

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2020

Nr. 85

ausgegeben am 13. März 2020

Verordnung

vom 3. März 2020

über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Ofenbauer- und Plattenlegergewerbe

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 25. November 2019 für das Ofenbauer- und Plattenlegergewerbe 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 die Arbeitgeber des Ofenbauer- und Plattenlegergewerbes. Dazu gehören Betriebe und Betriebsteile, die eine der folgenden Tätigkeiten ausüben: Plattenarbeiten, Ausführen von keramischen Wand- und Bodenbelägen, Ausführung von Mosaik- sowie Natur- und Kunststeinbelägen und Verlegen von Fliesen und Platten. Ausgenommen sind Betriebe, welche fol-

gende Leistungen erbringen: Herstellung und/oder Verkauf von Sägerei-
produkten, Herstellung und/oder Montage von Doppel- und Hohlraum-
böden, Herstellung und/oder Verlegung von Parkettböden. Ebenfalls aus-
genommen sind Betriebe, die reine Handelsprodukte herstellen und ver-
kaufen.

2) Bei Konkurrenz mit anderen GAV gelten folgende Regeln:

- a) Soweit dieser GAV mit einem anderen, nicht allgemeinverbindlich
erklärten GAV in Konkurrenz steht, ist dieser GAV anzuwenden.
- b) Soweit dieser GAV mit dem Metall- bzw. Nichtmetall-GAV der Liech-
tensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK) in Konkurrenz
steht, ist für die Mitgliedsunternehmen der LIHK und deren Arbeit-
nehmer der entsprechend gültige GAV der LIHK anzuwenden.

3) Sollte der GAV der LIHK infolge Verhandlungsverzögerungen oder
anderweitiger Umstände ausgesetzt sein, so gilt diese Abgrenzungsverein-
barung 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.

2) Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten
auch für das administrative und technische Personal sowie Arbeitnehmer,
die nur während eines Teils der normalen Arbeitszeit beschäftigt sind (Teil-
zeitarbeitnehmer und Aushilfen).

3) Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten
nicht für die Betriebsinhaber und deren im Betrieb mitarbeitende Fami-
lienmitglieder (Ehegatte, eingetragener Partner, Kinder, Eltern und
Geschwister), für Führungspersonen, die im Handelsregister eingetragen
sind, für lernende Personen sowie für das Kantinen- und Reinigungspersonal.

4) Für Schüler und Studenten, die während der Schul- bzw. Semes-
terferien ein auf maximal acht Wochen befristetes Arbeitsverhältnis ein-
gehen sowie für Praktikanten, die ein auf maximal zwölf Monate befristetes
Arbeitsverhältnis eingehen, das nachweislich für die Ausbildung benötigt
wird, gelten ausschließlich die ausdrücklich für sie vorgesehenen allgemein-
verbindlich erklärten Bestimmungen der Lohn- und Protokollvereinbarung
(Anhang).

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 2020 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2023.

Fürstliche Regierung:
gez. *Adrian Hasler*
Fürstlicher Regierungschef

Beilage²**Gesamtarbeitsvertrag für das Ofenbauer- und Plattenlegergewerbe**

abgeschlossen am 25. November 2019

zwischen der Wirtschaftskammer Liechtenstein

(Liechtensteiner Ofenbauer- und Plattenlegerverband)

einerseits

und dem Liechtensteiner 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. 7

Arbeit auf Abruf

Die Arbeitgeber haben Arbeit auf Abruf nur in Ausnahmefällen einzusetzen und wenn es dafür sachliche Gründe gibt.

(...)

Art. 8

Nebenerwerb

(...)

3. Arbeitnehmer, die gegen § 1173a Art. 4 Abs. 3 ABGB 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;
 - c) Arbeitspensum (Stellenprozent);
 - 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 Gesamtarbeitsvertrag 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

1. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden.

