

# Gesamtarbeitsvertrag

Liechtensteinisches Dienstleistungsgewerbe

Branche:

Personaldienstleister

1. April 2019 – 31. März 2021

abgeschlossen

zwischen

der Wirtschaftskammer Liechtenstein  
(Verband Liechtenstein Personaldienstleister)

und

dem Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband

# Inhaltsverzeichnis

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

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

## **I. Allgemeine Bestimmungen**

### **Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich**

Der GAV Personalverleih gilt für das Gebiet des Fürstentums Liechtenstein.

### **Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich**

1. Der GAV Personalverleih gilt für alle Betriebe, die bewilligungspflichtigen Personalverleih im Sinne des Arbeitsvermittlungsgesetzes betreiben.
2. Soweit der Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih mit dem Metall- bzw. Nichtmetall-Gesamtarbeitsvertrag der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK) in Konkurrenz steht, ist für die Mitgliedsunternehmen und deren Arbeitnehmer der LIHK der entsprechend gültige Gesamtarbeitsvertrag 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.

### **Art. 3 Personeller Geltungsbereich**

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle Arbeitnehmer, die von Betrieben nach Art. 2 Abs. 1 verliehen werden.

### **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 Arbeitgebern (Verleiher) 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 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 Verleihers oder Arbeitnehmers 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 Verleiher und Arbeitnehmer, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

- a) Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Verleiher und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden.
- b) Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:
  1. Höhe der von Verleihern 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 Verleiher oder Arbeitnehmer 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. 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 Verleiher resp. Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von CHF 50'000.-- resp. CHF 25'000.--.

#### 5. Kontrollkosten

Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, kann Verleiher oder Arbeitnehmer, 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 Verleiher und/oder Arbeitnehmer, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzen, 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 Verleiher oder Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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. Der Verleiher und die Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmern im Unternehmen.

## **Art. 7 Verbot der Verleihung von Streikbrechern und Verbot von Schwarzarbeit**

1. Arbeitnehmer werden nicht als Streikbrecher in rechtmässig bestreikte Einsatzbetriebe verliehen.
2. Die Parteien setzen sich dafür ein, die Schwarzarbeit zu bekämpfen und die Verleiher verpflichten sich, keine Schwarzarbeit auszuführen. Arbeitnehmer, die bei Schwarzarbeit angetroffen werden, sind schriftlich zu verwarnen und können im Wiederholungsfall entlassen werden.

## **II. 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 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 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.
3. 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 objektive Motive rechtfertigen lassen.

### **Art. 10 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber**

Nach Ablauf der Probezeit darf der Verleiher das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

1. 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.

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 und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin (ABGB § 1173a Art. 49 Abs. 1 lit. b).

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 16 Wochen nach der Niederkunft fortgesetzt.

Eine Kündigung darf der Verleiher 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. 11 Arbeitszeit**

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden (40 Stunden für jugendliche Arbeitnehmer, 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 dem einzelnen Arbeitnehmer innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten.
3. Zuschläge für Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit werden nicht kumuliert. Es gilt jeweils der höhere Ansatz.

#### **Art. 12 Ferien**

1. Der Ferienanspruch beträgt ab dem vollendeten 50. und unter dem 20. Altersjahr 25 Arbeitstage (10,6% / Lohnzuschlag bei Stundenlohn).  
Für alle übrigen Arbeitnehmer 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. 13 Feiertage**

Die Arbeitnehmer 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 dem Verleiher frei, die Feiertagsentschädigung bei Stundenlohn mit einem pauschalen Lohnzuschlag von 4% auf den Basislohn abzugelten oder die effektiven Feiertage auszusahlen.

## Art. 14 Arbeitsfreie Tage / unaufschiebbare Absenzen

1. Die Arbeitnehmer haben nach der Probezeit Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden, unumgänglichen Absenzen:

- |  |        |
|--|--------|
| – Heirat des Arbeitnehmers   | 2 Tage |
| – Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners, eines Kindes oder eines Elternteils | 3 Tage |
| – Todesfall von Geschwistern, Gross- oder Schwiegereltern                            | 1 Tag  |
| – Geburt eines eigenen Kindes (Vaterschaftsurlaub)                                   | 3 Tage |
| – Heirat eines eigenen Kindes  | 1 Tag  |
| – Umzug des eigenen Haushalts (pro Jahr)   | 1 Tag  |

Berechnungsgrundlage ist der Bruttolohn für die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

2. **Pflegeurlaub:** Bei Krankheit oder Unfall von in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern besteht ein Anspruch auf bis zu drei Tagen bezahlter Freizeit pro Pflegefall, sofern ein ärztliches Zeugnis vorliegt und die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers erforderlich ist und die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann. Der Pflegeurlaub muss vom Verleiher unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses bezahlt werden.

