

Gesamtarbeitsvertrag

Liechtensteinisches
Dienstleistungsgewerbe

Branche:
Detailhandelsgewerbe
2019 – 2022

abgeschlossen

zwischen

der Wirtschaftskammer Liechtenstein
(Liechtensteinisches Handelsgewerbe)

und

dem Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband

Inhaltsverzeichnis

I.	Ziele.....	5
II.	Geltungsbereich	5
Art. 1	Anwendbarkeit.....	5
Art. 2	Nichtanwendbarkeit.....	6
III.	Allgemeine Bestimmungen.....	7
Art. 3	Arbeitsfrieden / Konfliktbewältigung	7
Art. 4	Schutz der Persönlichkeit, Chancengleichheit	7
Art. 5	Sicherheit und Gesundheitsschutz	7
Art. 6	Berufliche Weiterbildung.....	8
Art. 7	Arbeit auf Abruf	8
Art. 8	Nebenerwerb.....	8
Art. 9	Rechtliche Grundlagen	9
IV.	Mitwirkung der Arbeitnehmer im Unternehmen	9
Art. 10	Ziele der Mitwirkung	9
Art. 11	Mitwirkung im persönlichen Arbeitsbereich.....	10
V.	Anstellung.....	10
Art. 12	Abschluss des Einzelarbeitsvertrages	10
Art. 13	Probezeit	10
VI.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	11
Art. 14	Kündigungsfristen.....	11
Art. 15	Schriftliche Begründung der Kündigung.....	11
Art. 16	Missbräuchliche Kündigung.....	11
Art. 17	Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber	12
Art. 18	Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen.....	12
Art. 19	Fristlose Auflösung wegen Lohngefährdung	12
Art. 20	Folgen bei gerechtfertigter fristloser Auflösung.....	12
Art. 21	Folgen bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung	12
Art. 22	Folgen bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle	13
VII.	Besondere Pflichten des Arbeitnehmers	13
Art. 23	Verhalten des Arbeitnehmers	13
Art. 24	Sorgfalt.....	13
VIII.	Besondere Pflichten des Arbeitgebers	14
Art. 25	Verhalten.....	14
Art. 26	Berufskleider	14
Art. 27	Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen	14
Art. 28	Arbeitszeugnis.....	14

IX.	Lohn	14
Art. 29	Bruttolohn.....	14
Art. 30	13. Monatslohn.....	14
Art. 31	Auszahlung	15
Art. 32	Vorschuss	15
Art. 33	Lohnrückbehalt.....	15
Art. 34	Lohnabzüge	15
X.	Lohnersatz, Versicherungen und Vorsorge.....	16
A.	<u>Allgemeines</u>	16
B.	<u>Krankheit</u>	16
Art. 35	Krankenpflegeversicherung, Krankentaggeldversicherung	16
Art. 36	Beiträge.....	16
Art. 37	Leistungen.....	16
Art. 38	Arztzeugnis	17
Art. 39	Case Management.....	17
C.	<u>Unfall</u>	17
Art. 40	Unfallversicherung, Grundsatz	17
Art. 41	Beiträge.....	17
Art. 42	Leistungen.....	17
D.	<u>Berufliche Vorsorge</u>	18
Art. 43	Betriebliche Personalvorsorge, Grundsatz.....	18
Art. 44	Beiträge.....	18
Art. 45	Leistungen.....	18
E.	<u>Tod des Arbeitnehmers</u>	18
Art. 46	Lohnnachgenuss	18
XI.	Arbeitszeit.....	19
Art. 47	Gesamtarbeitszeit / Pausenregelung.....	19
Art. 48	Überstunden.....	19
Art. 49	Überzeit.....	19
Art. 50	Minusstunden	20
Art. 51	Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit.....	20
Art. 52	Dauernde oder regelmässige Sonntagsarbeit.....	20
Art. 53	Geschäfts- und Ladenschlusszeiten	21
XII.	Ferien	21
Art. 54	Anspruch.....	21
Art. 55	Berechnung.....	21
Art. 56	Bezug.....	21
Art. 57	Lohn während den Ferien.....	22
Art. 58	Entschädigung für nicht bezogene Ferien.....	22

Art. 59	Ersatz für zu viel bezogene Ferien	22
Art. 60	Kürzung.....	22
Art. 61	Freizeit	22
XIII.	Feiertage	23
Art. 62	Feiertage	23
XIV.	Arbeitsfreie Tage / unaufschiebbare Absenzen	23
Art. 63	Grundsatz.....	23
Art. 64	Elternurlaub.....	24
Art. 65	Ausübung öffentlicher Ämter / Militär-Ersatz.....	24
XV.	Formelle Bestimmungen.....	24
Art. 66	Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages.....	24
Art. 67	Zentrale Paritätische Kommission ZPK.....	25
Art. 68	Deklarationspflicht und Finanzierung.....	26
XVI.	Schlussbestimmungen	27
Art. 69	Lohn- und Protokollvereinbarungen.....	27
Art. 70	Beiträge bei vertragslosem Zustand	27
Art. 71	Inkrafttreten und Dauer.....	27

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.

