

Gesamtarbeitsvertrag

Liechtensteinisches Dienstleistungsgewerbe

Branche:

Personalverleih

1. August 2026 – 31. März 2029

abgeschlossen

zwischen

der Wirtschaftskammer Liechtenstein
(Verband Liechtenstein Personaldienstleister)

und

dem Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband

Inhaltsverzeichnis

I.	Präambel.....	3
II.	Allgemeine Bestimmungen	3
Art. 1	Örtlicher Geltungsbereich	3
Art. 2	Betrieblicher Geltungsbereich	3
Art. 3	Personeller Geltungsbereich	3
Art. 4	Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages	4
Art. 5	Zentrale Paritätische Kommission ZPK.....	4
Art. 6	Schutz der Persönlichkeit, Chancengleichheit	5
Art. 7	Verbot der Verleihung von Streikbrechenden und Verbot von Schwarzarbeit.....	5
III.	Materielle Bestimmungen.....	6
Art. 8	Probezeit	6
Art. 9	Befristete Arbeitsverhältnisse.....	6
Art. 10	Kündigung	6
Art. 11	Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgebenden	6
Art. 12	Arbeitszeit	7
Art. 13	Ferien	7
Art. 14	Feiertage	7
Art. 15	Arbeitsfreie Tage / unaufschiebbare Absenzen	7
Art. 16	Elternzeit	8
Art. 17	Entlohnung	8
Art. 18	Lohnklasseneinteilung.....	8
Art. 19	Sonderfälle	8
Art. 20	Lohnauszahlung	9
Art. 21	Lohnzuschläge	9
Art. 22	Nachtarbeit	9
Art. 23	Arbeitssicherheit / spezielle / gefährliche Arbeiten	9
Art. 24	Krankheit / Krankentaggeldversicherung	9
Art. 25	Unfall.....	10
Art. 26	Arztzeugnis	11
Art. 27	Betriebliche Vorsorge	11
IV.	Schlussbestimmungen.....	11
Art. 28	Deklarationspflicht, Vollzugskostenbeitrag und Konkurrenz	11
Art. 29	Lohn- und Protokollvereinbarungen	12
Art. 30	Beiträge bei vertragslosem Zustand	12
Art. 31	Inkrafttreten und Dauer	12

I. Präambel

Die Vertragsparteien

Wirtschaftskammer Liechtenstein
(Verband Liechtenstein Personaldienstleister)

und

Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband

schliessen im Bestreben

- einen wichtigen Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Verleihbetriebe und der verliehenen Arbeitnehmenden zu leisten;
- unlauteren Wettbewerb zwischen den Verleihbetrieben zu verhindern;
- die Arbeitsbedingungen vernünftig zu regulieren und die Regulierungen durchzusetzen, insbesondere für einen wirkungsvollen und effizienten Vollzug zu sorgen;
- eine aufrichtige Sozialpartnerschaft nach dem Prinzip von Treu und Glauben zu leben;
- die Interessen der Berufsorganisation zum gemeinsamen Wohl der Arbeitgebenden und der Arbeitnehmenden zu fördern

folgenden Gesamtarbeitsvertrag ab:

II. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Örtlicher Geltungsbereich

Dieser Vertrag gilt für das gesamte Gebiet des Fürstentums Liechtenstein.

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich

1. Dieser Vertrag gilt für alle Betriebe, die bewilligungspflichtigen Personalverleih im Sinne des Arbeitsvermittlungsgesetzes betreiben.
2. Soweit dieser Gesamtarbeitsvertrag mit dem „GAV Metallindustrie und Nichtmetallindustrie“ der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK) in Konkurrenz steht, ist für die Mitgliedsunternehmen der LIHK und deren Arbeitnehmenden der GAV der LIHK anzuwenden. Sollte der Gesamtarbeitsvertrag der LIHK infolge Verhandlungsverzögerungen oder anderweitiger Umstände ausgesetzt sein, so gilt diese Abgrenzung 24 Monate über den Aussetzungstermin hinaus.
3. Ansonsten gilt dieser Vertrag auch dort, wo für einen Einsatzbetrieb ein anderer Gesamtarbeitsvertrag gilt. Dabei werden unter Ausschluss einer Anwendung der Bestimmungen dieses Vertrages die rechtskräftigen, gesamtarbeitsvertraglich geregelten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen von den im Einsatzbetrieb geltenden Gesamtarbeitsverträgen für anwendbar erklärt, wenn diese allgemeinverbindlich erklärt sind. Ausgenommen hiervon sind die Regelungen zum Vollzug und der Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 28 Abs. 3 dieses Vertrages.