2. Nach Ablauf der Probezeit (...) beginnt die Kündigungsfrist am ersten des der Kündigung folgenden Monats und läuft immer am Ende eines Monats ab.
3. Für Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen gelten die gleichen Kündigungsfristen.
4. Sowohl die mündliche als auch die schriftliche Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist von der Gegenpartei des Kündigenden empfangen werden (das Datum der Postaufgabe einer schriftlichen Kündigung ist nicht massgebend).
(...)
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 fünf Tage erstellt werden. In diesem Fall sind Lohnabrechnung, Schlussabrechnung und Zeugnis dem Arbeitnehmer nachzusenden.
(...)

Art. 16

Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
(...)
 - b) während der Schwangerschaft und des gesamten Mutterschaftsurlaubs einer Arbeitnehmerin, mindestens aber in den 16 Wochen nach der Niederkunft;
 - c) während der vertraglichen Ferien des Arbeitnehmers.
(...)

Art. 20

Folgen bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung

- (...)
2. Der Arbeitnehmer muss sich (an den Anspruch auf Ersatz) 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. 22

Verhalten des Arbeitnehmers

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern in korrekter Weise zu verhalten (...).
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.

(...)

6. Bei Krankheit und Unfall oder anderweitiger Verhinderung an der Arbeitsleistung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber bis Arbeitsbeginn zu benachrichtigen (in begründeten Fällen ist dies bis spätestens Mittags des gleichen Tages möglich), ansonsten gilt es als unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz.

Art. 23

Sorgfalt

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen.
2. Der Arbeitnehmer hat die ihm zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sowie auch Fahrzeuge fachgerecht zu bedienen und diese sowie auch die Materialien, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln. Der Arbeitnehmer hat mit allen Materialien sparsam umzugehen.

(...)

4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, mit der Arbeitskleidung sorgfältig umzugehen und sie so zu behandeln, als wäre sie sein Eigentum. (...)
5. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber auf Schäden oder Mängel insbesondere bei Waren, Mobiliar und Maschinen sofort aufmerksam zu machen.
6. 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. 24

Verhalten des Arbeitgebers

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

Art. 25

Berufskleider

Schreibt ein Arbeitgeber das Tragen von besonderen Berufskleidern vor, so hat er diese Kleidungsstücke dem Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Die Arbeitskleidung bleibt Eigentum des Arbeitgebers. (...)

Art. 26

Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen

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

Art. 27

Arbeitszeugnis

(...)

2. Das Zwischenzeugnis ist dem Arbeitnehmer innerhalb von 2 Wochen nach dem Ansuchen auszuhändigen. Ist dies nicht möglich, ist dem Arbeitnehmer eine Begründung abzugeben.

(...)

Art. 28

Bruttolohn

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

Art. 29

Lohnklassen

Die diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer werden individuell bei der Anstellung entsprechend ihrer Tätigkeit, Funktion und beruflichen Qualifikation in folgende Lohnklassen eingestuft:

1. Vorarbeiter: Gelernte Fachkraft mit Führungsqualitäten und entsprechender Weiterbildung;
2. Ofenbauer und Plattenleger: Gelernte Fachkraft mit FZ;
3. Angelernter: Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufslehre, jedoch ohne Fachkenntnisse und branchenfremd sowie Hilfsarbeiter mit mind. 3 Jahren Berufserfahrung;
4. Hilfsarbeiter: Arbeitnehmer ohne Fachkenntnisse.

Art. 30

13. Monatslohn

1. (...) Arbeitnehmer haben nach Beendigung der Probezeit jährlich Anspruch auf einen 13. Monatslohn.
2. Der Anspruch besteht pro rata temporis, wobei auch die Probezeit einzuberechnen ist.
3. Ist der Arbeitnehmer infolge Krankheit oder Unfall während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitnehmer für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung den 13. Monatslohn um einen Zwölftel kürzen.
4. Bei Nichteinhaltung des Vertrages durch den Arbeitnehmer kann der Anspruch gekürzt werden. Als vertragswidriges Verhalten gilt namentlich:
 - a) verspäteter Stellenantritt;
 - b) vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer;
 - c) unbewilligte Verlängerung der Ferien;
 - d) ungenügende Leistung gemäss den Anstellungsbedingungen (der Arbeitnehmer wird schriftlich angemahnt).
5. Die Kürzung aufgrund eines der genannten vertragswidrigen Verhalten berechnet sich nach der Anzahl der Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer unentschuldigter Arbeit ferngeblieben ist. Die Abmeldung bei Nichtantreten der Arbeit hat innert Tagesfrist zu erfolgen. Bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit beträgt die Kürzung:
 - a) bei mehr als 3 Tagen 5 %;
 - b) bei mehr als 6 Tagen 10 %;
 - c) bei mehr als 10 Tagen 20 %;
 - d) bei mehr als 15 Tagen 30 %;
 - e) bei mehr als 20 Tagen 50 %;
 - f) bei mehr als 30 Tagen 100 %.