II. Geltungsbereich

Art. 1 Anwendbarkeit

Dieser Vertrag gilt für das Gebiet des Fürstentums Liechtenstein und findet Anwendung auf alle Betriebe des Detailhandelsgewerbes und die in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer gemäss Korrespondenzliste des Amtes für Volkswirtschaft.

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland sowie für ihre Arbeitnehmer, soweit das Entsendegesetz (LGBI. 2000 Nr. 88) dies vorsieht und sofern sie die Voraussetzungen von Art. 1 erfüllen und im Geltungsbereich nach Art. 1.1 Arbeiten ausführen.

Dieser Vertrag gilt nach Massgabe von Art. 19a und Art. 20 Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG, LGBI. 2000 Nr. 103) auch für Personalverleiher.

1.1 Detailhandelsgewerbe

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber und die Arbeitnehmer des Detailhandelsgewerbes, welche im Hauptzweck nachstehende Tätigkeiten ausführen:

- a) Detailhandel mit Waren verschiedener Art (in Verkaufsräumen): insbesondere Detailhandel (in Verkaufsräumen) mit einem breit gefächerten Warensortiment (z.B. in Supermärkten und Kaufhäusern);
- b) Detailhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren (in Verkaufsräumen): insbesondere Handel mit Obst, Gemüse und Kartoffeln, Fleisch und Fischwaren, Back- und Süsswaren, Getränken, Tabakwaren, sonstiger Handel mit Nahrungs- und Genussmitteln;
- c) Detailhandel mit Motorenkraftstoffen (Tankstellen);
- d) Detailhandel mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik (in Verkaufsräumen): insbesondere Handel mit Datenverarbeitungsgeräten, peripheren Geräten und Software, Telekommunikationsgeräten, Geräten der Unterhaltungselektronik;
- e) Detailhandel mit sonstigen Haushaltsgeräten, Textilien, Heimwerker- und Einrichtungsbedarf (in Verkaufsräumen): insbesondere Handel mit Textilien, Vorhängen, Teppichen, Fussbodenbelägen und Tapeten. Metallwaren, Anstrichmitteln, Bau- und Heimwerkerbedarf, elektrischen Haushaltsgeräten, Möbeln, Einrichtungsgegenständen und sonstigem Hausrat;
- f) Detailhandel mit Verlagsprodukten, Sportausrüstungen und Spielwaren (in Verkaufsräumen): insbesondere Handel mit Büchern, Zeitschriften, Zeitungen, Schreibwaren und Bürobedarf, bespielten Ton- und Bildträgern, Fahrrädern, Sport- und Campingartikeln, Spielwaren;

- g) Detailhandel mit sonstigen Gütern (in Verkaufsräumen): insbesondere Handel mit Bekleidung, Bekleidungszubehör, Schuhen und Lederwaren, Uhren und Schmuck, Brillen und anderen Sehhilfen, Arzneimitteln, medizinischen und orthopädischen Artikeln, kosmetischen Artikeln und Körperpflegemitteln, Blumen und Pflanzen, zoologischem Bedarf und lebenden Tieren, Brennstoffen und Heizmaterial, fotografischen Artikeln, Geschenkartikeln und Souvenirs, Kunstgegenständen, Antiquitäten und Gebrauchsgütern;
- h) Detailhandel an Verkaufsständen und auf Märkten: insbesondere Handel mit Nahrungs- und Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren, Textilien, Bekleidung und Schuhen sowie sonstigen Gütern (Bücher, Spielwaren, Haushaltsgeräte, Musik- und Videoaufnahmen usw.);
- i) Detailhandel von Versandhäusern, über das Internet, Teleshopping, Automatenverkauf usw. (Versand- und Internet-Detailhandel)

1.2 *Abgrenzungsvereinbarung*

1. Ist die Unterstellung unter diesen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag unklar, gelten folgende Regeln:
 - a) soweit dieser Gesamtarbeitsvertrag mit einem anderen, nicht allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht, ist der Gesamtarbeitsvertrag für das Detailhandelsgewerbe anzuwenden; ausgenommen sind abweichende Bestimmungen zugunsten der Arbeitnehmer.
 - b) soweit dieser Gesamtarbeitsvertrag mit dem Gesamtarbeitsvertrag Metall- und Nichtmetallindustrie der Liechtensteinischen Industrie und Handelskammer (LIHK) in Konkurrenz steht, ist für die Mitgliedsunternehmen und deren Arbeitnehmer der LIHK der entsprechend gültige Gesamtarbeitsvertrag anzuwenden.
2. Sollte der Gesamtarbeitsvertrag der LIHK infolge Verhandlungsverzögerungen oder anderweitiger Umstände ausgesetzt sein, so gilt diese Abgrenzungsvereinbarung 24 Monate über den Aussetzungstermin hinaus.