## Art. 15 Elternurlaub

Nach der Geburt eines oder mehrerer Kinder haben Arbeitnehmer Anspruch auf unbezahlten Elternurlaub von 4 Monaten, wenn das Kind mit ihnen im gemeinsamen Haushalt lebt und sie dieses Kind überwiegend selbst betreuen.

Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis beim selben Verleiher länger als ein Jahr gedauert hat oder auf länger als ein Jahr eingegangen wurde.

Der Anspruch auf Elternurlaub entsteht mit der Geburt des Kindes und kann bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes geltend gemacht werden.

Elternurlaub können auch Adoptiv- und Pflegeeltern beanspruchen. Dieser kann bis zum fünften Lebensjahr des Kindes geltend gemacht werden, dies gilt sinngemäss auch für Stiefeltern.

Arbeitnehmer müssen Ihrem Verleiher binnen einer Frist von 3 Monaten Beginn und Ende des Elternurlaubs ankündigen. Aus berechtigten betrieblichen Gründen kann der Verleiher die Verschiebung des Elternurlaubs verlangen. In Betrieben mit weniger als 30 Arbeitnehmern hat der Verleiher in jedem Fall das Recht, den Elternurlaub zu verschieben, wenn die betrieblichen Abläufe beeinträchtigt werden. Arbeitnehmer können den Elternurlaub in Vollzeit, Teilzeit, in Teilen oder stundenweise beziehen, haben aber auf die berechtigten Interessen des Verleihers Rücksicht zu nehmen. Im Anschluss an den Elternurlaub haben Arbeitnehmer das Recht, an ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren. Ist dies nicht möglich, muss ihnen eine ähnliche oder gleichwertige Arbeit zugewiesen werden.

## Art. 16 Entlöhnung

1. Als Grundlage für die Entlöhnung des Arbeitnehmers dient der Bruttolohn.
2. Die Mindestlöhne und allfällige Lohnanpassungen werden von den Gesamtarbeitsvertragspartnern (Wirtschaftskammer Liechtenstein und Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband) in der entsprechenden Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang1), die ein integrierender Bestandteil dieses Vertrages ist, gemeinsam festgelegt.
3. Alle diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer 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. 17 Lohnklasseneinteilung**

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

Als gelernt gelten:

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

#### **Art. 18 Sonderfälle**

1. In folgenden Fällen kann bei verminderter Leistungsfähigkeit ein reduzierter Lohn als Basislohn vereinbart werden:
  - a) bei Arbeitnehmern 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, den Arbeitnehmer, welcher über mehr als 1 Jahr nicht im Erwerbsleben stand, wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren;
  - c) bei Arbeitnehmern unter 18 Jahren, deren Arbeitsverhältnis auf maximal 2 Monate im Kalenderjahr befristet ist; und
  - d) bei Schülern, Studenten 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. 19 Lohnauszahlung**

1. Die Lohnzahlung muss mindestens einmal pro Monat erfolgen und zwar spätestens am 5. Arbeitstag des auf den Beschäftigungsmonat unmittelbar folgenden Monats.
2. Dem Arbeitnehmer 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. 20 Lohnzuschläge**

1. Zuschläge für Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit werden nicht kumuliert. Es gilt jeweils der höhere Ansatz.
2. Vorbehalten bleiben betriebliche und gesamtarbeitsvertragliche Regelungen in Betrieben mit Schichtarbeit und institutionalisierter Sonntagsarbeit (Gesundheitswesen, Gastronomie, öffentlicher Verkehr und Regiebetriebe, Tourismus etc.). Deren gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen sind im Bereich der Lohnzuschläge auch für das verliehene Personal anzuwenden.



## **Art. 21    Nachtarbeit**

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

## **Art. 22    Auswärtige Verpflegung**

Sieht ein im Einsatzbetrieb anwendbarer, allgemeinverbindlicher Branchengesamtarbeitsvertrag eine Entschädigung für auswärtige Verpflegung vor, ist diese auch verliehenen Arbeitnehmern vom Verleiher auszurichten.

## **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 Arbeitnehmer am Arbeitsplatz.
2. Die Verleiher haben ihre Personalberater und die Arbeitnehmer 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. Der verliehene Arbeitnehmer unterliegt den Weisungen des Einsatzbetriebes und untersteht seiner Aufsicht und Verantwortung. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Einsatzbetrieb in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen. Er hat insbesondere Gesundheits- und Sicherheitsmassnahmen richtig anzuwenden und darf sie ohne Erlaubnis des Einsatzbetriebes weder entfernen noch ändern.

