtarbeitsvertrag für das Metallgewerbe

abgeschlossen am 12. Dezember 2018

zwischen der Wirtschaftskammer Liechtenstein
(Metallgewerbe Fürstentum Liechtenstein)

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 oder das Verfahren zu ihrer Festsetzung;
 - f) Bruttolohn (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 Gesamtarbeitsvertrag beim Arbeitgeber einsehen kann.
- (...)

Art. 13

Probezeit

1. Die Probezeit beträgt einen Monat. Eine Verlängerung bis zu 3 Monaten ist zulässig, wenn sie schriftlich vereinbart worden ist.
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. (...)
 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).
 7. Dem Arbeitnehmer sind am letzten Arbeitstag sämtliche Lohnguthaben inkl. Ferien, Feiertage, Überstunden und Überzeit (unter Berücksichtigung der Verrechnungsmöglichkeiten), Schlussabrechnung und Zeugnis auszuhändigen.
 8. Ausnahmsweise können Lohnabrechnungen, die bis Ende des letzten Arbeitstages nicht erstellt werden können, innerhalb der folgenden fünf 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 sechs 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 unterstützen den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung. Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen werden gemäss Instruktionen richtig angewendet.

(...)

6. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während und nach Ende des Arbeitsverhältnisses Verschwiegenheit über seine Tätigkeit und insbesondere über Betriebsgeheimnisse zu üben, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.
7. 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 Mittags des gleichen Tages möglich), ansonsten gilt es als unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz.

Art. 24

Sorgfalt

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen. Stellenbeschriebe, sofern vorhanden, sind integrierte Vertragsbestandteile.
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 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. 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. (...) 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. 27

Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen

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

Art. 28

Arbeitszeugnis

(...)

2. Das Zwischenzeugnis ist dem Arbeitnehmer innerhalb 2 Wochen nach dem Ansuchen auszuhändigen. Ist dies nicht möglich, ist dem Arbeitnehmer eine Begründung abzugeben.

(...)

Art. 29

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. 30

Gratifikation

1. Die Höhe der Gratifikation wird (...) in der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang) geregelt.
2. Die Auszahlung einer allfälligen Gratifikation erfolgt spätestens Ende des Jahres bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichzeitig mit der letzten Lohnzahlung.
3. Eine allfällige Gratifikation ist entsprechend der produktiv geleisteten Arbeitszeit (ohne Überstunden und Überzeit) auszubezahlen.

Art. 31

Auslagenersatz

1. Bei auswärtiger Arbeit, ab einer Distanz von 30 km vom Firmendomizil, wird eine Mittagsentschädigung ausgerichtet. Sorgt der Arbeitgeber für eine ausreichende warme Verpflegung, entfällt die Entschädigung. Die Entschädigung wird in der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang) geregelt.
2. Benutzen Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung. Die Entschädigung wird in der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang) geregelt

Art. 32

Auszahlung

1. Der Lohn ist spätestens am 5. des folgenden Monats auszuzahlen.
2. Dem Arbeitnehmer ist monatlich eine übersichtliche Lohnabrechnung auszuhändigen.

Art. 33

Vorschuss

(...)

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

Art. 34

Lohnrückbehalt

Aus wichtigen Gründen darf der Arbeitgeber 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. 38

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. 39

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. Rückwirkende Arztzeugnisse werden nur ausnahmsweise akzeptiert.
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. 40

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 Versicherungs-
institution.

(...)

Art. 48

Arbeitszeit und Pausenregelung

1. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ist Gegenstand der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang).

(...)

Art. 49

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 zu kompensieren. Werden am Ende eines Kalenderjahres die Jahresbruttosollstunden überschritten, so sind diese bis Ende Juni des Folgejahres zu kompensieren.
4. Für die geleistete, nicht kompensierte Überstundenarbeit ist der Bruttolohn zu bezahlen. Ein Überstundenzuschlag ist nicht geschuldet.
5. Wird am Ende des Arbeitsverhältnisses die bis zu diesem Zeitpunkt massgebliche Soll-Arbeitszeit überschritten, so müssen die bis dahin nicht kompensierten Überstunden mit einem Lohnzuschlag von 25 % ausbezahlt werden. Bei Teilzeitarbeitnehmern und Aushilfen ist der Zuschlag für Überstundenarbeit bis zur betrieblichen Normalarbeitszeit im Lohn inbegriffen.