1.3 *Sonstiges Personal*

Für das administrative und technische Personal gelten der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag sowie die entsprechenden Bestimmungen der Lohn- und Protokollvereinbarung (ausser Mindestlöhne und Löhne für nicht bestandene Lehre). Für das Reinigungs- und Kantinenpersonal gelten die für die Branche gültigen Gesamtarbeitsverträge.

1.4 *Persönlicher Geltungsbereich*

1. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Bestimmungen dieses Vertrages auch gegenüber Nichtmitgliedern des Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverbandes im Sinne des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches „Fernwirkung von Gesamtarbeitsverträgen“ (§ 1173a Art. 105) einzuhalten.
2. Den Bestimmungen dieses Vertrages unterstehen auch Arbeitnehmer, die nur während eines Teiles der normalen Arbeitszeit beschäftigt sind (Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen). Sie haben - im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit - dieselben Rechte und Pflichten wie die vollbeschäftigten Arbeitnehmer.
3. Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen dürfen nur deswegen, weil sie in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, gegenüber Arbeitnehmern in unbefristeten Arbeitsverhältnissen nicht schlechter behandelt werden. Es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Art. 2 Nichtanwendbarkeit

Nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesamtarbeitsvertrages gelten der Betriebsinhaber und dessen im Betrieb mitarbeitende Familienmitglieder (Ehegatte, eingetragener Partner, Kinder, Eltern, Geschwister).

Ferner sind vom vorliegenden GAV folgende Personen ausgenommen:

- Im Handelsregister eingetragene Führungspersonen
- Lernende Personen. Es gelten die Rechte des Lehrvertrages.
- Schüler und Studenten, die während der ordentlichen Schulzeit bzw. dem Vollzeit-Studium ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (Nebenjob) oder während den Schul- bzw. Semesterferien ein befristetes Arbeitsverhältnis (Ferienjob max. 6 Wochen) eingehen.
- Praktikanten, die ein auf maximal 12 Monate befristetes Arbeitsverhältnis eingehen das nachweislich für die Ausbildung benötigt wird.
- das Kantinen- und Reinigungspersonal

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 Vertragspartnern, 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 Artikel 100 ff. des Arbeiterschutzgesetzes, LGBI 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 Detailhandelsgewerbe. 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 Arbeit auf Abruf

Arbeit auf Abruf ist nur in Ausnahmefällen einzusetzen und wenn es dafür sachliche Gründe gibt.

Es wird empfohlen, bei der Arbeit auf Abruf die monatliche Minimalarbeitszeit festzulegen.

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 Bestimmungen nach Ziff. 1 und 2 verstossen, werden durch den Arbeitgeber schriftlich verwarnt und können im Wiederholungsfalle entlassen werden.

Art. 9 Rechtliche Grundlagen

Grundlage des Gesamtarbeitsvertrages sind folgende liechtensteinischen Gesetze und die dazugehörigen Verordnungen:

- Gesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen, LGBl. 2007 Nr. 101
- Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern (Entsendegesetz), LGBl. 2000 Nr. 88
- Gesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz), LGBl. 2000 Nr. 103
- Gesetz über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerschaft in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz), LGBl. 1997 Nr. 211
- Gesetz über die amtliche Statistik (Statistikgesetz), LGBl. 1976 Nr. 44
- Gesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz), LGBl. 1999 Nr. 96
- Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (Einzelarbeitsvertragsrecht), § 1173a, Art. 1ff. ABGB
- Gesetz über die Krankenversicherung, LGBl. 1971 Nr. 50
- Gesetz über die obligatorische Unfallversicherung (Unfallversicherungsgesetz), LGBl. 1990 Nr. 46
- Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge, LGBl. 1988 Nr. 12
- Gesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz), LGBl. 1967 Nr. 6

Die rechtlichen Grundlagen sind nicht abschliessend aufgezählt. Der vorliegende GAV erweitert die gesetzlichen Bestimmungen.

