

Gesamtarbeitsvertrag

Liechtensteinisches
Bauhaupt- und Nebengewerbe

Branche:
Zimmermeister und Dachdecker
2021 – 2024

abgeschlossen

zwischen

der Wirtschaftskammer Liechtenstein
(Holz Dach Verband.li)

und

dem Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband

Inhaltsverzeichnis

I.	Ziele	5
II.	Geltungsbereich	5
Art. 1	Geltungsbereich	5
1.1.	Örtlicher Geltungsbereich.....	5
1.2.	Betrieblicher Geltungsbereich	5
1.3.	Persönlicher Geltungsbereich	6
Art. 2	Konkurrenz mit anderen Gesamtarbeitsvertrag	6
III.	Allgemeine Bestimmungen	6
Art. 3	Arbeitsfrieden / Konfliktbewältigung	6
Art. 4	Schutz der Persönlichkeit, Chancengleichheit	7
Art. 5	Sicherheit und Gesundheitsschutz.....	7
Art. 6	Berufliche Weiterbildung.....	7
Art. 7	Vereinbarkeit von Familie und Erwerb	8
Art. 8	Nebenerwerb	8
IV.	Mitwirkung der Arbeitnehmer im Unternehmen	8
Art. 9	Ziele der Mitwirkung	8
Art. 10	Mitwirkung im persönlichen Arbeitsbereich	9
V.	Anstellung	9
Art. 11	Abschluss des Einzelarbeitsvertrages.....	9
Art. 12	Probezeit.....	9
VI.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	10
Art. 13	Kündigungsfristen	10
Art. 14	Missbräuchliche Kündigung.....	10
Art. 15	Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber	11
Art. 16	Fristlose Auflösung	11
16.1.	Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	11
16.2.	Fristlose Auflösung wegen Lohngefährdung	11
16.3.	Folgen bei gerechtfertigter fristloser Auflösung.....	11
16.4.	Folgen bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung	11
Art. 17	Folgen bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle	12
VII.	Besondere Pflichten des Arbeitnehmers	12
Art. 18	Verhalten des Arbeitnehmers	12
Art. 19	Sorgfalt	12
VIII.	Besondere Pflichten des Arbeitgebers	13
Art. 20	Verhalten	13
Art. 21	Berufskleider.....	13
Art. 22	Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen	13
Art. 23	Arbeitszeugnis	13

IX.	Lohn	13
Art. 24	Bruttolohn	13
Art. 25	13. Monatslohn	14
Art. 26	Mittags- und Kilometerentschädigung	14
Art. 27	Auszahlung	14
Art. 28	Vorschuss	15
Art. 29	Lohnrückbehalt	15
Art. 30	Lohnabzüge	15
X.	Lohnersatz, Versicherungen und Vorsorge.....	15
A.	Allgemeines	15
B.	Krankheit.....	15
Art. 31	Krankenpflegeversicherung und Krankentaggeldversicherung, Grundsatz.....	16
Art. 32	Beiträge	16
Art. 33	Leistungen	16
Art. 34	Arztzeugnis	16
Art. 35	Case Management	17
C.	Unfall	17
Art. 36	Unfallversicherung	17
Art. 37	Beiträge	17
Art. 38	Leistungen	17
D.	Berufliche Vorsorge.....	17
Art. 39	Betriebliche Personalvorsorge, Grundsatz.....	17
Art. 40	Beiträge	18
Art. 41	Leistungen	18
E.	Tod des Arbeitnehmers	18
Art. 42	Lohnnachgenuss	18
XI.	Arbeitszeit.....	18
Art. 43	Arbeitszeit und Pausenregelung	18
Art. 44	Überstunden	19
Art. 45	Überzeit	19
Art. 46	Minusstunden	19
Art. 47	Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit.....	19
XII.	Ferien	20
Art. 48	Anspruch auf Ferien	20
Art. 49	Berechnung der Ferien.....	20
Art. 50	Bezug der Ferien	20
Art. 51	Lohn während den Ferien.....	20
Art. 52	Entschädigung für nicht bezogene Ferien.....	20
Art. 53	Ersatz für zu viel bezogene Ferien	20

Art. 54	Kürzung der Ferien	21
Art. 55	Freizeit	21
XIII.	Feiertage, Absenzen.....	21
Art. 56	Feiertage.....	21
Art. 57	Arbeitsfreie Tage (Kurzabsenzen).....	22
Art. 58	Unaufschiebbare Absenzen	22
Art. 59	Elternurlaub	22
Art. 60	Ausübung öffentlicher Ämter	23
XIV.	Formelle Bestimmungen.....	23
Art. 61	Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages	23
Art. 62	Zentrale Paritätische Kommission ZPK.....	23
Art. 63	Deklarationspflicht und Finanzierung	25
63.1.	Deklarationspflicht	25
63.2.	Arbeitgeberbeitrag	25
63.3.	Arbeitnehmerbeitrag	25
XV.	Schlussbestimmungen	25
Art. 64	Lohn- und Protokollvereinbarungen	25
Art. 65	Vollzugskostenbeiträge bei vertragslosem Zustand.....	25
Art. 66	Inkrafttreten und Dauer.....	26

Im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes sind unter den in diesem Vertrag verwendeten Personen- und Funktionsbezeichnungen die Angehörigen des weiblichen und männlichen Geschlechts zu verstehen.

I. Ziele

Die Vereinbarung untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben und verpflichtet die Vertragsparteien, die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen. Die Vertragsparteien vereinbaren

- die Unternehmer und Mitarbeiter in ihrer Konkurrenzfähigkeit in sozialer Marktwirtschaft zu fördern
- zeitgemässe arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten festzulegen
- den Arbeitsfrieden zu wahren
- Schwarzarbeit zu bekämpfen.

II. Geltungsbereich

Art. 1 Geltungsbereich

1.1. Örtlicher Geltungsbereich

Dieser Vertrag gilt für das Gebiet des Fürstentums Liechtenstein.

