Liechtensteinisches Landesgesetzblatt
Jahrgang 2017 Nr. 83 ausgegeben am 14. März 2017

Verordnung
vom 7. März 2017
über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Zimmermeister- und Dachdeckergewerbe

Aufgrund von Art. 1 Abs. 4 und Art. 13 des Gesetzes vom 14. März 2007 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG), LGBl. 2007 Nr. 101, verordnet die Regierung:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 1. Dezember 2016 für das Zimmermeister- und Dachdeckergewerbe 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 Arbeitgeber des Zimmereigewerbes, die Holzbauarbeiten (Zimmerei- und industrielle Holzsystembauarbeiten) herstellen, montieren und reparieren. Dies schliesst folgende Tätigkeiten ein: holzbaugewerbliche Boden-, Wand- und Dachkonstruktionen, vorfabrizierte Holzbausysteme, holzbaugewerbliche Unterkonstruktionen, holzbaugewerbliche Wärme-

dämmungen, holzbaugewerbliche äussere und innere Bekleidungen, holzbaugewerbliche Treppen sowie holzbaugewerbliche Oberflächenbehandlungen und Tragkonstruktionen und Bekleidungen. Ausgenommen sind Betriebe, die folgende Leistungen erbringen: Herstellung und/oder Verkauf von Sägereiprodukten, Herstellung und/oder Montage von Doppel- und Hohlraumböden, Herstellung von Parkettböden. Ebenfalls ausgenommen sind Betriebe, die reine Handelsprodukte herstellen und verkaufen.

2) Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber des Dachdecker- und Wandgewerbes. Zum Dachdecker- und Wandgewerbe gehören Betriebe, die an der Gebäudehülle tätig sind. Der Begriff "Gebäudehülle" schliesst ein: geneigte Dächer und Unterdächer ab Sparrenlage; Flachdächer ab der statischen Unterkonstruktion und Wandabdichtungen in Zusammenhang mit dem Flachdach; vorgehängte und hinterlüftete Fassadenbekleidungen und die damit zusammenhängenden Isolierungen, namentlich eingeschlossen sind Materialien zur Fassadenbekleidung wie Schiefer, Faserzement, Schindeln, Blech (Aluminium-, Trapez- und Wellbleche), Steinplatten, Ziegel, Keramikplatten und Kunststoffplatten.

3) Bei Konkurrenz mit anderen Gesamtarbeitsverträgen gelten folgende Regeln:

a) Soweit der Gesamtarbeitsvertrag für das Zimmermeister- und Dachdeckergewerbe mit einem anderen, nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht, ist der Gesamtarbeitsvertrag für das Zimmermeister- und Dachdeckergewerbe anzuwenden; ausgenommen sind abweichende Bestimmungen zu Gunsten der Arbeitnehmer.

b) Soweit der Gesamtarbeitsvertrag für das Zimmermeister- und Dachdeckergewerbe mit dem Metall- bzw. Nichtmetall-Gesamtarbeitsvertrag der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK) in Konkurrenz steht, ist für die Mitgliedsunternehmen der LIHK und deren Arbeitnehmer 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) Den allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV 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 Kantinen- und Reinigungspersonal, für lernende Personen, für die Betriebsinhaber, für deren im Betrieb mitarbeitende Familienmitglieder (Ehegatte, Kinder, Eltern, Geschwister, eingetragener Lebenspartner) sowie für Geschäftsführer und Führungspersonen, die im Öffentlichkeitsregister eingetragen sind.

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 2017 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2021.

Fürstliche Regierung:
gez. *Adrian Hasler*
Fürstlicher Regierungschef

Beilage[2]

Gesamtarbeitsvertrag für das Zimmermeister- und Dachdeckergewerbe

abgeschlossen am 1. Dezember 2016

zwischen der

Wirtschaftskammer Liechtenstein (Holz Dach Verband.li)

einerseits und dem

Liechtensteinischen 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 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

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 (§ 1173a Art. 4 Abs. 3 ABGB).