Art. 3 Personeller Geltungsbereich

1. Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen dieses Vertrages gelten für alle Arbeitnehmenden von Betrieben nach Art. 2 Abs. 1, die:
 - a) in Liechtenstein verliehen sind;
 - b) ins Ausland verliehen sind, sofern sie der Liechtensteinischen Alters- und Hinterlassenenversicherung unterstellt sind.

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

Art. 4 Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages

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

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

Die Überwachung und gemeinsame Durchsetzung (Vollzug) der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen obliegt der von den Vertragsparteien eingesetzten Stiftung zur Überwachung von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen in Liechtenstein (SAVE). Die Stiftung überträgt die Überwachung und den Vollzug des GAV 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. 5 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 Zentralen Paritätischen Kommission

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

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

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

Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, kann Verleihenden und Arbeitnehmenden, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist ab Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

- a) Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Verleihende und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden.
- b) Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:
 1. Höhe der von Verleihenden ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen
 2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes

3. Umstand, ob ein durch seinen Einzelarbeitsvertragspartner in Verzug gesetzter fehlbarer Verleihender oder Arbeitnehmender seine Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllte.
 4. einmalige oder mehrmalige Verletzungen sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen
 5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen
 6. Grösse des Betriebes
- c) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch führt, wird mit einer Konventionalstrafe von CHF 4'000.-- belegt. Wenn die Aufzeichnungen der Arbeitszeiten zwar nachvollziehbar sind, aber nicht den Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entsprechen, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden. Für die üblichen Aufzeichnungen der Arbeitszeiten sind Stundenrapportierungen und dergleichen ausreichend.
- d) Bei Verletzung des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes gelten pro Arbeitsstelle für den Verleihenden resp. Arbeitnehmenden eine maximale Konventionalstrafe von CHF 50'000.-- resp. CHF 25'000.--.
5. Kontrollkosten
Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, kann Verleihenden oder Arbeitnehmenden, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzt, die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPK) auferlegen.
6. Verfahrenskosten
Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, kann Verleihenden und/oder Arbeitnehmenden, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzt, die Verfahrenskosten gemäss ABGB § 1173a Art. 107 auferlegen.
7. Verfahren
Gegen Entscheide der Geschäftsstelle der ZPK über die Auferlegung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten kann ein beteiligter Verleihender oder Arbeitnehmender innert Frist von 30 Tagen mit einem bei der Rekurs Kommission der Stiftung SAVE gelangen und schriftlich Rekurs einlegen. Der Rekurs ist zu begründen.

Art. 6 Schutz der Persönlichkeit, Chancengleichheit

1. Die persönliche Integrität der Arbeitnehmenden ist zu schützen. Jede Verletzung der Würde durch Verhalten, Handlung, Sprache und Bilder ist zu verhindern. Eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechtes, der ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung ohne sachlichen Grund ist unzulässig.
2. Verleihende und Arbeitnehmende wirken zusammen, um durch offene Kommunikation im Unternehmen ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigung und Mobbing verhindert.
3. Die Gesamtarbeitsvertragsparteien unterstützen die Integration von ausländischen Arbeitnehmenden im Unternehmen.

Art. 7 Verbot der Verleihung von Streikbrechenden und Verbot von Schwarzarbeit

1. Arbeitnehmende werden nicht als Streikbrechende in rechtmässig bestreikte Einsatzbetriebe verliehen.
2. Die Parteien setzen sich dafür ein, die Schwarzarbeit zu bekämpfen und die Verleihenden verpflichten sich, keine Schwarzarbeit auszuführen.

III. Materielle Bestimmungen

Art. 8 Probezeit

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

Art. 9 Befristete Arbeitsverhältnisse

Befristete Arbeitsverhältnisse können höchstens dreimal bis zu einer Gesamtdauer von 5 Jahren verlängert werden. Bei längerer Dauer gelten sie als unbefristete Arbeitsverhältnisse. Kettenarbeitsverträge sind unzulässig, wenn sie sich nicht durch sachliche Gründe rechtfertigen lassen.

