Liechtensteinisches Landesgesetzblatt
Jahrgang 2017 Nr. 178 ausgegeben am 7. Juli 2017

Verordnung
vom 4. Juli 2017
über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Gipser- und Malergewerbe

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 27. März 2017 für das Gipser- und Malergewerbe 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:

a) die Arbeitgeber des Gipsergewerbes. Dazu gehören Gipser- und Gerüstbaubetriebe sowie Betriebsteile, die Gipser- oder Gerüstbauarbeiten ausführen. Dies schliesst folgende Arbeiten ein:

1. Wand-, Decken- und Bodenkonstruktionen;

2. Verkleidungen;

3. Isolationen;

4. Innen- und Aussenputze sowie Stukkaturen;

5. Sanieren von Bauten und Schützen von Bauteilen sowie von Werkstücken gegen physikalische und chemische Einflüsse und gefährliche Werkstoffe;

6. Gerüstbau;

b) die Arbeitgeber des Malergewerbes. Dazu gehören Malerbetriebe und Betriebsteile, die Malerarbeiten ausführen. Dies schliesst folgende Arbeiten ein:

1. Auftragen von Anstrich-, Beschichtungs- und Strukturmaterialien;

2. Aufziehen von Tapeten, Belägen und Geweben aller Art;

3. Verschönern und Erhalten von Bauten und Bauteilen, Einrichtungen und Gegenständen;

4. Schützen von Bauten und Bauteilen, Einrichtungen und Gegenständen gegen Witterungs- und andere Einflüsse.

2) Bei Konkurrenz mit anderen GAV gelten folgende Regeln:

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

b) Soweit der GAV für das Gipser- und Malergewerbe mit dem Metall- bzw. Nichtmetall-GAV der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK) in Konkurrenz steht, ist für die Mitgliedsunternehmen der LIHK und deren Arbeitnehmer der entsprechend gültige GAV der LIHK anzuwenden. Sollte der GAV der LIHK infolge Verhandlungsverzögerungen oder anderweitiger Umstände ausgesetzt sein, so gilt diese Abgrenzungsvereinbarung bis 24 Monate über den 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, insbesondere für:

a) Gipser, Verputzer, Stukkateure, Grundeure, Trockenbauer (Leichtbausysteme), Fassadenisoleure und Gerüstbauer;

b) Maler, Kundenmaler, Dekorationsmaler, Restauratoren, Bauernmaler, Tapezierer (ohne Dekoration), Beizer, Vergolder, Stein- und Holzimitatoren, Ablauger, Spritzer und Plastiker sowie Strassenmarkierer.

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, eingetragener Partner, Kinder, Eltern, Geschwister) sowie für Geschäftsführer und Führungspersonen, die im Handelsregister 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. August 2017 in Kraft und gilt vorbehaltlich Abs. 2 bis zum 31. März 2020.

2) Der Anhang zur Beilage gilt bis zum 31. März 2018.

Fürstliche Regierung:
gez. *Adrian Hasler*
Fürstlicher Regierungschef

Beilage

Gesamtarbeitsvertrag für das Gipser- und Malergewerbe

abgeschlossen am 27. März 2017

zwischen der

Wirtschaftskammer Liechtenstein (Gipser Maler Verband Liechtenstein)

einerseits und dem

Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband (LANV)

andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 1

Anwendbarkeit

(…)

1.5 Persönlicher Geltungsbereich

(…)

2. Den Bestimmungen dieses Vertrages unterstehen auch Arbeitnehmer, die nur während eines Teiles der normalen Arbeitszeit beschäftigt sind (Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen). Sie haben - im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit - dieselben Rechte und Pflichten wie die vollbeschäftigten Arbeitnehmer.

3. Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen dürfen nur deswegen, weil sie in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, gegenüber Arbeitnehmern in unbefristeten Arbeitsverhältnissen nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

(…)

Art. 6

Berufliche Weiterbildung

(…)

Zum Zweck der Förderung der beruflichen Weiterbildung haben Arbeitnehmer Anspruch, jährlich während höchstens 5 Arbeitstagen für den Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen im Betrieb freigestellt zu werden. Diese Freistellung erfolgt grundsätzlich im Sinne eines unbezahlten Urlaubs ohne Lohnzahlung und ohne Übernahme der Kurskosten durch den Arbeitgeber. Arbeitnehmer haben den Besuch der beruflichen Weiterbildungskurse zu belegen und den Zeitpunkt der Freistellung unter Beachtung der betrieblichen Bedürfnisse mit dem Arbeitgeber frühzeitig zu vereinbaren.

