

# **Arbeitsrecht & Richtlinien Selbstverpflichtung (ARS)**

für die

die Liechtensteinische Hotellerie und  
Gastronomie

vom

Liechtensteinischen Hotel- und Gastronomieverband  
(LHGV)

Diese Richtlinien gelten für LHGV Mitgliedsbetriebe

## Inhaltsverzeichnis

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

Art. 29	Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen .....	15
Art. 30	Ersatzansprüche für Schäden .....	15
Art. 31	Arbeitszeugnis.....	15
<b>IX.</b>	<b>Pensionsverhältnis .....</b>	<b>15</b>
Art. 32	Grundsatz für Verpflegung und Unterkunft .....	15
Art. 33	Regelung bei fehlender Vereinbarung .....	16
Art. 34	Aufhebung der Vereinbarung .....	16
<b>X.</b>	<b>Lohn .....</b>	<b>16</b>
Art. 35	Bruttolohn.....	16
Art. 36	Lohnsysteme.....	17
Art. 37	13. Monatslohn.....	18
Art. 38	Auszahlung .....	18
Art. 39	Vorschuss .....	18
Art. 40	Lohnrückbehalt.....	18
Art. 41	Lohnabzüge .....	18
<b>XI.</b>	<b>Lohnersatz, Versicherungen und Vorsorge .....</b>	<b>19</b>
Art. 42	Krankenpflegeversicherung.....	19
Art. 43	Krankentaggeldversicherung, Grundsatz.....	19
Art. 44	Beiträge.....	20
Art. 45	Leistungen .....	20
Art. 46	Arztzeugnis .....	20
Art. 47	Case Management.....	21
Art. 48	Unfallversicherung, Grundsatz .....	21
Art. 49	Beiträge.....	21
Art. 50	Leistungen .....	21
Art. 51	Betriebliche Personalvorsorge, Grundsatz .....	21
Art. 52	Beiträge.....	22
Art. 53	Leistungen .....	22
Art. 54	Lohnnachgenuss.....	22
<b>XII.</b>	<b>Arbeitszeit.....</b>	<b>22</b>
Art. 55	Höchstarbeitszeit.....	22
Art. 56	Überstunden .....	23
Art. 57	Überzeit.....	23
Art. 58	Minusstunden.....	23
Art. 59	Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit .....	23
Art. 60	Dauernde Nacht- und Sonntagsarbeit .....	24
Art. 61	Arbeitszeit für Schwangere, Wöchnerinnen und stillende Mütter .....	24
Art. 62	Lohn bei Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub .....	25
<b>XIII.</b>	<b>Ruhezeit.....</b>	<b>25</b>
Art. 63	Pausen.....	25
Art. 64	Wöchentliche Ruhezeit.....	25
Art. 65	Bezahlung nicht bezogener Ruhetage.....	25

Art. 66	Nachruhe für erwachsene Arbeitnehmer .....	26
Art. 67	Nachruhe für jugendliche Arbeitnehmer .....	26
<b>XIV.</b>	<b>Ferien .....</b>	<b>26</b>
Art. 68	Anspruch.....	26
Art. 69	Berechnung.....	26
Art. 70	Bezug.....	26
Art. 71	Lohn während der Ferien .....	27
Art. 72	Entschädigung für nicht bezogene Ferien .....	27
Art. 73	Ersatz für zu viel bezogene Ferien .....	27
Art. 74	Kürzung des Ferienanspruchs.....	27
<b>XV.</b>	<b>Feiertage.....</b>	<b>27</b>
Art. 75	Feiertage.....	27
<b>XVI.</b>	<b>Arbeitsfreie Tage / unaufschiebbare Absenzen .....</b>	<b>27</b>
Art. 76	Grundsatz .....	28
Art. 77	Elternurlaub.....	28
Art. 78	Ausübung öffentlicher Ämter / Militär-Ersatz.....	29
<b>XVII.</b>	<b>Kontrollvorschriften für den Arbeitgeber .....</b>	<b>29</b>
<b>XVIII.</b>	<b>Formelle Bestimmungen .....</b>	<b>30</b>
Art. 79	Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages.....	30
Art. 80	Finanzierung .....	30
<b>XIX.</b>	<b>Schlussbestimmungen .....</b>	<b>30</b>
Art. 81	Lohn- und Protokollvereinbarungen.....	30
Art. 82	Inkrafttreten und Dauer .....	30