Art. 10 Kündigung

1. Die aufgeführten Kündigungsfristen gelten auch für das verliehene Personal in Betrieben mit anderen allgemeinverbindlichen gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen (Kündigungsfristen).
2. Die Kündigungsfrist für das Arbeitsverhältnis bei unbefristeten und befristeten Einsätzen beträgt:
 - während der Probezeit und in den ersten drei Monaten 2 Arbeitstage
 - nach der Probezeit, frühestens ab dem 4. und bis und mit dem 6. Monat 7 Tage
 - ab dem 7. Monat einen Monat, jeweils auf den gleichen Tag des darauffolgenden Monats.

Art. 11 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgebenden

Nach Ablauf der Probezeit dürfen die Verleihenden das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

1. Während die Arbeitnehmenden 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.

Ist die Kündigung vor Beginn einer festgesetzten Sperrfristen erfolgt, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

2. Während der Schwangerschaft, während des Bezugs von Mutterschaftszeit einer Arbeitnehmerin (§1173a Art. 34a ABGB), und der zusätzlichen Freistellung im Falle des Todes des anderen Elternteils (§ 1173a Art. 34a Absatz 3 ABGB) sowie während des Bezugs von Vaterschaftszeit im Falle des Todes der Mutter (§ 1173a Art. 34b Absatz 2 ABGB) darf der Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen (§ 1173a Art. 49 Abs. 1 Bst. b ABGB).

Die Sperrfrist, während der der Arbeitnehmerin nicht gekündigt werden darf, beginnt mit dem Eintritt der Schwangerschaft. Ist die Kündigung ausgesprochen und es wird im Nachhinein eine Schwangerschaft festgestellt, ist die Kündigung nichtig.

Erfolgt die Kündigung vor Eintritt der Schwangerschaft, ist sie gültig. Wenn die Arbeitnehmerin dann aber während der noch nicht abgelaufenen Kündigungsfrist eine Schwangerschaft meldet, wird der Ablauf der Kündigungsfrist unterbrochen und erst nach Ablauf von 20 Wochen nach der Niederkunft fortgesetzt.

Eine Kündigung darf der Verleihende trotz Schwangerschaft aussprechen:

- a) Wenn die Kündigung noch während der Probezeit erfolgt oder

- b) Wenn eine fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen gemäss Gesetz (ABGB § 1173a Art. 53) erfolgt.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen fehlt der Kündigungsschutz und das Arbeitsverhältnis endet auch bei einer bestehenden Schwangerschaft mit Fristablauf.

Art. 12 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden (40 Stunden für jugendliche Arbeitnehmende, die mindestens 15 Jahre aber noch nicht 18 Jahre alt). Die 43. – 45. Wochenstunde gelten als zuschlagsfrei zu bezahlende oder 1:1 zu kompensierende Überstunden.
2. Ab der 10. Tagesarbeitsstunde und ab der 46. Wochenarbeitsstunde ist an Wochentagen ein Lohnzuschlag von 25% auszurichten. Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit den einzelnen Arbeitnehmenden innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten.

Art. 13 Ferien

1. Der Ferienanspruch beträgt ab dem vollendeten 50. und bis zum vollendeten 20. Altersjahr 25 Arbeitstage (10,64% / Lohnzuschlag bei Stundenlohn).
Für alle übrigen Arbeitnehmenden beträgt der Ferienanspruch 20 Arbeitstage (8,33% / Lohnzuschlag bei Stundenlohn).
2. Die Auszahlung des Ferienlohns darf für maximal dreimonatige, einmalige Arbeitsverhältnisse direkt mit dem Lohn erfolgen, muss aber auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden. Die Auszahlung des Ferienlohns für alle übrigen Arbeitsverhältnisse darf nur bei Bezug der Ferien oder bei definitiver Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen, sofern der Bezug innerhalb der Kündigungsfrist nicht möglich oder gesetzlich nicht erlaubt ist. Das laufende Ferienguthaben ist auf den Lohnabrechnungen auszuweisen.

Art. 14 Feiertage

Die Arbeitnehmenden haben nach dem 1. Arbeitstag Anspruch auf die Entschädigung für den Lohnausfall für alle einem Sonntag gleichgestellten offiziellen Feiertage, die auf einen Werktag fallen. Es steht den Verleihenden frei, die Feiertagsentschädigung bei Stundenlohn mit einem pauschalen Lohnzuschlag von 4% auf den Basislohn abzugelten oder die effektiven Feiertage auszusahlen.

