Liechtensteinisches Landesgesetzblatt
Jahrgang 2024 Nr. 95 ausgegeben am 14. März 2024

Verordnung
vom 27. Februar 2024
über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Raumausstatter- und Bodenlegergewerbe

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 14. November 2023 für das Raumausstatter- und Bodenlegergewerbe einschliesslich der zum GAV gehörenden Anhänge 1 (Qualifikationsvertrag für Asylsuchende, vorläufig Aufgenommene und Schutzbedürftige) und 2 (Lohn- und Protokollvereinbarung) 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 des Raumausstatter- und Bodenlegergewerbes. Dazu

gehören Betriebe und Betriebsteile, die insbesondere folgende Tätigkeiten ausüben:

a) Innenarchitektur und Raumgestaltung

Diese Tätigkeiten umfassen die Bereiche Planung, Design und Durchführung von Projekten in Innenräumen zur Erfüllung der physischen und ästhetischen Bedürfnisse des Menschen, unter Berücksichtigung der Bauvorschriften, der Bedürfnisse der Umwelt, der Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen, der Verkehrsmuster und der Geschossplanung, der mechanischen und elektrischen Anforderungen, des Innenausbaus und der Möblierung;

b) Reparatur von Möbeln und Einrichtungsgegenständen

Diese Tätigkeit umfasst das Aufpolstern, Reparieren und Restaurieren von Möbeln und Einrichtungsgegenständen (einschliesslich Büromöbeln);

c) Herstellung von Haus-, Bett- und Tischwäsche

Diese Tätigkeit umfasst insbesondere die Herstellung von konfektionierten Textilien für die Innenausstattung wie Vorhänge, Rollos, Betteinfassungen oder Möbelüberzüge;

d) Detailhandel mit Möbeln, Matratzen, Beleuchtung, Vorhängen, Teppichen, Fussbodenbelägen und Tapeten;

e) Verlegen von Bodenbelägen wie Teppichplatten, Parkett und Teppichböden.

Art. 4

1) Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle Arbeitnehmer, die in den Betrieben und Betriebsteilen nach Art. 3 beschäftigt sind, namentlich auch für Arbeitsvorbereiter, Sachbearbeiter Planung und Kalkulatoren.

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 nicht für:

a) Betriebsinhaber und deren im Betrieb mitarbeitende Familienmitglieder (Ehegatte, eingetragener Partner, Kinder, Eltern und Geschwister);

b) Führungspersonen, die im Handelsregister eingetragen sind;

c) Kantinen- und Reinigungspersonal;

d) lernende Personen.

4) Für das administrative und technische Personal gelten die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV mit Ausnahme der Bestimmungen über die Mindestlöhne.

5) Für folgende Personen gelten ausschliesslich die ausdrücklich für sie vorgesehenen allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 2):

a) Schüler und Studenten, die während der Schul- bzw. Semesterferien ein befristetes Arbeitsverhältnis von maximal acht Wochen eingehen (Ferienjob);

b) 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 (das Arbeitsverhältnis der Praktikanten ist auf maximal zwölf Monate zu befristen);

c) Schulabgänger mit befristetem Arbeitsverhältnis bis zum Beginn der Lehre, längstens aber ein Jahr, sofern spätestens nach drei Monaten ein Vorlehrvertrag oder ein Lehrvertrag vorliegt.

6) Bei Asylsuchenden, vorläufig Aufgenommenen und Schutzbedürftigen gehen die besonderen Bestimmungen nach Anhang 1 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 "GAV Metallindustrie und Nichtmetallindustrie" der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK) in Konkurrenz steht, ist für die Mitgliedsunternehmen der LIHK und deren Arbeitnehmer der 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 2024 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2027.

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

Beilage[2]

Gesamtarbeitsvertrag für das Raumausstatter- und Bodenlegergewerbe

abgeschlossen am 14. November 2023

zwischen der

Wirtschaftskammer Liechtenstein
(Raumausstatter und Bodenleger 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

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 verwarnt (…).

(…)

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, Personalien und Adresse des Arbeitnehmers;
   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) und Arbeitsort;
   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) Sozialversicherungsabzüge;

h) den Hinweis, wo der Arbeitnehmer den vorliegenden GAV beim Arbeitgeber einsehen kann.