1.2. Betrieblicher Geltungsbereich

Die Bestimmungen gelten für alle Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile):

- a) des Zimmereigewerbes, die Holzbauarbeiten (Zimmerei- und industrielle Holzsystembauarbeiten) herstellen, montieren und reparieren. Dies umfasst folgende holzbaugewerbliche Arbeiten: Boden-, Wand- und Dachkonstruktionen, vorgefertigte Holzbausysteme, Abbundleistungen, Unterkonstruktionen, Wärmedämmungen, äussere und innere Bekleidungen, Treppen und Oberflächenbehandlungen auf Tragkonstruktionen und Bekleidungen;
- b) des Dachdecker- und Wandgewerbes, die an der Gebäudehülle tätig sind. Als Betriebe und Betriebsteile des Dachdecker- und Wandgewerbes gelten solche, die in den nicht statisch beanspruchten Bereichen Steildach, Flachdach, Unterterrainabdichtungen und Fassadenbekleidungen tätig sind und Dampfbremsen, Wärmedämmungen und Luftdichtigkeitsschichten integrieren, Eindeckungen, Abdichtungen und Bekleidungen mit verschiedenen Materialien vornehmen, Schutz- und Nutzsichten anbringen und Elemente zur Nutzung von Solarenergie an der Gebäudehülle (Photovoltaik / thermische Anlagen ohne Installation 220V) montieren.
- c) Ausgenommen von a) sind Betriebe und Betriebsteile, die folgenden Leistungen erbringen: Herstellung und/oder Verkauf von Sägereiprodukten, Herstellung und/oder Montage von Doppel- und Hohlraumböden, Herstellung und/oder Verlegung von Parkettböden. Ebenfalls ausgenommen sind Betriebe, die reine Handelsprodukte wie Sägereiprodukte, Hobelwaren, verleimtes Konstruktionsholz, verleimte Holzwerkstoffplatten, Boden-, Wand- und Dachbauteile herstellen und verkaufen, nicht aber montieren.
- d) Ausgenommen von b) sind Betriebe und Betriebsteile, die folgende Leistungen erbringen: Montage von Fenstern und Türen, Kompaktfassaden-Ausführungen mit Verputz und Abrieb und die Anbringung von Holz-, Metallbausystemen und Holzfassaden.
- e) Dieser Vertrag gilt nach Massgabe von Art. 19a und Art. 20 Arbeitsvermittlungsgesetzes auch für Personalverleiher.

1.3. Persönlicher Geltungsbereich

- a) Dieser Vertrag gilt für alle Arbeitnehmer, die in den Betrieben und Betriebsteilen nach Ziff. 1.2. beschäftigt sind. Er gilt auch für das administrative und technische Personal sowie für Arbeitnehmer, die nur während eines Teils der normalen Arbeitszeit beschäftigt sind (Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen).
- b) Dieser Vertrag gilt auch für Arbeitnehmer, die nicht Mitglied des Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverbandes sind (§ 1173a Art. 105 ABGB).
- c) Dieser Vertrag gilt 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.
- d) Für Schüler und Studenten, die während der Schul- bzw. Semesterferien ein befristetes Arbeitsverhältnis von maximal acht Wochen eingehen (Ferienjob), sowie für Praktikanten, die ein auf maximal zwölf Monate befristetes Arbeitsverhältnis eingehen, das nachweislich für eine Ausbildung benötigt oder nach Nichtbestehen der Lehrabschlussprüfung und für die Zeit bis zu deren Wiederholung abgeschlossen wird, gelten ausschliesslich die ausdrücklich für sie vorgesehenen allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang).
- e) Bei Asylsuchenden und vorläufig Aufgenommenen gehen die besonderen Bestimmungen des Qualifikationsvertrages für Asylsuchende und vorläufig Aufgenommene (Anhang) den Bestimmungen des GAV und der Lohn- und Protokollvereinbarung vor.

Art. 2 Konkurrenz mit anderen Gesamtarbeitsvertrag

1. Soweit dieser Gesamtarbeitsvertrag mit einem anderen, nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht, ist dieser Gesamtarbeitsvertrag anwendbar.
2. Soweit der Gesamtarbeitsvertrag für das Zimmermeister- und Dachdeckergerwerbe mit dem Metall- bzw. Nichtmetall-Gesamtarbeitsvertrag der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK) in Konkurrenz steht, ist für die Mitgliedsunternehmen der LIHK und deren Arbeitnehmer der entsprechend gültige Gesamtarbeitsvertrag der LIHK anzuwenden. Sollte der Gesamtarbeitsvertrag der LIHK infolge Verhandlungsverzögerungen oder anderweitiger Umstände ausgesetzt sein, so gilt diese Abgrenzungsvereinbarung bis 24 Monate über den Beginn des Aussetzungstermins hinaus.

III. Allgemeine Bestimmungen

Art. 3 Arbeitsfrieden / Konfliktbewältigung

1. Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung des Arbeitsfriedens und verpflichten sich, diesen unbeschränkt und unbedingt zu wahren sowie zu seiner Einhaltung nötigenfalls auf ihre Mitglieder einzuwirken. In Fragen, die im vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind, verzichten sie auf jede Kampfmassnahme (insbesondere Aussperrung und Streik).
2. Meinungsverschiedenheiten und Konflikte zwischen den Vertragsparteien, die bei Anwendung dieses Vertrages entstehen könnten, regeln die Vorsitzenden der betreffenden Branchen bzw. die Vertreter des Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverbandes.
3. Kommt keine Einigung zustande, tritt das Einigungsamt des Landes gemäss Art. 100 ff. des Arbeiterschutzgesetzes, LGBl 1946 Nr.4, in Funktion.

Art. 4 Schutz der Persönlichkeit, Chancengleichheit

1. Die persönliche Integrität der Mitarbeiter ist zu schützen. Jede Verletzung der Würde durch Verhalten, Handlungen, Sprache und Bilder ist zu bekämpfen und zu beheben. Eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Staats- oder Religionszugehörigkeit, des Alters sowie einer gesundheitlichen Einschränkung durch chronische Krankheit oder Behinderung ist unzulässig.
2. Das Unternehmen und die Mitarbeiter wirken zusammen, um durch offene Kommunikation im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigung und Mobbing verhindern kann.
3. Die Integration von ausländischen Arbeitnehmern soll unterstützt und eine ausländerfeindliche Stimmung verhindert werden.
4. Die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter wird nach Massgabe des Gesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 10. März 1999 gefördert. Dabei werden u.a. die folgenden Ziele verfolgt:
 - a) Erleichterung des Zugangs aller Mitarbeiter zur beruflichen Bildung
 - b) Förderung der beruflichen Weiterentwicklung aller Mitarbeiter

Art. 5 Sicherheit und Gesundheitsschutz

Es gelten das Gesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) sowie die Bestimmungen der Verordnung über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz. Insbesondere gilt:

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen gemäss den geltenden Verordnungen.
2. Für den Gesundheitsschutz hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen.
3. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen.
4. Die Arbeitnehmer haben insbesondere Gesundheits- und Sicherheitsmassnahmen richtig anzuwenden und dürfen sie ohne Erlaubnis des Arbeitgebers weder entfernen noch ändern.

