

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2016

Nr. 109

ausgegeben am 30. März 2016

Verordnung vom 22. März 2016 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Personalverleih

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 30. November 2015 für den Personalverleih werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für das Gebiet des Fürstentums Liechtenstein.

Art. 3

1) Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle Betriebe, die Inhaber einer Arbeitsverleihbewilligung nach dem Arbeitsvermittlungsgesetz sind.

2) Soweit der GAV für den Personalverleih mit dem Metall- bzw. Nichtmetall-GAV der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK) in Konkurrenz steht, ist für die Mitgliedsunternehmen und deren Arbeitnehmer der LIHK der entsprechend gültige GAV der LIHK anzu-

wenden. Sollte der GAV der LIHK infolge Verhandlungsverzögerungen oder anderweitiger Umstände ausgesetzt sein, so gilt diese Abgrenzungsvereinbarung bis 24 Monate über den Beginn des Aussetzungstermins hinaus.

Art. 4

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle Arbeitnehmer, die von Betrieben nach Art. 3 verliehen werden.

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. 6¹

Diese Verordnung tritt am 1. April 2016 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2018.

Fürstliche Regierung:
gez. *Adrian Hasler*
Fürstlicher Regierungschef

Beilage

Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih

abgeschlossen am 30. November 2015

zwischen der Wirtschaftskammer Liechtenstein
(Verband Liechtenstein Personaldienstleister)

einerseits

und dem Liechtensteiner ArbeitnehmerInnenverband (LANV)

andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

(...)

Art. 4

Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages

(...)

Den Vertragsparteien steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern (Verleiher) 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 der von den Vertragsparteien eingesetzten Stiftung zur Überwachung von allgemeinverbindlich erklärten GAVs 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). Die ZPK und PK sind Organe der Stiftung SAVE im Sinne von § 6 der Statuten.

Art. 5

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)

1. Die Stiftung SAVE setzt eine Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) ein (...).

2. Kompetenzen der ZPK

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

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 Auferlegung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten.

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

4. Konventionalstrafen

Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, kann Verleiher 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 Verleihern 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 Verleiher oder Arbeitnehmer seine Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllte
 4. einmalige oder mehrmalige Verletzungen 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 Verleiher resp. Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von CHF 50'000.-- resp. CHF 25'000.--.
5. Kontrollkosten
- Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, kann Verleiher oder Arbeitnehmern, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzt, die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPK) auferlegen.
6. Verfahrenskosten
- Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, kann Verleiher und/oder Arbeitnehmern, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzt, die Verfahrenskosten gemäss § 1173a Art. 107 ABGB auferlegen.
7. Verfahren
- Gegen Entscheide der Geschäftsstelle der ZPK über die Auferlegung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten kann ein beteiligter Verleiher oder Arbeitnehmer innert Frist von 30 Tagen mit einem bei der Rekurs Kommission der Stiftung SAVE gelangen und schriftlich Rekurs einlegen. Der Rekurs ist zu begründen.

(...)

Art. 7

Verbot der Verleihung von Streikbrechern und Verbot von Schwarzarbeit

1. Arbeitnehmer werden nicht als Streikbrecher in rechtmässig bestreikte Einsatzbetriebe verliehen.
2. (...) Arbeitnehmer, die bei Schwarzarbeit angetroffen werden, sind schriftlich zu verwarnen (...).

Art. 8

Probezeit

1. Für Arbeitnehmer mit einem auf unbestimmte Zeit lautenden Vertrag, deren Anstellung ein neues Arbeitsverhältnis begründet, gelten die ersten drei Monate als Probezeit.
 2. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Verpflichtung, erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.
 3. Für Arbeitnehmer mit einem auf eine bestimmte Zeit lautenden Vertrag gelten die ersten zwei Drittel als Probezeit, maximal aber drei Monate.
- (...)

