

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2021

Nr. 93

ausgegeben am 17. März 2021

Verordnung vom 9. März 2021 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Gipser-, Maler- und Gerüstbaugewerbe

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

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 1. Dezember 2020 für das Gipser-, Maler- und Gerüstbaugewerbe einschliesslich der zum GAV gehörenden Anhänge 1 (Lohn- und Protokollvereinbarung) und 2 (Qualifikationsvertrag für Asylsuchende und vorläufig Aufgenommene) werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für das Gebiet des Fürstentums Liechtenstein.

Art. 3

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile):

- a) die Gipser- und Gerüstbauarbeiten ausführen. Dies schliesst folgende Arbeiten ein:
1. Wand-, Decken- und Bodenkonstruktionen;
 2. Verkleidungen;
 3. Isolationen aller Art;
 4. Innen- und Aussenputze und Stukkaturen;
 5. Sanieren von Bauten und Schützen von Bauteilen sowie von Werkstücken gegen physikalische und chemische Einflüsse sowie gegen gefährliche Werkstoffe;
 6. Gerüstbau;
- b) 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. Anbringen von fugenlosen Wand- und Bodenbeschichtungen;
 4. Verschönern und Erhalten von Bauten und Bauteilen, Einrichtungen und Gegenständen;
 5. Schützen von Bauten und Bauteilen, Einrichtungen und Gegenständen gegen Witterungs- und andere Einflüsse.

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, Strassenmarkierer.

2) Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten auch für:

- a) das administrative und technische Personal;
- b) Arbeitnehmer, die nur während eines Teils der normalen Arbeitszeit beschäftigt sind (Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen);
- c) Arbeitnehmer, die nicht Mitglied des Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverbandes sind (§ 1173a Art. 105 ABGB).

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

4) Für Schüler und Studenten, die während der Schul- bzw. Semesterferien ein befristetes Arbeitsverhältnis von maximal acht Wochen eingehen (Ferienjob) sowie für Praktikanten, die ein auf maximal zwölf Monate befristetes Arbeitsverhältnis eingehen, das nachweislich für eine Ausbildung benötigt oder nach Nichtbestehen der Lehrabschlussprüfung und für die Zeit bis zu deren Wiederholung abgeschlossen wird, gelten ausschliesslich die ausdrücklich für sie vorgesehenen allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 1).

5) Bei Asylsuchenden und vorläufig Aufgenommenen gehen die besonderen Bestimmungen nach Anhang 2 den Bestimmungen des GAV und der Lohn- und Protokollvereinbarung vor.

Art. 5

1) Soweit dieser GAV mit einem anderen, nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV in Konkurrenz steht, ist dieser GAV anzuwenden.

2) Soweit dieser GAV mit dem Metall- und Nichtmetall-GAV der Liechtensteinschen 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. 6

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. 7¹

Diese Verordnung tritt am 1. April 2021 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2024.

Fürstliche Regierung:
gez. *Adrian Hasler*
Fürstlicher Regierungschef

Beilage²

Gesamtarbeitsvertrag für das Gipser-, Maler- und Gerüstbaugewerbe

abgeschlossen am 1. Dezember 2020

zwischen der Wirtschaftskammer Liechtenstein
(Gipser Maler Verband Liechtenstein)

einerseits

und dem Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband (LANV)

andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

(…)

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. 11

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) Arbeitslohn (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 Verbände zur Verfügung.

Art. 12

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. 13

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 Tag des der Kündigung folgenden Monats und läuft immer am Ende eines Monats ab.
- (...)
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. 15

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. 16

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. 18

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 in der Regel 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. 19

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 den Berufskleidern sorgfältig umzugehen und sie so zu behandeln, als wären 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. 20

Verhalten des Arbeitgebers

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

Art. 21

Berufskleider

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

Art. 22

Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen

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

Art. 23

Arbeitszeugnis

(...)

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

(...)

Art. 24

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 1) (...) festgelegt. (...)

Art. 25

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 des Schweizerischen Maler- und Gipserunternehmer-Verbands oder eine gleichwertige Ausbildung im Europäischen Wirtschaftsraum 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 branchenspezifische 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 Arbeitnehmer, welche mit bestandener Ausbildung des Schweizerischen Gerüstbau-Unternehmer-Verbands / 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.
- j) Als "Gerüstbauarbeiter" gelten alle Arbeitnehmer ohne spezielle Fachkenntnisse als Gerüstmonteur.