Art. 15 Arbeitsfreie Tage / unaufschiebbare Absenzen

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

a) Bei eigener Heirat	2 Tage
b) Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners, eines Kindes oder eines Elternteils	3 Tage
c) Todesfall von Geschwistern, Gross- oder Schwiegereltern	1 Tag
d) (...)	
e) Heirat eines eigenen Kindes	1 Tag
f) Umzug des eigenen Haushalts (pro Jahr)	1 Tag

Berechnungsgrundlage ist der Bruttolohn für die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.
2. **Freistellung aufgrund höherer Gewalt:** Bei Krankheit oder Unfall eines Kindes, eines Elternteils oder eines Ehe- oder eingetragenen Partners des Arbeitnehmenden besteht gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses Anspruch auf Freistellung bei vollem Lohn im Umfang von bis zu drei Arbeitstagen pro Ereignis, sofern die

sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmenden dringend erforderlich ist und die Betreuung nicht anderweitig organisiert werden kann. Die Freistellung muss vom Verleihenden unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses bezahlt werden. (ABGB § 1173a Art. 34e)

Art. 16 Elternzeit

Hat das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate gedauert, so hat der Arbeitnehmende einen Anspruch auf Freistellung im Umfang von vier Monaten, sofern er als Eltern-, Wahl Eltern- oder Pflegeeltern teil das Kind überwiegend selbst betreut. Die detaillierten Bestimmungen hierzu finden sich in § 1173a Art. 34c ABGB ff.

Art. 17 Entlohnung

1. Als Grundlage für die Entlohnung der Arbeitnehmenden dient der Bruttolohn.
2. Die Mindestlöhne und allfällige Lohnanpassungen werden von den Gesamtarbeitsvertragspartnern (Wirtschaftskammer Liechtenstein und Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband) in der entsprechenden Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 1), die ein integrierender Bestandteil dieses Vertrages ist, gemeinsam festgelegt.
3. Alle diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden haben nach Ablauf der Probezeit jährlich Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis nicht mit Jahresbeginn oder -ende, so besteht ein Pro-Rata-Anspruch.

Art. 18 Lohnklasseneinteilung

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

Als gelernt gelten:

- Arbeitnehmende mit einem liechtensteinischen Fähigkeitsausweis (FZ) der Branche.
- Arbeitnehmende mit einer Berufsausbildung in einer anderen für die auszuübende Tätigkeit geeigneten Branche mit einem Abschluss auf Stufe FZ (mind. 3 Jahre) und mindestens einem Jahr Berufspraxis in der auszuübenden Tätigkeit.
- Arbeitnehmende mit einer Berufsattestlehre (BA) der Branche und mindestens drei Jahren Berufspraxis in der auszuübenden Tätigkeit.

Art. 19 Sonderfälle

1. In folgenden Fällen kann bei verminderter Leistungsfähigkeit ein reduzierter Lohn als Basislohn vereinbart werden:
 - a) bei Arbeitnehmenden mit eingeschränkter körperlicher oder geistiger Leistungsfähigkeit;
 - b) bei Praktikanten, deren Arbeitsverhältnis auf maximal 12 Monate befristet ist und das nachweislich für eine Ausbildung benötigt wird, nach Nichtbestehen der LAP bis zu deren Wiederholung eingegangen wird, nach Ausbildungsabschluss eingegangen wird, um die Kenntnisse nach einer abgeschlossenen Ausbildung in der Praxis zu vertiefen, oder zum Ziel hat, Arbeitnehmende, welcher über mehr als 1 Jahr nicht im Erwerbsleben stand, wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren;
 - c) bei Arbeitnehmenden unter 18 Jahren, deren Arbeitsverhältnis auf maximal 2 Monate im Kalenderjahr befristet ist; und
 - d) bei Schülern, Studierenden und Ferialern ab 18 Jahren, deren Arbeitsverhältnis auf maximal 2 Monate im Kalenderjahr befristet ist.

2. Bei Reduktion des Basislohns ist diese schriftlich im Einsatzvertrag zu vermerken und die ZPK vor Einsatzbeginn schriftlich darüber zu informieren.
3. In den Fällen von Abs. 1 Bst. a muss nach spätestens zwölf Monaten eine Neubeurteilung der Leistungsfähigkeit vorgenommen werden.