3. Entsprechende Vertragsformulare stellen die Verbände zur Verfügung.

Art. 12

Probezeit

(…)

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

Kündigung

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 des Poststempels 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 Lohn, Schlussabrechnung und Arbeitszeugnis 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 Mutterschaftsur-laubs 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 bis Arbeitsbeginn zu benachrichtigen (in begründeten Fällen ist dies bis spätestens mittags des

gleichen Tages möglich), ansonsten gilt die Abwesenheit 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

Als Grundlage für die Entlohnung des Arbeitnehmers dient der Bruttolohn.

Art. 25

Lohnklassen

Es bestehen folgende Lohnklassen:

1. Gelernter Innendekorateur, gelernter Näher, gelernter Bodenleger: Arbeitnehmer mit erfolgreich abgeschlossener branchenspezifischer Berufsausbildung (Fähigkeitszeugnis);
2. Angelernter Innendekorateur, angelernter Näher, angelernter Bodenleger: Arbeitnehmer mit erfolgreich abgeschlossener branchenspezifischer Berufsausbildung (Berufsattest) oder Hilfsarbeiter mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung;
3. Hilfsarbeiter: Ungelernter und/oder branchenfremder Arbeitnehmer vom ersten bis und mit dem fünften Berufsjahr.

Art. 26

13. Monatslohn

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn gemäss den Bestimmungen der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 2).
2. Die Auszahlung des 13. Monatslohnes erfolgt spätestens Ende Jahr bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichzeitig mit der letzten Lohnzahlung.

Art. 27

Auslagenersatz

1. (…)

Der Arbeitgeber leistet eine Entschädigung, wenn für die Arbeitnehmer bei auswärtiger Arbeit die Rückkehr zum normalen Verköstigungsort nicht möglich ist oder die Arbeitnehmer in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren können und sich dadurch schlechter stellen. Die Mittagsentschädigung ist nur zu bezahlen, wenn (…) dem Arbeitgeber eine entsprechende Quittung ausgehändigt wird. Sorgt der Arbeitgeber für eine ausreichende warme Verpflegung, entfällt die Entschädigung. Die Höhe der Entschädigung wird in der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 2) geregelt.

2. (…)

Benutzen Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers ihren Privatwagen oder ihr Motorrad, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung. Keine Kilometerentschädigung ist geschuldet, wenn ein Arbeitnehmer einen flexiblen Arbeitsbeginn oder -ende wünscht und die Hin- und Rückreise zum bzw. vom Arbeitsort privat organisiert. Die Höhe der Entschädigung wird in der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 2) geregelt.

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 zukommen zu lassen.

(…)

Art. 30

Lohnrückbehalt

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

(…)

Art. 32

Krankenpflegeversicherung, Krankentaggeldversicherung

(…)

2. (…) Lohnersatzleistungen beziehungsweise die Taggelder sind spätestens am 5. des folgenden Monats durch den Arbeitgeber auszuzahlen oder, sofern der Versicherungsfall noch nicht abgeschlossen ist, zu bevorschussen.

(…)

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. 33

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. 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. 34

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. 38

Arbeitszeit und Pausenregelung

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

(…)

Art. 39

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. 40

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. Werden am Ende eines Kalenderjahres die Jahresbruttosollstunden

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 samt einem Lohnzuschlag von 25 % ausbezahlt werden. Bei Teilzeitarbeitnehmern und Aushilfen ist der Zuschlag für Überstundenarbeit bis zur betrieblichen Normalarbeitszeit im Lohn inbegriffen.

Art. 41

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. 42

Minusstunden

(…)

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

Art. 43

Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit

(…)

2. Als Nacht gilt die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr.

(…)

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

(…)

Art. 44

Anspruch auf Ferien

(…) Über den zwingenden Mindestanspruch von § 1173a Art. 30 ABGB hinausgehende Bestimmungen sind Gegenstand der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 2).

Art. 45

Berechnung der Ferien

(…)

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

Art. 46

Bezug der Ferien

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

(…)

Art. 47

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), beträgt die Ferienentschädigung monatlich:
   a) 8.33 % des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 20 Arbeitstagen;
   b) 10.64 % des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 25 Arbeitstagen.