(…)

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 sowie eine Mitteilung seines Beschäftigungsgrades (Stellenprozent)
   c) Dauer von Freizeit und Ferien
   d) Kündigungsfristen
   e) Bruttolohn (Geld- und Naturallohn), Zulagen, Gratifikation, 13. Monatslohn und Spesen, falls solche zusätzlichen Lohnbestandteile vereinbart wurden, und die Voraussetzungen für ihre Auszahlung
   f) den Hinweis, wo der Arbeitnehmer den vorliegenden GAV beim Arbeitgeber einsehen kann.
3. Entsprechende Vertragsformulare stellen die Verbände zur Verfügung.

Art. 13

Probezeit

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

(…)

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

6. Dem Arbeitnehmer sind am letzten Arbeitstag sämtliche Lohnguthaben inkl. Ferien, Feiertage, Überstunden und Überzeiten (unter Berücksichtigung der Verrechnungsmöglichkeiten), Schlussabrechnung und Zeugnis auszuhändigen.
7. Ausnahmsweise können Lohnabrechnungen, die bis Ende des letzten Arbeitstages nicht erstellt werden können, innerhalb der folgenden 5 Tage erstellt werden. In diesem Fall sind Lohnabrechnung, Schlussabrechnung und Zeugnis dem Arbeitnehmer nachzusenden.

(…)

Art. 17

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. 21

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. 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.
5. 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.
6. Bei Krankheit und Unfall oder anderweitiger Verhinderung an der Arbeitsleistung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber bis Arbeitsbeginn zu benachrichtigen.

Art. 24

Sorgfalt

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen.

(…)

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. 25

Verhalten des Arbeitgebers

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

Art. 26

Berufskleider

Schreibt ein Arbeitgeber das Tragen von besonderen Dienstkleidern 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 unsachge-

mässe, 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. 29

Bruttolohn

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

Art. 30

13. Monatslohn

1. Arbeitnehmende haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn gemäss den Bestimmungen der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang). Der volle Anspruch besteht nach einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten (rückwirkend).
2. Es besteht ein Anspruch pro rata temporis.
3. Die Auszahlung des 13. Monatslohns erfolgt spätestens Ende Jahr bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichzeitig mit der letzten Lohnzahlung.

Art. 31

Auslagenersatz

1. Mittagsentschädigung

   Ist bei auswärtiger Arbeit die Rückkehr für das Mittagessen zum normalen Verköstigungsort nicht möglich oder können Arbeitnehmende in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren und stellen sich dadurch schlechter, ist ihnen eine Mittagsentschädigung auszurichten. Die Entschädigung wird (…) in der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang) geregelt.

2. Kilometerentschädigung

Benutzen Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen/Motorrad, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung. Die Entschädigung wird (…) in der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang) geregelt.

Art. 32

Auszahlung

1. Der Lohn ist in Schweizer Franken und spätestens am 5. des folgenden Monats auszuzahlen.
2. Dem Arbeitnehmer ist monatlich eine übersichtliche Lohnabrechnung auszuhändigen. Jeder Abzug und Zuschlag muss separat in der Lohnabrechnung aufgeführt werden.

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. 37

Leistungen

(…)

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

(…)

Art. 38

Arztzeugnis

1. Der Arbeitgeber kann bei krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsverhinderungen des Arbeitnehmers, die mehr als einen Tag dauern, vom zweiten Tag an ein ärztliches Zeugnis verlangen. Der Arbeitnehmer hat seinen Arzt anzuhalten, im Arztzeugnis festzuhalten, für welche Arbeiten der Arbeitnehmer in welchem Umfang arbeitsunfähig ist, sowie die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit anzugeben.
2. Das Arztzeugnis ist dem Arbeitgeber umgehend vorzulegen bzw. zuzusenden.
3. Macht eine Versicherung ihre Leistungen von einem Arztzeugnis abhängig, so kann das Zeugnis vom ersten Tag an verlangt werden.
4. Bei begründetem Verdacht auf Missbrauch ist der Arbeitgeber berechtigt, vom Arbeitnehmer eine vertrauensärztliche Untersuchung durch einen von der Krankenkasse bzw. der Unfallversicherung bestellten Vertrauensarzt zu verlangen.

Art. 39

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 Versicherungsinstitution.

(…)

Art. 47

Gesamtarbeitszeit und Pausenregelung

1. Die (…) Gesamtarbeitszeit ist Gegenstand der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang).

(…)

Art. 48

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. Geleistete notwendig gewordene oder angeordnete 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.