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. 10 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, 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. 11 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. 12 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 der Voraussetzungen für ihre Auszahlung
 - g) den Hinweis, wo der Arbeitnehmer den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag beim Arbeitgeber einsehen kann
3. Entsprechende Vertragsformulare stellen die Vertragsparteien zur Verfügung.

Art. 13 Probezeit

1. Die Probezeit beträgt max. 3 Monate. Während der Probezeit gelten die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages.
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. 14 Kündigungsfristen

1. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden.
2. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis nach Einhaltung nachstehender 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; sie dürfen einen Monat nicht unterschreiten.

Die Kündigungsfrist beginnt am ersten Tag des der Kündigung folgenden Monats und läuft immer am Ende eines Monats ab.
3. Sofern die Lehrzeit beim gleichen Arbeitgeber absolviert wurde, zählen die Lehrjahre als Dienstjahre.
4. Für Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen gelten die gleichen Kündigungsfristen.
5. Sowohl die mündliche als auch die schriftliche Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist von der Gegenpartei des Kündigenden empfangen werden (das Datum der Postaufgabe einer schriftlichen Kündigung ist nicht massgebend).
6. Dem Arbeitnehmer sind am letzten Arbeitstag sämtliche Lohnguthaben inkl. Ferien, Feiertage, Überstunden und Überzeiten (unter Berücksichtigung der Verrechnungsmöglichkeiten), Schlussabrechnung und Arbeitszeugnis 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 Arbeitszeugnis dem Arbeitnehmer nachzusenden.

Art. 15 Schriftliche Begründung der Kündigung

Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Art. 16 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 eingereicht, ist der Anspruch verwirkt.

Art. 17 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 in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin
 - c) Während der vertraglichen Ferien des Arbeitnehmers
2. Ist die Kündigung vor Beginn einer der in Absatz 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. 18 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.

Art. 19 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 in vernünftiger Frist Sicherheit geleistet wird.

Art. 20 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.

Art. 21 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 Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.
2. Der Arbeitnehmer muss sich daran 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. 22 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. 23 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 haben die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in Treu und Glauben zu wahren. Insbesondere sind die Arbeitnehmer verpflichtet, sämtliche aufgrund der übertragenen Tätigkeit direkt oder indirekt erworbenen Kenntnisse und Informationen geheim zu halten, an deren Geheimhaltung der Arbeitgeber und/oder dessen Kunde ein Interesse hat. Dies gilt speziell für die Bezugsquellen, Einkaufspreise, Margen, Marketingkonzepte, Umsatzzahlen, Lagerbestände, Projekte, technologischen Abläufe und anderen betrieblichen Einzelheiten. Die Arbeitnehmer haften für allenfalls entstehenden Schaden, welcher durch die Verletzung der Geheimhaltungspflicht gegenüber den Kunden als auch durch die Verletzung des Geschäfts- und/oder Betriebsgeheimnisses des Arbeitgebers entsteht.
5. 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 zum Mittag des gleichen Tages möglich), ansonsten gilt es als unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz.

Art. 24 Sorgfalt

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und mit vollem Einsatz auszuführen.
2. Die Arbeitnehmer haben die ihnen zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sowie auch Fahrzeuge fachgerecht zu bedienen und diese sowie auch die Materialien, die ihnen zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln. Die Arbeitnehmer haben mit allem Material 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 der Arbeitskleidung sorgfältig umzugehen und sie so zu behandeln, als wäre sie sein Eigentum. Entstehen Schäden durch unsachgemässe, fahrlässige Behandlung der Arbeitskleidung, so muss der Arbeitnehmer für den Schaden aufkommen.
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. 25 Verhalten

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

Art. 26 Arbeitskleidung

Schreibt ein Arbeitgeber das Tragen von besonderen Arbeitskleidern vor, so hat er diese Kleidungsstücke dem Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Die Arbeitskleidung bleibt Eigentum des Arbeitgebers. Reinigung und Unterhalt sind Sache des Arbeitnehmers.

Art. 27 Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen

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

Art. 28 Arbeitszeugnis

1. Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht.
2. Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

IX. Lohn

Art. 29 Bruttolohn

1. Als Grundlage für die Entlohnung des Arbeitnehmers dient der Bruttolohn.
2. Die Mindestlöhne und allfällige Lohnanpassungen werden von den Vertragspartnern (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, gemeinsam festgelegt. Es steht den Vertragsparteien die Möglichkeit zu, bis spätestens 30. September schriftlich eine ausserordentliche Lohnverhandlung für das darauffolgende Jahr einzuberufen.