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

## I. Ziele

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

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

## II. Geltungsbereich

### Art. 1 Anwendbarkeit

Dieser Vertrag findet Anwendung auf alle dem Liechtensteinischen Hotel- und Gastronomieverband (LHGV) angeschlossenen Gastronomiebetriebe und Hotels, die in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (Teilzeitarbeitnehmer, Stundenlöhner, Aushilfen, Praktikanten, Familienmitglieder inkl. Ehegatte, eingetragener Partner, Kinder, Eltern, Geschwister). Darunter fallen insbesondere Betriebe mit erforderlichem Wirtepatent, die gegen Entgelt Personen beherbergen oder Speisen oder Getränke zum Konsum an Ort und Stelle abgeben sowie Catering- und Party-Services.

#### 1.1 *Hotellerie, Gastronomie & Catering*

Der ARS gilt für alle dem Liechtensteinischen Hotel- und Gastronomieverband (LHGV) angeschlossenen Gastronomiebetriebe, welche im Hauptzweck nachstehende Tätigkeiten ausführen:

Hotel- und Beherbergungsbetriebe mit eigenen Reinigungs- und Rezeptionsmitarbeitenden, Restaurants, Cafés, Bars, Diskotheken, Catering, Take away, Food Trucks, Imbissbetriebe und Hauslieferdienste für fertig zubereitete Speisen (z. B. Pizza-Kuriere). Dies gilt auch für Verpflegungsbetriebe bei Veranstaltungen, Messen, Sportbetriebe, Unterhaltungsbranche wie Theater, Casino, Kino etc., Kantinen und Personalrestaurants, Mitarbeiterrestaurants, Spitalrestaurants und Restaurants in Altersheimen, Altersresidenzen und Schulen.

#### 1.2 *Sonstiges Personal*

Für das technische, administrative und sonstige Personal gelten der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag und die entsprechende Lohn- und Protokollvereinbarung.

Für das interne Reinigungspersonal gilt der ARS nur, wenn sie weniger die Hälfte der gesamten Arbeitszeit Reinigungsarbeiten aller Art verrichten. Ansonsten gilt der für die Branche Reinigung gültige Gesamtarbeitsvertrag und die entsprechende Lohn- und Protokollvereinbarung.

Für Verkaufs- und Boutiquemitarbeitende gilt der für die Branche Handel gültige Gesamtarbeitsvertrag und die entsprechende Lohn- und Protokollvereinbarung.

### 1.3 *Persönlicher Geltungsbereich*

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

### Art. 2 **Nichtanwendbarkeit**

Nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses ARS gelten der Betriebsinhaber, Geschäftsführer die im Handelsregister eingetragen sind, Mieter oder Pächter.

Ferner sind vom vorliegenden ARS folgende Personen ausgenommen:

- Im Öffentlichkeitsregister eingetragene Führungspersonen
- Lernende Personen. Es gelten die Rechte des Lehrvertrages
- Arbeitnehmer, die ausschliesslich oder überwiegend in einem Nebenbetrieb oder im Haushalt beschäftigt sind.
- Nebenbetriebe sind solche, die nicht gegen Entgelt Personen beherbergen oder Speisen und Getränke zum Genuss an Ort und Stelle abgeben und die nicht ausschliesslich Gästen zur Verfügung stehen.
- Musiker, Artisten und DJ's, Sport- und Fitnesstrainer, Croupiers.

## III. **Allgemeine Bestimmungen**

### Art. 3 **Arbeitsfrieden / Konfliktbewältigung**

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

### Art. 4 **Schutz der Persönlichkeit, Chancengleichheit**

1. Die persönliche Integrität der Mitarbeiter ist zu schützen. Jede Verletzung der Würde durch Verhalten, Handlungen, Sprache und Bilder ist zu bekämpfen und zu beheben. Eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Staats- oder Religionszugehörigkeit, des Alters sowie

einer gesundheitlichen Einschränkung durch chronische Krankheit oder Behinderung ist unzulässig. Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen (§1173a Art. 27 Abs. 1 ABGB).