(…)

Art. 50

Minusstunden

1. Vom Arbeitgeber angeordnete Minusstunden sind innerhalb von maximal 6 Monaten auszugleichen. Ansonsten sind sie, ohne Nachleistungspflicht des Arbeitnehmers, durch den Arbeitgeber zu vergüten.
2. Weist das Stundenkonto des Arbeitnehmers aufgrund eigenen Verschuldens beim Stellenaustritt einen Minussaldo auf, kann der Arbeitgeber die Minusstunden vom Bruttolohn abziehen.

Art. 51

Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit

(…)

2. Als Nacht gilt die Zeit zwischen 21 Uhr und 5 Uhr.

(…)

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 der Ferien

(…)

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 gemäss Art. 29.
2. Bei Arbeitnehmern, die im Stundenlohn beschäftigt sind (z.B. Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen), betragen die Ferienentschädigungen monatlich:
   a) 8.33 % bei 20 Tagen
   b) 8.79 % bei 21 Tagen
   c) 9.24 % bei 22 Tagen
   d) 9.70 % bei 23 Tagen
   e) 10.17 % bei 24 Tagen
   f) 10.64 % bei 25 Tagen

Art. 56

Entschädigung für nicht bezogene Ferien

1. Ferien, die zum Zeitpunkt der Vertragsauflösung nicht bezogen worden sind, müssen gemäss Art. 14 Abs. 6 entschädigt werden.
2. Zur Berechnung der täglichen Ferienentschädigung für Monatslöhner ist der monatliche Bruttolohn gemäss Art. 29 durch 22 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 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 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.
2. Für Arbeitnehmer im Monatslohn gelten alle gesetzlichen Feiertage als bezahlt. (…)
3. Der Anspruch auf gesetzliche Feiertage besteht auch während der 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 (Vaterschaftsurlaub): 2 Tage. Ab dem 1. April 2020 erhöht sich dieser Anspruch auf 3 Tage.
   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 sofor-

tige 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 die Ausübung eines öffentlichen Amtes (…) ist dem Arbeitnehmer zum Besuche der Sitzungen die nötige Zeit freizugeben. (…)

(…)

Art. 64

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. 65

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)

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

2. Kompetenzen der ZPK

Als Vollzugsorgan der Stiftung SAVE hat die ZPK 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 Gesamtarbeitsvertrags in den Betrieben und auf den Arbeitsstellen;

c) die Ausfällung und den Einzug von Konventionalstrafen sowie die Überwälzung angefallener 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 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 GAV 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 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.

5. Kontrollkosten

Die Stiftung SAVE, vertreten durch 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.

6. Verfahrenskosten

Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, kann Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern, welche die Bestimmungen des GAV verletzten, die Verfahrenskosten gemäss § 1173a Art. 107 ABGB auferlegen.

Art. 66

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 GAV entrichten die Arbeitgeber an die Kosten des Vertragsvollzuges einen jährlichen Beitrag gemäss Anzahl Mitarbeiter.

Anzahl Mitarbeiter	Betrag
1 bis 6	CHF 150.--
7 bis 15	CHF 180.--
16 bis 20	CHF 240.--
21 bis 30	CHF 360.--
31 bis 50	CHF 600.--

ab 51	CHF 900.--

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[3]

Lohn- und Protokollvereinbarung 2019 und 2020 zum GAV Zimmermeister- und Dachdeckergewerbe

1. Lohnerhöhung

Die Vertragsparteien vereinbaren nachstehende Lohnerhöhungen:

Erhöhung der Lohnsumme um 0.25 % ab 1. April 2019 zur individuellen Verteilung.

Erhöhung der Lohnsumme um 0.5 % ab 1. April 2020 zur individuellen Verteilung.

2. Mindestlöhne

Es gelten die nachstehenden Mindestlöhne:

Tätigkeit	Stundenlohn	Monatslohn	Jahresmindestlohn*
Vorarbeiter	CHF 26.80	CHF 5'100.00	CHF 66'300.00
Zimmermann ab 2. Berufsjahr	CHF 23.65	CHF 4'500.00	CHF 58'500.00
Zimmermann ab 4. Berufsjahr	CHF 25.25	CHF 4'800.00	CHF 62'400.00
Jungzimmermann ab 1. Berufsjahr	CHF 22.05	CHF 4'190.00	CHF 54'470.00
Angelernter ab 1. Berufsjahr	CHF 22.25	CHF 4'230.00	CHF 54'990.00
Angelernter ab 3. Berufsjahr	CHF 23.25	CHF 4'420.00	CHF 57'460.00
Hilfsarbeiter ab 1. Berufsjahr	CHF 19.80	CHF 3'770.00	CHF 49'010.00
Hilfsarbeiter ab 3. Berufsjahr	CHF 20.60	CHF 3'920.00	CHF 50'960.00