Art. 9

Kündigung

1. Die aufgeführten Kündigungsfristen gelten auch für das verliehene Personal in Betriebe mit anderen allgemeinverbindlichen gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen (Kündigungsfristen).
 2. Die Kündigungsfrist für das Arbeitsverhältnis bei unbefristeten Einsätzen beträgt:
 - während der Probezeit und in den ersten drei Monaten zwei Arbeitstage
 - nach der Probezeit, frühestens ab dem vierten und bis und mit dem sechsten Monat sieben Tage
 - ab dem siebten Monat einen Monat, jeweils auf den gleichen Tag des darauffolgenden Monats.
- (...) Kettenarbeitsverträge sind unzulässig, wenn sie sich nicht durch objektive Motive rechtfertigen lassen.

Art. 10

Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden (40 Stunden für jugendliche Arbeitnehmer, die mindestens 15 Jahre aber noch nicht 18 Jahre alt sind). Die 43. - 45. Wochenstunde gelten als zuschlagsfrei zu bezahlende oder 1:1 zu kompensierende Überstunden.
2. Ab der zehnten Tagesarbeitsstunde und ab der 46. Wochenarbeitsstunde ist an Wochentagen ein Lohnzuschlag von 25 % auszurichten. Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmer innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten.
3. Zuschläge für Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit werden nicht kumuliert. Es gilt jeweils der höhere Ansatz.

Art. 11

Ferien

1. Der Ferienanspruch beträgt ab dem vollendeten 50. und unter dem 20. Altersjahr 25 Arbeitstage (10,6 % / Lohnzuschlag bei Stundenlohn). Für alle übrigen Arbeitnehmer beträgt der Ferienanspruch 20 Arbeitstage (8,33 % / Lohnzuschlag bei Stundenlohn).
2. Die Auszahlung des Ferienlohns darf für maximal dreimonatige, einmalige Arbeitsverhältnisse direkt mit dem Lohn erfolgen, muss aber auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden. Die Auszahlung des Ferienlohns für alle übrigen Arbeitsverhältnisse darf nur bei Bezug der Ferien oder bei definitiver Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen, sofern der Bezug innerhalb der Kündigungsfrist nicht möglich oder gesetzlich nicht erlaubt ist. Das laufende Ferienguthaben ist auf den Lohnabrechnungen auszuweisen.

Art. 12

Feiertage

Die Arbeitnehmer haben nach dem 1. Arbeitstag Anspruch auf die Entschädigung für den Lohnausfall für alle einem Sonntag gleichgestellten offiziellen Feiertage, die auf einen Werktag fallen. Es steht dem Verleiher frei, die Feiertagsentschädigung bei Stundenlohn mit einem pauschalen Lohnzuschlag von 4 % auf den AHV-Lohn abzugelten oder die effektiven Feiertage auszusahlen.

Art. 13

Kurzabsenzen

1. Die Arbeitnehmer haben nach der Probezeit Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden, unumgänglichen Absenzen:

- Heirat des Arbeitnehmers: 2 Tage
- Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners, eines Kindes oder eines Elternteils: 3 Tage
- Todesfall von Geschwistern, Gross- oder Schwiegereltern: 1 Tag
- Geburt eines eigenen Kindes: 2 Tage
- Heirat eines eigenen Kindes : 1 Tag
- Umzug des eigenen Haushalts (pro Jahr): 1 Tag

Berechnungsgrundlage ist der Bruttolohn für die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

2. Pflegeurlaub:

Bei Krankheit oder Unfall von in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern besteht ein Anspruch auf bis zu drei Tagen bezahlter Freizeit pro Pflegefall, sofern ein ärztliches Zeugnis vorliegt und die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers erforderlich ist und die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann. Der Pflegeurlaub muss vom Verleiher unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses bezahlt werden.

(...)

Art. 16

Entlöhnung

1. Als Grundlage für die Entlöhnung des Arbeitnehmers dient der Bruttolohn.
2. Die Mindestlöhne und allfällige Lohnanpassungen werden von den Gesamtarbeitsvertragspartnern (Wirtschaftskammer Liechtenstein und Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband) in der entsprechenden Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang) (...) festgelegt.
3. Alle diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer haben nach Ablauf der Probezeit jährlich Anspruch auf einen 13. Monatslohn.