Art. 31

Mittags- und Kilometerentschädigung

1. Bei auswärtiger Arbeit, ab einer Distanz von 30 km vom gewöhnlichen Arbeitsort, wird eine Mittagsentschädigung ausgerichtet. Die Entschädigung beträgt CHF 17.00. Sorgt der Arbeitgeber für eine ausreichende warme Verpflegung, entfällt die Entschädigung.
2. Benutzt der Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes seinen Privatwagen, hat er Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens 60 Rappen pro Kilometer. Mit dem Motorrad beträgt die Entschädigung 35 Rappen pro Kilometer.

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.

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. 34

Lohnrückbehalt

Aus wichtigen Gründen darf der Arbeitgeber einen Teil des Lohnes zurückbehalten. (...)

Art. 38

Krankenpflegeversicherung, Krankentaggeldversicherung

(...)

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 (...) Leistungen (bezüglich Lohnfortzahlung bei Unfall und 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 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. 40

Case Management

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

(...)

Art. 48

Arbeitszeit und Pausenregelung

1. Es gilt die Fünf-Tage-Woche. Dieser Grundsatz kann ausnahmsweise durchbrochen werden. Die regelmässige Aufteilung der maximalen wöchentlichen Arbeitszeit auf 6 Tage ist unzulässig. (...)
 2. Die jährliche Brutto-Sollarbeitszeit ist Gegenstand der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang).
- (...)

Art. 49

Arbeitsweg

1. Beginnt die Arbeit im Betrieb (Werkstatt), gilt der Arbeitsweg nicht als Arbeitszeit, jedoch der Weg vom Betrieb zur Arbeitsstelle.
2. Beginnt die Arbeit auswärts (z. B. Baustelle), gilt die zeitliche Differenz, welche den Arbeitsweg vom Wohnort des Arbeitnehmers zum Betrieb oder zur Werkstatt übersteigt, als Arbeitszeit.

Art. 50

Überstunden

(...)

2. Der Umfang der Überstundenarbeit ist vom Arbeitnehmer spätestens bis Ende der Woche dem Arbeitgeber schriftlich zu melden und vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unterschrieben zu bestätigen.
3. Nach Ziff. 2 bestätigte 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 die Überstunden 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 Brutto-Sollarbeitszeit überschritten, so müssen die bis dahin nicht kompensierten Überstunden mit einem Lohnzuschlag von 25 % ausbezahlt werden.

Art. 51

Überzeit

(...)

2. Geleistete notwendig gewordene oder angeordnete Überzeit ist nach vorgängiger Absprache in erster Linie durch Gewährung von Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren.

(...)

Art. 52

Minusstunden

(...)

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

Art. 53

Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit

(...)

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

(...)

4. Als Sonntagsarbeit gilt Arbeit an Sonntagen und den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen.

Art. 54

Ferienanspruch

(...) Über den zwingenden Mindestanspruch von § 1173a Art. 30 ABGB hinausgehende Bestimmungen sind Gegenstand der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang).

Art. 55

Berechnung der Ferien

(...)

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

(...)

Art. 57

Lohn während den Ferien

1. Während den Ferien hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Bruttolohn gemäss Art. 28.
2. Bei Arbeitnehmern, die im Stundenlohn beschäftigt sind (z. B. Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen), beträgt die Ferienentschädigung monatlich mindestens:
 - 8.3 % des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 4 Wochen;
 - 10.6 % des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 5 Wochen.Die Ferienentschädigung ist auf der Lohnabrechnung deutlich als Feriengeld auszuweisen.