## **Art. 24    Krankheit / Krankentaggeldversicherung**

### **Lohnfortzahlungspflicht :**

Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Verleiher 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 des Verleihers 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, Gelegenheitsarbeiter).

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

## 3. Arbeitgeber- bzw. Verleiherbeitrag Krankenpflege

Die Beiträge der obligatorischen Krankenpflegeversicherung gehen zu Hälfte zu Lasten des Verleihers, 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 Arbeitnehmer im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung des Fürstentums Liechtenstein während des Einsatzes nach den Vorschriften der Unfallversicherung gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle zu versichern.
2. Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Einsatzbetrieb weniger als 8 Stunden beträgt, sind nur für Berufsunfälle zu versichern. Als Berufsunfälle gelten für diese Arbeitnehmer auch Unfälle auf dem Arbeitsweg.
3. Bei Arbeitnehmern, die gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle zu versichern sind, bezahlt der Verleiher die Betriebsunfallversicherung zur Gänze. Die Nichtbetriebsunfallversicherung bezahlt der Arbeitnehmer 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 des Verleihers (ABGB Art 18 u.19).

## **Art. 26 Arztzeugnis**

1. Der Verleiher kann bei krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsverhinderungen des Arbeitnehmers vom ersten 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 Verleiher umgehend vorzulegen bzw. zuzusenden.

## **Art. 27 Betriebliche Vorsorge**

1. Der Verleiher und die Arbeitnehmer sind gemäss den Bestimmungen der BPV verpflichtet, sich einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge anzuschliessen.

2. Der Arbeitnehmer ist nach folgenden Punkten für die Altersvorsorgeleistung zu versichern:
  - Arbeitnehmer mit unbestimmter Vertragsdauer oder Verträgen, die auf eine längere Zeit als 3 Monate eingegangen wurden: obligatorisch ab dem 1. Tag.
  - Arbeitnehmer 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. Arbeitnehmer mit befristeten Anstellungen oder Einsätzen sind der obligatorischen Versicherung unterstellt, wenn mehrere aufeinanderfolgende Anstellungen beim gleichen Verleiher 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.

### III. Schlussbestimmungen

#### Art. 28 Deklarationspflicht, Vollzugskostenbeitrag und Konkurrenz

##### 1. Deklarationspflicht

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

##### 2. Vollzugskostenbeitrag

###### 2.1 Arbeitgeber- bzw. Verleiherbeitrag

Für den Vollzug des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages sind die Verleiher 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 Arbeitnehmerbeitrag

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

Vollzeitmitarbeiter:	CHF 3.--
Teilzeitmitarbeiter über 50%	CHF 3.--
Teilzeitmitarbeiter bis 50%	CHF 1.50

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

##### 3. Konkurrenz

Gilt in einem Einsatzbetrieb ein GAV, so gelten für die in diesen Einsatzbetrieb verliehenen Arbeitnehmer 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 Vertragspartnern die Möglichkeit zu, bis spätestens 30. September schriftlich eine ausserordentliche Lohnverhandlung für das darauffolgende Jahr einzuberufen.


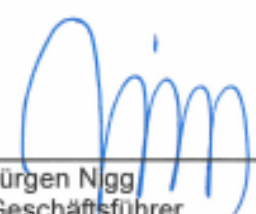
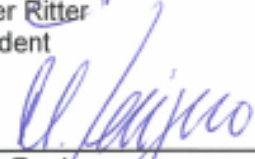
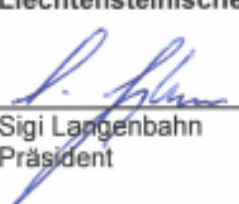

**Art. 30 Beiträge bei vertragslosem Zustand**

In einem vertragslosen Zustand zwischen den Vertragspartnern werden die Vollzugskostenbeiträge während 12 Monaten weiter geführt. 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 2021. Er verlängert sich automatisch bis zum 31. März 2022, sofern keine der Vertragsparteien die Verlängerung bis zum 30. Juni 2020 schriftlich ablehnt. Der Gesamtarbeitsvertrag kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden.

Schaan, 3. Dezember 2018

<p><b>Wirtschaftskammer Liechtenstein</b></p>  <hr/> <p>Rainer Ritter Präsident</p>	 <hr/> <p>Jürgen Nigg Geschäftsführer</p>
 <hr/> <p>Mario Ferrigno Sektionspräsident Verband Liechtensteiner Personaldienstleister</p>	
<p><b>Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband</b></p>  <hr/> <p>Sigi Langenbahn Präsident</p>	 <hr/> <p>Martina Haas Stv. Geschäftsführerin</p>

*Anhang:*  
Lohn- und Protokollvereinbarungen