Beginnt oder endet das Dienstverhältnis nicht mit Jahresbeginn oder -ende, so besteht ein Pro-Rata-Anspruch.

Art. 17

Lohnklasseneinteilung

Die Einreihung in die entsprechenden Lohnklassen gelernt und ungelehrt erfolgt durch den Verleiher und ist im Einsatzvertrag aufzuführen. Während der Probezeit kann der Verleiher die Einreihung einmal korrigieren.

Als gelernt gelten:

- Arbeitnehmer mit einem liechtensteinischen Fähigkeitsausweis (FZ) der Branche.
- Arbeitnehmer mit einer Berufsausbildung in einer anderen für die auszuübende Tätigkeit geeigneten Branche mit einem Abschluss auf Stufe FZ (mind. drei Jahre) und mindestens einem Jahr Berufspraxis in der auszuübenden Tätigkeit.
- Arbeitnehmer mit einer Berufsattestlehre (BA) der Branche und mindestens drei Jahren Berufspraxis in der auszuübenden Tätigkeit.

Art. 18

Sonderfälle

Bei einem nicht voll leistungsfähigen Arbeitnehmer kann ein reduzierter Lohn als Basislohn vereinbart werden, wobei eine solche Vereinbarung schriftlich im Einsatzvertrag zu vermerken und die ZPK vor Einsatzbeginn schriftlich zu informieren ist.

- Bei Arbeitnehmern mit eingeschränkter körperlicher oder geistiger Leistungsfähigkeit kann vom Basislohn um bis zu 10 % abgewichen werden. Nach spätestens zwölf Monaten muss eine Neubeurteilung der Leistungsfähigkeit vorgenommen werden.
- Bei Arbeitnehmern unter 17 Jahren, Schülern, Studenten, Ferialarbeiter, Praktikanten darf ein Basislohn von CHF 14,00 nicht unterschritten werden. Die Dauer einer solchen Anstellung darf 2 Monate im Kalenderjahr nicht überschreiten.

Art. 19

Lohnauszahlung

Die Lohnzahlung muss mindestens einmal pro Monat erfolgen und zwar spätestens am 5. Arbeitstag des auf den Beschäftigungsmonat unmittelbar folgenden Monats.

Art. 20

Lohnzuschläge

1. Zuschläge für Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit werden nicht kumuliert. Es gilt jeweils der höhere Ansatz.
2. Vorbehalten bleiben betriebliche und gesamtarbeitsvertragliche Regelungen in Betrieben mit Schichtarbeit und institutionalisierter Sonntagsarbeit (Gesundheitswesen, Gastronomie, öffentlicher Verkehr und Regiebetriebe, Tourismus etc.). Deren gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen sind im Bereich der Lohnzuschläge auch für das verliehene Personal anzuwenden.

Art. 21

Nachtarbeit

Vorübergehende Nachtarbeitsstunden oder vorübergehende Nachtarbeitsschichten werden mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und dessen Verordnungen (...).

Art. 22

Auswärtige Verpflegung

Sieht ein allgemeinverbindlicher Branchengesamtarbeitsvertrag eine Entschädigung für auswärtige Verpflegung vor, ist diese auch verliehenen Arbeitnehmern vom Verleiher auszurichten.

Art. 23

Arbeitssicherheit / spezielle / gefährliche Arbeiten

(...)

2. Die Verleiher haben ihre Personalberater und die Arbeitnehmer bezüglich Arbeitssicherheit zu instruieren und bestätigen dies schriftlich.

(...)

Art. 24

Krankheit / Krankentaggeldversicherung

(...)

2. Case Management

Der Verleiher kann im Falle einer Absenz des 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. 26

Arztzeugnis

1. Der Verleiher kann bei krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsverhinderungen des Arbeitnehmers, die mehr als einen Tag dauern, vom ersten 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 Verleiher umgehend vorzulegen bzw. zuzusenden.