Der Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen mit finanzieller Beteiligung des Arbeitgebers (volle oder teilweise Zahlung des Lohnes bzw. der Kurskosten) bedarf der vorgängigen Einwilligung des Arbeitgebers. In diesem Fall treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils eine Vereinbarung über Dauer und Zeitpunkt des 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. 7

Arbeit auf Abruf

Arbeit auf Abruf ist nur in Ausnahmefällen einzusetzen und wenn es dafür sachliche Gründe gibt.

(…)

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).

(…)

3. Arbeitnehmer, die gegen die Bestimmung (…) nach Ziff. 1 (…) verstossen, werden durch den Arbeitgeber schriftlich verwarnt und können im Wiederholungsfalle entlassen werden.

(…)

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) Arbeitszeit;
   d) Dauer von Freizeit und Ferien;
   e) Kündigungsfristen;
   f) Bruttolohn (Geld- und Naturallohn), Zulagen, Gratifikation, 13. Monatslohn und Spesen, falls solche zusätzlichen Lohnbestandteile vereinbart wurden, und die Voraussetzungen für ihre Auszahlung;
   g) den Hinweis, wo der Arbeitnehmer den vorliegenden GAV beim Arbeitgeber einsehen kann.
3. Entsprechende Vertragsformulare stellen die Vertragsparteien 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

(…)

2. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis nach Einhaltung der nachstehenden Kündigungsfristen auf das Ende eines Monats gekündigt werden:
   a) im 1. Dienstjahr 1 Monat;
   b) im 2. bis und mit 9. Dienstjahr 2 Monate;
   c) ab 10. Dienstjahr 3 Monate.
3. Die Kündigungsfrist beginnt am ersten Tag 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 des Poststempels einer schriftlichen Kündigung ist nicht massgebend).
6. Dem Arbeitnehmer sind am letzten Arbeitstag sämtliche Lohnguthaben inklusive 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 Lohn, 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:

   (…)

   b) während (…) des gesamten Mutterschaftsurlaubs einer Arbeitnehmerin;

   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.
3. Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für 6 Monate nicht übersteigen.

(…)

Art. 23

Verhalten des Arbeitnehmers

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern in korrekter Weise zu verhalten und die ihm übertragenen Arbeiten nach Weisung seiner Vorgesetzten gewissenhaft auszuführen.
2. Alle Arbeitnehmer haben sich bei ihren dienstlichen Verrichtungen im gleichen Tätigkeitsbereich gegenseitig Hilfe zu leisten.
3. Der Arbeitnehmer hat im Betrieb oder auf dessen Areal gefundene Gegenstände unverzüglich dem Arbeitgeber abzuliefern.

4. Die Arbeitnehmer unterstützen den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung. Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen werden gemäss Instruktionen richtig angewendet.
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 in der Regel bis Arbeitsbeginn zu benachrichtigen, ansonsten gilt es als unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz.

Art. 24

Sorgfalt

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen. Stellenbeschriebe 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.
5. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, mit der Arbeitskleidung sorgfältig umzugehen und sie so zu behandeln, als wäre sie sein Eigentum.

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. (…) Entstehen Schäden durch unsachgemässe, fahrlässige Behandlung der Arbeitskleidung, so muss der Arbeitnehmer für den Schaden aufkommen.

