

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2022

Nr. 78

ausgegeben am 19. März 2022

Verordnung

vom 8. März 2022

über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Informatikge- werbe

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 30. November 2021 für das Informatikgewerbe 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 unmittelbar für alle Arbeitgeber des Informatikgewerbes. Dazu gehören Betriebe und Betriebsteile, die eine der folgenden Tätigkeiten ausüben:

- a) Programmierungstätigkeiten: Dazu gehören Entwicklung, Anpassung, Testen und Pflege der Software sowie Verfassen der Software-Dokumentation. Dies umfasst auch das Entwerfen bzw. bei Bedarf das Programmieren der Struktur und des Inhalts zur Herstellung oder Durchführung von Systemsoftware (einschliesslich Aktualisierung und Patches), Softwareanwendungen (einschliesslich Aktualisierungen und Patches), Datenbanken, Websites sowie Anpassung an Kundenanforderungen (d. h. Änderung oder Konfigurierung bestehender Anwendungen, damit sie in der Systemumgebung des Kunden betriebsfähig sind).
- b) Erbringung von Beratungsdienstleistungen auf dem Gebiet der Informationstechnologie: Dazu gehören Planung und Entwurf von kundenspezifischen Computersystemen, die Hardware-, Software- und Kommunikationstechnologie umfassen. Zum Leistungsumfang können auch die Schulung und Unterstützung der Nutzer gehören.
- c) Betrieb von Datenverarbeitungsanlagen für Dritte: Dazu gehören Verwaltung und Betrieb von Computersystemen und/oder Datenverarbeitungsanlagen eines Kunden vor Ort und die damit verbundenen Support-Dienstleistungen.
- d) Erbringung von sonstigen Dienstleistungen der Informationstechnologie: Dazu gehören Dienstleistungen im Bereich der Informationstechnologie und Computertechnik. Dies umfasst z.B. auch Datenwiederherstellung nach einem Systemabsturz, Installieren (Einrichten) von Arbeitsplatzrechnern und Softwareinstallation.
- e) Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten: Dazu gehören Bereitstellung von Infrastrukturen für Hosting, Datenverarbeitungsdienste und damit verbundene Tätigkeiten, spezialisierte Hosting-Dienstleistungen (Webhosting), Streamingdienste, Anwendungshosting (Bereitstellung von Anwendungsdiensten, Bereitstellung von Grossrechnerkapazität für Dritte und Datenverarbeitungstätigkeiten), vollständige Datenverarbeitung der Kundendaten, Bereitstellung spezifischer Berichte anhand von Kundendaten und Bereitstellung von Dateneingabediensten.
- f) Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und peripheren Geräten: Dazu gehören Reparatur von elektronischen Bauelementen wie Datenverarbeitungsgeräten und peripheren Geräten. Dies umfasst auch die Reparatur und Wartung folgender Geräte: PC, Laptops, Magnetplatteneinheiten, Flash-Speicher und andere Speichermedien, optische CD-Laufwerke (CD-RW, CD-ROM, DVD-ROM, DVD-RW), Drucker, Bild-

schirme, Tastaturen, Mäuse, Joysticks, Trackballs, interne und externe Computermodems, Terminals für einen bestimmten Verwendungszweck, Server, Scanner einschliesslich Strichcodescanner, Chipkartenleser, VR-Helme, Projektor sowie Beamer. Die Aufzählung unterliegt dem technischen Wandel und ist nicht abschliessend.

- g) Reparatur von Telekommunikationsgeräten: Dazu gehören Reparatur und Wartung von Telekommunikationsgeräten wie schnurlose Telefone, Mobiltelefone, Modems, tragbare Modems, Telefaxgeräte, Datenübertragungsgeräte (z.B. Router, Brücken, Modems), Zweiweg-Funkgeräte sowie Fernseh- und Videokameras für den gewerblichen Einsatz. Die Aufzählung unterliegt dem technischen Wandel und ist nicht abschliessend.

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 Arbeitnehmer, die nur während eines Teils der normalen Arbeitszeit beschäftigt sind (Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen).

3) Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten mit Ausnahme der Bestimmungen über die Mindestlöhne nach Ziff. 2 der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 1) auch für das administrative und technische Personal.

4) 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.

5) Für Schüler und Studenten, die während der Schul- bzw. Semesterferien ein befristetes Arbeitsverhältnis von maximal acht Wochen eingehen (Ferienjob) sowie für Praktikanten, die ein 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). Das Arbeitsverhältnis der Praktikanten ist auf zwölf

Monate zu befristen, bei entsprechendem Ausbildungskonzept auf maximal 24 Monate.

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. 7

1) Diese Verordnung tritt am 1. April 2022 in Kraft und gilt vorbehaltlich Abs. 2 bis zum 31. März 2025.

2) Anhang 1 zur Beilage gilt bis zum 31. März 2025.¹

Fürstliche Regierung:
gez. *Dr. Daniel Risch*
Fürstlicher Regierungschef

Beilage

Gesamtarbeitsvertrag für das Informatikgewerbe

abgeschlossen am 30. November 2021

zwischen der

Wirtschaftskammer Liechtenstein (proIT - Verband der IT-Profis)

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 Vereinba-

rung 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

(...)