(...)

Art. 51

Minusstunden

(...)

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

Art. 52

Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit

(...)

2. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr. (...)
4. Als Sonntagsarbeit gilt Arbeit an Sonntagen und den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen.

(...)

Art. 53

Ferienanspruch

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

Art. 54

Berechnung der Ferien

(...)

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

Art. 55

Bezug der Ferien

(...)

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

Art. 56

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;
 - 9,24 % des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 22 Arbeitstagen;
 - 9,7 % des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 23 Arbeitstagen;
 - 10,17 % des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 24 Arbeitstagen;
 - 10,6 % des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 25 Arbeitstagen.

Die Ferienentschädigung ist auf der Lohnabrechnung deutlich als Feriengeld auszuweisen.

Art. 57

Entschädigung für nicht bezogene Ferien

1. Ferien, die zum Zeitpunkt der Vertragsauflösung nicht bezogen worden sind, müssen gemäss Art. 14 Abs. 7 entschädigt werden.
2. Zur Berechnung der täglichen Ferienentschädigung für Monatslöhner ist der monatliche Bruttolohn gemäss Art. 29 durch 22 Kalendertage zu teilen.

Art. 58

Ersatz für zu viel bezogene Ferien

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

Art. 59

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 einen 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. 61

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.), Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt (Auffahrt), 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. 62

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) Vaterschaftsurlaub: 1 Tag;

- c) bei Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners, eines Kindes oder von Eltern: 3 Tage (der Todestag, der dem Todestag folgende Tag sowie der Tag der Beerdigung);
 - d) bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters, sofern diese mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt haben: 3 Tage (der Todestag, der dem Todestag folgende Tag sowie der Tag der Beerdigung); andernfalls: 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. (...)
2. Unaufschiebbar 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.
 3. Für Stundenlöhner sind arbeitsfreie Tage wie Arbeitstage zu entlöhen. Die Auszahlung der Entschädigung für die Stundenlöhner erfolgt zusammen mit der Lohnzahlung für die entsprechende Zahltagsperiode, in welche die ausgewiesene Absenz fällt. (...)

Art. 64

Ausübung öffentlicher Ämter und Mitarbeit LANV

1. Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder die Mitarbeit beim Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband ist dem Arbeitnehmer zum Besuch 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. 65

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. 66

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 GAV 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 Vollzugeinnahmen 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 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 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 verletzen, die Verfahrenskosten auferlegen.

Art. 67

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 Gesamtarbeitsvertrages sind die Arbeitgeber gegenüber der Stiftung SAVE verpflichtet, innert der auf der entsprechenden Rechnung angegebenen Frist, spätestens jedoch bis zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres, die Vollzugskosten von CHF 200 zu bezahlen.

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.

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

(...)

Anhang

Lohn- und Protokollvereinbarung 2019 zum GAV Metallgewerbe

1. Lohnerhöhung

Die Vertragsparteien vereinbaren nachstehende Lohnerhöhungen:
Sockelbetrag von CHF 40 für alle Arbeitnehmenden per 1. April 2019.

