Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2019 Nr. 72 ausgegeben am 18. März 2019

Verordnung

vom 12. März 2019

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 3. Dezember 2018 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 bewilligungspflichtigen Personalverleih im Sinne des Arbeitsvermittlungsgesetzes betreiben.

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 Abgrenzung 24 Monate über den Aussetzungstermin hinaus.

Art. 4[1]

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle Arbeitnehmer von Betrieben nach Art. 3 Abs. 1, die:

a) in Liechtenstein verliehen sind;

b) ins Ausland verliehen sind, sofern sie der Liechtensteinischen Alters- und Hinterlassenenversicherung unterstellt 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[2]

Diese Verordnung tritt am 1. April 2019 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2022.

Fürstliche Regierung:
gez. *Adrian Hasler*
Fürstlicher Regierungschef

Beilage

Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih

abgeschlossen am 3. Dezember 2018

zwischen der Wirtschaftskammer Liechtenstein
(Verband Liechtensteiner Personaldienstleister)

einerseits

und dem Liechtensteiner ArbeitnehmerInnenverband (LANV)

andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

(...)

Art. 4

Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages

(...)

Den Vertragsparteien steht gegenüber den (...) Arbeitgebern (Verleihern) 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. 5

Zentrale Paritätische Kommission

1. Die Stiftung SAVE setzt eine ZPK ein. (...)

2. Kompetenzen der ZPK

   Die ZPK beurteilt als erste Anlaufstelle auf Begehren des betroffenen Verleihers oder Arbeitnehmers alle arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, welche den GAV 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 ab 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 Verleihern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen;

      2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes;

      3. Umstand, ob ein durch seinen Einzelarbeitsvertragspartner in Verzug gesetzter fehlbarer Verleiher 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.

5. Kontrollkosten

Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, kann Verleihern oder Arbeitnehmern, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzten, die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPK) auferlegen.

6. Verfahrenskosten

Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, kann Verleihern und/oder Arbeitnehmern, welche die Bestimmungen des GAV verletzten, die Verfahrenskosten auferlegen.

(...)

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. Es gelten die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit.
2. Bei einer effektiven Verkürzung infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Verpflichtung, erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Art. 9

Kündigung

1. Die aufgeführten Kündigungsfristen gelten auch für das verliehene Personal in Betrieben 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.
3. (...) Kettenarbeitsverträge sind unzulässig, wenn sie sich nicht durch objektive Motive rechtfertigen lassen.

(...)

Art. 11

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. bis 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. 12

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. 13

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 auszuzahlen.

Art. 14

Arbeitsfreie Tage und unaufschiebbare Absenzen

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 (Vaterschaftsurlaub): 3 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 (...) in der (...) Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang) (...) festgelegt.
3. Alle diesem GAV 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 ungelernt 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

1. In folgenden Fällen kann bei verminderter Leistungsfähigkeit ein reduzierter Lohn als Basislohn vereinbart werden:
   a) bei Arbeitnehmern mit eingeschränkter körperlicher oder geistiger Leistungsfähigkeit;
   b) bei Praktikanten, deren Arbeitsverhältnis auf maximal 12 Monate befristet ist und das nachweislich für eine Ausbildung benötigt wird, nach Nichtbestehen der Lehrabschlussprüfung bis zu deren Wiederholung eingegangen wird, nach Ausbildungsabschluss eingegangen wird, um die Kenntnisse nach einer abgeschlossenen Ausbildung in der Praxis zu vertiefen, oder zum Ziel hat, den Arbeitnehmer, welcher über mehr als 1 Jahr nicht im Erwerbsleben stand, wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren;
   c) bei Arbeitnehmern unter 18 Jahren, deren Arbeitsverhältnis auf maximal 2 Monate im Kalenderjahr befristet ist; und
   d) bei Schülern, Studenten und Ferialern ab 18 Jahren, deren Arbeitsverhältnis auf maximal 2 Monate im Kalenderjahr befristet ist.
2. Bei Reduktion des Basislohns ist diese schriftlich im Einsatzvertrag zu vermerken und die ZPK vor Einsatzbeginn schriftlich darüber zu informieren.
3. In den Fällen von Ziff. 1 Bst. a muss nach spätestens 12 Monaten eine Neubeurteilung der Leistungsfähigkeit vorgenommen werden.

Art. 19

Lohnauszahlung

1. Die Lohnzahlung muss mindestens einmal pro Monat erfolgen und zwar spätestens am 5. Arbeitstag des auf den Beschäftigungsmonat unmittelbar folgenden Monats.
2. Dem Arbeitnehmer ist monatlich eine übersichtliche Lohnabrechnung zur Verfügung zu stellen, in der jeder Zuschlag (Ferien, Feiertag, Anteil 13. Monatslohn, Überzeit usw.) und jede Position separat aufgeführt werden muss.

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. 22

Auswärtige Verpflegung

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

Art. 23

Arbeitssicherheit, spezielle und 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 GAV sind die Verleiher gegenüber ZPK verpflichtet, innert der auf der entsprechenden Rechnung angegebenen Frist 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 GAV 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.

(...)

Anhang[3]

Lohn- und Protokollvereinbarung 2021 zum GAV Personalverleih

1. Mindestlohn

Es sind die folgenden AHV-pflichtigen Mindestlöhne einzuhalten:

Ungelernte:	
Monatslohn	3‘300.00 Franken x 13 Löhne
Basislohn	18.11 Franken/Stunde
Gelernte:	
Monatslohn	3‘650.00 Franken x 13 Löhne
Basislohn	20.03 Franken/Stunde
Basis für die Jahresstundenberechnung:	
Wochenarbeitszeit	42 Stunden
Monatsarbeitszeit	182.25 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.

3. Reduzierte Löhne

Ergänzung zu Art. 18 GAV (Sonderfälle)

a) Für Arbeitnehmer mit eingeschränkter körperlicher oder geistiger Leistungsfähigkeit (Art. 18 Ziff. 1 Bst. a GAV) darf der Mindestlohn um maximal 10 % unterschritten werden.

b) Für Praktikanten (Art. 18 Abs. 1 Bst. b GAV) darf der Mindestlohn um maximal 10 % unterschritten werden.

c) Für Arbeitnehmern unter 18 Jahren (Art. 18 Abs. 1 Bst. c GAV) entspricht der Stundenlohn inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung

sowie Gratifikation dem Alter (Bsp. 15 Jahre: mindestens 15 Franken Stundenlohn).

d) Für Schüler, Studenten und Ferialer ab 18 Jahren (Art. 18 Abs. 1 Bst. d GAV) darf der Mindestlohn um maximal 10 % unterschritten werden.

(…)

1 *Art. 4 abgeändert durch LGBl. 2021 Nr. 101.*

2 *Art. 6 abgeändert durch LGBl. 2021 Nr. 101.*

3 *Anhang abgeändert durch LGBl. 2021 Nr. 101.*