3. Arbeitnehmer, die gegen § 1173a Art. 4 Abs. 3 ABGB verstossen, werden durch den Arbeitgeber schriftlich verwarnet 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) 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 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.
 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. 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 und vorschriftsmässig 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 allem Material 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. 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

13. Monatslohn

1. Alle diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer haben jährlich Anspruch auf einen 13. Monatslohn.
2. Bei vorzeitiger Auflösung des Dienstverhältnisses besteht ein Pro-Rata-Anspruch. Bei Auflösung des Dienstverhältnisses in der Probezeit besteht kein Pro-Rata-Anspruch.
3. Ist der Arbeitnehmer infolge Krankheit oder Unfall während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber für jeden 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.
5. Ein vertragswidriges Verhalten kann folgende Kürzung zur Folge haben, wobei bei mehreren Verstößen die Tage zusammengezählt werden. Es dürfen nur Arbeitstage berücksichtigt werden. Bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeitsstelle wird der 13. Monatslohn gekürzt:
- a) ab 3 Tagen um 5 %;
 - b) ab 6 Tagen um 10 %;
 - c) ab 10 Tagen um 20 %;
 - d) ab 15 Tagen um 30 %;
 - e) ab 20 Tagen um 50 %;
 - f) ab 30 Tagen um 100 %.
6. Die Auszahlung eines allfälligen 13. Monatslohns erfolgt spätestens Ende Jahr bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichzeitig mit der letzten Lohnzahlung.

Art. 26

Auszahlung

- 1. Der Lohn ist spätestens am 5. des folgenden Monats auszuführen.
- 2. Dem Arbeitnehmer ist eine übersichtliche Lohnabrechnung auszuhändigen.

Art. 27

Vorschuss

(...)

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

Art. 28

Lohnrückbehalt

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

(...)

Art. 32

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 vorgeschriebenen Leistungen (bezüglich Lohnfortzahlung bei Krankheit) selbst zu erbringen.

(...)

Art. 33

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.
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. 34

Case Management

Der Arbeitgeber kann im Falle einer Absenz eines Arbeitnehmers einen Case Manager einsetzen, um den betroffenen Arbeitnehmer in seinem Ein-

verständnis 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. 42

Arbeitszeit und Pausenregelung

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist Gegenstand der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 1).
2. Über die Arbeitsstunden ist im Betrieb auf Grundlage betrieblicher Arbeitsstundenrapporte genau Buch zu führen.

(...)

Art. 43

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. Bei Teilzeitarbeitnehmern und Aushilfen ist der Zuschlag für Überstundenarbeit bis zur betrieblichen Normalarbeitszeit im Lohn inbegriffen.
6. Bezieht der Arbeitnehmer Monatslohn, so berechnet sich der Stundenlohn für Überstunden auf der Basis von 170 Stunden pro Monat. Bei

der Berechnung des Stundensatzes sind Ferien und Feiertage miteinzubeziehen.

Art. 44

Überzeit

(...)

2. Geleistete notwendig gewordene oder angeordnete Überzeit im Sinne von Art. 12 Arbeitsgesetz ist nach vorgängiger Absprache in erster Linie durch Gewährung von Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren.

(...)

Art. 45

Minusstunden

(...)

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

Art. 46

Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit

(...)

2. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr.

(...)

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

(...)

Art. 47

Anspruch auf Ferien

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

Art. 48

Berechnung der Ferien

(...)

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

(...)

Art. 50

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 (z.B. Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen), betragen die Ferienentschädigung monatlich:
 - a) mindestens 8.33 % des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von vier Wochen;
 - b) mindestens 10.64 % des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von fünf Wochen.
3. Die Ferienentschädigung ist auf der Lohnabrechnung deutlich als Ferien-geld auszuweisen.

Art. 51

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. 52

Ersatz für zu viel bezogene Ferien

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

Art. 53

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 unbezahlten Urlaubes gekürzt. Für die Dauer eines unbezahlten Urlaubes hat der Arbeitnehmer keinen Ferienanspruch.

(...)

Art. 55

Feiertage

1. Der Arbeitnehmer im Stundenlohn hat Anspruch auf zehn 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.), Maria Lichtmess (2.2.), Hl. Josef (19.3.), 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.
3. Durch einzelvertragliche Abrede können Arbeitgeber und Arbeitnehmer weitere Feiertage den Sonntagen gleichstellen.

Art. 56

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 (Vaterschaftsurlaub): 2 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;(...)
 - f) bei Wohnungswechsel: maximal ½ Tag pro Jahr.
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. 57

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. Das Gleiche gilt für unaufschiebbare Familienangelegenheiten.

(...)