2. Das Unternehmen und die Mitarbeiter wirken zusammen, um durch offene Kommunikation im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigung und Mobbing verhindern kann.
3. Die Integration von ausländischen Arbeitnehmern soll unterstützt und eine ausländerfeindliche Stimmung verhindert werden.
4. Die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter wird nach Massgabe des Gesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 10. März 1999 gefördert. Dabei werden u.a. die folgenden Ziele verfolgt:
  - a) Erleichterung des Zugangs aller Mitarbeiter zur beruflichen Bildung.
  - b) Förderung der beruflichen Weiterentwicklung aller Mitarbeiter.
  - c) Gleicher Lohn von m, f, d, bei gleicher Qualifikation.

#### **Art. 5 Sicherheit und Gesundheitsschutz**

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

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.
2. Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer in Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit keinen Alkohol oder andere berauschende Mittel konsumieren muss (Art. 6 Abs. 2 ArG).
3. Im Besonderen hat der Arbeitgeber auch die gesetzlichen Vorschriften betreffend den Sonderschutz von jugendlichen sowie von schwangeren Frauen und stillenden Müttern einzuhalten.
4. Für den Gesundheitsschutz hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen.
5. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag darauf hinweisen, ob der Arbeitsplatz in einem rauchfreien Arbeitsumfeld, mit Bedienung in abgetrennten Smokers Lounges oder in einem Raucherbetrieb liegt.
6. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitgeber bei der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen.
7. Die Arbeitnehmer haben insbesondere Gesundheits- und Sicherheitsmassnahmen richtig anzuwenden und dürfen sie ohne Erlaubnis des Arbeitgebers weder entfernen noch ändern.

#### **Art. 6 Berufliche Weiterbildung**

Die Vertragsparteien unterstützen und fördern die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmer im Gastgewerbe. Sie weisen in ihren Verbandsorganen periodisch auf die beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten (Kursangebote) hin und empfehlen dabei den Arbeitgebern und Arbeitnehmern, der beruflichen Weiterbildung die notwendige Aufmerksamkeit zu schenken. Arbeitnehmer, die weiterbildungswillig und

weiterbildungsfähig sind, sollen die Möglichkeit haben, berufliche Aus- und Weiterbildungskurse zu besuchen.

Zum Zweck der Förderung der beruflichen Weiterbildung haben Arbeitnehmer Anspruch, jährlich während höchstens fünf Arbeitstagen für den Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen im Betrieb freigestellt zu werden. Diese Freistellung erfolgt grundsätzlich im Sinne eines unbezahlten Urlaubs ohne Lohnzahlung und ohne Übernahme der Kurskosten durch den Arbeitgeber. Arbeitnehmer haben den Besuch der beruflichen Weiterbildungskurse zu belegen und den Zeitpunkt der Freistellung unter Beachtung der betrieblichen Bedürfnisse mit dem Arbeitgeber frühzeitig zu vereinbaren.

Der Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen mit finanzieller Beteiligung des Arbeitgebers (volle oder teilweise Zahlung des Lohnes bzw. der Kurskosten) bedarf der vorgängigen Einwilligung des Arbeitgebers. In diesem Fall treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils eine Vereinbarung über Dauer und Zeitpunkt des Kursbesuches sowie über die Leistung des Arbeitgebers.

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

#### **Art. 7 Vereinbarkeit von Familie und Erwerb**

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

- bei der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden mit Familienpflichten Rücksicht nehmen;
- Elternurlaub innerhalb des gesetzlichen Rahmens individuell fördern (siehe Art. 77);
- den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit bzw. die Vereinbarung von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit erleichtern.

#### **Art. 8 Arbeit auf Abruf**

Die Vertragsparteien verpflichten sich, Arbeit auf Abruf nur in Ausnahmefällen einzusetzen und wenn es dafür sachliche Gründe gibt.

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

#### **Art. 9 Nebenerwerb**

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



3. Arbeitnehmer, die gegen die vorstehenden Bestimmungen verstossen, werden durch den Arbeitgeber schriftlich verwarnt und können im Wiederholungsfalle entsprechend Art. 20 Abs. 1 fristlos entlassen werden.

#### **Art. 10      **Rechtliche Grundlagen****

Grundlage des ARS sind die verschiedenen liechtensteinischen Gesetze und die dazugehörigen Verordnungen. Der vorliegende ARS erweitert die gesetzlichen Bestimmungen.