Art. 26

Gratifikation

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

Art. 27

Mittags- und Kilometerentschädigung

1. Bei auswärtiger Arbeit, ab einer Wegstrecke von 30 km vom gewöhnlichen Arbeitsort oder vom normalen Verköstigungsort, wird eine Mittagsentschädigung ausgerichtet. Die Entschädigung beträgt 17.00

Franken. Sorgt der Arbeitgeber für eine ausreichende warme Verpflegung, entfällt die Entschädigung.

2. Benutzt der Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes seinen Privatwagen oder sein Motorrad, hat er Anspruch auf eine Entschädigung von min. 60 Rappen pro Kilometer für das Auto bzw. 35 Rappen pro Kilometer für das Motorrad.

Art. 28

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. 29

Vorschuss

(...)

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

Art. 30

Lohnrückbehalt

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

(...)

Art. 34

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 gesetzliche Lohnfortzahlung bei Krankheit selbst zu erbringen.

(...)

Art. 35

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. 36

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. 44

Arbeitszeit und Pausenregelung

1. Die jährliche Sollarbeitszeit für Gipser und Gerüstbauer sowie die wöchentliche Normalarbeitszeit für Maler sind Gegenstand der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 1).
2. Über die Arbeitsstunden ist im Betrieb auf Grundlage betrieblicher Arbeitsstundenrapporte genau Buch zu führen.
(...)

Art. 45

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. Nach Ziff. 2 bestätigte Überstunden sind nach vorgängiger Absprache in erster Linie durch Gewährung von Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren. Wird am Ende eines Kalenderjahres die Brutto-Sollarbeitszeit überschritten, so sind die Überstunden bis Ende Juni des Folgejahres zu kompensieren.
 4. Für die geleisteten, nicht kompensierten Überstunden 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. 46

Überzeit

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

Art. 47

Minusstunden

(...)

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

Art. 48

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. 49

Anspruch auf Ferien

(...) Über den zwingenden Mindestanspruch von § 1173a Art. 30 ABGB hinausgehende Bestimmungen sind Gegenstand der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 1).

Art. 50

Berechnung der Ferien

(...)

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

Art. 51

Bezug der Ferien

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

(...)

Art. 52

Lohn während der Ferien

1. Während der Ferien hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Bruttolohn gemäss Art. 24.
2. Bei Arbeitnehmern, die im Stundenlohn beschäftigt sind, betragen die Ferienentschädigungen (...):
 - a) 8.3 % bei einem Ferienanspruch von 20 Tagen;
 - b) 10.64 % bei einem Ferienanspruch von 25 Tagen.
3. Die Ferienentschädigung ist auf der Lohnabrechnung deutlich als Feriengeld auszuweisen.

Art. 53

Entschädigung für nicht bezogene Ferien

1. Ferien, die zum Zeitpunkt der Vertragsauflösung nicht bezogen worden sind, müssen gemäss Art. 13 Ziff. 6 entschädigt werden.
2. Zur Berechnung der täglichen Ferienentschädigung für Monatslöhner ist der monatliche Bruttolohn gemäss Art. 24 durch 22 Kalendertage zu teilen.

Art. 54

Ersatz für zu viel bezogene Ferien

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

Art. 55

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 ein 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. 57

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, 1. Mai, Christi Himmelfahrt (Auffahrt), Pfingstmontag, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt (15.8.), Maria Geburt (8.9.), Allerheiligen (1.11.), Maria Empfängnis (8.12.), Weihnacht (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. 58

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 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. Für Arbeitnehmer im Stundenlohn sind die Kurzabsenzen entsprechend einem normalen Arbeitstag zu erstatten. Die Entschädigung wird am Schluss der Lohnabrechnungsperiode bezahlt, in welche die ausgewiesene Absenz gefallen ist.

Art. 59

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. 61

Ausübung öffentlicher Ämter

1. Die Ausübung öffentlicher Ämter und die Mitarbeit beim LANV 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 Arbeitnehmer für die Ausübung des öffentlichen Amtes werden an die Lohnzahlung des Unternehmens angerechnet, soweit die Ausübung des Amtes vom Arbeitgeber als Arbeitszeit angerechnet wird. Ausgenommen davon sind bloss Spesenentschädigungen. Die Vorbereitungsarbeiten sind immer ausserhalb der Arbeitszeit zu verrichten.

(...)

Art. 62

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

Art. 63

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)

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

(...)

3. (...)

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 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 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) Über Arbeitsstunden im Betrieb ist nachvollziehbar, d. h. mit Angabe der Daten und der täglichen von-bis-Arbeitszeiten, Buch zu führen. Werden keine oder unvollständige Stundenrapporte geführt, kann eine Konventionalstrafe bis zu 4'000.00 Franken verhängt werden. Wenn die Aufzeichnungen der Arbeitszeiten zwar nachvollziehbar sind, aber nicht den Bedingungen des GAV entsprechen, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.

d) Bei Verletzung des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber resp. Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von 50'000.00 Franken resp. 25'000.00 Franken.