Art. 59

Ausübung öffentlicher Ämter

1. Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder den Einsitz beim LANV ist dem Arbeitnehmer, in Absprache mit dem Arbeitgeber zum Besuche der Sitzungen die nötige Zeit freizugeben. (...) Allfällige Entschädi-

gungen der Mitarbeitenden für die Ausübung des öffentlichen Amtes werden an die Lohnzahlung des Unternehmens angerechnet. Ausgenommen davon sind bloss Spesenentschädigungen. Die Vorbereitungsarbeiten sind immer ausserhalb der Arbeitszeit zu verrichten.

(...)

Art. 60

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. 61

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 gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzt, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Auftraggeber 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. 62

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. Dieser beträgt:
 - a) bei 1 bis 6 Mitarbeitern 150.00 Franken;
 - b) bei 7 bis 15 Mitarbeitern 180.00 Franken;
 - c) bei 16 bis 20 Mitarbeitern 240.00 Franken;
 - d) bei 21 bis 30 Mitarbeitern 360.00 Franken;
 - e) bei 31 bis 50 Mitarbeitern 600.00 Franken;
 - f) ab 51 Mitarbeitern 900.00 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 1²

Lohn- und Protokollvereinbarung 2024 und 2025 zum GAV für das Informatikgewerbe

1. Lohnerhöhung

Die Vertragsparteien vereinbaren für 2024 nachstehende Lohnanpassungen:

- a) Erhöhung der Lohnsumme von 1.5 % zur individuellen Verteilung, davon einen Sockelbetrag von 120.00 Franken für Brutto-Monatslöhne bis 6'000.00 Franken (bei 100 % Beschäftigung, sonst anteilmässig) per 1. April 2024;
- b) Kein Anspruch besteht für Arbeitnehmende bei einer Anstellung von längstens sechs Monaten vor der Lohnerhöhung per 1. April 2024. Lohnerhöhungen, die innerhalb der letzten sechs Monate vor dem 1. April 2024 erfolgten, können darauf angerechnet werden.

2. Mindestlöhne

(...) Es gelten die nachstehenden Mindestlöhne:

Informatiker/in Fachrichtung Systemtechnik*	Stundenlohn**	Monatslohn
ab 1. Jahr nach Lehrabschlussprüfung oder Ausbildung	23.20 Franken	4'250.00 Franken
ab 3. Jahr nach Lehrabschlussprüfung oder Ausbildung	24.85 Franken	4'550.00 Franken
Informatiker/in Fachrichtung Applikationsentwicklung*	Stundenlohn**	Monatslohn
ab 1. Jahr nach Lehrabschlussprüfung oder Ausbildung	23.20 Franken	4'250.00 Franken
ab 3. Jahr nach Lehrabschlussprüfung oder Ausbildung	24.85 Franken	4'550.00 Franken
Mitarbeiter/in mit artverwandtem Berufsabschluss*	Stundenlohn**	Monatslohn
ab 1. Berufsjahr	21.60 Franken	3'950.00 Franken
ab 3. Berufsjahr	23.20 Franken	4'250.00 Franken
Mitarbeiter/in mit artfremdem Berufsabschluss	Stundenlohn**	Monatslohn

ab 1. Berufsjahr	21.05 Franken	3'850.00 Franken
ab 3. Berufsjahr	22.70 Franken	4'150.00 Franken
Mitarbeiter/in ohne Berufsabschluss/Hilfskräfte	Stundenlohn**	Monatslohn
ab 1. Berufsjahr	20.50 Franken	3'750.00 Franken
ab 3. Berufsjahr	21.85 Franken	4'000.00 Franken

* Über die Gleichwertigkeit anerkannter Ausbildungen mit den Informatikerberufen und anderen artverwandten Berufsabschlüssen entscheidet der Sektionsvorstand.

** Die Ferien- und Feiertagszuschläge sowie der Anteil 13. Monatslohn sind im Stundenlohn nicht enthalten.

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

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

3. Praktikum, Nebenjob, Ferienjob

(...)

Für Praktikanten, Schüler, Studenten und Ferienler 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.

4. Löhne nach nicht bestandener Lehrabschlussprüfung

(...)

Sofern der Lehrvertrag nicht verlängert wird, können der Arbeitgeber und der Lehrling einen Praktikumsvertrag ausfertigen. Das Praktikum dient als Lehrzeit und Vorbereitung zur Lehrabschlussprüfung.

Der Praktikumslohn bis zur Lehrabschlussprüfung entspricht dem Lehrlingslohn des letzten Lehrjahres zuzüglich 20 %.

5. 13. Monatslohn

(...)

Die Auszahlung eines allfälligen 13. Monatslohns erfolgt spätestens Ende Jahr bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichzeitig mit der letzten Lohnzahlung.

6. Arbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42.5 Stunden.

7. Ferien

(...) Ab dem Monat des 50. Geburtstages hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 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 Uneinigigkeiten 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 betragen:

- 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 2022 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 Abs. 2 abgeändert durch [LGBL 2024 Nr. 90](#).

2 Anhang 1 abgeändert durch [LGBL 2024 Nr. 90](#).