### **IV.      **Mitwirkung der Arbeitnehmer im Unternehmen****

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

#### **Art. 11      **Ziele der Mitwirkung****

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

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

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

Die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer im weiteren Sinne umfassen besonders:

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

In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmern muss eine Arbeitnehmervertretung eingesetzt werden, wenn die Mehrheit der Arbeitnehmerschaft dies in einer geheimen Abstimmung verlangt. In Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmern kann auch eine Arbeitnehmervertretung eingesetzt werden. Wo keine Arbeitnehmervertretung bestellt wurde, stehen die Mitwirkungsrechte gemäss Art. 11 vorstehend direkt der gesamten Arbeitnehmerschaft zu.

#### **Art. 12      **Mitwirkung im persönlichen Arbeitsbereich****

Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass die Ziele der Mitwirkung zunächst im persönlichen Arbeitsbereich zu verfolgen sind. Sie sind der Auffassung, dass ein informierter, mitdenkender und am Unternehmen interessierter Arbeitnehmer seine Kenntnisse und Fähigkeiten am besten zu nutzen vermag. Ansonsten gelten die gesetzlichen Bestimmungen über die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer in den Betrieben.

## V. Anstellung

### Art. 13 Abschluss des Einzelarbeitsvertrages

1. Die Anstellung erfolgt aufgrund eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages, der zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer abgeschlossen wird.
2. Ein Einzelarbeitsvertrag ist wenn möglich vor Stellenantritt abzufassen und muss folgende Punkte enthalten:
  - a) Personalien, Sitz oder Wohnsitz des Arbeitgebers;
  - b) Zeitpunkt des Arbeitsbeginns, bei befristeten Arbeitsverträgen die Dauer des Vertrages sowie die Arbeitsleistung. In die Mitteilung der Arbeitsleistung mit eingeschlossen ist die zugewiesene Stellenbeschreibung und/oder Funktionsbezeichnung des Arbeitnehmers;
  - c) Arbeitspensum (Stellenprozente)
  - 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) den Hinweis auf die Anwendbarkeit des vorliegenden ARS und wo ihn der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber einsehen kann.
3. Entsprechende Vertragsformulare stellen die Verbände zur Verfügung.

### Art. 14 Probezeit

1. Die Probezeit beträgt einen Monat. Sie kann schriftlich auf max. 3 Monate festgelegt werden. Während der Probezeit gelten die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages.
2. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht kann eine entsprechende Verlängerung der Probezeit erfolgen.
3. Auch für befristete Arbeitsverträge kann eine Probezeit vereinbart werden. Ohne gegenteilige, schriftliche Vereinbarung besteht beim befristeten Arbeitsverhältnis jedoch keine Probezeit.
4. Die Vereinbarung einer Probezeit ist nicht zulässig
  - bei einem Betriebsübergang
  - bei einem Arbeitsvertrag, der an einen Lehrvertrag anschliesst
  - bei einem Unterbruch kurz aufeinanderfolgender Verträge für die gleiche Tätigkeit (insbesondere Saisonverträge).
5. Wenn Probe- oder Schnuppertage vom Arbeitgeber verlangt werden und der Arbeitnehmer an diesem Tag vollwertige Arbeit leistet, ist diese mit entsprechender Lohnzahlung zu vergüten.

### Art. 15 Anrechenbarkeit von Arbeitsperioden bei Saisonarbeitnehmern

1. Wo dieser Vertrag Ansprüche an die Anstellungsdauer knüpft, werden einzelne Arbeitsperioden im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber zusammengezählt.

2. Diese Anrechnung erfolgt unter der Voraussetzung, dass der Unterbruch zwischen den einzelnen Arbeitsperioden nicht mehr als ein Jahr beträgt.

## VI. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

### Art. 16 Kündigungstermine

#### A Während der Probezeit

Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt 3 Wochentage bei einem Monat Probezeit und 7 Wochentage bei einer längeren Probezeit ablaufend auf das Ende eines beliebigen Tages. Diese Kündigungsfrist kann durch schriftliche Vereinbarung verlängert werden. Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag der Probezeit dem Vertragspartner schriftlich zur Kenntnis gebracht werden.

