

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2014

Nr. 162

ausgegeben am 13. Juni 2014

Verordnung

vom 10. Juni 2014

über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Informatikge- 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. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 19. Dezember 2013 für das Informatikgewerbe 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 alle Arbeitgeber des Informatikgewerbes. Dazu gehören Betriebe und Betriebsteile, die eine der folgenden Tätigkeiten ausüben:

- a) Programmierungstätigkeiten: Dazu gehören Entwicklung, Anpassung, Testen und Pflege der Software sowie Verfassen der Software-Dokumentation. Dies umfasst auch das Entwerfen bzw. Programmieren der

Struktur und des Inhalts zur Herstellung oder Durchführung von Systemsoftware (einschliesslich Aktualisierung und Patches), Softwareanwendungen (einschliesslich Aktualisierungen und Patches), Datenbanken, Web-Seiten sowie Anpassung an Kundenanforderungen (d.h. Änderung oder Konfigurierung bestehender Anwendungen, damit sie in der Systemumgebung des Kunden betriebsfähig sind).

- b) Erbringung von Beratungsdienstleistungen auf dem Gebiet der Informationstechnologie: Dazu gehören Planung und Entwurf von kundenspezifischen Computersystemen, die Hardware-, Software- und Kommunikationstechnologie umfassen. Zum Leistungsumfang können auch die Schulung und Unterstützung der Nutzer gehören.
- c) Betrieb von Datenverarbeitungsanlagen für Dritte: Dazu gehören Verwaltung und Betrieb von Computersystemen und/oder Datenverarbeitungsanlagen eines Kunden vor Ort und die damit verbundenen Support-Dienstleistungen.
- d) Erbringung von sonstigen Dienstleistungen der Informationstechnologie: Dazu gehören Dienstleistungen im Bereich der Informationstechnologie und Computertechnik. Dies umfasst z.B. auch Datenwiederherstellung nach einem Systemabsturz, Installieren (Einrichten) von Arbeitsplatzrechnern und Softwareinstallation.
- e) Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten: Dazu gehören Bereitstellung von Infrastrukturen für Hosting, Datenverarbeitungsdienste und damit verbundene Tätigkeiten, spezialisierte Hosting-Dienstleistungen (Web-Hosting), Streamingdienste, Anwendungshosting (Bereitstellung von Anwendungsdiensten, Bereitstellung von Grossrechnerkapazität für Dritte und Datenverarbeitungstätigkeiten), vollständige Datenverarbeitung der Kundendaten, Bereitstellung spezifischer Berichte anhand von Kundendaten und Bereitstellung von Dateneingabediensten.
- f) Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und peripheren Geräten: Dazu gehören Reparatur von elektronischen Bauelementen wie Datenverarbeitungsgeräten und peripheren Geräten. Dies umfasst auch die Reparatur und Wartung folgender Geräte: PC, Laptops, Magnetplatteneinheiten, Flash-Speicher und andere Speichermedien, optische CD-Laufwerke (CD-RW, CD-ROM, DVD-ROM, DVD-RW), Drucker, Bildschirme, Tastaturen, Mäuse, Joysticks, Trackballs, interne und externe Computermodems, Terminals für einen bestimmten Verwendungszweck, Server, Scanner einschliesslich Strichcodescanner, Chipkarten-

leser, VR-Helme, Projektor sowie Beamer. Die Aufzählung unterliegt dem technischen Wandel und ist nicht abschliessend.

- g) Reparatur von Telekommunikationsgeräten: Dazu gehören Reparatur und Wartung von Telekommunikationsgeräten wie schnurlose Telefone, Mobiltelefone, Modems, tragbare Modems, Telefaxgeräte, Datenübertragungsgeräte (z.B. Router, Brücken, Modems), Zweiweg-Funkgeräte sowie Fernseh- und Videokameras für den gewerblichen Einsatz. Die Aufzählung unterliegt dem technischen Wandel und ist nicht abschliessend.

2) Bei Konkurrenz mit anderen Gesamtarbeitsverträgen gelten folgende Regeln:

- a) Soweit der Gesamtarbeitsvertrag für das Informatikgewerbe mit einem anderen, nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht, ist der Gesamtarbeitsvertrag für das Informatikgewerbe anzuwenden; ausgenommen sind abweichende Bestimmungen zu Gunsten der Arbeitnehmer.
- b) Soweit der Gesamtarbeitsvertrag für das Informatikgewerbe 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. Sollte der Gesamtarbeitsvertrag der LIHK infolge Verhandlungsverzögerungen oder anderweitiger Umstände ausgesetzt sein, so gilt diese Abgrenzungsvereinbarung bis 24 Monate nach dem Beginn des Aussetzungstermins 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) Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten auch für das administrative und technische Personal sowie für Arbeitnehmer, die nur während eines Teils der normalen Arbeitszeit beschäftigt sind (Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen). Die in der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang) festgesetzten Mindestlöhne und Löhne nach nicht bestandener Lehrabschlussprüfung gelten nicht für das administrative und technische Personal.

3) Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten nicht für das Reinigungs- und Kantinenpersonal, 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 Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 6

1) Diese Verordnung tritt am Tag nach der Kundmachung in Kraft und gilt vorbehaltlich Abs. 2 bis zum 31. Dezember 2016.

2) Der Anhang zur Beilage gilt bis zum 31. Dezember 2014.

Fürstliche Regierung:
gez. *Adrian Hasler*
Fürstlicher Regierungschef

Beilage

Gesamtarbeitsvertrag für das Informatikgewerbe

abgeschlossen am 19. Dezember 2013

zwischen der Wirtschaftskammer Liechtenstein (Sektion Informatik)

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 Vereinbarung über Dauer und Zeitpunkt des Kursbesuches 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

Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages

(...)

Den Vertragsparteien steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss ABGB § 1173a Art. 107 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 ABGB § 1173a Art. 107 Abs. 1:

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 Fr. 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 Fr. 50'000.-- resp. Fr. 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 ABGB § 1173a Art. 107 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 und muss folgende Punkte enthalten:

(...)

- f) den Hinweis wo der Arbeitnehmer den Gesamtarbeitsvertrag beim Arbeitgeber einsehen kann.

3. Entsprechende Vertragsformulare stellen die Verbände zur Verfügung.

Art. 15

Probezeit

1. Die Probezeit beträgt zwei Monate. Eine Wegbedingung oder Abänderung bis zu 3 Monaten ist zulässig, wenn sie schriftlich vereinbart worden ist.

2. Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt 7 Wochentage. Diese Kündigungsfrist kann durch schriftliche Vereinbarung verlängert werden. Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag der Probezeit schriftlich 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

1. Ist das Arbeitsverhältnis für eine befristete Zeit eingegangen, so endet es ohne Kündigung mit dem Ablauf dieser Zeit.
- (...)
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 Überzeiten (unter Berücksichtigung der Verrechnungsmöglichkeiten), Schlussabrechnung und Arbeitszeugnis auszuhändigen.
 8. Ausnahmsweise können Lohnabrechnungen, die bis Ende des letzten Arbeitstages nicht erstellt werden können, innerhalb der folgenden 5 Tage erstellt werden. In diesem Fall sind Lohn-, 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 der 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. Die Arbeitnehmer haften für allenfalls entstehenden Schaden, welcher durch die Verletzung der Geheimhaltungspflicht

gegenüber den Kunden als auch durch die Verletzung des Geschäfts-, Betriebs- und/oder Fabrikationsgeheimnisses des Arbeitgebers entsteht.

5. 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.
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. 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 einen Anspruch auf einen 13. Monatslohn.
2. Bei vorzeitiger Auflösung des Dienstverhältnisses besteht ein Pro-Rata-Anspruch. Bei Auflösung des Dienstverhältnisses in der Probezeit besteht kein Pro-Rata-Anspruch.
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 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 6 Tage 10 %
 - ab 10 Tage 20 %
 - ab 15 Tage 30 %
 - ab 20 Tage 50 %
 - ab 30 Tage 100 %
5. Die Auszahlung eines allfälligen 13. Monatslohnes erfolgt spätestens Ende Jahr bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichzeitig mit der letzten Lohnzahlung.

Art. 34

Auszahlung

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

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

(...)

6. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, über die Prämienberechnungen des Arbeitgebers Aufschluss zu verlangen.
7. Die allgemeinen Versicherungsbedingungen sind dem Arbeitnehmer auf Verlangen auszuhändigen.
8. 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- und 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. 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 (Anhang).

(...)

Art. 50

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. Die geleistete Überstundenarbeit kann im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer innert eines Zeitraumes von einem Kalenderjahr durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden.
4. 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.
6. Bezieht der Arbeitnehmer Monatslohn, so berechnet sich der Stundenlohn auf der Basis von 170 Stunden pro Monat. Bei der Berechnung des Stundensatzes sind Ferien und Feiertage miteinzubeziehen.

(...)

Art. 53

Berechnung der Ferien

(...)

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

Art. 54

Bezug

(...)

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

Art. 55

Lohn während der Ferien

1. Während der Ferien hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Bruttolohn nach 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 10,6 Prozent des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 5 Wochen.

Art. 56

Entschädigung für nicht bezogene Ferien

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

Art. 57

Ersatz für zu viel bezogene Ferien

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

Art. 58

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. 60

Feiertage

1. Der Arbeitnehmer (Stundenlöhner) hat Anspruch auf 8 bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr. Sofern die Feiertagsentschädigung auf Prozent-Basis ausgerichtet wird, so beträgt 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. 61

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 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
 - f) bei Wohnungswechsel, Umzug, Zuzug: max. 1/2 Tag pro Jahr
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 Zahlungsperiode, in welche die ausgewiesene Absenz fällt.
- (...)