Art. 48

Entschädigung für nicht bezogene Ferien

1. Ferien, die zum Zeitpunkt des Endes des Vertragsverhältnisses nicht bezogen worden sind, müssen entschädigt werden.
2. Zur Berechnung der täglichen Ferienentschädigung für Arbeitnehmer im Monatslohn ist der monatliche Bruttolohn gemäss Art. 24 durch 22 Kalendertage zu teilen.

Art. 49

Ersatz für zu viel bezogene Ferien

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

Art. 50

Kürzung der Ferien

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

(…)

Art. 52

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 im betreffenden Dienstjahr 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.), 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. 53

Arbeitsfreie Tage (Kurzabsenzen)

1. Den Arbeitnehmenden werden folgende Absenzen vergütet. Fällt ein Absenztag auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag oder erhält der Arbeitnehmende für diesen Tag bereits Lohnersatz, so wird keine Entschädigung ausgerichtet:

   a) bei eigener Heirat: 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;

   (…)

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. 54

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. 56

Ausübung öffentlicher Ämter

1. Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder für die Mitarbeit beim Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband ist dem Arbeitnehmer zum Besuch der Sitzungen die nötige Zeit freizugeben. (…) Allfällige Entschädigungen der Mitarbeitenden 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 blosse Spesenentschädigungen. Die Vorbereitungsarbeiten sind immer ausserhalb der Arbeitszeit zu verrichten.

(…)

Art. 57

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. 58

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 ab Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

a) Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des GAV abgehalten werden.

b) Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:

1. Höhe der von 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) 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 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. 59

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	150.00 Franken
7 bis 15	180.00 Franken
16 bis 20	240.00 Franken
21 bis 30	360.00 Franken
31 bis 50	600.00 Franken
ab 51	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 11 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 1

Qualifikationsvertrag für Asylsuchende, vorläufig Aufgenommene und Schutzbedürftige

(…)

Der Qualifikationsvertrag für Asylsuchende, vorläufig Aufgenommene und Schutzbedürftige 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, vorläufig Aufgenommene bzw. Schutzbedürftige, der Arbeitgeber und der 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, vorläufig Aufgenommene bzw. Schutzbedürftige, der Arbeitgeber und der Vertreter der Flüchtlingshilfe einvernehmlich, ob die nächsthöhere Stufe erreicht ist oder ob die Stufe um weitere vier 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, vorläufig Aufgenommene bzw. Schutzbedürftige bekommt von der Flüchtlingshilfe ein Zertifikat. Fortan gelten die Bestimmungen und Mindestlöhne für Hilfsarbeiter/Ungelernte gemäss Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 2).

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, vorläufig Aufgenommene bzw. Schutzbedürftige, die vor dem 1. April 2024 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 2) zur Anwendung.

(…)

Anhang 2[3]

Lohn- und Protokollvereinbarung zum GAV für das Raumausstatter- und Bodenlegergewerbe

1. Lohnerhöhung

Die Löhne sind 2026 wie folgt anzupassen:

a) Erhöhung der Lohnsumme um 0.5 % per 1. August 2026 zur individuellen Verteilung.

b) Kein Anspruch besteht für Arbeitnehmende bei einer Anstellung von längstens sechs Monaten vor der Lohnerhöhung per 1. August 2026. Lohnerhöhungen, die innerhalb der letzten sechs Monate vor dem 1. August 2026 erfolgten, können darauf angerechnet werden.

2. Mindestlöhne

Es gelten die nachstehenden Mindestlöhne:

a) Raumausstatter/in

Einstufung	Stundenlohn*	Monatslohn
Raumausstatter/in FZ bis 5. Berufsjahr	23.60 Franken	4'300.00 Franken
Raumausstatter/in FZ ab 6. Berufsjahr	28.00 Franken	5'100.00 Franken
Raumausstatter/in (angelernt) bis 5. Berufsjahr	21.95 Franken	4'000.00 Franken
Raumausstatter/in (angelernt) ab 6. Berufsjahr	24.15 Franken	4'400.00 Franken
Hilfsarbeiter/in (max. 5 Berufsjahre)	21.40 Franken	3'900.00 Franken
Wohntextilgestalter/in FZ (Näher/in) bis 5. Berufsjahr	21.95 Franken	4'000.00 Franken
Wohntextilgestalter/in FZ (Näher/in) ab 6. Berufsjahr	25.25 Franken	4'600.00 Franken
Wohntextilgestalter/in (angelernte/r Näher/in) bis 5. Berufsjahr	21.40 Franken	3'900.00 Franken
Wohntextilgestalter/in (angelernte/r Näher/in) ab 6. Berufsjahr	23.60 Franken	4'300.00 Franken

b) Bodenleger/in

Einstufung	Stundenlohn*	Monatslohn
Bodenleger/in FZ bis 5. Berufsjahr	24.15 Franken	4'400.00 Franken

