Liechtensteinisches Landesgesetzblatt
Jahrgang 2024 Nr. 83 ausgegeben am 14. März 2024

Verordnung
vom 27. Februar 2024
über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Baumeister- und Pflästerergewerbe

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

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 30. November 2023 für das Baumeister- und Pflästerergewerbe einschliesslich der zum GAV gehörenden Anhänge 1 (Qualifikationsvertrag für Asylsuchende, vorläufig Aufgenommene und Schutzbedürftige) und 2 (Lohn- und Protokollvereinbarung) werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für das Gebiet des Fürstentums Liechtenstein.

Art. 3

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle Arbeitgeber des Baumeister- und Pflästerergewerbes. Dazu gehören Betriebe und Betriebsteile, die insbesondere folgende Tätigkeiten ausüben:

a) Hoch-, Tief-, Untertage- und Trassebau;

b) Aushub- und Abbrucharbeiten;

c) Arbeiten in Deponien;

d) Gewinnung von Steinen und Erden;

e) Strassenbau und Pflästererarbeiten;

f) Böschungsverbau und Rüfeschutzbau in Massivbauweise (Konstruktionsbeton);

g) Grundstückserschliessungen (Bauträger);

h) Handel mit Baumaterialien im Nebenzweck;

i) Betonarbeiten wie Betoninjektions- und Betonbohrarbeiten usw.;

k) Erstellen von Unterlagsböden, Abdichtungen, Isolationen usw.

Art. 4

1) Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle Arbeitnehmer, die in den Betrieben und Betriebsteilen nach Art. 3 beschäftigt sind.

2) Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten auch für Arbeitnehmer, die nur während eines Teils der normalen Arbeitszeit beschäftigt sind (Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen).

3) Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten nicht für:

a) Betriebsinhaber und deren im Betrieb mitarbeitende Familienmitglieder (Ehegatte, eingetragener Partner, Kinder, Eltern und Geschwister);

b) Führungspersonen, die im Handelsregister eingetragen sind;

c) das technische und administrative Personal;[1]

d) Kantinen- und Reinigungspersonal;

e) lernende Personen.

4) Für folgende Personen gelten ausschliesslich die ausdrücklich für sie vorgesehenen allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 2):

a) Schüler und Studenten, die während der Schul- bzw. Semesterferien ein befristetes Arbeitsverhältnis von maximal acht Wochen eingehen (Ferienjob);

b) Praktikanten, die ein Arbeitsverhältnis eingehen, das nachweislich für eine Ausbildung benötigt oder nach Nichtbestehen der Lehrabschluss-

prüfung und für die Zeit bis zu deren Wiederholung abgeschlossen wird (das Arbeitsverhältnis der Praktikanten ist auf maximal zwölf Monate zu befristen);

c) Schulabgänger mit befristetem Arbeitsverhältnis bis zum Beginn der Lehre, längstens aber ein Jahr, sofern spätestens nach drei Monaten ein Vorlehrvertrag oder ein Lehrvertrag vorliegt.

5) Bei Asylsuchenden, vorläufig Aufgenommenen und Schutzbedürftigen gehen die besonderen Bestimmungen nach Anhang 1 den Bestimmungen des GAV und der Lohn- und Protokollvereinbarung vor.

Art. 5

1) Soweit dieser GAV mit einem anderen, nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV in Konkurrenz steht, ist dieser GAV anzuwenden.

2) Soweit dieser GAV mit dem "GAV Metallindustrie und Nichtmetallindustrie" der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK) in Konkurrenz steht, ist für die Mitgliedsunternehmen der LIHK und deren Arbeitnehmer der GAV der LIHK anzuwenden. Sollte der GAV der LIHK infolge Verhandlungsverzögerungen oder anderweitiger Umstände ausgesetzt sein, so gilt diese Abgrenzungsvereinbarung bis 24 Monate über den Beginn des Aussetzungstermins hinaus.