Art. 30 13. Monatslohn

1. Alle diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer haben nach Beendigung der Probezeit jährlich Anspruch auf einen 13. Monatslohn.
2. Der Anspruch besteht pro rata temporis, wobei auch die Probezeit einzuberechnen ist.

3. Ist der Arbeitnehmer infolge Krankheit oder Unfall während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung den 13. Monatslohn um einen Zwölftel kürzen.
4. Bei Nichteinhaltung des Vertrages durch den Arbeitnehmer kann der Anspruch gekürzt werden. Als vertragswidriges Verhalten gilt namentlich
 - a) verspäteter Stellenantritt
 - b) vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer
 - c) unbewilligte Verlängerung der Ferien

Die Kürzung aufgrund eines der genannten vertragswidrigen Verhalten berechnet sich nach der Anzahl der Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben ist und beträgt:

ab 3 Tagen um	5%	ab 15 Tagen um	30%
ab 6 Tagen um	10%	ab 20 Tagen um	50%
ab 10 Tagen um	20%	ab 30 Tagen um	100%
5. Die Auszahlung eines allfälligen 13. Monatslohns erfolgt spätestens Ende Jahr bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichzeitig mit der letzten Lohnzahlung.

Art. 31 Auszahlung

1. Der Lohn ist spätestens am 5. des folgenden Monats auszuzahlen.
2. Dem Arbeitnehmer ist eine übersichtliche Lohnabrechnung auszuhändigen.
3. Kollektiv- und Pauschalabzüge vom Lohn des Arbeitnehmers sind unzulässig.

Art. 32 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 auszuzahlen oder, sofern der Versicherungsfall noch nicht abgeschlossen ist, zu bevorschussen.

Art. 33 Lohnrückbehalt

Der Arbeitgeber darf als Sicherheit für seine Forderung aus dem Arbeitsverhältnis einen Teil des Lohnes zurückbehalten. Von dem am einzelnen Zahltag fälligen Lohn darf nicht mehr als ein Zehntel des Lohnes und im Gesamten nicht mehr als der Lohn für eine Arbeitswoche zurückbehalten werden (§ 1173a Art. 15 Abs. 1 und 2 ABGB).

Art. 34 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
 - Betreibungsamtliche 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. 29.

B. Krankheit

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

Art. 35 Krankenpflegeversicherung, Krankentaggeldversicherung

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 A	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. 36 Beiträge

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

Art. 37 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% 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% des entgehenden Verdienstes.
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 Aufschluss zu erlangen.
5. Die allgemeinen Versicherungsbedingungen sind dem Arbeitnehmer auf Verlangen auszuhändigen.

6. Hat der Arbeitgeber keine oder eine ungenügende Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, hat er die gesetzliche Lohnfortzahlung bei Krankheit selbst zu erbringen.
7. Eventuelle Versicherungsleistungen gehen für den Zeitraum der Lohnfortzahlung an den Arbeitgeber.

Art. 38 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.
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. 39 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. 40 Unfallversicherung, Grundsatz

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. 41 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. 42 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. 43 Betriebliche Personalvorsorge, Grundsatz

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für seine Arbeitnehmer die betriebliche Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenvorsorge zu verwirklichen, sofern diese Arbeitnehmer nach dem Gesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung 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 Hinterlassenenversicherung 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. Seit 1. Januar 2018 gelten die Übergangsbestimmungen der jeweiligen Personalvorsorgeeinrichtung.

Art. 44 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. 45 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. 46 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 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). Ebenfalls findet auf die Artikel 47 bis 52 der Anhang „Zulagenreglement“ Anwendung. Insbesondere gilt:

Art. 47 Brutto-Sollarbeitszeit und Pausenregelung

1. Die wöchentliche Brutto-Sollarbeitszeit ist Gegenstand der Lohn- und Protokollvereinbarung.
2. Arbeitsvorbereitungen sowie Aufräumarbeiten sind der Brutto-Sollarbeitszeit gemäss gültiger Lohn- und Protokollvereinbarung anzurechnen.
3. Der Arbeitnehmer hat die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, falls er die Arbeit unbegründet, ohne vorherige oder nachträgliche Zustimmung des Arbeitgebers zu spät antritt, vorzeitig verlässt oder unterbricht.
4. Die im Arbeitsgesetz (Art. 15) 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 Ausführung der ihm zugewiesenen Arbeit aufzuhalten hat (Art. 18 Abs. 4 ArGV I).