Art. 58

Entschädigung für nicht bezogene Ferien

1. Ferien, die zum Zeitpunkt der Vertragsauflösung nicht bezogen worden sind, müssen gemäss Art. 14 Ziff. 6 entschädigt werden.
2. Zur Berechnung der täglichen Ferienentschädigung für Arbeitnehmer im Monatslohn ist der monatliche Bruttolohn gemäss Art. 28 durch zweiundzwanzig Kalendertage zu teilen.

Art. 59

Ersatz für zu viel bezogene Ferien

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

Art. 60

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 unbezahltenurlaubes gekürzt. Für die Dauer eines unbezahltenurlaubes hat der Arbeitnehmer keinen Ferienanspruch.

(...)

Art. 62

Feiertage

1. Der Arbeitnehmer im Stundenlohn hat Anspruch auf 10 bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr. Sofern die Feiertagsentschädigung auf Prozentbasis ausgerichtet wird, beträgt diese 4 %. Für ein unvollständiges Arbeitsjahr sind die Feiertage entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.
2. Für Arbeitnehmer im Monatslohn gilt:
 - a) Feiertage sind Neujahr (1.1.), Hl. Drei Könige (6.1.), Ostermontag, Tag der Arbeit (1.5.), Christi Himmelfahrt (Auffahrt), Pfingstmontag, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt (15.8.), Maria Geburt (8.9.), Allerheiligen (1.11.), Maria Empfängnis (8.12.), Weihnachten (25.12.) und St. Stephanstag (26.12.). Sie gelten als bezahlt.
 - b) Soweit ein Feiertag in die Freizeit im Sinne von § 1173a Art. 29 ABGB fällt, gilt die Freizeit als gewährt.
 - c) Feiertage, die in die Ferien fallen, dürfen nicht als Ferientage angerechnet werden.

Art. 63

Arbeitsfreie Tage (Kurzabsenzen)

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 (Vaterschaftsurlaub): 3 Tage;
 - 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. Für Arbeitnehmer im Stundenlohn sind die Kurzabsenzen wie Arbeitstage zu bezahlen, wie wenn sie an diesem Tag normal gearbeitet hätten. Die Entschädigung wird am Schluss der Lohnabrechnungsperiode bezahlt, in welche die ausgewiesene Absenz gefallen ist.

Art. 64

Unaufschiebbare Absenzen

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. 66

Ausübung öffentlicher Ämter

1. Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder den Einsitz beim LANV ist (dem Arbeitnehmer) zum Besuch der Sitzungen die nötige Zeit freizugeben. (...) Allfällige Entschädigungen der Mitarbeitenden für die Ausübung des Amtes werden an die Lohnzahlung des Unternehmens angerechnet. Ausgenommen davon sind bloss Spesenentschädigungen. Die Vorbereitungsarbeiten sind immer ausserhalb der Arbeitszeit zu verrichten.

(...)

Art. 67

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. 68

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)

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

(...)

3. (...)

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 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 Stiftung SAVE.

5. (...)

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 seinen Einzelarbeitsvertragspartner 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 ZPK kann ein (...) Arbeitgeber oder Arbeitnehmer innert vorgegebener Frist mit einem begründeten Gesuch an die Rekurskommission der Stiftung SAVE gelangen und schriftlich Rekurs einlegen.
6. (...)
- Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, kann Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzt, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPK) auferlegen.
7. (...)
- Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, kann Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern, welche die Bestimmungen des GAV verletzt, die Verfahrenskosten gemäss § 1173a Art. 107 ABGB auferlegen.

Art. 69

Deklarationspflicht und Finanzierung

1. (...)
- Die Arbeitgeber sind gegenüber der Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, verpflichtet, ihren Betrieb sowie ihre Mitarbeiter online zu deklarieren. Bei allfälligen Mutationen hat eine Anpassung der Deklaration zum jeweiligen Monatsende zu erfolgen.
2. (...)

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 150.00
7 bis 15	CHF 180.00
16 bis 20	CHF 240.00
21 bis 30	CHF 360.00
31 bis 50	CHF 600.00
ab 51	CHF 900.00

Die Rechnungsstellung erfolgt jährlich durch die ZPK.

3. (...)