Art. 6

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge sind der Regierung alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Kassenführung muss allgemein anerkannten Grundsätzen entsprechen; sie muss über das Ende der Allgemeinverbindlichkeit hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung hängiger oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungsdauer der Allgemeinverbindlichkeit fallen. Die Regierung kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 7^{2}

Diese Verordnung tritt am 1. April 2024 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2027.

Fürstliche Regierung:
gez. *Dr. Daniel Risch*
Fürstlicher Regierungschef

Beilage[3]

Gesamtarbeitsvertrag für das Baumeister- und Pflästerergewerbe

abgeschlossen am 30. November 2023

zwischen der

Wirtschaftskammer Liechtenstein
(Baumeisterverband Liechtenstein)

einerseits und dem

Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband (LANV)

andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

(…)

Art. 6

Berufliche Weiterbildung

(…)

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 (...).

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. (…)

Art. 8

Nebenerwerb

(…)

3. Arbeitnehmer, die gegen § 1173a Art. 4 Abs. 3 ABGB verstossen, werden durch den Arbeitgeber schriftlich verwarnt (…).

(…)

Art. 11

Abschluss des Einzelarbeitsvertrages

1. Die Anstellung erfolgt aufgrund eines Einzelarbeitsvertrages, der zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer abgeschlossen wird.
2. Ein Einzelarbeitsvertrag ist schriftlich abzufassen und muss folgende Punkte enthalten:
   a) Personalien, Sitz oder Wohnsitz des Arbeitgebers, Personalien und Adresse des Arbeitnehmers;
   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) und Arbeitsort;
   d) Dauer von Freizeit und Ferien;
   e) Kündigungsfristen;

f) Bruttolohn (Geld- und Naturallohn), Zulagen, Gratifikation, 13. Monatslohn und Spesen, falls solche zusätzlichen Lohnbestandteile vereinbart wurden, und die Voraussetzungen für ihre Auszahlung;

g) Sozialversicherungsabzüge;

h) den Hinweis, wo der Arbeitnehmer den vorliegenden GAV beim Arbeitgeber einsehen kann.

3. Entsprechende Vertragsformulare stellen die Verbände zur Verfügung.

Art. 12

Probezeit

(…)

2. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

(…)

Art. 13

Kündigung

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 (…) beginnt die Kündigungsfrist am ersten Tag des der Kündigung folgenden Monats und läuft immer am Ende eines Monats ab.

(…)

4. Sowohl die mündliche als auch die schriftliche Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist von der Gegenpartei des Kündigenden empfangen werden (das Datum des Poststempels einer schriftlichen Kündigung ist nicht massgebend).

(…)

6. Dem Arbeitnehmer sind am letzten Arbeitstag sämtliche Lohnguthaben inkl. Ferien, Feiertage, Überstunden und Überzeiten (unter Berücksichtigung der Verrechnungsmöglichkeiten), Schlussabrechnung und Zeugnis auszuhändigen.

7. Ausnahmsweise können Lohnabrechnungen, die bis Ende des letzten Arbeitstages nicht erstellt werden können, innerhalb der folgenden fünf

Tage erstellt werden. In diesem Fall sind Lohn, Schlussabrechnung und Arbeitszeugnis dem Arbeitnehmer nachzusenden.

(…)

Art. 15

Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

   (…)

   b) während der Schwangerschaft und des gesamten Mutterschaftsur-laubs einer Arbeitnehmerin, mindestens aber in den 16 Wochen nach der Niederkunft;

   c) während der vertraglichen Ferien des Arbeitnehmers.

   (…)

Art. 16

Folgen bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung

(…)

2. Der Arbeitnehmer muss sich (an den Anspruch auf Ersatz) anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

(…)

Art. 18

Verhalten des Arbeitnehmers

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern in korrekter Weise zu verhalten (…).
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.

(…)

6. Bei Krankheit und Unfall oder anderweitiger Verhinderung an der Arbeitsleistung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber bis Arbeitsbeginn zu benachrichtigen (in begründeten Fällen ist dies bis spätestens mittags des

gleichen Tages möglich), ansonsten gilt die Abwesenheit als unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz.