Art. 48 Überstunden

1. Bei ausserordentlichem Arbeitsanfall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, über die vereinbarte Normalarbeitszeit hinaus Überstundenarbeit 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 innert eines Zeitraumes von einem Kalenderjahr zu kompensieren.
4. Für die geleistete, nicht kompensierte Überstundenarbeit ist der Bruttolohn zu bezahlen.
5. Bei Teilzeitarbeitnehmern und Aushilfen ist der Zuschlag für Überstundenarbeit bis zur betrieblichen Normalarbeitszeit im Lohn inbegriffen.

Art. 49 Überzeit

1. Als Überzeit wird die über die geltende gesetzliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden (bzw. 45 Stunden für Büropersonal sowie technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels) 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 Lohnzuschlag von 25 Prozent zu bezahlen. Dem Büropersonal sowie den technischen und andern Angestellten ist ein Überzeitzuschlag nur für Überzeitarbeit zu entrichten, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt.

Art. 50 Minusstunden

1. Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, bleibt er zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist.
2. Der Arbeitnehmer muss sich auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.
3. Weist das Stundenkonto des Arbeitnehmers aufgrund eigenen Verschuldens beim Stellenaustritt einen Minussaldo auf, kann der Arbeitgeber die Minusstunden vom Bruttolohn abziehen.

Art. 51 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 Prozent zu bezahlen.
2. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 23 Uhr und 6 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 Prozent zu bezahlen.
4. Als Sonntagsarbeit gilt Arbeit an Sonntagen und den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen.

Art. 52 Dauernde oder regelmässige Sonntagsarbeit

1. Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit kann vom Amt für Volkswirtschaft bewilligt werden, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist.
2. Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmer an Sonntagen in Ladengeschäften oder Tankstellengeschäften beschäftigen. Vorbehalten bleiben gewerberechtliche Vorschriften.
3. Ladengeschäfte sind Verkaufsgeschäfte des täglichen Bedarfs, insbesondere Lebensmittelgeschäfte sowie Betriebe, die der Befriedigung spezifischer Bedürfnisse der Touristen dienen.
4. Für Arbeitnehmer, die in Ladengeschäften oder Tankstellengeschäften Sonntagsarbeiten verrichten, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von 50 Prozent des Bruttolohnes zu gewähren. Für Arbeitnehmer, welche nur Sonntagsarbeit verrichten, dient als Grundlage der unter der Woche bezahlte Durchschnittslohn dieses Geschäftes für vergleichbare Arbeit unter gleichen Voraussetzungen.
5. Im Kalenderjahr sind dem Arbeitnehmer mindestens 26 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. Im Zeitraum eines Kalenderquartals sind jedoch mindestens vier freie Sonntage zu gewähren. Die Anzahl der freien Sonntage kann bis auf die Mindestzahl von vier herabgesetzt werden, sofern die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Durchschnitt auf 4 Wochen 18 Stunden nicht überschreitet. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber alle Arbeitsverhältnisse offen legen.
6. Die am Sonntag geleistete Überzeitarbeit ist innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.

Art. 53 Geschäfts- und Ladenschlusszeiten

1. Ladengeschäfte und Kioske können offenhalten:
 - a) von Montag bis Freitag von 6.00 bis 21.00 Uhr;
 - b) an Samstagen von 6.00 bis 17.00 Uhr;
 - c) an Sonn- und Feiertagen mit behördlicher Bewilligung von 7.00 bis 17.00 Uhr;
 - d) am Ostersonntag, Pfingstsonntag, an Fronleichnam und am ersten Weihnachtsfeiertag mit behördlicher Bewilligung von 11.00 bis 17.00 Uhr.
2. Kioske, die mit einer Tankstelle verbunden sind, können offenhalten:
 - a) an Werktagen von 6.00 bis 22.00 Uhr;
 - b) an Sonn- und Feiertagen mit behördlicher Bewilligung von 7.00 bis 21.00 Uhr;
 - c) am Ostersonntag, Pfingstsonntag, an Fronleichnam und am ersten Weihnachtsfeiertag mit behördlicher Bewilligung von 11.00 bis 21.00 Uhr.
3. Ausstellungen und andere Werbeveranstaltungen mit gleichzeitiger Kaufmöglichkeit und Warenübergabe dürfen abgehalten werden:
 - a) an Werktagen von 7.00 bis 21.00 Uhr;
 - b) an Sonn- und Feiertagen mit behördlicher Bewilligung von 10.00 bis 21.00 Uhr.
4. Sämtliche Ladengeschäfte und Kioske dürfen ohne Bewilligung offenhalten:
 - a) an Maria Empfängnis (8. Dezember) und an den drei dem 24. Dezember vorausgehenden Sonntagen von 7.00 bis 17.00 Uhr;
 - b) an Maria Himmelfahrt (15. August) von 7.00 bis 24.00 Uhr.

