

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2026

Nr. 238

ausgegeben am 10. Juli 2026

Verordnung vom 7. Juli 2026 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Personalverleih

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

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 18. März 2026 für den Personalverleih einschliesslich des zum GAV gehörenden Anhangs (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 Betriebe, die bewilligungspflichtigen Personalverleih im Sinne des Arbeitsvermittlungsgesetzes betreiben.

Art. 4

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

- a) in Liechtenstein verliehen sind;
- b) ins Ausland verliehen sind, sofern sie der Liechtensteinischen Alters- und Hinterlassenenversicherung unterstellt sind.

2) Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten nicht für Arbeitnehmer, die im Inland im Rahmen der häuslichen Betreuung ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche oder betreuende Arbeiten für Menschen mit Unterstützungs- und Begleitungsbedarf leisten und hierfür in der Regel in deren Haushalt oder in unmittelbarer Nähe wohnen.

Art. 5

1) Soweit dieser GAV mit einem anderen GAV in Konkurrenz steht, gilt vorbehaltlich Abs. 2 Folgendes:

- a) Hinsichtlich der wesentlichen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen bestimmt sich die Anwendbarkeit dieses GAV nach Art. 19a und 20 des Arbeitsvermittlungsgesetzes.
- b) Hinsichtlich des Vollzugs und der Vollzugskosten finden die Bestimmungen dieses GAV Anwendung.

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. August 2026 in Kraft und gilt vorbehaltlich Abs. 2 bis zum 31. März 2029.

2) Art. 4 Abs. 2 und der Anhang zur Beilage gelten bis zum 31. März 2027.

Fürstliche Regierung:

gez. *Brigitte Haas*

Fürstliche Regierungschefin

Beilage

Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih

abgeschlossen am 18. März 2026

zwischen der Wirtschaftskammer Liechtenstein
(Verband Liechtenstein Personaldienstleister)

einerseits

und dem Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband (LANV)

andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

(...)

Art. 4

Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages

(...)

Den Vertragsparteien steht gegenüber den (...) Arbeitgebenden (Verleihenden) und Arbeitnehmenden ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss § 1173a Art. 107 ABGB zu.

Die Überwachung und gemeinsame Durchsetzung (Vollzug) der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen obliegt der von den Vertragsparteien eingesetzten Stiftung zur Überwachung von allgemeinverbindlich erklärten GAV in Liechtenstein (SAVE). Die Stiftung überträgt die Überwachung und den Vollzug des GAV an die Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) oder die Paritätischen Kommissionen (PK). (...)

Art. 5

Zentrale Paritätische Kommission

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

2. (...)

Die ZPK beurteilt als erste Anlaufstelle auf Begehren des betroffenen Verleihenden oder Arbeitnehmenden alle arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, welche den GAV betreffen.

Als Vollzugsorgan der Stiftung SAVE hat die ZPK zudem insbesondere folgende Aufgaben und Kompetenzen gemäss § 1173a Art. 107 Abs. 1 ABGB:

- a) die Durchsetzung des Anspruchs auf Feststellung bezüglich Abschluss, Inhalt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- b) die Kontrolle der Einhaltung der normativen Bestimmungen des GAV in den Betrieben und auf den Arbeitsstellen;
- c) die Auferlegung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten.

3. Die Durchsetzung des Anspruchs auf Vollzugsbeiträge und die Vollzugseinnahmen aus Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten obliegt der Stiftung SAVE.

4. (...)

Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, kann Verleihende und Arbeitnehmende, 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 Verleihende und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des GAV abgehalten werden.
- b) Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:
 - 1. Höhe der von Verleihenden ihren Arbeitnehmenden 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 Verleihender oder Arbeitnehmender seine Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllte;
 - 4. einmalige oder mehrmalige Verletzungen sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 - 5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;

6. Grösse des Betriebes.

- c) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch führt, wird mit einer Konventionalstrafe von 4'000.00 Franken belegt. Wenn die Aufzeichnungen der Arbeitszeiten zwar nachvollziehbar sind, aber nicht den Bedingungen des GAV entsprechen, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden. Für die üblichen Aufzeichnungen der Arbeitszeiten sind Stundenrapportierungen und dergleichen ausreichend.
- d) Bei Verletzung des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes gelten pro Arbeitsstelle für den Verleihenden resp. Arbeitnehmenden eine maximale Konventionalstrafe von 50'000.00 Franken resp. 25'000.00 Franken.

5. (...)

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

6. (...)

Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, kann Verleihenden und/oder Arbeitnehmenden, welche die Bestimmungen des GAV verletztten, die Verfahrenskosten gemäss § 1173a Art. 107 ABGB auferlegen.

7. (...)

Gegen Entscheide der Geschäftsstelle der ZPK über die Auferlegung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten kann ein (...) Verleihender oder Arbeitnehmender innert Frist von 30 Tagen bei der Rekurskommission der Stiftung SAVE schriftlich Rekurs einlegen. Der Rekurs ist zu begründen.

(...)

Art. 7

Verbot der Verleihung von Streikbrechern und Verbot von Schwarzarbeit

- 1. Arbeitnehmende werden nicht als Streikbrechende in rechtmässig bestreikte Einsatzbetriebe verliehen.