Bodenleger/in FZ ab 6. Berufsjahr	28.00 Franken	5'100.00 Franken
Bodenleger/in angelernt bis 5. Berufsjahr	21.95 Franken	4'000.00 Franken
Bodenleger/in angelernt ab 6. Berufsjahr	24.15 Franken	4'400.00 Franken
Hilfsarbeiter/in (max. 5 Berufsjahre)	21.40 Franken	3'900.00 Franken

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

Berechnung Stundenlohn: [Monatslohn x 12] / [Nettoarbeitszeit (20 Tage Ferien) x 1.123]

Berechnung Monatslohn: [(Stundenlohn x Nettoarbeitszeit (20 Tage Ferien)) x 1.123] / 12

3. Praktikum und Ferienjob

(…)

Für Praktikanten, Schüler, Studenten und Ferialer unter 18 Jahren entspricht der Stundenlohn inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Anteil 13. Monatslohn grundsätzlich dem Alter, mindestens aber 14.00 Franken pro Stunde (Beispiel: Alter 14 Jahre / mindestens 14.00 Franken Stundenlohn).

Für Praktikanten und Studenten ab 18 Jahren entspricht der Stundenlohn inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Anteil 13. Monatslohn mindestens 18.00 Franken pro Stunde.

Für Schulabgänger mit befristetem Arbeitsverhältnis bis zum Beginn der Lehre (längstens ein Jahr) entspricht der Monatslohn dem Lehrlingslohn für das 1. Lehrjahr. (…)

4. Löhne nach nicht bestandener Lehrabschlussprüfung

(…)

Sofern der Lehrvertrag nach nicht bestandener Lehrabschlussprüfung 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

Der 13. Monatslohn beträgt 8.3 % des bezogenen Jahresbruttolohnes. Der Jahresbruttolohn setzt sich aus dem Grundlohn zuzüglich Feriengeld und Feiertagsentschädigung zusammen. Der Anspruch auf den 13. Monatslohn besteht nach bestandener Probezeit rückwirkend ab Beginn des Arbeits-

verhältnisses. Wenn die Arbeitsbeschäftigungsdauer weniger als ein Jahr beträgt, besteht der Anspruch pro rata temporis.

Bei Nichteinhaltung des Vertrages durch den Arbeitnehmer kann der Anspruch auf den 13. Monatslohn gekürzt werden. Als vertragswidriges Verhalten gilt namentlich:

- verspäteter Stellenantritt;
- vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer;
- unbewilligte Verlängerung der Ferien.

Ein vorgenanntes vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers kann die Kürzung des 13. Monatslohnes zur Folge haben, wobei bei mehreren Verstössen die Tage zusammengezählt werden können; es dürfen jedoch nur Arbeitstage berücksichtigt werden. Bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeitsstelle beträgt die Kürzung:

- bei mehr als 3 Tagen: 5 %;
- bei mehr als 6 Tagen: 10 %;
- bei mehr als 10 Tagen: 20 %;
- bei mehr als 15 Tagen: 30 %;
- bei mehr als 20 Tagen: 50 %;
- bei mehr als 30 Tagen: 100 %.

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer jeweils sofort schriftlich über die Kürzung des 13. Monatslohnes zu informieren.

6. Auslagenersatz

Die Mittagsentschädigung beträgt 17.00 Franken. (…)

Die Kilometerentschädigung für die Benutzung des Privatwagens beträgt 70 Rappen bzw. 50 Rappen für das Motorrad.

7. Arbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42.5 Stunden.

8. Ferien

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

(…)

1 *Art. 7 abgeändert durch LGBl. 2026 Nr. 235.*

2 *Beilage abgeändert durch LGBl. 2026 Nr. 235.*

3 *Anhang 2 abgeändert durch LGBl. 2026 Nr. 235.*