Art. 6 Berufliche Weiterbildung

Die Vertragsparteien unterstützen und fördern die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmer im Zimmermeister- und Dachdeckergewerbe. Sie weisen in ihren Verbandsorganen periodisch auf die beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten (Kursangebote) hin und empfehlen dabei den Arbeitgebern und Arbeitnehmern, der beruflichen Weiterbildung die notwendige Aufmerksamkeit zu schenken. Arbeitnehmer, die weiterbildungswillig und weiterbildungsfähig sind, sollen die Möglichkeit haben, berufliche Aus- und Weiterbildungskurse zu besuchen.

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, welche von den Vertragsparteien noch näher zu bestimmen sind.

Mit der Absolvierung eines beruflichen Weiterbildungskurses erwerben Arbeitnehmer keinen Anspruch, in der entsprechenden Berufssparte beschäftigt zu werden.

Art. 7 Vereinbarkeit von Familie und Erwerb

Väter und Mütter, die Familie und Beruf vereinbaren können, identifizieren sich mit ihrem Unternehmen und sind motivierte Mitarbeitende. Flexible, individuell gestaltbare Arbeitszeiten tragen dazu bei, dass Eltern am Arbeitsplatz konzentriert und leistungsfähig sind. Auch Väter erwerben im Familienalltag wichtige Fähigkeiten, die sie im Beruf nutzen können. Deshalb sollten die Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten:

- bei der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden mit Familienpflichten Rücksicht nehmen;
- Elternurlaub innerhalb des gesetzlichen Rahmens individuell fördern (siehe Art. 59);
- den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit bzw. die Vereinbarung von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit erleichtern.

Art. 8 Nebenerwerb

1. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses – also insbesondere auch während den Ferien oder in seiner Freizeit – darf der Arbeitnehmer ohne ausdrückliches Einverständnis des Arbeitgebers keine Arbeit gegen Entgelt oder auch unentgeltlich für einen Dritten leisten, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert (§1173a Art. 4 Abs. 3 ABGB).
2. Der Arbeitnehmer darf in seiner Freizeit oder während seinen Ferien ohne ausdrückliches Einverständnis des Arbeitgebers keine Nebentätigkeiten ausführen, welche die Kräfte und die Konzentration des Arbeitnehmers so strapazieren, dass er seiner Arbeitspflicht nicht voll nachzukommen vermag.
3. Arbeitnehmer, die gegen die vorstehenden Bestimmungen verstossen, werden durch den Arbeitgeber schriftlich verwarnt und können im Wiederholungsfalle entlassen werden.

IV. Mitwirkung der Arbeitnehmer im Unternehmen

Es gelten die Bestimmungen des Gesetzes über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerschaft in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz). Insbesondere gilt:

Art. 9 Ziele der Mitwirkung

Mit der Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb sollen folgende Ziele erreicht werden:

- die persönliche Entwicklung der Arbeitnehmer und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz
- Mitgestaltung und Mitverantwortung der Arbeitnehmer
- die Förderung des guten Betriebsklimas
- die Förderung des Interesses an der Arbeit und der Leistungsfähigkeit des Betriebes

Im Übrigen gelten bezüglich Mitwirkungsrechte, Bildung einer Arbeitnehmervertretung und Mitwirkungsgebiete die gesetzlichen Bestimmungen über die Mitwirkung im Betrieb.

Die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer im weiteren Sinne umfassen besonders:

- a) Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Sinne von Art. 70 UVersG und Art. 6 bzw. 45 ArG
- b) Übergang von Betrieben im Sinne des §1173a Art. 43a ABGB
- c) Massenentlassungen im Sinne des §1173a Art. 59a bis 59c ABGB

In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmern muss eine Arbeitnehmervertretung eingesetzt werden, wenn die Mehrheit der Arbeitnehmer dies in einer geheimen Abstimmung verlangt. In Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmern kann eine Arbeitnehmervertretung eingesetzt werden. Wo keine Arbeitnehmervertretung bestellt wurde, stehen die Mitwirkungsrechte gemäss Art. 10 vorstehend direkt der gesamten Arbeitnehmerschaft zu.

Art. 10 Mitwirkung im persönlichen Arbeitsbereich

Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass die Ziele der Mitwirkung zunächst im persönlichen Arbeitsbereich zu verfolgen sind. Sie sind der Auffassung, dass ein informierter, mitdenkender und am Unternehmen interessierter Arbeitnehmer seine Kenntnisse und Fähigkeiten am besten zu nutzen vermag.

Ansonsten gelten die gesetzlichen Bestimmungen über die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer in den Betrieben.

V. Anstellung

Art. 11 Abschluss des Einzelarbeitsvertrages

1. Die Anstellung erfolgt aufgrund eines Einzelarbeitsvertrages, der zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer abgeschlossen wird.
2. Ein Einzelarbeitsvertrag ist schriftlich abzufassen und muss folgende Punkte enthalten:
 - a) Personalien, Sitz oder Wohnsitz des Arbeitgebers
 - b) Zeitpunkt des Arbeitsbeginns, bei befristeten Arbeitsverträgen die Dauer des Vertrages sowie die Arbeitsleistung. In die Mitteilung der Arbeitsleistung mit eingeschlossen ist eine Mitteilung der dem Arbeitnehmer bei Arbeitsbeginn zugewiesenen Amts- oder Funktionsbezeichnung
 - c) Arbeitspensum (Stellenprozent)
 - d) Dauer von Freizeit und Ferien
 - e) Kündigungsfristen
 - f) Arbeitslohn (Geld- und Naturallohn), Zulagen, Gratifikation, 13. Monatslohn und Spesen, falls solche zusätzlichen Lohnbestandteile vereinbart wurden, und die Voraussetzungen für ihre Auszahlung
 - g) den Hinweis, wo der Arbeitnehmer den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag beim Arbeitgeber einsehen kann
3. Entsprechende Vertragsformulare stellen die Verbände zur Verfügung.

Art. 12 Probezeit

1. Die Probezeit beträgt einen Monat. Eine Abänderung 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.

VI. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Es gelten die Bestimmungen des §1173a Art. 44 ff. ABGB (Einzelarbeitsvertrag). Insbesondere gilt:

Art. 13 Kündigungsfristen

1. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden.
2. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis nach Einhaltung der nachstehenden Kündigungsfristen auf das Ende eines Monats gekündigt werden:

im 1. Dienstjahr	1 Monat
im 2. bis und mit 9. Dienstjahr	2 Monate
ab 10. Dienstjahr	3 Monate

Diese Fristen dürfen abgeändert werden und sind im Einzelarbeitsvertrag schriftlich festzuhalten.