Art. 19

Sorgfalt

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen.
2. Der Arbeitnehmer hat die ihm zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sowie auch Fahrzeuge fachgerecht zu bedienen und diese sowie auch die Materialien, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln. Der Arbeitnehmer hat mit allen Materialien sparsam umzugehen.

(…)

4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, mit den Berufskleidern sorgfältig umzugehen und sie so zu behandeln, als wären sie sein Eigentum. (…)
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.

Art. 20

Verhalten des Arbeitgebers

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

Art. 21

Berufskleider

Schreibt ein Arbeitgeber das Tragen von besonderen Berufskleidern vor, so hat er diese Kleidungsstücke dem Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Die Berufskleider bleiben Eigentum des Arbeitgebers.

Art. 22

Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen

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

Art. 23

Arbeitszeugnis

(…)

2. Das Zwischenzeugnis ist dem Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach dem Ansuchen auszuhändigen. Ist dies nicht möglich, ist dem Arbeitnehmer eine Begründung abzugeben.

(…)

Art. 24

Bruttolohn

Als Grundlage für die Entlohnung des Arbeitnehmers dient der Bruttolohn.

Art. 25

Lohnklassen

Die diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer werden individuell bei der Anstellung entsprechend ihrer Tätigkeit, Funktion und beruflichen Qualifikation in eine der folgenden Lohnklassen eingestuft:

1. Vorarbeiter:
   a) Bau-Facharbeiter mit erfolgreichem Abschluss an einer anerkannten Vorarbeiterschule;
   b) Bau-Facharbeiter, der vom Arbeitgeber ausdrücklich als Vorarbeiter anerkannt wurde (Arbeitsvertrag);
2. Gelernter Bau-Facharbeiter: Bau-Facharbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung zum Maurer, Verkehrswegbauer (Strassenbauer) usw. mit Fähigkeitszeugnis und mindestens dreijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Berufslehre gilt als Tätigkeit);
3. Bau-Facharbeiter:
   a) Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung zum Baupraktiker BA/Strassenbaupraktiker BA ab 6. Berufsjahr;
   b) Arbeiter ohne Berufsausweis (BA), der vom Arbeitgeber ausdrücklich als Bau-Facharbeiter anerkannt wurde (Arbeitsvertrag);
4. Bauarbeiter mit Fachkenntnissen:
   a) Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung zum Baupraktiker BA/Strassenbaupraktiker BA;

b) Bauarbeiter ab dem 4. Berufsjahr (die Einstufung als Bauarbeiter mit Fachkenntnissen erfolgt nicht, wenn nach drei Berufsjahren als Bauarbeiter schriftlich festgehalten wird, dass die Qualifikationen nicht ausreichen);

5. Bauarbeiter: Arbeiter ohne Fachkenntnisse, wird nach drei Berufsjahren zum Bauarbeiter mit Fachkenntnissen befördert, sofern aufgrund der fehlenden Qualifikationen schriftlich nichts Gegenteiliges festgehalten wird.

Art. 26

13. Monatslohn

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn (8.3 % des Jahres-Bruttolohns). Der Jahresbruttolohn setzt sich aus dem Grundlohn zuzüglich Feriengeld (bei 20 Tagen 8.3 % und bei 25 Tagen 10.6 %), Feiertagsentschädigung (4.8 %) und Schlechtwetterentschädigung (2 %) zusammen.
2. Der Anspruch besteht pro rata temporis, wobei auch die Probezeit einzuberechnen ist.
3. 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;
   d) ungenügende Leistung gemäss den Anstellungsbedingungen (der Arbeitnehmer wird schriftlich angemahnt).
4. Die Kürzung aufgrund eines genannten vertragswidrigen Verhaltens berechnet sich nach der Anzahl der Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben ist. Die Abmeldung bei Nichtantreten der Arbeit hat innert Tagesfrist zu erfolgen. Bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit beträgt die Kürzung:
   a) bei mehr als 3 Tagen 5 %;
   b) bei mehr als 6 Tagen 10 %;
   c) bei mehr als 10 Tagen 20 %;
   d) bei mehr als 15 Tagen 30 %;
   e) bei mehr als 20 Tagen 50 %;
   f) bei mehr als 30 Tagen 100 %.