Art. 27

Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen

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

(…)

Art. 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

Einstufungen

Die diesem GAV unterstellten Arbeitnehmer werden individuell bei der Anstellung entsprechend ihrer Tätigkeit, Funktion und beruflichen Qualifikation eingestuft. Die Einstufung ist auf der Lohnabrechnung aufzuführen.

a) Als "Vorarbeiter" (Gipser/Maler) werden alle Arbeitnehmer bezeichnet bzw. eingestuft, welche eine anerkannte Vorarbeiterschule SMGV oder eine gleichwertige Ausbildung im EU-Raum mit Erfolg absolviert haben und die vom Arbeitgeber als solche anerkannt und eingesetzt sind.
b) Als "gelernte Berufsarbeiter" gelten alle Arbeitnehmer, welche die Ausbildung mit Fähigkeitszeugnis im Beruf Maler oder Gipser erfolgreich absolviert haben. Arbeitnehmer mit anderen (branchenfremden) Lehrabschlüssen gelten nicht automatisch als gelernte Berufsarbeiter.
c) Als "Berufsarbeiter" gelten alle Arbeitnehmer, die Berufsarbeiten des Gipser- und Malergewerbes ausführen, aber den Anforderungen des gelernten Berufsarbeiters nicht genügen.
d) Als "Angelernte" gelten alle Arbeitnehmer, welche die Ausbildung mit Berufsattest im Beruf Gipser oder Maler erfolgreich absolviert haben.

e) Als "Hilfsarbeiter" gelten alle Arbeitnehmer, die als Hilfskräfte ohne branchen-spezifische Berufserfahrung im Gipser- oder Malergewerbe angestellt sind.

f) Als "Chefmonteur Gerüstbau" gelten alle Arbeitnehmer, welche als Gruppenleiter mit eidgenössischem Fachausweis oder gleichwertig abgeschlossener Ausbildung eingesetzt sind.

g) Als "Gruppenleiter" gelten alle Arbeitenehmer, welche mit bestandener Ausbildung SGUV/Polybau oder gleichwertig abgeschlossener Ausbildung als Gruppenleiter eingesetzt sind.

h) Als "Gerüstmonteur I" gelten alle Arbeitnehmer, welche die Ausbildung mit Fähigkeitszeugnis (FZ) erfolgreich absolviert haben oder entsprechende Erfahrungen haben und vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation befördert wurden.

i) Als "Gerüstmonteur II" gelten alle Arbeitnehmer, welche die Ausbildung mit Berufsattest (BA) erfolgreich absolviert haben.

k) Als "Gerüstbauarbeiter" gelten alle Arbeitnehmer ohne spezielle Fachkenntnisse als Gerüstmonteur.

Art. 31

Gratifikation

1. Arbeitnehmende haben Anspruch auf eine Gratifikation gemäss den Bestimmungen der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang).
2. Die Auszahlung erfolgt spätestens Ende Jahr bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichzeitig mit der letzten Lohnzahlung.

Art. 32

Auslagenersatz

1. Mittagsentschädigung

   Bei auswärtiger Arbeit, ab einer Distanz von 30 km zur Betriebsstätte, wird eine Mittagsentschädigung ausgerichtet. Die Entschädigung wird jährlich in der entsprechenden Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang) geregelt.

2. Kilometerentschädigung

   Benutzen Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen/Motorrad, haben sie Anspruch auf eine Entschädi-

gung. Die Entschädigung wird (…) in der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang) geregelt.

Art. 33

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.

Art. 34

Vorschuss

(…)

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

(…)

Art. 38

Leistungen bei Krankheit

(…)

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 gesetzliche Lohnfortzahlung bei Krankheit selbst zu erbringen.

(…)

Art. 39

Arztzeugnis

1. Der Arbeitgeber 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 Arbeitgeber umgehend vorzulegen bzw. zuzusenden. Rückwirkende Arztzeugnisse werden nur in Ausnahmefällen akzeptiert.
3. Macht eine Versicherung ihre Leistungen von einem Arztzeugnis abhängig, so kann das Zeugnis vom ersten Tag an verlangt werden.
4. Bei begründetem Verdacht auf Missbrauch ist der Arbeitgeber berechtigt, vom Arbeitnehmer eine vertrauensärztliche Untersuchung durch einen von der Krankenkasse bzw. der Unfallversicherung bestellten Vertrauensarzt zu verlangen.