Die Kündigungsfrist beginnt am ersten des der Kündigung folgenden Monats und läuft immer am Ende eines Monats ab.

3. Für Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen gelten die gleichen Kündigungsfristen.
4. Sowohl die mündliche als auch die schriftliche Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist von der Gegenpartei des Kündigenden empfangen werden (das Datum des Poststempels einer schriftlichen Kündigung ist nicht massgebend).
5. Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
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 5 Tage erstellt werden. In diesem Fall sind Lohn, Schlussabrechnung und Zeugnis dem Arbeitnehmer nachzusenden.

Art. 14 Missbräuchliche Kündigung

1. Kündigt eine Partei das Arbeitsverhältnis gemäss §1173a Art. 46 ABGB missbräuchlich, so hat sie der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.
2. Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.
3. Wer gestützt auf Abs. 2 eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung spätestens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.
4. Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist,

ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

Art. 15 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Arbeitsjahr während 180 Tagen;
 - 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.
2. Ist die Kündigung vor Beginn einer der in Abs. 1 Bst. a und b festgesetzten Sperrfristen erfolgt, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

Fällt der Ablauf der fortgesetzten Kündigungsfrist nicht auf das Ende eines Monats, verlängert sie sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Art. 16 Fristlose Auflösung

16.1. Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

1. Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
2. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.
3. Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

16.2. Fristlose Auflösung wegen Lohngefährdung

Wird der Arbeitgeber zahlungsunfähig, so kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, sofern ihm für seine Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis nicht innert angemessener Frist Sicherheit geleistet wird.

16.3. Folgen bei gerechtfertigter fristloser Auflösung

1. Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen.
2. In den anderen Fällen bestimmt der Richter die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen.

16.4. Folgen bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung

1. Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Ar-

beitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

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.
3. Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

Art. 17 Folgen bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

1. Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht, ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.
2. Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.
3. Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert dreissig Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

VII. Besondere Pflichten des Arbeitnehmers

Art. 18 Verhalten des Arbeitnehmers

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern in korrekter Weise zu verhalten und die ihm übertragenen Arbeiten nach Weisung seiner Vorgesetzten gewissenhaft auszuführen.
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.
4. Die Arbeitnehmer unterstützen den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung. Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen werden gemäss Instruktionen richtig angewendet.
5. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während und nach Ende des Arbeitsverhältnisses Verschwiegenheit über seine Tätigkeit und insbesondere über Betriebsgeheimnisse zu üben, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.
6. Bei Krankheit und Unfall oder anderweitiger Verhinderung an der Arbeitsleistung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber bis Arbeitsbeginn zu benachrichtigen (in begründeten Fällen ist dies bis spätestens Mittags des gleichen Tages möglich), ansonsten gilt es als unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz.

Art. 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.

3. Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. Das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen.
4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, mit den Berufskleidern sorgfältig umzugehen und sie so zu behandeln, als wäre sie sein Eigentum. Entstehen Schäden durch unsachgemässe, fahrlässige Behandlung der Berufskleider, so muss der Arbeitnehmer für den Schaden aufkommen. Reinigung und Unterhalt sind Sache des Arbeitnehmers.
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.

VIII. Besondere Pflichten des Arbeitgebers

Art. 20 Verhalten

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

Art. 21 Berufskleider

Schreibt ein Arbeitgeber das Tragen von besonderen Berufskleider 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

1. Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Arbeitszeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht.
2. Das Zwischenzeugnis ist dem Arbeitnehmer innerhalb von 2 Wochen nach dem Ansuchen auszuhändigen. Ist das nicht möglich, ist dem Arbeitnehmer eine Begründung abzugeben.
3. Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Arbeitszeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

IX. Lohn

Art. 24 Bruttolohn

1. Als Grundlage für die Entlohnung des Arbeitnehmers dient der Bruttolohn.
2. Die Mindestlöhne und allfällige Lohnanpassungen werden von den Vertrags-

partnern (Wirtschaftskammer Liechtenstein und Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband) alle zwei Jahre auf den 1. April des folgenden Jahres in der entsprechenden Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang), die ein integrierter Bestandteil dieses Vertrages ist, festgelegt. Es steht den Vertragspartnern die Möglichkeit zu, bis spätestens 30. September schriftlich eine ausserordentliche Lohnverhandlung für das darauffolgende Jahr einzuberufen.

Art. 25 13. Monatslohn

1. Arbeitnehmende haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn (8.3% des Jahresbruttolohnes). Der Jahresbruttolohn setzt sich aus dem Grundlohn zuzüglich Feriengeld (bei 4 Wochen 8.3%, bei 5 Wochen 10.6%) und zuzüglich Feiertagsentschädigung (4%) zusammen.
2. Der volle Anspruch besteht rückwirkend nach einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten. Wenn die Beschäftigungsdauer weniger als ein Jahr beträgt, besteht der Anspruch pro rata temporis. Von Seiten des Arbeitsgebers sind allfällige Nachtragszahlungen im Folgejahr zu berücksichtigen, wenn bei Jahreswechsel der Anspruch (6 Monate Beschäftigungsdauer) noch nicht besteht.
3. Es besteht ein Anspruch pro rata temporis.
4. Die Auszahlung des 13. Monatslohnes erfolgt spätestens Ende Jahr bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichzeitig mit der letzten Lohnzahlung. Bei vorzeitiger Auflösung des Dienstverhältnisses besteht ein Anspruch pro rata temporis.
5. Bei Nichteinhaltung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer kann der Anspruch gekürzt werden. Als vertragswidriges Verhalten gilt namentlich:
 - verspäteter Stellenantritt
 - vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer
 - unbewilligte Verlängerung der Ferien
 - ungenügende Leistung gem. Anstellungsbedingungen (schriftliche Abmahnung des Arbeitnehmers)
6. 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:

ab 3 Tage 5 %	ab 10 Tage 20 %	ab 20 Tage 50 %
ab 6 Tage 10 %	ab 15 Tage 30 %	ab 30 Tage 100 %

Art. 26 Mittags- und Kilometerentschädigung

1. Bei auswärtiger Arbeit, ab einer Wegstrecke von 30 km vom gewöhnlichen Arbeitsort oder vom normalen Verköstigungsort, wird eine Mittagentschädigung ausgerichtet. Die Entschädigung beträgt 15.00 Franken. Sorgt der Arbeitgeber für eine ausreichende, warme Verpflegung, entfällt die Entschädigung.
2. Benutzt der Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes seinen Privatwagen oder sein Motorrad, hat er Anspruch auf eine Entschädigung von min. 60 Rappen pro Kilometer für das Auto bzw. 35 Rappen pro Kilometer für das Motorrad.