Art. 27

Betriebliche Vorsorge

(...)

2. Der Arbeitnehmer ist nach folgenden Punkten für die Altersvorsorgeleistung zu versichern:

(...)

- Ab der 14. Arbeitswoche: immer obligatorisch

3. Arbeitnehmer mit befristeten Anstellungen oder Einsätzen sind der obligatorischen Versicherung unterstellt, wenn mehrere aufeinanderfolgende Anstellungen beim gleichen Verleiher oder Einsätze für das

gleiche verleihende Unternehmen insgesamt länger als drei Monate dauern und kein Unterbruch 3 Monate übersteigt.

(...)

Art. 28

Deklarationspflicht, Vollzugskostenbeitrag und Konkurrenz

1. Deklarationspflicht

Die Verleiher sind gegenüber der Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, verpflichtet, ihren Betrieb sowie ihre Mitarbeiter online oder mittels zur Verfügung stehender Excel Tabelle monatlich zu deklarieren.

2. Vollzugskostenbeitrag

2.1 Arbeitgeber- bzw. Verleiherbeitrag

Für den Vollzug des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages sind die Verleiher gegenüber ZPK verpflichtet, innert der auf der entsprechenden Rechnung angegebenen Frist, spätestens jedoch bis zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres, einen jährlichen Beitrag von CHF 150.-- an die Stiftung SAVE abzuführen. Die Rechnungsstellung erfolgt jährlich durch die ZPK.

2.2 Arbeitnehmerbeitrag

Für den Vollzug des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages sind die Arbeitnehmer verpflichtet, einen Monatsbeitrag an die Stiftung SAVE abzuführen.

Vollzeitmitarbeiter: CHF 3,00

Teilzeitmitarbeiter über 50 %: CHF 3,00

Teilzeitmitarbeiter bis 50 %: CHF 1,50

Der Lohnabzug ist vom Verleiher auf der Lohnabrechnung auszuweisen. Die Rechnungsstellung durch die ZPK an den Verleiher erfolgt quartalsweise durch die ZPK.

3. Konkurrenz

Gilt in einem Einsatzbetrieb ein GAV, so gelten für die in diesen Einsatzbetrieb verliehenen Arbeitnehmer hinsichtlich des Vollzugs und der Vollzugskostenbeiträge ausschliesslich die Bestimmungen des GAV Personalverleih.

Anhang²

Lohn- und Protokollvereinbarung 2016 und 2017 zum GAV Personalverleih

1. Mindestlohn

Es sind die folgenden AHV-pflichtigen Mindestlöhne einzuhalten:

Ungelernte:

Jahreslohn	CHF 42'250.00
Monatslohn	CHF 3'250.00 x 13 Löhne
Basislohn	CHF 17,83

Gelernte:

Jahreslohn	CHF 46'800
Monatslohn	CHF 3'600,00 x 13 Löhne
Basislohn	CHF 19,75

Basis für die Jahresstundenberechnung:

Anzahl Arbeitswochen	52,07
Wochenarbeitszeit	42 Stunden
Monatsarbeitszeit	182,25 Stunden
Jahresarbeitszeit	2187 Stunden

Obschon die 42-Stunden-Woche als Berechnungsgrundlage für die Stundenmindestlöhne verwendet wurde, gelten die Stundenmindestlöhne des GAV Personalverleih auch wenn vertraglich eine 40-Stunden-Woche vereinbart wird.

2. Berechnung 13. Monatslohn

Die Jahresendzulage (13. Monatslohn Zulage) beträgt 8,33 % des Jahresbruttolohnes. Der Jahresbruttolohn setzt sich aus dem Basislohn zuzüglich Feriengeld (bei vier Wochen 8,33 %, bei fünf Wochen 10,6 %) und zuzüglich Feiertagsentschädigung (4 %) zusammen.

1 Art. 6 abgeändert durch [LGBL 2016 Nr. 203](#).

2 Anhang abgeändert durch [LGBL 2016 Nr. 203](#).