Art. 40

Case Management

Der Arbeitgeber kann im Falle einer Absenz eines Arbeitnehmers einen Case Manager einsetzen, um den betroffenen Arbeitnehmer mit seinem Einverständnis bei der Rückkehr in den Arbeitsprozess zu unterstützen. Als Case Manager kann auch eine externe Stelle bestimmt werden, entweder direkt oder in Zusammenarbeit mit der betrieblichen Krankentaggeldversicherung oder mit einer anerkannten Versicherungsinstitution.

(…)

Art. 48

Gesamtarbeitszeit und Pausenregelung

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

(…)

Art. 49

Überstunden

(…)

2. Der Umfang der Überstundenarbeit ist vom Arbeitnehmer spätestens bis Ende der Woche dem Arbeitgeber schriftlich zu melden und vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unterschriftlich zu bestätigen.

3. 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. 51

Minusstunden

(…)

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

Art. 52

Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit

(…)

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

(…)

Art. 54

Berechnung der Ferien

(…)

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

Art. 55

Bezug der Ferien

1. (…) Bei allen Arbeitnehmern müssen wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängen.

   (…)

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

Art. 56

Lohn während der Ferien

1. Während der Ferien hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Bruttolohn gemäss Art. 29.
2. Bei Arbeitnehmern, die im Stundenlohn beschäftigt sind (z. B. Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen), beträgt die Ferienentschädigungen monatlich mindestens 8.3 % des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 4 Wochen und monatlich mindestens 10.6 % des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 5 Wochen. Die Ferienentschädigung ist auf der Lohnabrechnung deutlich als Feriengeld auszuweisen.

Art. 57

Entschädigung für nicht bezogene Ferien

1. Ferien, die zum Zeitpunkt der Vertragsauflösung nicht bezogen worden sind, müssen gemäss Art. 14 Abs. 6 entschädigt werden.
2. Zur Berechnung der täglichen Ferienentschädigung für Monatslöhner ist der monatliche Bruttolohn gemäss Art. 29 durch 22 Kalendertage zu teilen.

Art. 58

Ersatz für zu viel bezogene Ferien

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

Art. 59

Kürzung der Ferien

1. Ist der Arbeitnehmer infolge Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes insgesamt länger als einen Monat pro Arbeitsjahr abwesend, kann der Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Monat um einen Zwölftel gekürzt werden.
2. Bezieht ein Arbeitnehmer unbezahlten Urlaub, wird sein Ferienanspruch entsprechend der Dauer des unbezahlten Urlaubs gekürzt. Für die Dauer eines unbezahlten Urlaubs hat der Arbeitnehmer keinen Ferienanspruch.

(…)

Art. 61

Feiertage

1. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles für alle nachstehend gesetzlichen Feiertage, die den Sonntagen gleichzustellen sind: Neujahr, Hl. Drei Könige, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt (Auffahrt), Pfingstmontag, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt, Maria Geburt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnacht, St. Stephanstag.
2. Bei einem Arbeitnehmer im Stundenlohn hat der Arbeitgeber die dabei ausfallenden Stunden der vereinbarten oder durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit zu bezahlen, sofern der Feiertag nicht auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag fällt.
3. Fallen Feiertage auf einen Ruhetag (arbeitsfreier Samstag oder Sonntag), besteht kein Anspruch auf Lohnzahlung, Kompensation oder Zeitgutschrift.
4. Entschädigungsberechtigte Feiertage, die in die Ferien fallen, dürfen nicht als Ferientage angerechnet werden.
5. Durch einzelvertragliche Abrede können Arbeitgeber und Arbeitnehmer weitere Feiertage den Sonntagen gleichstellen.

Art. 62

Arbeitsfreie Tage und unaufschiebbare Absenzen

1. Der Arbeitnehmer hat in folgenden Fällen Anspruch auf arbeitsfreie und bezahlte Tage, sofern sie auf Arbeitstage im Betrieb fallen:

a) bei eigener Heirat: 1 Tag;

b) bei der Geburt eines eigenen Kindes (für männliche Arbeitnehmer): 1 Tag;

c) bei Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners, eines Kindes oder von Eltern: 3 Tage (der Todestag, der dem Todestag folgende Tag sowie der Tag der Beerdigung);

d) bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters, sofern diese mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt haben: 3 Tage (der Todestag, der dem Todestag folgende Tag sowie der Tag der Beerdigung); andernfalls: 1 Tag für die Teilnahme an der Beerdigung;

e) bei Krankheit oder Unfall von in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern, sofern ein ärztliches Zeugnis vorgelegt wird und die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers erforderlich ist und die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann: bis zu 3 Tagen pro Pflegefall (…).