XII. Ferien

Es gelten die Bestimmungen des ABGB § 1173a, Art. 30 ff. Insbesondere gilt:

Art. 54 Anspruch

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jedes Dienstjahr wenigstens vier Wochen, dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren. Weitere Bestimmungen sind Gegenstand der Lohn- und Protokollvereinbarung.

Art. 55 Berechnung

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. 56 Bezug

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.
3. In die Ferienzeit fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage.

Art. 57 Lohn während den Ferien

1. Während der Ferien hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Bruttolohn gemäss Art. 29.
2. Bei Arbeitnehmern, die im Stundenlohn beschäftigt sind (z.B. Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen), beträgt die Ferienentschädigung monatlich 8,3 Prozent des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 20 Arbeitstagen und monatlich 10,64 Prozent des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 25 Arbeitstagen. Die Ferienentschädigung ist auf der Lohnabrechnung deutlich als Feriengeld auszuweisen.

Art. 58 Entschädigung für nicht bezogene Ferien

1. Ferien, die zum Zeitpunkt der Vertragsauflösung nicht bezogen worden sind, müssen gemäss Art. 14 Abs. 8 entschädigt werden.
2. Zur Berechnung der Entschädigung für nicht bezogene Ferien für Monatslöhner ist der monatliche Bruttolohn gemäss Art. 29 durch zweiundzwanzig Kalendertage zu teilen.

Art. 59 Ersatz für zu viel bezogene Ferien

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

Art. 60 Kürzung

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 unbezahltenurlaubes gekürzt. Für die Dauer eines unbezahltenurlaubes hat der Arbeitnehmer keinen Ferienanspruch.
3. Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber auch nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft bis zu fünf Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist.

Art. 61 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 Halbtage angerechnet werden. Der wöchentliche freie Halbtage 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 masgebliche gesetzliche wöchentliche Höchst Arbeitszeit ist im Durchschnitt einzuhalten (Art. 21 Abs. 2 ArG).

XIII. Feiertage

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

Art. 62 Feiertage

1. Der Arbeitnehmer (Stundenlöhner) hat Anspruch auf 10 bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr. Sofern die Feiertagsentschädigung auf Prozent-Basis ausgerichtet wird, so 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.), Maria Lichtmess (2.2.), Hl. Josef (19.3.), Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt (Auffahrt), Pfingstmontag, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt (15.8.), Maria Geburt (8.9.), Allerheiligen (1.11.), Maria Empfängnis (8.12.), Weihnachten (25.12.), 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.

XIV. Arbeitsfreie Tage / unaufschiebbare Absenzen

Art. 63 Grundsatz

1. Der Arbeitnehmer hat in folgenden Fällen Anspruch auf arbeitsfreie und bezahlte Tage, sofern sie auf Arbeitstage im Betrieb fallen:
 - a) bei eigener Heirat: 1 Tag
 - b) bei Geburt eines eigenen Kindes (Vaterschaftsurlaub): 2 Tage
 - c) bei Tod des Ehegatten, eingetragenen Partners, eines Kindes, von Eltern oder von Geschwistern: 3 Tage (der Todestag, der dem Todestag folgende Tag sowie der Tag der Beerdigung)
 - d) bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter: 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)
 - f) Wohnungswechsel / Umzug / Zuzug: max. 1 Tag alle zwei Jahre
2. Unaufschiebbare Absenzen (z.B. Arztbesuch, Behördengang etc.) sind in der Freizeit zu erledigen. Absenzen, welche die Arbeitszeit überschneiden, sind terminlich auf den Betrieb abzustimmen und durch Ausgleichszeit einzuholen. Das Gleiche gilt für unaufschiebbare Familienangelegenheiten.

3. Für Stundenlöhner sind arbeitsfreie Tage wie Arbeitstage zu entlöhnen. Die Auszahlung der Entschädigung für die Stundenlöhner erfolgt zusammen mit der Lohnzahlung für die entsprechende Zahltagsperiode, in welche die ausgewiesene Absenz fällt.

Art. 64 Elternurlaub

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 zu 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.

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.

Die Modalitäten der Inanspruchnahme des Elternurlaubes richten sich nach § 1173a, Art. 34b f. ABGB.

Art. 65 Ausübung öffentlicher Ämter

1. Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder die Mitarbeit beim Liechtensteinschen ArbeitnehmerInnenverband ist dem Arbeitnehmer, in Absprache mit dem Arbeitgeber 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 Mitarbeitenden für die Ausübung des öffentlichen Amtes werden an die Lohnzahlung des Unternehmens angerechnet. Ausgenommen davon sind bloss Spesenentschädigungen. Die Vorbereitungsarbeiten sind immer ausserhalb der Arbeitszeit zu verrichten.
2. Die liechtensteinische Gesetzgebung kennt keine Verpflichtung in Bezug auf die Absenzzentschädigung infolge Militär- und Zivildienst. Eine dementsprechende Vereinbarung ist im Einzelarbeitsvertrag zu regeln.