Art. 27 Auszahlung

1. Der Lohn ist in Schweizer Franken und spätestens am 5. des folgenden Monats auszuzahlen.

2. Dem Arbeitnehmer ist monatlich eine übersichtliche Lohnabrechnung auszuhandigen. Jeder Abzug und Zuschlag muss separat in der Lohnabrechnung aufgeführt werden.

Art. 28 Vorschuss

1. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Massgabe der geleisteten Arbeit den Vorschuss zu gewähren, dessen der Arbeitnehmer infolge einer Notlage bedarf und den der Arbeitgeber billigerweise zu gewähren vermag.
2. Lohnersatzleistungen sind am Ende des Monats durch den Arbeitgeber auszu zahlen oder, sofern der Versicherungsfall noch nicht abgeschlossen ist, zu bevorschussen.

Art. 29 Lohnrückbehalt

Aus wichtigen Gründen darf der Arbeitgeber einen Teil des Lohnes zurückbehalten. Von dem am einzelnen Zahltag fälligen Lohn darf nicht mehr als ein Zehntel des Lohnes und im Ganzen nicht mehr als ein Lohn für eine Arbeitswoche zurückbehalten werden (§1173a Art. 15 Abs. 1 und 2 ABGB).

Art. 30 Lohnabzüge

1. Mit dem Lohn dürfen nur verrechnet werden:
 - Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (AHV-IV)
 - Arbeitslosenversicherung (ALV)
 - Krankenkasse: Pflege und Taggeld (KK)
 - Nichtbetriebsunfallversicherung (NBU)
 - Betriebliche Personalvorsorge (BPV)
 - Lohn- und Quellensteuern
 - Vollzugskosten für GAV (ZPK)sowie ferner
 - Kost und Logis (insb. Mietzins, Pensionskosten etc.)
 - Schadenersatzleistungen
 - Vorschuss
 - Rückforderungen aus Darlehen und ähnlichen Verträgen
 - Betreuungssamtliche Lohnpfändungen
 - Entschädigung bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle
2. Zugunsten des Arbeitgebers dürfen keine weiteren Abzüge vom Lohn des Arbeitnehmers gemacht werden.

X. Lohnersatz, Versicherungen und Vorsorge

A. Allgemeines

Die Lohnfortzahlungspflicht bemisst sich nach dem Bruttolohn gemäss Art. 24.

B. Krankheit

Es gelten die Bestimmungen der Verordnung zum Gesetz über die Krankenversicherung (KVV).

Insbesondere gilt:

Art. 31 Krankenpflegeversicherung und Krankentaggeldversicherung, Grundsatz

1. Die Krankenpflege- und Krankentaggeldversicherung ist obligatorisch. Die Krankenversicherung umfasst für:

Wohnsitz FL	a) Krankenpflege am Wohnsitz b) Krankentaggeld
Wohnsitz CH	a) Krankenpflege am Wohnsitz b) Krankentaggeld
Wohnsitz AT	a) Krankenpflege am Wohnsitz oder in FL (Wahlrecht) b) Krankentaggeld
Wohnsitz EU/EWR	a) Krankenpflege in Liechtenstein b) Krankentaggeld

2. Für das Krankentaggeld nicht versicherungspflichtig sind Personen, welche weniger als 8 Wochenstunden bei einem Arbeitgeber beschäftigt oder die ein Arbeitsverhältnis für weniger als 3 Monate eingegangen sind.

Art. 32 Beiträge

Der Arbeitgeberbeitrag für die obligatorische Krankenpflegeversicherung und die Krankentaggeldversicherung richtet sich nach dem Gesetz über die Krankenversicherung (LGBI. 1971 Nr. 50).

Art. 33 Leistungen

1. Der Arbeitgeber hat zugunsten des Arbeitnehmers eine Krankentaggeld-Versicherung abzuschliessen. Diese kann eine Aufschubzeit von höchstens 360 Tagen vorsehen. Die Versicherung hat während 720 von 900 aufeinanderfolgenden Tagen 80 Prozent des Bruttolohnes zu erbringen; dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst worden ist.
2. Bei Krankheit leistet der Arbeitgeber, trotz aufgeschobenem Taggeld, ab dem 1. Tag mindestens 80 Prozent des entgehenden Verdienstes. Das Taggeld wird nur gegen Vorweisung des ärztlichen Zeugnisses ausbezahlt.
3. Während der Aufschubzeit sind dem Arbeitnehmer die gleichen Leistungen wie die der Krankentaggeldversicherung vom Arbeitgeber zu bezahlen.
4. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, über die Prämienberechnungen des Arbeitgebers Auskunft 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 in diesem Artikel vorgeschriebenen Leistungen (bezüglich Lohnfortzahlung bei Krankheit) selbst zu erbringen.
7. Eventuelle Versicherungsleistungen gehen für den Zeitraum der Lohnfortzahlung an den Arbeitgeber.

Art. 34 Arztzeugnis

1. Der Arbeitgeber kann bei krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsverhinderungen des Arbeitnehmers, die mehr als ein Tage 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 Arzzeugnis 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. 35 Case Management

Der Arbeitgeber kann im Falle einer Absenz eines Arbeitnehmers einen Case Manager einsetzen, um den betroffenen Arbeitnehmer mit 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.

C. Unfall

Es gelten die Bestimmungen des Gesetzes über die obligatorische Unfallversicherung (Unfallversicherungsgesetz). Insbesondere gilt:

Art. 36 Unfallversicherung

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Arbeitnehmer nach den Vorschriften der Unfallversicherung gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle zu versichern.
2. Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber weniger als 8 Stunden beträgt, sind nur für Berufsunfälle zu versichern. Als Berufsunfälle gelten für diese Arbeitnehmer auch Unfälle auf dem Arbeitsweg.

Art. 37 Beiträge

Bei Arbeitnehmern, die gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle zu versichern sind, bezahlt der Arbeitgeber die Betriebsunfallversicherung zur Gänze. Die Nichtbetriebsunfallversicherung bezahlt der Arbeitnehmer zur Gänze vom Bruttolohn.

Art. 38 Leistungen

Die Versicherung hat die im Unfallversicherungsgesetz vorgeschriebenen Leistungen zu erbringen. Während der ersten 2 Tage ab Unfall hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mindestens 80 Prozent des entgehenden Lohnes gemäss den gesetzlichen Bestimmungen zu bezahlen, sofern er nicht durch Versicherungsleistungen abgegolten wird.