2. 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. 64

Ausübung öffentlicher Ämter

1. Die Ausübung öffentlicher Ämter und die Mitarbeit beim Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband durch den Arbeitnehmer ist zulässig, sofern und solange damit keine Verletzung der Treuepflicht verbunden ist. Sind mit der Ausübung solcher Ämter und Funktionen Abwesenheiten während der Arbeitszeit verbunden, ist für die Annahme solcher Ämter und Funktionen die Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen.

2. Sofern dies mit den betrieblichen Interessen des Arbeitgebers vereinbart werden kann, ist dem Arbeitnehmer für die Teilnahme an Sitzungen und dergleichen die dazu erforderliche Zeit arbeitsfrei zu gewähren, wobei im entsprechenden zeitlichen Umfang in erster Linie eine Kompensation mit geleisteten Überstunden erfolgt. Der Umfang der frei zu gebenden Zeit richtet sich nach § 1173a Art. 18 ABGB. Allfällige Entschädigungen der Mitarbeitenden für die Ausübung des öffentlichen Amtes werden an die Lohnzahlung des Unternehmens angerechnet. Ausgenommen davon

sind blosse Spesenentschädigungen. Die Vorbereitungsarbeiten sind immer ausserhalb der Arbeitszeit zu verrichten.

(…)

Art. 65

Durchsetzung des GAV

(…)

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 SAVE überträgt die Überwachung und den Vollzug der allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen an die Zentrale Paritätische Kommission oder die Paritätischen Kommissionen (PK). (…)

(…)

Art. 66

Zentrale Paritätische Kommission

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

   (…)

3. Kompetenzen der ZPK

   Als Vollzugsorgan der 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 GAV in den Betrieben und auf den Arbeitsstellen;

   c) die Ausfällung und den Einzug von Konventionalstrafen sowie die Überwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten.

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

5. Konventionalstrafen

Die 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 4'000.00 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 50'000.00 resp. CHF 25'000.00.

e) Gegen Entscheide der Geschäftsstelle der ZPK kann ein (…) Arbeitgeber oder Arbeitnehmer innert vorgegebener Frist mit einem begründeten Gesuch an die Rekurskommission der SAVE gelangen und schriftlich Rekurs einlegen.

6. Kontrollkosten

Die SAVE, vertreten durch die ZPK, kann Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeits-

vertragliche Verpflichtungen verletzten, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPK) auferlegen.

7. Verfahrenskosten

Die 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. 67

Deklarationspflicht und Finanzierung

1. Deklarationspflicht

Die Arbeitgeber sind gegenüber der 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 von CHF 200.00. Die Rechnungsstellung erfolgt jährlich durch die ZPK.

3. Arbeitnehmerbeitrag

Für den Vollzug des vorliegenden GAV sind die Arbeitnehmer verpflichtet, einen Monatsbeitrag an die SAVE von CHF 5.00 zu bezahlen. Dieser Beitrag wird monatlich durch den Arbeitgeber rückbehalten. Der Lohnabzug ist vom Arbeitgeber auf der Lohnabrechnung auszuweisen. Die Rechnungsstellung durch die ZPK erfolgt quartalsweise.

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

(…)

Anhang

Lohn- und Protokollvereinbarung 2017 zum GAV Gipser- und Malergewerbe

(…)