Art. 20 Lohnauszahlung

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

Art. 21 Lohnzuschläge

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

Art. 22 Nachtarbeit

Vorübergehende Nachtarbeitsstunden oder vorübergehende Nachtarbeitsschichten werden mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und dessen Verordnungen (ArG Art. 17 / ArGV Art. 27).

Art. 23 Arbeitssicherheit / spezielle / gefährliche Arbeiten

1. Es gilt das Gesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) sowie die Bestimmungen der Verordnung über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz.
2. Verleihende haben ihre Personalberater und die Arbeitnehmenden bezüglich Arbeitssicherheit zu instruieren und bestätigen dies schriftlich.
3. Der Einsatzbetrieb ist verantwortlich für die Zurverfügungstellung einer Sicherheitsausrüstung und für die ergänzenden Schutzmassnahmen und -instruktionen, die entsprechenden Schutzanzüge, das Einhalten der Schutzvorschriften und das Melden und die Entschädigung des Verleihers für entsprechende Zuschläge.
4. Verleihe Arbeitnehmende unterliegen den Weisungen des Einsatzbetriebes und unterstehen seiner Aufsicht und Verantwortung. Arbeitnehmende sind verpflichtet, den Einsatzbetrieb in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen. Sie haben insbesondere Gesundheits- und Sicherheitsmassnahmen richtig anzuwenden und dürfen sie ohne Erlaubnis des Einsatzbetriebes weder entfernen noch ändern.

Art. 24 Krankheit / Krankentaggeldversicherung

Lohnfortzahlungspflicht :

Werden die Arbeitnehmenden aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihnen der Verleihende für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist (§ 1173a Art. 18 Abs. 1 ABGB).

Die Leistungen der Versicherung ersetzt die Lohnfortzahlungspflicht der Verleihenden gemäss § 1173a Art. 19 Abs. 1 ABGB.

Ausnahmen gemäss Art. 38 KVV: Von der Versicherungspflicht für Krankengeld gemäss Art. 7 Abs. 1 Bst. b KVG ausgenommen sind Personen, die in einem auf maximal drei Monate befristeten Arbeitsverhältnis stehen (z.B. Praktikanten, Aushilfen, Gelegenheitsarbeitende). Insbesondere gilt:

1. Krankenpflegeversicherung, Krankentaggeldversicherung

Die obligatorische 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 Liechtenstein (Wahlrecht)
b) Krankentaggeld

Wohnsitz EU/EWR: a) Krankenpflege in Liechtenstein
b) Krankentaggeld

2. Case Management

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

3. Arbeitgebenden- bzw. Verleihendenbeitrag Krankenpflege

Die Beiträge der obligatorischen Krankenpflegeversicherung gehen zu Hälfte zu Lasten der Verleihenden, bei Teilzeitbeschäftigten dem Beschäftigungsgrad entsprechend weniger. Aufgrund des Landesdurchschnitts wird jährlich der pauschale Verleiherbeitrag festgelegt.

Berechnungsmodell:

$$\frac{\text{monatl. Krankenkassenbeitrag AG}}{\text{monatl. Arbeitsstunden (182.25)}} = \text{CHF xx pro Stunde}$$

Art. 25 Unfall

1. Der Verleiher ist verpflichtet, alle Arbeitnehmenden im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung des Fürstentums Liechtenstein während des Einsatzes nach den Vorschriften der Unfallversicherung gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle zu versichern.
2. Arbeitnehmende, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Einsatzbetrieb weniger als 8 Stunden beträgt, sind nur für Berufsunfälle zu versichern. Als Berufsunfälle gelten für diese Arbeitnehmenden auch Unfälle auf dem Arbeitsweg.
3. Bei Arbeitnehmenden, die gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle zu versichern sind, bezahlen die Verleihenden die Betriebsunfallversicherung zur Gänze. Die Nichtbetriebsunfallversicherung bezahlen die Arbeitnehmenden zur Gänze.
4. Die Versicherung hat die im Unfallversicherungsgesetz vorgeschriebenen Leistungen zu erbringen.

Die Leistungen betragen mind. 80% des versicherten Gehalts (Bemessung des Taggeldansatzes ist Sache der Versicherung). Bei grobfahrlässigem Verschulden (im Sinne UVersG z.B. Alkohol, Drogen, Nichtbeachten von Schutzmassnahmen etc.) behält sich die Unfallversicherung Kürzungen oder Verweigerung von Zahlungen vor. Werden die Leistungen von der Versicherung abgelehnt oder gekürzt, besteht keine Lohnfortzahlungspflicht der Verleihenden (ABGB § 1173a Art 18 und 19).