5. Die Auszahlung des 13. Monatslohnes erfolgt spätestens Ende Jahr bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichzeitig mit der letzten Lohnzahlung.

Art. 27

Auslagenersatz

1. Der Arbeitgeber leistet eine Entschädigung, wenn für die Arbeitnehmer bei auswärtiger Arbeit die Rückkehr zum normalen Verköstigungsort nicht möglich ist oder die Arbeitnehmer in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren können und sich dadurch schlechter stellen. Die Mittagsentschädigung ist nur zu bezahlen, wenn (…) dem Arbeitgeber eine entsprechende Quittung ausgehändigt wird. Sorgt der Arbeitgeber für eine ausreichende warme Verpflegung, entfällt die Entschädigung. Die Höhe der Entschädigung wird in der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 2) geregelt.
2. Benutzen Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers ihren Privatwagen oder ihr Motorrad, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung. Keine Kilometerentschädigung ist geschuldet, wenn ein Arbeitnehmer einen flexiblen Arbeitsbeginn oder -ende wünscht und die Hin- und Rückreise zum bzw. vom Arbeitsort privat organisiert. Die Höhe der Entschädigung wird in der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 2) geregelt.

Art. 28

Auszahlung

1. Der Lohn ist in Schweizer Franken und spätestens am 5. des folgenden Monats auszuzahlen.
2. Dem Arbeitnehmer ist monatlich eine übersichtliche Lohnabrechnung zukommen zu lassen.

(…)

Art. 30

Lohnrückbehalt

Aus wichtigen Gründen darf der Arbeitgeber einen Teil des Lohnes zurückbehalten. (…)

(…)

Art. 32

Krankenpflegeversicherung, Krankentaggeldversicherung

(…)

2. (…) Lohnersatzleistungen beziehungsweise die Taggelder sind spätestens am 5. des folgenden Monats durch den Arbeitgeber auszuzahlen oder, sofern der Versicherungsfall noch nicht abgeschlossen ist, zu bevorschussen.

(…)

4. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, über die Prämienberechnungen des Arbeitgebers Aufschluss zu verlangen.

5. Die allgemeinen Versicherungsbedingungen sind dem Arbeitnehmer auf Verlangen auszuhändigen.

6. Hat der Arbeitgeber keine oder eine ungenügende Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, hat er die (…) Leistungen (bezüglich Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit) zu erbringen.

(…)

Art. 33

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. Rückwirkende Arztzeugnisse werden nur in Ausnahmefällen akzeptiert.

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. 34

Case Management

Der Arbeitgeber kann im Falle einer Absenz eines 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.

(…)

Art. 38

Arbeitszeit und Pausenregelung

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist Gegenstand der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 2).
2. Über die Arbeitsstunden ist im Betrieb auf Grundlage betrieblicher Arbeitsstundenrapporte genau Buch zu führen.

(…)

Art. 39

Überstunden

(…)

2. Der Umfang der Überstundenarbeit ist vom Arbeitnehmer spätestens bis Ende der Woche dem Arbeitgeber schriftlich zu melden und vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unterschriftlich zu bestätigen.
3. Nach Ziff. 2 bestätigte Überstunden sind nach vorgängiger Absprache in erster Linie durch Gewährung von Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren. Wird am Ende eines Kalenderjahres die Brutto-Sollarbeitszeit überschritten, so sind die Überstunden bis Ende Juni des Folgejahres zu kompensieren.
4. Für die geleisteten, nicht kompensierten Überstunden ist der Bruttolohn zu bezahlen. Ein Überstundenzuschlag ist nicht geschuldet.
5. Wird am Ende des Arbeitsverhältnisses die bis zu diesem Zeitpunkt massgebliche Brutto-Sollarbeitszeit überschritten, so müssen die bis dahin nicht kompensierten Überstunden mit einem Lohnzuschlag von 25 % ausbezahlt werden. Bei Teilzeitarbeitnehmern und Aushilfen ist der Zuschlag für Überstundenarbeit bis zur betrieblichen Normalarbeitszeit im Lohn inbegriffen.