#### B Befristete Arbeitsverträge

1. Die Kündbarkeit befristeter Arbeitsverträge muss schriftlich vereinbart werden. Andernfalls gelten sie als unkündbar.
2. Das Saisonende ist im Einzelarbeitsvertrag möglichst mit Datum festzulegen. Der Vertrag kann jedoch auch ohne Datum per Ende Saison befristet werden. Ist das Datum des Saisonendes nicht schriftlich vereinbart muss der Austrittstag am Ende der Saison des Betriebes mindestens 14 Tage vor dem letzten Arbeitstag mitgeteilt werden.
3. Der Abschluss mehrerer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverhältnisse oder die mehrmalige Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse ist missbräuchlich, sofern dies nicht aus sachlichen Gründen gerechtfertigt werden kann. Wenn sich im konkreten Fall der Abschluss mehrerer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverhältnisse bzw. die mehrmalige Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse mangels sachlicher Rechtfertigungsgründe als missbräuchlich erweist, so hat das Arbeitsverhältnis als einziges, einheitliches und auf unbefristete Dauer eingegangen zu gelten.

#### C Unbefristete Arbeitsverträge

1. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis schriftlich nach Einhaltung der nachstehenden Kündigungsfristen jeweils auf das Ende eines Monats gekündigt werden:

im 1. bis und mit 5. Dienstjahr	1 Monat
ab 6. Dienstjahr	2 Monate

Die Kündigungsfristen dürfen im Einzelarbeitsverhältnis erhöht, aber nicht reduziert werden.
2. Für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gelten die gleichen Kündigungsfristen.
3. Für Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen gelten die gleichen Kündigungsfristen.
4. 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). Der Beginn der Kündigungsfrist fällt jeweils auf den ersten Tag eines Monats. Der letzte Tag der im konkreten Fall einzuhaltenden Kündigungsfrist entspricht dem Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigungstermin) und somit jeweils dem letzten Tag eines Monats.

5. Dem Arbeitnehmer sind am letzten Arbeitstag sämtliche Lohnguthaben (inkl. Ferien, Feiertage, Überstunden und Überzeit), Schlussabrechnung und Arbeitszeugnis auszuhändigen.

Ausnahmsweise können Lohnabrechnungen, die bis Ende des letzten Arbeitstages nicht erstellt werden können, innerhalb der folgenden 5 Tage erstellt werden. In diesem Fall sind Lohnabrechnung, Schlussabrechnung und Arbeitszeugnis dem Arbeitnehmer nachzusenden.

6. Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis gemäss Art. 20 fristlos auflösen.

## D Anrechenbarkeit von Lehr- und Praktikumsjahren

Sofern die Lehrzeit beim gleichen Arbeitgeber absolviert wurde, zählen die Lehrjahre als Dienstjahre.

### Art. 17 **Schriftliche Begründung der Kündigung**

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

### Art. 18 **Missbräuchliche Kündigung**

1. Kündigt eine Partei das Arbeitsverhältnis gemäss §1173a Art. 46 ABGB missbräuchlich, so hat sie der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.
2. Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.
3. Wer gestützt auf Abs. 2 eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung spätestens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.
4. Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage eingereicht, ist der Anspruch verwirkt.

### Art. 19 **Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber**

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
  - a) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
  - b) während der Schwangerschaft und des gesamten Mutterschaftsurlaubs einer Arbeitnehmerin;
  - c) während den vertraglichen Ferien des Arbeitnehmers.
2. Die Kündigung, die während einer in Abs. 1 festgesetzten Unzeiten erklärt wird, ist nichtig.

3. Ist die Kündigung vor Beginn einer der in Abs. 1 Bst. a und b festgesetzten Sperrfristen erfolgt, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

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

#### **Art. 20 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen**

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

#### **Art. 21 Fristlose Auflösung wegen Lohngefährdung**

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

#### **Art. 22 Folgen bei gerechtfertigter fristloser Auflösung**

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

#### **Art. 23 Folgen bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung**

1. Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.
2. Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu Verdienen absichtlich unterlassen hat.
3. Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

#### **Art. 24 Folgen bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle**

1. Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht, ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

2. Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.
3. Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert dreissig Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