D. Berufliche Vorsorge

Es gelten die Bestimmungen des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG). Insbesondere gilt:

Art. 39 Betriebliche Personalvorsorge, Grundsatz

1. Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, für seine Arbeitnehmer die betriebliche Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenvorsorge zu verwirklichen, sofern diese Arbeitnehmer nach dem Gesetz über die Alters- und Hinterlassenenvorsicherung beitragspflichtig sind und sie die Voraussetzungen von Ziffer 2 dieses Artikels erfüllen. Zu diesem Zweck hat er seine Arbeitnehmer bei einer Vorsorgeeinrichtung nach Massgabe der gesetzlichen Vorschriften zu versichern.
2. Jeder beitragspflichtige Arbeitnehmer, dessen massgebender Jahreslohn wenigstens den Jahresbetrag der minimalen jährlichen Altersrente der Alters- und Hinterlassenenvorsicherung erreicht, ist gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Todes und des Alters zu versichern:

- ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres für die Versicherung gegen Invalidität und Tod (Risikoversicherung)
- ab 1. Januar nach Vollendung des 19. Altersjahres Vollversicherung für Altersleistungen, Invalidität und Tod sofern das Arbeitsverhältnis unbefristet oder auf mehr als drei Monate befristet ist

Art. 40 Beiträge

1. Für den einzelnen Arbeitnehmer sind mindestens 8 Prozent des anrechenbaren Lohnes für die Altersvorsorge zu verwenden.
2. Die Beiträge für die Risikoleistungen müssen genügen, um die in Art. 8a und 8b BPVG festgelegten Mindestleistungen für den Invaliditäts- und Todesfall zu finanzieren.
3. Der Arbeitgeber hat mindestens die Hälfte der Beiträge aufzubringen. Die Arbeitnehmerbeiträge werden bei der Lohnzahlung zurückbehalten und sind zusammen mit dem Arbeitgeberbeitrag spätestens auf das Ende des jeweiligen Kalenderquartals der Vorsorgeeinrichtung zu vergüten.

Art. 41 Leistungen

Die Leistungen bemessen sich aufgrund der Bestimmungen des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG) sowie nach dem Reglement der jeweiligen Personalvorsorgeeinrichtung.

E. Tod des Arbeitnehmers

Art. 42 Lohnnachgenuss

Stirbt ein Arbeitnehmer, hat der Arbeitgeber den Bruttolohn für einen Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten. Dies unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer den Ehegatten, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

XI. Arbeitszeit

Es gelten die Bestimmungen des Gesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz).

Art. 43 Arbeitszeit und Pausenregelung

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist Gegenstand der Lohn- und Protokollvereinbarung.
2. Es gilt die Fünf-Tage-Woche; dieser Grundsatz kann ausnahmsweise durchbrochen werden. Die regelmässige Aufteilung der maximalen wöchentlichen Arbeitszeit auf sechs Tage ist unzulässig. Es ist anzustreben, die zwei freien Tage zusammenhängend zu gewähren.
3. Über die Arbeitsstunden ist im Betrieb auf Grundlage betrieblicher Arbeitsstundenrapporte genau Buch zu führen.
4. Die von Art. 15 Arbeitsgesetz vorgeschriebenen Pausenzeiten gelten nur dann als Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz während der Pausen nicht verlassen darf. Als Arbeitsplatz gilt jeder Ort im Betrieb oder ausserhalb des Betriebes des Arbeitgebers, an dem sich der Arbeitnehmer zur Ausübung der ihm zugewiesenen Arbeit aufzuhalten hat (Art. 18 Abs. 4 ArGV I).

Art. 44 Überstunden

1. Bei ausserordentlichem Arbeitsanfall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus Überstunden zu leisten, sofern er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.
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 geleistete, nicht kompensierte Überstundenarbeit ist der Bruttolohn zu bezahlen. Ein Überstundenzuschlag ist nicht geschuldet.
5. Wird am Ende des Arbeitsverhältnisses die bis zu diesem Zeitpunkt massgebliche Brutto-Sollarbeitszeit überschritten, so müssen die bis dahin nicht kompensierten Überstunden samt einem Lohnzuschlag von 25 Prozent ausbezahlt werden.

Art. 45 Überzeit

1. Als Überzeitarbeit wird die über die geltende gesetzliche wöchentliche Höchst-arbeitszeit von 48 Stunden hinaus geleistete Arbeitszeit bezeichnet. Die Überzeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit inklusive Überzeit darf innert vier Monaten 48 Stunden nicht überschreiten.
2. Geleistete notwendig gewordene oder angeordnete Überzeit ist nach vorgängiger Absprache in erster Linie durch Gewährung von Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren.
3. Für die geleistete, nicht kompensierte Überzeitarbeit ist der Bruttolohn zuzüglich einem Zuschlag von 25% zu bezahlen. Dem Büropersonal sowie den technischen und anderen Angestellten ist ein Überzeitzuschlag nur für Überzeitarbeit zu entrichten, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt.

Art. 46 Minusstunden

1. Vom Arbeitgeber angeordnete Minusstunden sind innerhalb von maximal sechs Monaten auszugleichen. Ansonsten sind sie, ohne Nachleistungspflicht des Arbeitnehmers, durch den Arbeitgeber zu vergüten.
2. Weist das Stundenkonto des Arbeitnehmers aufgrund eigenen Verschuldens beim Stellenaustritt einen Minussaldo auf, kann der Arbeitgeber die Minusstunden vom Bruttolohn abziehen.

Art. 47 Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit

1. Vorübergehende Nachtarbeit kann vom Amt für Volkswirtschaft bewilligt werden, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer nur mit ihrem Einverständnis zu vorübergehender Nachtarbeit heranziehen und hat dafür einen Lohnzuschlag von wenigstens 25% zu bezahlen.
2. Als Nacht gilt die Zeit zwischen 21 Uhr und 5 Uhr.
3. Vorübergehende Sonntagsarbeit kann vom Amt für Volkswirtschaft bewilligt werden, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer nur mit ihrem Einverständnis zu vorübergehender Sonntagsarbeit heranziehen und hat dafür einen Lohnzuschlag von 100% zu bezahlen.

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

XII. Ferien

Art. 48 Anspruch auf Ferien

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jedes Dienstjahr wenigstens vier Wochen, dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren. Über den zwingenden Mindestanspruch von §1173a Art. 30 ABGB hinausgehende Bestimmungen sind Gegenstand der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang).

Art. 49 Berechnung der Ferien

1. Für ein unvollständiges Arbeitsjahr sind die Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.
2. Für die Berechnung der Ferien ist die Arbeitsdauer im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber massgebend.