XV. Formelle Bestimmungen

Art. 66 Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages

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

Den Vertragsparteien steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss ABGB § 1173a Art. 107 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 Zentralen Paritätischen Kommission (ZPK) oder die Paritätischen Kommissionen (PK). Die ZPK und PKs sind Organe der Stiftung SAVE im Sinne von § 6 der Statuten.

Art. 67 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. In der Zentralen Paritätischen Kommission sind verschiedene Branchen vertreten. Es sollte wenn möglich mindestens ein Arbeitgeber mit gültigem Gewerbeschein sowie ein Arbeitnehmer mit gültigem Arbeitsverhältnis, welche einem allgemein verbindlichen Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, in der ZPK Einsitz haben.
3. 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 der 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. Konventionalstrafen

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 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 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) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch führt, wird mit einer Konventionalstrafe von CHF 4'000.-- belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht den Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden. Für die übliche Arbeitszeitkontrolle sind Stundenrapportierungen und dergleichen ausreichend.
- d) Bei Verletzung des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber resp. Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von CHF 50'000.-- resp. CHF 25'000.--.

- 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.

6. Kontrollkosten

Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK kann Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzt, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPK) auferlegen.

7. Verfahrenskosten

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

Art. 68 Deklarationspflicht und Finanzierung

67.1 Deklarationspflicht

Die Arbeitgeber sind gegenüber der Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, verpflichtet, ihren Betrieb sowie ihre Mitarbeiter online oder mittels zur Verfügung stehendem Formular zu deklarieren. Bei allfälligen Mutationen hat eine Anpassung der Deklaration zum jeweiligen Monatsende zu erfolgen.

67.2 Arbeitgeberbeitrag

Für den Vollzug des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages entrichten die Arbeitgeber einen jährlichen Beitrag gemäss der Anzahl Vollzeitstellen.

Anzahl Vollzeitstellen	Beitrag pro Jahr
1	CHF 125.00
2 bis 4	CHF 160.00
5 bis 8	CHF 200.00
9 bis 15	CHF 240.00
16 bis 25	CHF 360.00
26 bis 40	CHF 560.00
41 bis 60	CHF 900.00
ab 61	CHF 1'200.00

Die Rechnungsstellung erfolgt jährlich durch die ZPK.

67.3 Arbeitnehmerbeitrag

Für den Vollzug des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages sind die Arbeitnehmer verpflichtet, einen Monatsbeitrag an die Stiftung SAVE von CHF 5.-- 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 16 Jahre, die einen Ferienjob haben, und Praktikanten, die die Tätigkeit nachweislich für ihr Studium benötigen, zahlen keine Vollzugskosten.

XVI. Schlussbestimmungen

Art. 69 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. 70 Beiträge 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.

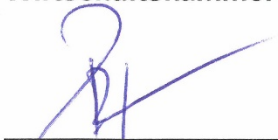
Art. 71 Inkrafttreten und Dauer

Dieser Vertrag tritt mit der Allgemeinverbindlicherklärung durch die Regierung des Fürstentums Liechtenstein am 1. April 2019 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2022. Er verlängert sich automatisch bis zum 31. März 2023, sofern keine der Vertragsparteien die Verlängerung bis zum 30. September 2021 schriftlich ablehnt.

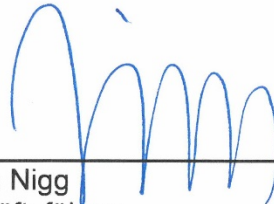
Können sich die Vertragsparteien bis zum 30. September eines Jahres nicht einigen, kann jede Vertragspartei den Vertrag unter Einhaltung einer Frist von zwei Monaten auf den 31. Dezember auflösen.

Schaan, 3. Dezember 2018

Wirtschaftskammer Liechtenstein



Rainer Ritter
Präsident



Jürgen Nigg
Geschäftsführer

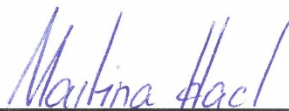


Sven Simonis
Präsident Liecht. Handelsgewerbe

Liechtensteiner ArbeitnehmerInnenverband



Sigi Langenbahn
Präsident



Martina Haas
Stv. Geschäftsführerin

Anhang:

Lohn- und Protokollvereinbarung in der aktuellen Fassung