Art. 63

Ausübung öffentlicher Ämter

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

Art. 64

Deklarationspflicht und Finanzierung

64.1 Deklarationspflicht

Die Arbeitgeber sind gegenüber der Stiftung SAVE verpflichtet, ihren Betrieb sowie ihre Mitarbeiter online oder mittels zur Verfügung ste-

henden Formulars zu deklarieren. Bei allfälligen Mutationen hat eine Anpassung der Deklaration zum jeweiligen Monatsende zu erfolgen.

64.2 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, einen jährlichen Beitrag von CHF 200.-- zu bezahlen. Die Rechnungsstellung erfolgt jährlich.

64.3 Arbeitnehmerbeitrag

Für den Vollzug des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages sind die Arbeitnehmer gegenüber der Stiftung SAVE verpflichtet, einen Monatsbeitrag von CHF 5.-- zu bezahlen. Der Lohnabzug ist vom Arbeitgeber auf der Lohnabrechnung auszuweisen. Die Rechnungsstellung durch die Stiftung SAVE erfolgt quartalsweise.

Anhang

Lohn- und Protokollvereinbarung 2014 zum GAV Informatikgewerbe

1. Lohnerhöhung

Die Vertragsparteien vereinbaren eine Lohnerhöhung von 0.5 % der Lohnsumme zur individuellen Verteilung.

2. Mindestlöhne

Es gelten die nachstehenden Mindestlöhne:

Informatiker Fachrichtung Support*	Stundenlohn	Monatslohn
Im 1. Jahr nach der Lehrabschlussprüfung	CHF 20.50	CHF 3'700.00
Ab dem 3. Jahr nach der Lehrabschlussprüfung	CHF 22.70	CHF 4'100.00

Informatiker Fachrichtung Systemtechnik*	Stundenlohn	Monatslohn
Im 1. Jahr nach der Lehrabschlussprüfung	CHF 22.15	CHF 4'000.00
Ab dem 3. Jahr nach der Lehrabschlussprüfung	CHF 24.35	CHF 4'400.00

Informatiker Fachrichtung Applikationsentwicklung*	Stundenlohn	Monatslohn
Im 1. Jahr nach der Lehrabschlussprüfung oder Ausbildung	CHF 22.15	CHF 4'000.00
Ab dem 3. Jahr nach der Lehrabschlussprüfung oder Ausbildung	CHF 24.35	CHF 4'400.00
Mitarbeiter mit artverwandtem Berufsabschluss*	Stundenlohn	Monatslohn
Im 1. Berufsjahr	CHF 20.50	CHF 3'700.00
Ab dem 3. Berufsjahr	CHF 22.70	CHF 4'100.00

* Über die Gleichwertigkeit anerkannter Ausbildungen mit den Informatikerberufen und anderen artverwandten Berufsabschlüssen entscheidet der Sektionsvorstand

Mitarbeiter mit artfremdem Berufsabschluss	Stundenlohn	Monatslohn
Im 1. Berufsjahr	CHF 19.95	CHF 3'600.00
Ab dem 3. Berufsjahr	CHF 22.15	CHF 4'000.00

Mitarbeiter ohne Berufsabschluss/ Hilfskräfte	Stundenlohn	Monatslohn
Im 1. Berufsjahr	CHF 19.40	CHF 3'500.00
Ab dem 3. Berufsjahr	CHF 21.35	CHF 3'850.00

Berechnung Stundenlohn: Monatslohn mal 12 durch Nettoarbeitszeit (20 Tage Ferien) mal 1,113.

Berechnung Monatslohn: Stundenlohn mal Nettoarbeitszeit mal 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. 13. Monatslohn

Alle Arbeitnehmer haben gemäss Art. 33 des Gesamtarbeitsvertrages Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Bei vorzeitiger Auflösung des Dienstverhältnisses besteht ein Pro-Rata-Anspruch. Die Auszahlung eines allfälligen 13. Monatslohnes erfolgt spätestens Ende Jahr bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichzeitig mit der letzten Lohnzahlung.

4. Lohn nach nicht bestandener Lehrabschlussprüfung

- Das Lehrverhältnis endet mit dem Ablauf des Lehrvertrages. Bei nicht bestandener Lehrabschlussprüfung ist der Lehrvertrag zwischen den Vertragsparteien und dem Amt für Berufsbildung entsprechend zu verlängern.
- Sofern der Lehrvertrag nicht verlängert wird, fertigen der Arbeitgeber und der Lehrling einen Praktikumsvertrag aus. Das Praktikum dient als Lehrzeit und Vorbereitung zur Lehrabschlussprüfung.
- Die Höhe des Praktikumslohnes bis zur Lehrabschlussprüfung entspricht dem Lehrlingslohn des letzten Lehrjahres zuzüglich 20 %.

5. Sollarbeitszeit

Die Sollarbeitszeit für das Jahr 2014 beträgt 42.5 Stunden pro Woche (...).

6. Ferienanspruch

(...)

Ab dem 50. Altersjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 23 Ferientage.