Art. 50 Bezug der Ferien

1. Die Ferien sind im Verlauf des entsprechenden Dienstjahres, spätestens aber im folgenden Dienstjahr zu gewähren. Bei allen Arbeitnehmern müssen wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängen.
2. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und muss dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes zu vereinbaren ist.

Art. 51 Lohn während den Ferien

1. Während den 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 Ferienentschädigungen:
 - a) 8.33 % bei einem Ferienanspruch von 20 Tagen;
 - b) 8.79 % bei einem Ferienanspruch von 21 Tagen;
 - c) 9.24 % bei einem Ferienanspruch von 22 Tagen;
 - d) 9.70 % bei einem Ferienanspruch von 23 Tagen;
 - e) 10.17 % bei einem Ferienanspruch von 24 Tagen;
 - f) 10.64 % bei einem Ferienanspruch von 25 Tagen.

Art. 52 Entschädigung für nicht bezogene Ferien

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

Art. 53 Ersatz für zu viel bezogene Ferien

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

Art. 54 Kürzung der Ferien

1. Ist der Arbeitnehmer infolge Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes insgesamt länger als einen Monat pro Arbeitsjahr abwesend, kann der Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Monat um einen Zwölftel gekürzt werden.
2. Bezieht ein Arbeitnehmer unbezahlten Urlaub, wird sein Ferienanspruch entsprechend der Dauer des unbezahlten Urlaubes gekürzt. Für die Dauer eines unbezahlten Urlaubes hat der Arbeitnehmer keinen Ferienanspruch.
3. Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft bis zu fünf Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist.

Art. 55 Freizeit

1. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jede Woche mindestens eineinhalb freie Tage zu gewähren, in der Regel den Samstagnachmittag und den Sonntag, oder, wo dies nach den Umständen nicht möglich ist, eineinhalb volle Werktage (§1173a Art. 29 Abs. 1 ABGB).
2. Unter besonderen Umständen können dem Arbeitnehmer mit dessen Zustimmung ausnahmsweise mehrere freie Tage zusammenhängend oder statt eines freien Tages zwei freie Halbtage eingeräumt werden (§1173a Art. 29 Abs. 2 ABGB).
3. Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt, so ist den Arbeitnehmern jede Woche ein freier Halbtag zu gewähren, mit Ausnahme der Wochen, in die ein arbeitsfreier Tag fällt (Art. 21 Abs. 1 ArG). Der wöchentliche freie Halbtag umfasst sechs Stunden, die unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit an einem Werktag zu gewähren sind (Art. 20 Abs. 1 ArGV I).

Der wöchentliche freie Halbtag gilt als gewährt, wenn zwischen 6 Uhr und 20 Uhr eine zusammenhängende Dauer von sechs Stunden freigegeben wird (Art. 20 Abs. 2 ArGV I).

Vom Gesetz vorgeschriebene Ruhezeiten können nicht an den wöchentlichen freien Halbtag angerechnet werden. Der wöchentliche freie Halbtag gilt jedoch als bezogen, wenn der Werktag, an dem er üblicherweise gewährt wird, mit einem arbeitsfreien Feiertag im Sinne von Art. 18 Abs. 2 des Arbeitsgesetzes zusammenfällt (Art. 20 Abs. 4 ArGV I).

Der Arbeitgeber darf im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens vier Wochen zusammenhängend gewähren; die massgebliche gesetzliche wöchentliche Höchstarbeitszeit ist im Durchschnitt einzuhalten (Art. 21 Abs. 2 ArG).

XIII. Feiertage, Absenzen

Art. 56 Feiertage

1. Der Arbeitnehmer im Stundenlohn hat Anspruch auf 10 bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr. Sofern die Feiertagsentschädigung auf Prozentbasis ausgerichtet wird, beträgt diese 4 Prozent. Für ein unvollständiges Arbeitsjahr sind die Feiertage entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.
2. Für Arbeitnehmer im Monatslohn gilt:
 - a) Feiertage sind Neujahr (1.1.), Hl. Drei Könige (6.1.), Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, 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.
3. Durch einzelvertragliche Abrede können Arbeitgeber und Arbeitnehmer weitere Feiertage den Sonntagen gleichstellen.

Art. 57 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): 3 Tage
 - c) bei Tod des Ehegatten, eingetragenen Partners, eines Kindes oder von Eltern: 3 Tage (der Todestag, der dem Todestag folgende Tag sowie der Tag der Beerdigung)
 - d) bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters, sofern diese mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt haben: 3 Tage (der Todestag, der dem Todestag folgende Tag sowie der Tag der Beerdigung); andernfalls: 1 Tag für die Teilnahme an der Beerdigung
 - e) bei Krankheit oder Unfall von in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern, sofern ein ärztliches Zeugnis vorgelegt wird und die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers erforderlich ist und die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann: bis zu 3 Tagen pro Pflegefall (§1173a Art. 29 Abs. 5 ABGB)
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. 58 Unaufschiebbar Absenzen

Unaufschiebbar 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. 59 Elternurlaub

1. Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert oder ist es auf mehr als ein Jahr eingegangen, so entsteht dem Arbeitnehmer als leiblicher Vater oder Mutter mit der Geburt eines Kindes bis zur Vollendung dessen dritten Lebensjahres ein Anspruch auf unbezahlten Elternurlaub im Umfang von vier Monaten, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut.
2. Mit der Annahme an Kindesstatt (Adoption) oder mit einem auf Dauer begründeten Pflegekindschaftsverhältnis entsteht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf unbezahlten Elternurlaub von insgesamt vier Monaten, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und er dieses überwiegend selbst betreut. Der Anspruch kann längstens bis zur Vollendung des fünften Lebensjahres des Kindes beansprucht werden. Für Stiefeltern gilt dies sinngemäss.
3. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber binnen einer Frist von mindestens drei Monaten den Beginn und das Ende des Elternurlaubes anzukündigen. Er ist berechtigt, den Elternurlaub in Vollzeit, in Teilzeit, in Teilen oder stundenweise zu beziehen. Dabei ist auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers und

des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

4. Aus berechtigten betrieblichen Gründen hat der Arbeitgeber das Recht, vom Arbeitnehmer eine Verschiebung des Elternurlaubes zu verlangen. Berechtigte betriebliche Gründe sind insbesondere:
 - a) saisonabhängige Arbeit;
 - b) innerhalb der festgelegten Frist kann keine Ersatzarbeitskraft gefunden werden;
 - c) eine erhebliche Anzahl von Arbeitnehmern beantragt gleichzeitig Elternurlaub; oder
 - d) die Funktion des Arbeitnehmers ist für die Unternehmung von strategischer Bedeutung.
5. In Betrieben mit weniger als 30 Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber auf jeden Fall das Recht, den Elternurlaub zu verschieben, wenn die betrieblichen Abläufe beeinträchtigt werden.