Für den Vollzug des vorliegenden GAV sind die Arbeitnehmer verpflichtet, einen Monatsbeitrag an die Stiftung 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.

(...)

(...)

Anhang³

Lohn- und Protokollvereinbarung 2022 zum GAV für das Ofenbauer- und Plattenlegergewerbe

1. Lohnerhöhung

Die Vertragsparteien vereinbaren eine Erhöhung der Lohnsumme um 0.5 % per 1. April 2022 zur generellen Verteilung.

2. Mindestlöhne

(...) Es gelten die nachstehenden Mindestlöhne:

a) Monatslöhne

	ab 1. Berufsjahr	ab 4. Berufsjahr
Vorarbeiter/in	CHF 4'847.70	CHF 5'510.70
Ofenbauer/in und Plattenleger/in	CHF 4'718.75	CHF 5'262.05
Angelernte/r	CHF 4'414.85	CHF 5'068.70
Hilfsarbeiter/in*	CHF 3'834.75	CHF 4'414.85

b) Stundenlöhne

	ab 1. Berufsjahr	ab 4. Berufsjahr
Vorarbeiter/in	CHF 26.30	CHF 29.90
Ofenbauer/in und Plattenleger/in	CHF 25.60	CHF 28.55
Angelernte/r	CHF 23.95	CHF 27.50
Hilfsarbeiter/in *	CHF 20.80	CHF 23.95

* Hilfsarbeiter gelten ab 4. Berufsjahr als Angelernte.

Der Ferien- und Feiertagszuschlag ist im Stundenlohn nicht enthalten.

Berechnung Stundenlohn: $[\text{Monatslohn} \times 12] / [(\text{Nettoarbeitszeit (20 Tage Ferien)}) \times 1.123]$

Berechnung Monatslohn: $[(\text{Stundenlohn} \times \text{Nettoarbeitszeit}) \times 1.123] / 12$

3. Reduzierte Löhne

a) Bei einem nicht voll leistungsfähigen Arbeitnehmer kann ein reduzierter Lohn als Mindestlohn vereinbart werden, wobei eine solche Verein-

barung schriftlich abzufassen ist. Der reduzierte Lohn darf jedoch maximal 10 % unter dem Mindestlohn liegen und muss auf sechs Monate befristet sein.

- b) Als nicht voll leistungsfähig gelten Arbeitnehmer, die körperlich geschwächt und deshalb nicht voll leistungsfähig sind oder die nicht die entsprechende Arbeitsleistung erbringen, weil sie branchenfremd sind (ohne Baustellenerfahrung).

4. Praktikum und Ferienjob

(...)

- c) Für Praktikanten, Schüler, Studenten und Ferieller unter 18 Jahren entspricht der Stundenlohn inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Gratifikation grundsätzlich dem Alter mindestens aber CHF 14.00 pro Stunde (Beispiel: Alter 14 Jahre / min. CHF 14.00 Stundenlohn).
- d) Für Praktikanten und Studenten ab 18 Jahren entspricht der Stundenlohn inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Gratifikation mindestens CHF 18.00 pro Stunde.

(...)

6. 13. Monatslohn

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn (8.3 % des Jahresbruttolohnes). (...) Der Jahresbruttolohn setzt sich zusammen aus dem Grundlohn und eventuellen Zulagen für Ferien- und Feiertagsentschädigungen.

7. Arbeitszeit

Die jährliche Brutto-Sollarbeitszeit beträgt 2'140 Stunden.

8. Ferien

(...) Weiters sind folgende Ferientage zu gewähren:

- a) ab dem Monat des 50. Geburtstages 22 Ferientage (Zuschlag Stundenlohn 9.24 %);
- b) ab dem Monat des 56. Geburtstages 24 Ferientage (Zuschlag Stundenlohn 10.17 %);
- c) ab dem Monat des 59. Geburtstages 25 Ferientage (Zuschlag Stundenlohn 10.64 %).

(...)

-
- 1 Art. 6 abgeändert durch [LGBL. 2022 Nr. 71.](#)

 - 2 Beilage abgeändert durch [LGBL. 2022 Nr. 71.](#)

 - 3 Anhang abgeändert durch [LGBL. 2022 Nr. 71.](#)