Art. 40

Überzeit

(…)

2. Geleistete notwendig gewordene oder angeordnete Überzeit im Sinne von Art. 12 Arbeitsgesetz ist nach vorgängiger Absprache in erster Linie durch Gewährung von Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren.

(…)

Art. 41

Minusstunden

(…)

2. Weist das Stundenkonto des Arbeitnehmers aufgrund eigenen Verschuldens beim Stellenaustritt einen Minussaldo auf, kann der Arbeitgeber die Minusstunden vom Gehalt abziehen.

Art. 42

Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit

(…)

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

(…)

Art. 43

Anspruch auf Ferien

(…) Über den zwingenden Mindestanspruch von § 1173a Art. 30 ABGB hinausgehende Bestimmungen sind Gegenstand der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 2).

Art. 44

Berechnung der Ferien

(…)

2. Für die Berechnung der Ferien ist die Arbeitsdauer im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber massgebend.

Art. 45

Bezug der Ferien

1. (…) Bei allen Arbeitnehmern müssen wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängen.

(…)

Art. 46

Lohn während der Ferien

1. Während der Ferien hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Bruttolohn gemäss Art. 24.
2. Bei Arbeitnehmern, die im Stundenlohn beschäftigt sind (z.B. Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen), beträgt die Ferienentschädigung monatlich:
   a) 8.33 % des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 20 Arbeitstagen;
   b) 10.64 % des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 25 Arbeitstagen.

   Die Ferienentschädigung ist auf der Lohnabrechnung deutlich als Ferengeld auszuweisen.

Art. 47

Entschädigung für nicht bezogene Ferien

1. Ferien, die zum Zeitpunkt des Endes des Vertragsverhältnisses nicht bezogen worden sind, müssen entschädigt werden.
2. Zur Berechnung der täglichen Ferienentschädigung für Arbeitnehmer im Monatslohn ist der monatliche Bruttolohn gemäss Art. 24 durch 22 Kalendertage zu teilen.

Art. 48

Ersatz für zu viel bezogene Ferien

Hat der Arbeitnehmer am Ende des Arbeitsverhältnisses zu viel Ferien bezogen, wird ein entsprechender Lohnabzug gemacht.

Art. 49

Kürzung der Ferien

1. Ist der Arbeitnehmer infolge Krankheit, Unfall, Elternurlaub, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes insgesamt

länger als einen Monat pro Arbeitsjahr abwesend, kann der Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Monat um einen Zwölftel gekürzt werden.

2. Bezieht ein Arbeitnehmer unbezahlten Urlaub, wird sein Ferienanspruch entsprechend der Dauer des unbezahlten Urlaubes gekürzt. Für die Dauer eines unbezahlten Urlaubes hat der Arbeitnehmer keinen Ferienanspruch.

(…)

Art. 51

Feiertage

1. Der Arbeitnehmer im Stundenlohn hat Anspruch auf zwölf bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr. Sofern die Feiertagsentschädigung auf Prozentbasis ausgerichtet wird, beträgt diese 4.8 %. Für ein unvollständiges Arbeitsjahr sind die Feiertage entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr 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.) und St. Stephanstag (26.12.). Sie gelten als bezahlt.
   b) Soweit ein Feiertag in die Freizeit im Sinne von § 1173a Art. 29 ABGB fällt, gilt die Freizeit als gewährt.
   c) Feiertage, die in die Ferien fallen, dürfen nicht als Ferientage angerechnet werden.