2. Mindestlöhne

Es gelten die nachstehenden Mindestlöhne:

Stundenlohn	ab 1. Berufsjahr	ab 3. Berufsjahr
Vorarbeiter	CHF 24.00	CHF 26.00
Facharbeiter	CHF 23.00	CHF 24.00
Angelernter	CHF 21.00	CHF 22.00
Hilfsarbeiter	CHF 19.00	CHF 20.00
Monatslohn		
Vorarbeiter	CHF 4'461.90	CHF 4'833.70
Facharbeiter	CHF 4'276.00	CHF 4'461.90
Angelernter	CHF 3'904.15	CHF 4'090.05
Hilfsarbeiter	CHF 3'532.35	CHF 3'718.25

Berechnung Stundenlohn: Monatslohn x 12 / [Nettoarbeitszeit (20 Tage Ferien) x 1.123]

Berechnung Monatslohn: Std.Lohn x Nettoarbeitszeit x 1.123 / 12

3. Berufsqualifikation

- a) Erbringt ein Arbeiter nicht eine seiner Berufsqualifikation entsprechende Arbeitsleistung, so kann ein tieferer Lohn vereinbart werden. Er darf jedoch nicht unter dem Mindestlohn des Hilfsarbeiters liegen. Eine derartige Vereinbarung hat in schriftlicher Form zu erfolgen.

- b) Als nicht voll leistungsfähig gelten Arbeitnehmer
 - die eine nicht ihrer Berufsqualifikation entsprechende Arbeitsleistung erbringen,
 - die körperlich geschwächt sind und deshalb nicht voll leistungsfähig sind.

4. Löhne nach nicht bestandenen Lehrabschlussprüfungen

Das Lehrverhältnis endet mit dem Ablauf des Lehrvertrages. Bei nicht bestandener Lehrabschlussprüfung kann der Lehrvertrag zwischen den Vertragsparteien und dem Amt für Berufsbildung und Berufsberatung entsprechend verlängert werden.

Sofern der Lehrvertrag nicht verlängert wird, können der Arbeitgeber und der Lehrling einen Praktikumsvertrag ausfertigen. Das Praktikum dient als Vorbereitung zur Lehrabschlussprüfung.

Der Praktikumslohn bis zur Lehrabschlussprüfung entspricht dem Lehrlingslohn des letzten Lehrjahres zuzüglich 20 %.

5. Arbeitszeit

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für Arbeitnehmer im liechtensteinischen Metallgewerbe beträgt 43 Stunden.

6. Gratifikation

Die Gratifikation beträgt im 1. Dienstjahr einen halben Monatslohn (4.15 %); Bedingung für den Anspruch ist eine Mindestdauer der Arbeitsleistung von 6 Monaten. Ab dem 2. Dienstjahr beim gleichen Arbeitgeber beträgt die Gratifikation einen ganzen Monatslohn (8.3 %).

Bei Nichteinhaltung des Vertrages durch den Arbeitnehmer kann die Gratifikation gekürzt werden. Als vertragswidriges Verhalten gilt namentlich:

- verspäteter Stellenantritt;
- vorzeitige Auflösung eines befristeten Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer;
- unbewilligte Verlängerung der Ferien;
- ungenügende Leistung gemäss den Anstellungsbedingungen (der Arbeitnehmer wird schriftlich angemahnt).

Ein vorgenanntes vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers kann folgende Kürzung der Gratifikation zur Folge haben, wobei bei mehreren Verstössen die Tage zusammengezählt werden können; es dürfen jedoch nur Arbeitstage berücksichtigt werden.

Bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeitsstelle:

- mehr als 3 Tage	5 %
- mehr als 6 Tage	10 %
- mehr als 10 Tage	20 %
- mehr als 15 Tage	30 %
- mehr als 20 Tage	50 %
- mehr als 30 Tage	100 %

7. Ferienanspruch

(...) Der Arbeitnehmer ab dem vollendeten 50. Altersjahr hat Anspruch auf 22 Ferientage.

(...)

8. Mittagsentschädigung

Bei auswärtiger Arbeit, ab einer Distanz von 30 km vom Firmendomizil, wird eine Mittagsentschädigung ausgerichtet. Die Entschädigung beträgt CHF 15. Sorgt der Arbeitgeber für eine ausreichende warme Verpflegung, entfällt die Entschädigung.

9. Kilometerentschädigung

Benutzen Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens 60 Rappen pro Kilometer. Mit Motorrad beträgt die Entschädigung 35 Rappen.

(...)