(...)

Art. 8

Probezeit

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

Art. 9

Befristete Arbeitsverhältnisse

(...) Kettenarbeitsverträge sind unzulässig, wenn sie sich nicht durch sachliche Gründe rechtfertigen lassen.

Art. 10

Kündigung

1. Die aufgeführten Kündigungsfristen gelten auch für das verliehene Personal in Betrieben mit anderen allgemeinverbindlichen gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen (Kündigungsfristen).
2. Die Kündigungsfrist für das Arbeitsverhältnis bei unbefristeten und befristeten Einsätzen beträgt:
 - während der Probezeit und in den ersten drei Monaten zwei Arbeitstage;
 - nach der Probezeit, frühestens ab dem vierten und bis und mit dem sechsten Monat sieben Tage;
 - ab dem siebten Monat einen Monat, jeweils auf den gleichen Tag des darauffolgenden Monats.(...)

Art. 12

Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden (40 Stunden für jugendliche Arbeitnehmende, die mindestens 15 Jahre, aber noch nicht 18 Jahre alt sind). Die 43. bis 45. Wochenstunde gelten als zuschlagsfrei zu bezahlende oder 1:1 zu kompensierende Überstunden.

2. Ab der zehnten Tagesarbeitsstunde und ab der 46. Wochenarbeitsstunde ist an Wochentagen ein Lohnzuschlag von 25 % auszurichten. Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmenden innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten.

Art. 13

Ferien

1. Der Ferienanspruch beträgt ab dem vollendeten 50. (...) Altersjahr 25 Arbeitstage (10.64 % Lohnzuschlag bei Stundenlohn). (...)
2. Die Auszahlung des Ferienlohns darf für maximal dreimonatige, einmalige Arbeitsverhältnisse direkt mit dem Lohn erfolgen, muss aber auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden. Die Auszahlung des Ferienlohns für alle übrigen Arbeitsverhältnisse darf nur bei Bezug der Ferien oder bei definitiver Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen, sofern der Bezug innerhalb der Kündigungsfrist nicht möglich oder gesetzlich nicht erlaubt ist. Das laufende Ferienguthaben ist auf den Lohnabrechnungen auszuweisen.

Art. 14

Feiertage

Die Arbeitnehmenden haben nach dem ersten Arbeitstag Anspruch auf die Entschädigung für den Lohnausfall für alle einem Sonntag gleichgestellten offiziellen Feiertage, die auf einen Werktag fallen. Es steht den Verleihenden frei, die Feiertagsentschädigung bei Stundenlohn mit einem pauschalen Lohnzuschlag von 4 % auf den Basislohn abzugelten oder die effektiven Feiertage auszusahlen.

Art. 15

Arbeitsfreie Tage und unaufschiebbare Absenzen

1. Den Arbeitnehmenden werden folgende Absenzen vergütet. Fällt ein Absenztage auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag oder erhält der Arbeitnehmende für diesen Tag bereits Lohnersatz, so wird keine Entschädigung ausgerichtet.
 - a) Bei eigener Heirat: 2 Tage;

- b) Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners, eines Kindes oder eines Elternteils: 3 Tage;
- c) Todesfall von Geschwistern, Gross- oder Schwiegereltern: 1 Tag; (...)
- e) Heirat eines eigenen Kindes: 1 Tag;
- f) Umzug des eigenen Haushalts (pro Jahr): 1 Tag.

Berechnungsgrundlage ist der Bruttolohn für die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit. (...)

(...)

Art. 17

Entlohnung

1. Als Grundlage für die Entlohnung des Arbeitnehmenden dient der Bruttolohn.
2. Die Mindestlöhne und allfällige Lohnanpassungen werden (...) in der (...) Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang) (...) festgelegt.
3. Alle diesem GAV unterstellten Arbeitnehmenden haben nach Ablauf der Probezeit jährlich Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis nicht mit Jahresbeginn oder -ende, so besteht ein Pro-Rata-Anspruch.

Art. 18

Lohnklasseneinteilung

Die Einreihung in die entsprechenden Lohnklassen "gelernt" und "ungelernt" erfolgt durch die Verleihenden und ist im Einsatzvertrag aufzuführen. Während der Probezeit können die Verleihenden die Einreihung einmal korrigieren.

Als gelernt gelten:

- Arbeitnehmende mit einem liechtensteinischen Fähigkeitsausweis (FZ) der Branche;
- Arbeitnehmende mit einer Berufsausbildung in einer anderen für die auszuübende Tätigkeit geeigneten Branche mit einem Abschluss auf Stufe FZ (mindestens drei Jahre) und mindestens einem Jahr Berufspraxis in der auszuübenden Tätigkeit;

- Arbeitnehmer mit einer Berufsattestlehre (BA) der Branche und mindestens drei Jahren Berufspraxis in der auszuübenden Tätigkeit.

Art. 19

Sonderfälle

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

Art. 20

Lohnauszahlung

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

Art. 21

Lohnzuschläge

Zuschläge für Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit werden nicht kumuliert. Es gilt jeweils der höhere Ansatz.

