Liechtensteinisches Landesgesetzblatt
Jahrgang 2015 Nr. 80 ausgegeben am 16. März 2015

Verordnung
vom 10. März 2015
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 16. Dezember 2014 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, welche Metallerzeugnisse oder Erzeugnisse verwandter Berufszweige herstellen, montieren oder reparieren. Dazu gehören Betriebe und Betriebsteile, die eine der folgenden Tätigkeiten ausüben: Metallerzeugung und Metallbearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen, 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 Gesamtarbeitsverträgen gelten folgende Regeln:

a) Soweit der Gesamtarbeitsvertrag für das Metallgewerbe mit einem anderen, nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht, ist der Gesamtarbeitsvertrag für das Metallgewerbe anzuwenden;

b) Soweit der Gesamtarbeitsvertrag für das Metallgewerbe 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. Sie gelten namentlich auch für Arbeitsvorbereiter, Sachbearbeiter Planung, Kalkulatoren, CAD-Planer und Metallbau-Techniker.

2) Den Bestimmungen dieses Vertrages unterstehen auch das technische und administrative 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 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 1. April 2015 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2018.

Fürstliche Regierung:
gez. *Adrian Hasler*
Fürstlicher Regierungschef

Beilage[2]

Gesamtarbeitsvertrag für das Metallgewerbe

abgeschlossen am 16. Dezember 2014

zwischen der Wirtschaftskammer Liechtenstein (Sektion Metallgewerbe)

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. 3

Anwendbarkeit

(…)

3.4. Persönlicher Geltungsbereich

(…)

2. Arbeitnehmer, die nur während eines Teiles der normalen Arbeitszeit beschäftigt sind, 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 benachteiligt 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 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 eine 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 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 verletzten, 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 verletzten, 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 vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag beim Arbeitgeber einsehen kann.
3. Entsprechende Vertragsformulare stellen die Verbände zur Verfügung.

Art. 15

Probezeit

1. Die Probezeit beträgt einen Monat. Eine Abänderung bis zu drei 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

(…)

2. Die Kündigungsfrist beginnt am ersten des der Kündigung folgenden Monats und läuft immer am Ende eines Monats ab.
3. Für Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen gelten die gleichen Kündigungsfristen.
4. 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 Kündi-

gungsfrist 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.

5. Dem Arbeitnehmer sind am letzten Arbeitstag sämtliche Lohnguthaben inkl. Ferien, Feiertage und Überzeiten (unter Berücksichtigung der Verrechnungsmöglichkeiten), Schlussabrechnung und Zeugnis auszuhändigen.
6. 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 beendigt 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. 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.
5. Der Arbeitnehmer hat die ihm zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sowie auch Fahrzeuge fachgerecht zu bedienen und diese sowie auch die Materialien, die ihm 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 auszuführen. Stellenbeschreibungen sind integrierte Vertragsbestandteile.

(…)

3. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber auf Schäden oder Mängel insbesondere bei Waren, Mobiliar und Maschinen sofort aufmerksam zu machen.
4. 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.

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 Entlöhnung des Arbeitnehmers dient der Bruttolohn.
2. Die Mindestlöhne und allfällige Anpassungen des Bruttolohnes und der Gratifikation werden (…) in der entsprechenden Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang) festgelegt. (…)

Art. 33

Gratifikation

1. Die Höhe der Gratifikation wird (…) in der Lohn- und Protokollvereinbarung geregelt.
2. Die Auszahlung einer allfälligen Gratifikation erfolgt spätestens Ende Jahr 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. 35

Auszahlung

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

Art. 36

Vorschuss

(…)

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

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- 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. 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. 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 ist mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers wenn möglich durch entsprechende zusätzliche Freizeit zu

kompensieren. In diesem Fall ist der Zuschlag für Überstundenarbeit nicht zu bezahlen.

4. Für die geleistete, nicht kompensierte Überstundenarbeit ist der Bruttolohn sowie ein Zuschlag von 25 Prozent zu bezahlen. Ein Anspruch auf Zuschlag für Überstundenarbeit bzw. auf Kompensation der Überstundenarbeit besteht nur für Überstundenarbeit, die vom Arbeitgeber angeordnet worden ist.
5. Bei Teilzeitarbeitnehmern und Aushilfen ist der Zuschlag für Überstundenarbeit bis zur betrieblichen Normalarbeitszeit im Lohn inbegriffen.

(…)

Art. 52

Berechnung der Ferien

(…)

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

(…)

Art. 55

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 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 gemäss Art. 16 Abs. 6 entschädigt werden.
2. Zur Berechnung der täglichen Ferienentschädigung für Monatslöhner ist der monatliche Bruttolohn gemäss Art. 32 durch zweiundzwanzig Kalendertage zu teilen.

Art. 57

Ersatz für zu viel bezogene Ferien

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

Art. 58

Kürzung der Ferien

(…)

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, beträgt diese 3 %. Für ein unvollständiges Arbeitsjahr sind die Feiertage entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren. Vorbehalten bleiben anderslautende Bestimmungen in der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang).
2. Für Arbeitnehmer im Monatslohn gelten alle gesetzlichen Feiertage als bezahlt. Fallen Feiertage auf einen Ruhetag, so besteht kein Anspruch auf Lohnzahlung oder Kompensation.
3. Der Anspruch auf gesetzliche Feiertage besteht auch während den Ferien. Kein Anspruch besteht auf Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fallen.
4. Durch einzelvertragliche Abrede können Arbeitgeber und Arbeitnehmer weitere Feiertage den Sonntagen gleichstellen.

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 (…)

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.

(…)

Art. 63

Ausübung öffentlicher Ämter

1. Für eine Mitarbeit in einer Kommission des Landes (…) ist 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 eines zur Verfügung stehenden 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 die Vollzugskosten 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[3]

Lohn- und Protokollvereinbarung 2017 zum GAV Metallgewerbe

1. Lohnerhöhung

(…)

2. Mindestlöhne

Es gelten die nachstehenden Mindestlöhne:

Stundenlohn	ab 1. Berufsjahr	ab 3. Berufsjahr
Vorarbeiter	CHF 23.35	CHF 25.35
Facharbeiter	CHF 22.30	CHF 23.35
Angelernter	CHF 20.30	CHF 21.30
Hilfsarbeiter	CHF 18.55	CHF 19.05

Monatslohn		
Vorarbeiter	CHF 4'283.95	CHF 4'653.20
Facharbeiter	CHF 4'090.50	CHF 4'283.95
Angelernter	CHF 3'722.00	CHF 3'906.25
Hilfsarbeiter	CHF 3'408.75	CHF 3'500.85

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. Arbeitszeit

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

5. 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 %

6. Ferienanspruch

Ab dem 50. Altersjahr hat der Arbeitnehmer Anrecht auf einen zusätzlichen Ferientag (21 Tage).

7. Feiertage (Art. 60 Ziff. 1 GAV [Beilage])

(…)

Der Arbeitnehmer (Stundenlöhner) hat Anspruch auf 10 bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr. Sofern die Feiertagsentschädigung auf Prozent-Basis

ausgerichtet wird, beträgt diese 4 %. Für ein unvollständiges Arbeitsjahr sind die Feiertage entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.

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.

(…)

1 *Art. 6 abgeändert durch LGBl. 2017 Nr. 87.*

2 *Beilage abgeändert durch LGBl. 2017 Nr. 87.*

3 *Anhang abgeändert durch LGBl. 2017 Nr. 87.*