* inklusive Jahresendzulage/13. Monatslohn

Berechnung Std.lohn: Monatslohn x 12 / [Nettoarbeitszeit (20 Tage Ferien) x 1.123]

Berechnung Monatslohn: (Std.lohn x Nettoarbeitszeit) x 1.123 / 12

a) Bei einem nicht voll leistungsfähigen Arbeitnehmer kann ein tieferer Lohn als der Mindestlohn vereinbart werden, wobei eine solche Vereinbarung schriftlich abzufassen ist. Der Lohn darf maximal 10 % unter dem Mindestlohn des Hilfsarbeiters liegen und ist auf maximal 6 Monate befristet.

b) Als nicht voll leistungsfähig gelten Arbeitnehmer,

- die nicht die entsprechende Arbeitsleistung erbringen
- die körperlich geschwächt und deshalb nicht voll leistungsfähig sind
- die branchenfremd sind (ohne Baustellenerfahrung, Nichtbeherrschung der deutschen Sprache etc.).

3. Löhne 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 und Berufsberatung 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.

Der Praktikumslohn beträgt CHF 10.50. Der Praktikumslohn ist beschränkt auf die Einstellung nach ordentlicher Lehrzeit bis zum Ergebnis der Wiederholungsprüfung.

4. Sollarbeitszeit

Die Sollarbeitszeit beträgt 44 Stunden pro Woche.

5. Jahresendzulage

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn (8.3 % des Jahresbruttolohns). Der Jahresbruttolohn setzt sich aus dem Grundlohn zuzüglich Feriengeld (bei 4 Wochen 8.3 %, bei 5 Wochen 10.6 %) und zuzüglich Feiertagsentschädigung (4 %) zusammen. Der volle Anspruch besteht rückwirkend nach einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten. Wenn die Beschäftigungsdauer weniger als ein Jahr beträgt, besteht der Anspruch pro rata temporis. Von Seiten des Arbeitgebers sind allfällige Nachtragszahlungen im Folgejahr zu berücksichtigen, wenn bei Jahreswechsel der Anspruch (6 Monate Beschäftigungsdauer) noch nicht besteht.

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

- verspäteter Stellenantritt
- vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer

- unbewilligte Verlängerung der Ferien
- ungenügende Leistung gemäss Anstellungsbedingungen (schriftliche Anmahnung des Arbeitnehmers)

Ein vorgenanntes vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers kann folgende Kürzung der Jahresendzulage zur Folge haben, wobei bei mehreren Verstössen die Tage zusammengezählt werden können; es dürfen jedoch nur Arbeitstage berücksichtigt werden. Die Abmeldung bei Nichtantreten der Arbeit hat innert Tagesfrist zu erfolgen.

Bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit:

- 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. Ferien

(...) Ab dem vollendeten 50. Altersjahr haben die Arbeitnehmer ab 2019 Anspruch auf 22 Tage und ab 2020 auf 23 Tage. Ab dem vollendeten 55. Altersjahr besteht Anspruch auf 25 Tage. Der Anspruch gilt ab 1. Januar des Jahres, in dem das Alter erreicht wird.

(...)

8. Mittagsentschädigung

Ist bei auswärtiger Arbeit die Rückkehr für das Mittagessen zum normalen Verköstigungsort bzw. zum Domizil der Firma nicht möglich oder können Arbeitnehmende in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren, und stellen sich dadurch schlechter, ist ihnen eine Mittagsentschädigung auszurichten. Die Entschädigung beträgt CHF 15. Sorgt der Arbeitgeber für eine ausreichende warme Verpflegung, entfällt die Entschädigung.

9. Kilometergeldentschädigung

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. 2019 Nr. 74.*

2 *Beilage abgeändert durch LGBl. 2019 Nr. 74.*

3 *Anhang abgeändert durch LGBl. 2019 Nr. 74.*