(...)

Art. 23

Arbeitssicherheit, spezielle und gefährliche Arbeiten

(...)

2. Verleihende haben ihre Personalberater und die Arbeitnehmenden bezüglich Arbeitssicherheit zu instruieren und bestätigen dies schriftlich.

(...)

Art. 24

Krankheit und Krankentaggeldversicherung

(...)

2. (...)

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

(...)

Art. 26

Arztzeugnis

1. Verleihende können bei krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsverhinderungen der Arbeitnehmenden vom ersten Tag an ein ärztliches Zeugnis verlangen. Die Arbeitnehmenden haben ihren Arzt anzuhalten, im Arztzeugnis festzuhalten, für welche Arbeiten Arbeitnehmende in welchem Umfang arbeitsunfähig sind, sowie die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit anzugeben.

2. Das Arztzeugnis ist den Verleihenden umgehend vorzulegen bzw. zuzusenden.

Art. 27

Betriebliche Vorsorge

(...)

2. Arbeitnehmende sind nach folgenden Punkten für die Altersvorsorgeleistung zu versichern:

(...)

- Ab der 14. Arbeitswoche: immer obligatorisch.

3. Arbeitnehmende mit befristeten Anstellungen oder Einsätzen sind der obligatorischen Versicherung unterstellt, wenn mehrere aufeinanderfolgende Anstellungen beim gleichen Verleihenden oder Einsätze für das gleiche verleihende Unternehmen insgesamt länger als drei Monate dauern und kein Unterbruch drei Monate übersteigt.

(...)

Art. 28

Deklarationspflicht, Vollzugskostenbeitrag und Konkurrenz

1. (...)

Die Verleihenden sind gegenüber der Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, verpflichtet, ihren Betrieb sowie ihre Mitarbeitenden online oder mittels zur Verfügung stehender Excel-Tabelle monatlich zu deklarieren.

2. (...)

- 2.1 (...)

Für den Vollzug des vorliegenden GAV sind die Verleihenden gegenüber der ZPK verpflichtet, innert der auf der entsprechenden Rechnung angegebenen Frist einen jährlichen Beitrag von 150.00 Franken an die Stiftung SAVE abzuführen. Die Rechnungsstellung erfolgt jährlich durch die ZPK.

- 2.2 (...)

Für den Vollzug des vorliegenden GAV sind die Arbeitnehmenden verpflichtet, einen Monatsbeitrag an die Stiftung SAVE abzuführen.

- Vollzeitmitarbeitende: 3.00 Franken

- Teilzeitmitarbeitende über 50 %: 3.00 Franken
- Teilzeitmitarbeitende bis 50 %: 1.50 Franken

Der Lohnabzug ist vom Verleihenden auf der Lohnabrechnung auszuweisen. Die Rechnungsstellung durch die ZPK an den Verleihenden erfolgt quartalsweise durch die ZPK.

(...)

Anhang

Lohn- und Protokollvereinbarung zum GAV für den Personalverleih

1. Mindestlöhne

Es gelten folgende Mindestlöhne:

Ungelernte:

Monatslohn	3'550.00 Franken x 13 Löhne
Basislohn	19.47 Franken/Stunde

Gelernte:

Monatslohn	3'900.00 Franken x 13 Löhne
Basislohn	21.39 Franken/Stunde

Basis für die Jahresstundenberechnung:

Wochenarbeitszeit	42 Stunden
Monatsarbeitszeit	182.25 Stunden

Obschon die 42-Stunden-Woche als Berechnungsgrundlage für die Stundenmindestlöhne verwendet wurde, gelten die Stundenmindestlöhne des GAV Personalverleih auch, wenn vertraglich eine 40-Stunden-Woche vereinbart wird.

2. Berechnung 13. Monatslohn

Die Jahresendzulage (13. Monatslohn Zulage) beträgt 8.33 % des Jahresbruttolohnes. Der Jahresbruttolohn setzt sich aus dem Basislohn zuzüglich Feriengeld (bei vier Wochen 8.33 %, bei fünf Wochen 10.64 %) und zuzüglich Feiertagsentschädigung (4 %) zusammen.

3. Reduzierte Löhne

Ergänzung zu Art. 19 GAV (Sonderfälle)

- a) Für Arbeitnehmer mit eingeschränkter körperlicher oder geistiger Leistungsfähigkeit (Art. 19 Ziff. 1 Bst. a GAV) darf der Mindestlohn um maximal 10 % unterschritten werden.
- b) Für Praktikanten (Art. 19 Ziff. 1 Bst. b GAV) darf der Mindestlohn um maximal 10 % unterschritten werden.

- c) Für Arbeitnehmende unter 18 Jahren (Art. 19 Ziff. 1 Bst. c GAV) entspricht der Stundenlohn inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Gratifikation dem Alter (Bsp. 15 Jahre: mindestens 15.00 Franken Stundenlohn).
 - d) Für Schüler, Studenten und Ferialer ab 18 Jahren (Art. 19 Ziff. 1 Bst. d GAV) darf der Mindestlohn um maximal 10 % unterschritten werden.
- (...)