Art. 60 Ausübung öffentlicher Ämter

1. Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder den Einsitz beim LANV ist dem Arbeitnehmer zum Besuche der Sitzungen die nötige Zeit freizugeben. Der Umfang der frei zu gebenden Zeit richtet sich nach §1173 a Art. 18 ABGB. Allfällige Entschädigungen der Arbeitnehmer für die Ausübung des öffentlichen Amtes werden an die Lohnzahlung angerechnet, soweit die Ausübung des Amtes vom Arbeitgeber als Arbeitszeit angerechnet wird. Ausgenommen davon sind bloss Spesenentschädigungen. Die Vorbereitungsarbeiten sind immer ausserhalb der Arbeitszeit zu verrichten.
2. Die liechtensteinische Gesetzgebung kennt keine Verpflichtung in Bezug auf die Absenzentschädigung infolge Militär- und Zivildienst. Eine dementsprechende Vereinbarung ist im Einzelarbeitsvertrag zu regeln.

XIV. Formelle Bestimmungen

Art. 61 Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages

Die Vertragsparteien verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages einzuhalten (Einwirkungspflicht gemäss §1173a Art. 106 ABGB).

Den Vertragsparteien steht gegenüber den beteiligten 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 Gesamtarbeitsverträgen 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). Die ZPK und PKs sind Organe der Stiftung SAVE im Sinne von § 6 der Statuten.

Art. 62 Zentrale Paritätische Kommission ZPK

1. Die Stiftung SAVE setzt eine Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) ein, deren Zusammensetzung, Aufgaben und Kompetenzen in einem separaten Reglement festgelegt sind.

2. Kompetenzen der ZPK

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 Gesamtarbeitsvertrags in den Betrieben und auf den Arbeitsstellen;
- c) Die Ausfällung und den Einzug von Konventionalstrafen sowie die Überwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten.

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

4. Konventionalstrafen

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 Gesamtarbeitsvertrages 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 Franken verhängt werden. Wenn die Aufzeichnungen der Arbeitszeiten zwar nachvollziehbar sind, aber nicht den Bedingungen des GAV entsprechen, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt wird.

- d) Bei Verletzung des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber resp. Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von 50'000 Franken resp. 25'000 Franken.

- e) Gegen Entscheide der Geschäftsstelle der ZPK kann ein beteiligter Arbeitgeber oder Arbeitnehmer innert vorgegebener Frist mit einem begründeten Gesuch an die Rekurskommission der Stiftung SAVE gelangen und schriftlich Rekurs einlegen.

5. Kontrollkosten

Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK kann Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche

Verpflichtungen verletzen, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPK) auferlegen.

6. Verfahrenskosten

Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK kann Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzen, die Verfahrenskosten gemäss §1173a Art. 107 ABGB auferlegen.

Art. 63 Deklarationspflicht und Finanzierung

63.1. Deklarationspflicht

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.

63.2. Arbeitgeberbeitrag

Für den Vollzug des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages entrichten die Arbeitgeber an die Kosten des Vertragsvollzuges einen jährlichen Beitrag gemäss Anzahl Mitarbeiter.

Anzahl Mitarbeiter	Betrag
1 bis 6	CHF 150.00
7 bis 15	CHF 180.00
16 bis 20	CHF 240.00
21 bis 30	CHF 360.00
31 bis 50	CHF 600.00
ab 51	CHF 900.00

Die Rechnungsstellung erfolgt jährlich durch die ZPK.

63.3. Arbeitnehmerbeitrag

Für den Vollzug des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages sind die Arbeitnehmer verpflichtet, einen Monatsbeitrag an die Stiftung SAVE von CHF 5.-- (bei einem Beschäftigungsgrad von 51 bis 100%), CHF 3.-- (bei einem Beschäftigungsgrad von 10 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.

Jugendliche bis 18 Jahre, die einen Ferienjob haben, und Praktikanten, die die Tätigkeit nachweislich für ihr Studium benötigen, zahlen keine Vollzugskosten.

XV. Schlussbestimmungen

Art. 64 Lohn- und Protokollvereinbarungen

Die Lohn- und Protokollvereinbarungen werden alle zwei Jahre neu verhandelt, sind fester Bestandteil des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages und werden jeweils der Regierung zur Allgemeinverbindlicherklärung eingereicht. Es steht den Vertragspartnern die Möglichkeit zu, bis spätestens 30. September schriftlich eine ausserordentliche Lohnverhandlung für das darauffolgende Jahr einzuberufen.

Art. 65 Vollzugskostenbeiträge bei vertragslosem Zustand

In einem vertragslosen Zustand zwischen den Vertragspartnern werden die Vollzugskostenbeiträge während 12 Monaten weiter geführt. Die Vertragsparteien nutzen den Zeitraum für Neuverhandlungen und sind bestrebt, eine Lösung zu finden.

Art. 66 Inkrafttreten und Dauer

Dieser Vertrag tritt mit der Allgemeinverbindlicherklärung durch die Regierung des Fürstentums Liechtenstein in Kraft und gilt bis zum 31. März 2024. Er verlängert sich automatisch bis zum 31. März 2025, sofern keine der Vertragsparteien die Verlängerung bis zum 30. September 2023 schriftlich ablehnt und die Allgemeinverbindlicherklärung durch die Regierung des Fürstentums Liechtensteins ebenfalls bis zum 31. März 2025 verlängert wird.

Ohne Allgemeinverbindlicherklärung gilt der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag während 6 Monaten für die Vertragspartner weiter.

Der Gesamtarbeitsvertrag kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden.

Schaan/Triesen, 26. November 2020

**Liechtensteinischer
ArbeitnehmerInnenverband**



.....
Sigi Langenbahn, Präsident



.....
Martina Haas, stv. Geschäftsführerin

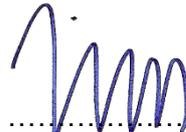
Holz Dach Verband.li



.....
Anton Frommelt, Sektionspräsident



.....
Mario Zandanell, Vizepräsident
Wirtschaftskammer Liechtenstein



.....
Jürgen Nigg, Geschäftsführer
Wirtschaftskammer Liechtenstein

Anhang:

Lohn- und Protokollvereinbarung in der aktuellen Fassung
Qualifikationsvertrag für Asylsuchende