2. Mindestlöhne

Es gelten die nachstehenden Mindestlöhne:

a) Gipser

Einstufung	Stundenlohn	Monatslohn
Vorarbeiter	CHF 30.50	CHF 5‘684.00
Gelernte Berufsarbeiter ab 3 Jahren Berufserfahrung	CHF 26.80	CHF 4‘995.00
Lehrabgänger im 3. Jahr nach Lehre	CHF 25.55	CHF 4‘759.00
Lehrabgänger im 2. Jahr nach Lehre	CHF 23.85	CHF 4‘440.00
Lehrabgänger im 1. Jahr nach Lehre	CHF 22.60	CHF 4‘206.00
Berufsarbeiter	CHF 24.65	CHF 4‘594.00
Hilfsarbeiter ab 2. Berufsjahr	CHF 23.60	CHF 4‘393.00
Hilfsarbeiter ab 1. Berufsjahr	CHF 21.80	CHF 4‘061.00

b) Maler

Einstufung	Stundenlohn	Monatslohn
Vorarbeiter ab vollendetem 5. Berufsjahr	CHF 27.70	CHF 5‘000.00
Vorarbeiter bis vollendetem 5. Berufsjahr	CHF 25.50	CHF 4‘600.00
Gelernter Maler (FZ) ab vollendetem 5. Berufsjahr	CHF 25.20	CHF 4‘550.00
Gelernter Maler (FZ) bis vollendetem 5. Berufsjahr	CHF 22.45	CHF 4‘050.00
Angelernter (BA) ab vollendetem 5. Berufsjahr	CHF 23.80	CHF 4‘300.00
Angelernter (BA) bis vollendetem 5. Berufsjahr	CHF 21.60	CHF 3‘900.00

Hilfsarbeiter ab vollendetem 5. Berufsjahr	CHF 22.15	CHF 4‘000.00
Hilfsarbeiter bis vollendetem 5. Berufsjahr	CHF 19.95	CHF 3‘600.00

c) Gerüstbauer

Einstufung	Stundenlohn	Monatslohn
Chef-Monteur mit Fachausweis	CHF 29.20	CHF 5‘296.00
Gruppenleiter Gerüstbau mit Berufserfahrung	CHF 28.05	CHF 5‘082.00
Gerüstmonteur I (FZ)	CHF 26.30	CHF 4‘770.00
Gerüstmonteur II (BA)	CHF 24.35	CHF 4‘414.00
Gerüstbauarbeiter (Hilfsarbeiter)	CHF 23.15	CHF 4‘193.00

d) Die angeführten Stundensätze sind Basisstundensätze, d. h. der Ferienanspruch sowie der Feiertagsanspruch sind darin nicht enthalten. Das Feriengeld ist dann auszubezahlen, wenn die Ferien effektiv bezogen werden. Die Feiertagsentschädigung für Stundenlöhner erfolgt gemäss Art. 61 Ziff. 2 GAV.

e) 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.

Als nicht voll leistungsfähig gelten Arbeitnehmer,

- die körperlich geschwächt und deshalb nicht voll leistungsfähig sind;
- die nicht die entsprechende Arbeitsleistung erbringen, weil sie branchenfremd sind (ohne Baustellenerfahrung) oder die deutsche Sprache nicht beherrschen.

3. Sollarbeitszeit

- Maler: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42.5 Stunden.
- Gipser: Die jährliche Sollarbeitszeit beträgt 2‘184 Stunden.

4. Gratifikation

- Die Gratifikation beträgt 8.3 % des Jahresbruttolohnes (13. Monatslohn). Der Jahresbruttolohn setzt sich aus dem Grundlohn zuzüglich Feriengeld (bei 4 Wochen 8.3 %, bei 5 Wochen 10.6 %) und Feiertagsentschädigung zusammen. Für Arbeitnehmer, bei welchen die Beschäftigungsdauer weniger als ein Jahr beträgt, besteht Anspruch auf pro rata temporis.
- Bei Nichteinhaltung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer kann die Gratifikation gekürzt werden. Als vertragswidriges Verhalten gilt namentlich:

- verspäteter Stellenantritt;
- vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer (kein Anspruch auf Auszahlung der Gratifikation);
- unbewilligte Verlängerung der Ferien;
- nicht genügende Leistung gemäss den Anstellungsbedingungen (der Arbeitnehmer wird schriftlich angemahnt).

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 Arbeitsstelle hat innert Tagesfrist zu erfolgen.

Bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeitsstelle:

- bis zu 1 Tag Verwarnung
- bis zu 6 Tage 20 %
- mehr als 6 Tage 30 %
- mehr als 15 Tage 100 %

5. Mittagsentschädigung

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

6. 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.

(…)