Art. 26 Arztzeugnis

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

Art. 27 Betriebliche Vorsorge

1. Verleihende und Arbeitnehmende sind gemäss den Bestimmungen der BPV verpflichtet, sich einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge anzuschliessen.
2. Arbeitnehmende sind nach folgenden Punkten für die Altersvorsorgeleistung zu versichern:
 - Arbeitnehmende mit unbestimmter Vertragsdauer oder Verträgen, die auf eine längere Zeit als 3 Monate eingegangen wurden: obligatorisch ab dem 1. Tag.
 - Arbeitnehmende mit zeitlich beschränkten Verträgen bis zu 3 Monaten: nicht versicherungspflichtig, freiwillige Möglichkeit.
 - Bei Verlängerung eines vorbestehenden Vertrages auf über 3 Monate: ab Kenntnis obligatorisch.
 - Ab der 14. Arbeitswoche: immer obligatorisch
3. Arbeitnehmende mit befristeten Anstellungen oder Einsätzen sind der obligatorischen Versicherung unterstellt, wenn mehrere aufeinanderfolgende Anstellungen beim gleichen Verleihenden oder Einsätze für das gleiche verleihende Unternehmen insgesamt länger als drei Monate dauern und kein Unterbruch 3 Monate übersteigt.
4. Die Risikoversicherung, welche ausschliesslich Leistungen im Invaliditäts- und Todesfall erbringt, setzt mit dem Tag ein, an dem die Arbeit aufgrund der Anstellung angetreten wird oder hätte angetreten werden sollen, in jedem Falle aber mit Antritt des Weges zur Arbeit.

IV. Schlussbestimmungen

Art. 28 Deklarationspflicht, Vollzugskostenbeitrag und Konkurrenz

1. Deklarationspflicht

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

2. Vollzugskostenbeitrag

2.1 Beitragspflicht der Verleihenden

Für den Vollzug des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages sind die Verleihenden gegenüber der ZPK verpflichtet, innert der auf der entsprechenden Rechnung angegebenen Frist, einen jährlichen Beitrag von CHF 150.-- an die Stiftung SAVE abzuführen. Die Rechnungsstellung erfolgt jährlich durch die ZPK.

2.2 Beitragspflicht der Arbeitnehmenden

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

Vollzeitmitarbeitende: CHF 3.--
Teilzeitmitarbeitende über 50% CHF 3.--
Teilzeitmitarbeitende bis 50% CHF 1.50

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

3. Konkurrenz

Gilt in einem Einsatzbetrieb ein GAV, so gelten für die in diesen Einsatzbetrieb verliehenen Arbeitnehmenden hinsichtlich des Vollzugs und der Vollzugskostenbeiträge ausschliesslich die Bestimmungen des GAV Personalverleih.

Art. 29 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 Allgemeinverbindlichkeitserklärung eingereicht.

Es steht den Vertragsparteien die Möglichkeit zu, bis spätestens 30. September schriftlich eine ausserordentliche Lohnverhandlung für das darauffolgende Jahr einzuberufen.

Art. 30 Beiträge bei vertragslosem Zustand

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

Art. 31 Inkrafttreten und Dauer

Dieser Vertrag tritt mit der Allgemeinverbindlicherklärung durch die Regierung des Fürstentums Liechtenstein in Kraft und gilt bis zum 31. März 2029. Er verlängert sich automatisch bis zum 31. März 2030, sofern keine der Vertragsparteien die Verlängerung bis zum 30. Juni 2028 schriftlich ablehnt. Der Gesamtarbeitsvertrag kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden.

Schaan, 18. März 2026

**Liechtensteinischer
ArbeitnehmerInnenverband**

.....
Sigi Langenbahn, Präsident

.....
Fredy Litscher, Co-Stv. Geschäftsführer

**Verband Liechtensteiner
Personaldienstleister**

.....
Mario Ferrigno, Sektionspräsident

.....
Ado Vogt, Präsident
Wirtschaftskammer Liechtenstein

.....
Jürgen Nigg, Geschäftsführer
Wirtschaftskammer Liechtenstein

Anhang:

Lohn- und Protokollvereinbarung in der aktuellen Fassung