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 gesamtar-

beitsvertragliche Verpflichtungen verletzten, 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 verletzten, die Verfahrenskosten gemäss § 1173a Art. 107 ABGB auferlegen.

Art. 64

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 von 200.00 Franken. 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 5.00 Franken (bei Beschäftigungsgrad von 51 bis 100 %) oder 3.00 Franken (bei Beschäftigungsgrad von 1 bis 50 %) 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.
- (...)

Anhang 1³

Lohn- und Protokollvereinbarung 2023 und 2024 zum GAV für das Gipser-, Maler- und Gerüstbaugewerbe

1. Lohnerhöhungen

Die Vertragsparteien vereinbaren nachstehende Lohnerhöhungen:

- a) Eine Lohnerhöhung von 0.5 % zur generellen Verteilung und einen Sockelbetrag von 150.00 Franken per 1. April 2023 für Brutto-Monatslöhne bis 4'500.00 Franken. Die Lohnerhöhung für Arbeitnehmer im Stundenlohn ist anteilmässig zu berechnen.
- b) Für das Gipser- und Gerüstbaugewerbe zusätzlich zu Bst. a: Lohnerhöhung von 3.4 % per 1. April 2023 für betroffene Angestellte im Stundenlohn, als Ausgleich für die Reduktion der Bruttoarbeitszeit.

2. Mindestlöhne

Es gelten die nachstehenden Mindestlöhne:

a) Gipser/in

Einstufung	Monatslohn	Stundenlohn
Vorarbeiter/in	5'784.00 Franken	31.90 Franken
Gelernte/r Berufsarbeiter/in ab 3 Jahren Berufserfahrung	5'095.00 Franken	28.10 Franken
Berufsarbeiter/in	4'694.00 Franken	25.90 Franken
Hilfsarbeiter/in ab 2. Berufsjahr	4'493.00 Franken	24.75 Franken
Hilfsarbeiter/in im 1. Berufsjahr	4'161.00 Franken	22.95 Franken
Lehrabgänger/in FZ im 3. Jahr nach LAP	4'859.00 Franken	26.80 Franken
Lehrabgänger/in FZ im 2. Jahr nach LAP	4'540.00 Franken	25.05 Franken
Lehrabgänger/in FZ im 1. Jahr nach LAP	4'306.00 Franken	23.75 Franken
Lehrabgänger/in BA im 3. Jahr nach LAP	4'462.00 Franken	24.60 Franken
Lehrabgänger/in BA im 2. Jahr nach LAP	4'232.00 Franken	23.35 Franken
Lehrabgänger/in BA im 1. Jahr nach LAP	3'997.00 Franken	22.05 Franken

b) Maler/in

Einstufung	Monatslohn	Stundenlohn
Vorarbeiter/in	5'594.00 Franken	30.85 Franken

Gelernte/r Berufsarbeiter/in ab 3 Jahren Berufserfahrung	4'901.00 Franken	27.00 Franken
Berufsarbeiter/in	4'517.00 Franken	24.90 Franken
Hilfsarbeiter/in	4'329.00 Franken	23.85 Franken
Branchenfremde/r	4'047.00 Franken	22.30 Franken
Lehrabgänger/in FZ im 3. Jahr nach LAP	4'700.00 Franken	25.90 Franken
Lehrabgänger/in FZ im 2. Jahr nach LAP	4'436.00 Franken	24.45 Franken
Lehrabgänger/in FZ im 1. Jahr nach LAP	4'201.00 Franken	23.15 Franken
Lehrabgänger/in BA im 3. Jahr nach LAP	4'296.00 Franken	23.70 Franken
Lehrabgänger/in BA im 2. Jahr nach LAP	4'076.00 Franken	22.45 Franken
Lehrabgänger/in BA im 1. Jahr nach LAP	3'854.00 Franken	21.25 Franken

c) Gerüstbauer/in

Einstufung	Monatslohn	Stundenlohn
Chef-Monteur/in mit Fachausweis	5'400.00 Franken	29.75 Franken
Gruppenleiter/in Gerüstbau mit Berufserfahrung	5'200.00 Franken	28.65 Franken
Gerüstmonteur/in I (FZ)	4'820.00 Franken	26.60 Franken
Gerüstmonteur/in II (BA)	4'465.00 Franken	24.60 Franken
Gerüstbauarbeiter/in (Hilfsarbeiter/in)	4'345.00 Franken	23.95 Franken

Der Ferien- und Feiertagszuschlag (8.3 % und 4 %) 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

Bei einem nicht voll leistungsfähigen Arbeitnehmer kann ein reduzierter Lohn als Mindestlohn vereinbart werden, wobei eine solche Vereinbarung schriftlich abzufassen ist. Der reduzierte Lohn darf maximal 10 % unter dem Mindestlohn des Hilfsarbeiters liegen und muss auf sechs Monate befristet sein.