Art. 52

Arbeitsfreie Tage (Kurzabsenzen)

1. 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: 1 Tag;
   (…)
   c) bei Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners, eines Kindes oder von Eltern: 3 Tage (der Todestag, der dem Todestag folgende Tag sowie der Tag der Beerdigung);
   d) bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters, sofern diese mit dem Arbeitnehmer

in Hausgemeinschaft gelebt haben: 3 Tage (der Todestag, der dem Todestag folgende Tag sowie der Tag der Beerdigung); andernfalls: 1 Tag für die Teilnahme an der Beerdigung;

(…)

2. Für Arbeitnehmer im Stundenlohn sind die Kurzabsenzen wie Arbeitstage zu bezahlen. Die Entschädigung wird am Schluss der Lohnabrechnungsperiode bezahlt, in welche die ausgewiesene Absenz gefallen ist.

Art. 53

Unaufschiebbare Absenzen

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.

(…)

Art. 55

Ausübung öffentlicher Ämter

1. Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder für die Mitarbeit beim LiechtensteinischenArbeitnehmerInnenverband ist dem Arbeitnehmer, in Absprache mit dem Arbeitgeber, zum Besuch der Sitzungen die nötige Zeit freizugeben. (…) Allfällige Entschädigungen der Mitarbeitenden für die Ausübung des öffentlichen Amtes werden an die Lohnzahlung des Unternehmens angerechnet, soweit die Ausübung des Amtes vom Arbeitgeber als Arbeitszeit angerechnet wird. Ausgenommen davon sind blosse Spesenentschädigungen. Die Vorbereitungsarbeiten sind immer ausserhalb der Arbeitszeit zu verrichten.

(…)

Art. 56

Durchsetzung des GAV

(…)

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

Die Überwachung und gemeinsame Durchsetzung (Vollzug) der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen obliegt grundsätzlich der von den Vertrags-

parteien eingesetzten Stiftung zur Überwachung von allgemeinverbindlich erklärten GAV in Liechtenstein (SAVE). Die Stiftung überträgt die Überwachung und den Vollzug der allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen an die Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) oder die Paritätischen Kommissionen (PK). (…)

Art. 57

Zentrale Paritätische Kommission (ZPK)

1. Die Stiftung SAVE setzt eine ZPK ein (…).

(…)

3. (…) Als Vollzugsorgan der Stiftung SAVE hat die ZPK zudem insbesondere folgende Aufgaben und Kompetenzen gemäss § 1173a Art. 107 Abs. 1 ABGB:
   a) die Durchsetzung des Anspruchs auf Feststellung bezüglich Abschluss, Inhalt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
   b) die Kontrolle der Einhaltung der normativen Bestimmungen des GAV in den Betrieben und auf den Arbeitsstellen;
   c) die Ausfällung und den 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. (…) 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 GAV 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) Über Arbeitsstunden im Betrieb ist nachvollziehbar, d. h. mit Angabe der Daten und der täglichen von-bis-Arbeitszeiten, Buch zu führen. Werden keine oder unvollständige Stundenrapporte geführt, kann eine Konventionalstrafe bis zu 4'000.00 Franken verhängt werden. Wenn die Aufzeichnungen der Arbeitszeiten zwar nachvollziehbar sind, aber nicht den Bedingungen des GAV entsprechen, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.

d) Bei Verletzung des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber resp. Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von 50'000.00 Franken resp. 25'000.00 Franken.

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

6. (…) Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, kann Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzten, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPK) auferlegen.
7. (…) Die Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, kann Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern, welche die Bestimmungen des GAV verletzten, die Verfahrenskosten gemäss § 1173a Art. 107 ABGB auferlegen.

Art. 58

Deklarationspflicht und Finanzierung

1. (…) Die Arbeitgeber sind gegenüber der Stiftung SAVE, vertreten durch die ZPK, verpflichtet, ihren Betrieb sowie ihre Mitarbeiter online zu deklarieren. Bei allfälligen Mutationen hat eine Anpassung der Deklaration zum jeweiligen Monatsende zu erfolgen.
2. (…) Für den Vollzug des vorliegenden GAV entrichten die Arbeitgeber an die Kosten des Vertragsvollzuges einen jährlichen Beitrag gemäss Anzahl Mitarbeiter.