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

(...)

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

Für Praktikanten und Studenten ab 18 Jahren entspricht der Stundenlohn inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Gratifikation mindestens 18.00 Franken pro Stunde.

(...)

6. Gratifikation

Die Gratifikation beträgt 8.3 % des Jahresbruttolohnes. Der Jahresbruttolohn setzt sich aus dem Grundlohn zuzüglich Feriengeld (bei vier Wochen 8.3 %, bei fünf Wochen 10.64 %) und Feiertagsentschädigung zusammen. Für Arbeitnehmer, bei welchen die Beschäftigungsdauer weniger als ein Jahr beträgt, besteht der Anspruch 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 % |

7. Arbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42.5 Stunden, die jährliche Brutto-Sollarbeitszeit 2'108 Stunden.

8. Ferien

(...) Ab dem Monat seines 50. Geburtstages hat der Arbeitnehmer Anspruch auf fünf Wochen (25 Ferientage, Zuschlag für Stundenlohn 10.64 %) bezahlte Ferien pro Jahr.

(...)

Anhang 2

Qualifikationsvertrag für Asylsuchende und vorläufig Aufgenommene

(...)

Der Qualifikationsvertrag für Asylsuchende und vorläufig Aufgenommene soll dazu dienen, informell erworbene Kompetenzen festzustellen und zu fördern mit dem Ziel, die Personen mittelfristig an die Erfordernisse des regulären Arbeitsmarkts heranzuführen. (...)

Der Qualifikationsvertrag beinhaltet drei Stufen à vier Monate mit einem Mindesteinstiegslohn und zwei weiteren abgestuften Mindestlöhnen (...), die den regulären Mindestlohn für Hilfsarbeiter/Ungelernte gemäss Lohn- und Protokollvereinbarung unterschreiten. Alle vier Monate wird in einem Zielvereinbarungsgespräch eruiert, ob die nächste Stufe erreicht ist.

An den Zielvereinbarungsgesprächen nehmen teil: der Asylsuchende bzw. vorläufig Aufgenommene, der Arbeitgeber und ein Vertreter der Flüchtlingshilfe. Bei Uneinigkeiten sollen ein Vertreter des LANV und der Wirtschaftskammer am Gespräch teilnehmen. Bei Bedarf muss ein Dolmetscher dabei sein.

Im Zielvereinbarungsgespräch beschliessen der Asylsuchende bzw. vorläufig Aufgenommene, der Arbeitgeber und der Vertreter der Flüchtlingshilfe einvernehmlich, ob die nächsthöhere Stufe erreicht ist oder ob die Stufe um weitere 4 Monate zu verlängern ist. Die Verlängerung darf nur einmalig stattfinden. Eine abgeschlossene Stufe in einem anderen Betrieb wird angerechnet. Bei entsprechenden Fortschritten kann auch eine Stufe übersprungen werden.

Nach positivem Abschluss der letzten Stufe gilt der Qualifikationsvertrag als erfüllt. Der Asylsuchende bzw. vorläufig Aufgenommene bekommt von der Flüchtlingshilfe ein Zertifikat. Fortan gelten die Bestimmungen und Mindestlöhne für Hilfsarbeiter/Ungelernte gemäss Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 1).

Die Mindestlöhne im Rahmen eines Qualifikationsvertrages:

- a) auf Stufe 1: 15.00 Franken;
- b) auf Stufe 2: 16.30 Franken;
- c) auf Stufe 3: 17.50 Franken.

Für Asylsuchende bzw. vorläufig Aufgenommene, die vor dem 1. April 2021 schon mindestens zwölf Monate berufliche Erfahrung auf dem liechtensteinischen Arbeitsmarkt bei einem oder mehreren Arbeitgebern gesammelt haben, kommen die Mindestlöhne gemäss Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 1) zur Anwendung.

(...)

1 Art. 7 abgeändert durch [LGBL 2022 Nr. 64](#).

2 Beilage abgeändert durch [LGBL 2022 Nr. 64](#).

3 Anhang 1 abgeändert durch [LGBL 2023 Nr. 102](#).