Anzahl Mitarbeiter	Betrag
1 bis 6	150.00 Franken

7 bis 15	180.00 Franken
16 bis 20	240.00 Franken
21 bis 30	360.00 Franken
31 bis 50	600.00 Franken
ab 51	900.00 Franken

Die Rechnungsstellung erfolgt jährlich durch die ZPK.

3. (…) Für den Vollzug des vorliegenden GAV sind die Arbeitnehmer verpflichtet, einen Monatsbeitrag an die Stiftung SAVE von 5.00 Franken (bei Beschäftigungsgrad von 51 bis 100 %) oder 3.00 Franken (bei Beschäftigungsgrad von 11 bis 50 %) zu bezahlen. Dieser Beitrag wird monatlich durch den Arbeitgeber rückbehalten. Der Lohnabzug ist vom Arbeitgeber auf der Lohnabrechnung auszuweisen. Die Rechnungsstellung durch die ZPK erfolgt quartalsweise.

(…)

Anhang 1

Qualifikationsvertrag für Asylsuchende, vorläufig Aufgenommene und Schutzbedürftige

(…)

Der Qualifikationsvertrag für Asylsuchende, vorläufig Aufgenommene und Schutzbedürftige soll dazu dienen, informell erworbene Kompetenzen festzustellen und zu fördern mit dem Ziel, die Personen mittelfristig an die Erfordernisse des regulären Arbeitsmarkts heranzuführen. (…)

Der Qualifikationsvertrag beinhaltet drei Stufen à vier Monate mit einem Mindesteinstiegslohn und zwei weiteren abgestuften Mindestlöhnen (…), die den regulären Mindestlohn für Hilfsarbeiter/Ungelernte gemäss Lohn- und Protokollvereinbarung unterschreiten. Alle vier Monate wird in einem Zielvereinbarungsgespräch eruiert, ob die nächste Stufe erreicht ist.

An den Zielvereinbarungsgesprächen nehmen teil: der Asylsuchende, vorläufig Aufgenommene bzw. Schutzbedürftige, der Arbeitgeber und ein Vertreter der Flüchtlingshilfe. Bei Uneinigkeiten sollen ein Vertreter des LANV und der Wirtschaftskammer am Gespräch teilnehmen. Bei Bedarf muss ein Dolmetscher dabei sein.

Im Zielvereinbarungsgespräch beschliessen der Asylsuchende, vorläufig Aufgenommene bzw. Schutzbedürftige, der Arbeitgeber und der Vertreter der Flüchtlingshilfe einvernehmlich, ob die nächsthöhere Stufe erreicht ist oder ob die Stufe um weitere vier Monate zu verlängern ist. Die Verlängerung darf nur einmalig stattfinden. Eine abgeschlossene Stufe in einem anderen Betrieb wird angerechnet. Bei entsprechenden Fortschritten kann auch eine Stufe übersprungen werden.

Nach positivem Abschluss der letzten Stufe gilt der Qualifikationsvertrag als erfüllt. Der Asylsuchende, vorläufig Aufgenommene bzw. Schutzbedürftige bekommt von der Flüchtlingshilfe ein Zertifikat. Fortan gelten die Bestimmungen und Mindestlöhne für Hilfsarbeiter/Ungelernte gemäss Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 2).

Die Mindestlöhne im Rahmen eines Qualifikationsvertrages betragen:

a) auf Stufe 1: 15.00 Franken;

b) auf Stufe 2: 16.30 Franken;

c) auf Stufe 3: 17.50 Franken.

Für Asylsuchende, vorläufig Aufgenommene bzw. Schutzbedürftige, die vor dem 1. April 2024 schon mindestens zwölf Monate berufliche Erfahrung auf dem liechtensteinischen Arbeitsmarkt bei einem oder mehreren Arbeitgebern gesammelt haben, kommen die Mindestlöhne gemäss Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang 2) zur Anwendung.

(…)

Anhang 2[4]

Lohn- und Protokollvereinbarung zum GAV für das Baumeister- und Pflästerergewerbe

1. Lohnerhöhung

(…) Die Löhne sind 2025 und 2026 wie folgt anzupassen:

a) Erhöhung der Lohnsumme um 1.0 % per 1. April 2025 zur individuellen Verteilung.

b) Erhöhung der Lohnsumme um 1.0 % per 1. April 2026, davon 0.5 % zur generellen und 0.5 % zur individuellen Verteilung.

c) Kein Anspruch besteht für Arbeitnehmende bei einer Anstellung von längstens sechs Monaten vor der Lohnerhöhung per 1. April 2025 bzw. 1. April 2026. Lohnerhöhungen, die innerhalb der letzten sechs Monate vor dem 1. April 2025 bzw. 1. April 2026 erfolgten, können darauf angerechnet werden.

2. Mindestlöhne

(…) Es gelten die nachstehenden Mindestlöhne:

Lohnklasse	Stundenlohn	Monatslohn
Vorarbeiter/-in	31.55 Franken	5'800.00 Franken
Gelernte/r Bau-Facharbeiter/-in	29.95 Franken	5'500.00 Franken
Gelernte/r Bau-Facharbeiter/-in im 1. und 2. Berufsjahr	27.75 Franken	5'100.00 Franken
Bau-Facharbeiter/-in	29.40 Franken	5'400.00 Franken
Bauarbeiter/-in mit Fachkenntnissen	26.95 Franken	4'950.00 Franken
Bauarbeiter/-in	23.15 Franken	4'250.00 Franken

Stunden-Mindestlohn = Bruttolohn ohne Feiertags- (4.8 %), jeweilige Ferien- (nach Art. 43 GAV) und Schlechtwetterentschädigung (2 %) und ohne Gratifikationsansprüche

Monats-Mindestlohn: inkl. Feiertags-, Ferien- und Schlechtwetterentschädigung

Berechnung Stundenlohn: [Monatslohn x 12] / [Nettoarbeitszeit (20 Tage Ferien) x 1.151]

Berechnung Monatslohn: [(Stundenlohn x Nettoarbeitszeit (20 Tage Ferien)) x 1.151] / 12

3. Praktikum und Ferienjob und Schulabgänger

(…)

Für Praktikanten, Schüler, Studenten und Ferialer unter 18 Jahren entspricht der Stundenlohn inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Gratifikation grundsätzlich dem Alter, mindestens aber 14.00 Franken pro Stunde (Beispiel: Alter 14 Jahre / min. 14.00 Franken Stundenlohn).

Für Praktikanten und Studenten ab 18 Jahren entspricht der Stundenlohn inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Gratifikation mindestens 18.00 Franken pro Stunde.

Für Schulabgänger mit befristetem Arbeitsverhältnis bis zum Beginn der Lehre (längstens ein Jahr), entspricht der Monatslohn dem Lehrlingslohn für das 1. Lehrjahr. (…)

4. Löhne nach nicht bestandener Lehrabschlussprüfung

(…)

Sofern der Lehrvertrag nach nicht bestandener Lehrabschlussprüfung nicht verlängert wird, können der Arbeitgeber und der Lehrling einen Praktikumsvertrag ausfertigen. Das Praktikum dient als Lehrzeit und Vorbereitung zur Lehrabschlussprüfung.

Der Praktikumslohn bis zur Lehrabschlussprüfung entspricht dem Lehrlingslohn des letzten Lehrjahres zuzüglich 20 %.

5. Auslagenersatz

Die Mittagsentschädigung beträgt 17.00 Franken. (…)

Die Kilometerentschädigung für die Benutzung des Privatwagens beträgt 70 Rappen bzw. 50 Rappen für das Motorrad.

6. Arbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.

7. Ferien

(…) Ab dem Monat des 50. Geburtstages hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 25 bezahlte Ferientage (Zuschlag für Stundenlohn 10.64 %).

(…)

1 *Art. 4 Abs. 3 Bst. c abgeändert durch LGBl. 2025 Nr. 218.*

2 *Art. 7 abgeändert durch LGBl. 2025 Nr. 218.*

3 *Beilage abgeändert durch LGBl. 2026 Nr. 236.*

4 *Anhang 2 abgeändert durch LGBl. 2025 Nr. 218.*