## **VII. Besondere Pflichten des Arbeitnehmers**

### **Art. 25 Verhalten des Arbeitnehmers**

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich gegenüber Gästen, Vorgesetzten und Mitarbeitern in korrekter Weise zu verhalten und die ihm übertragenen Arbeiten nach Weisung seiner Vorgesetzten gewissenhaft auszuführen.
2. Alle Arbeitnehmer haben sich bei ihren dienstlichen Verrichtungen im gleichen Tätigkeitsbereich gegenseitig Hilfe zu leisten.
3. Der Arbeitnehmer hat im Betrieb oder auf dessen Areal gefundene Gegenstände unverzüglich dem Arbeitgeber abzuliefern.
4. Die Arbeitnehmer haben die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in Treu und Glauben zu wahren. Insbesondere sind die Arbeitnehmer verpflichtet, sämtliche aufgrund der übertragenen Tätigkeit direkt oder indirekt erworbenen Kenntnisse und Informationen geheim zu halten, an deren Geheimhaltung der Arbeitgeber und/oder der Gast ein Interesse hat. Dies gilt speziell für Informationen über Gäste, Bezugsquellen, Einkaufspreise, Margen, Marketingkonzepte, Umsatzzahlen, Lagerbestände, Projekte, technologischen Abläufe und andere betriebliche Einzelheiten. Die Arbeitnehmer haften für allenfalls entstehenden Schaden, welcher durch die Verletzung der Geheimhaltungspflicht gegenüber den Gästen als auch durch die Verletzung des Geschäfts- und/oder Betriebsgeheimnisses des Arbeitgebers entsteht.
5. Der Arbeitnehmer darf keine Geschenke, Provisionen, Umsatzvergütungen und dergleichen in bar oder in irgendeiner anderen Form von Lieferanten annehmen.
6. Bei Krankheit und Unfall oder anderweitiger Verhinderung an der Arbeitsleistung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber vor Arbeitsbeginn mündlich/telefonisch zu benachrichtigen.

### **Art. 26 Sorgfalt**

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen.
2. Die Arbeitnehmer haben die ihnen zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sowie auch Fahrzeuge fachgerecht zu bedienen und diese sowie auch die Materialien, die ihnen zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln. Die Arbeitnehmer haben mit allem Material sparsam umzugehen.
3. Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. Das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen (§1173a Art. 8 Abs. 2 ABGB).

4. Eine Haftung für zerbrochenes Geschirr oder Glas besteht nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Es dürfen dem Arbeitnehmer nur die tatsächlichen Ersatzkosten in Rechnung gestellt werden.
5. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber über Störungen in der Arbeitsausführung, drohende bzw. entstandene Schäden, Missstände und Unregelmäßigkeiten im Betrieb zu informieren.

## **VIII. Besondere Pflichten des Arbeitgebers**

### **Art. 27 Verhalten**

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

### **Art. 28 Berufskleider**

1. Wird das Reinigen und Glätten der Berufskleidung nicht vom Betrieb übernommen, hat der Arbeitgeber monatlich CHF 50.00 zu bezahlen. Arbeitnehmer, die in Teilzeit angestellt sind, wird der Betrag anteilmässig ausgezahlt. Diese Vergütung entfällt, wenn der Betrieb eine Waschgelegenheit zur Verfügung stellt. Eigene Wäscheregeln zu Gunsten des Arbeitnehmers sind möglich.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, mit der Arbeitskleidung sorgfältig umzugehen und sie so zu behandeln, als wäre sie sein Eigentum. Entstehen Schäden durch unsachgemässe, fahrlässige Behandlung der Arbeitskleidung, so muss der Arbeitnehmer für den Schaden aufkommen.

### **Art. 29 Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen**

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

### **Art. 30 Ersatzansprüche für Schäden**

Ersatzansprüche für Schäden an Maschinen und Mobiliar, die der Arbeitnehmer nachgewiesenermassen absichtlich oder fahrlässig verursacht hat, sollen soweit möglich vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden.

### **Art. 31 Arbeitszeugnis**

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

## **IX. Pensionsverhältnis**

### **Art. 32 Grundsatz für Verpflegung und Unterkunft**

1. Die Abgabe bzw. der Bezug von Verpflegung und/oder Unterkunft sind zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

2. Diese Übereinkunft regelt, ob und in welchem Umfang Unterkunft und/oder Verpflegung vereinbart und wie Preis und Bezahlung festgelegt sind.
3. Bei unvollständigen Vereinbarungen sind Art. 33 und 34 ergänzend anzuwenden.
4. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für eine ausgewogene Verpflegung zu sorgen.
5. Bei Mehrfachbelegung eines Zimmers sind in der Regel entsprechend niedrigere Ansätze in Rechnung zu stellen.

#### Art. 33 **Regelung bei fehlender Vereinbarung**

Sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer über Verpflegung und Unterkunft keine Vereinbarung im Sinne von Art. 32 getroffen haben, gilt folgende Regelung:

1. Per 01.03.2022 gelten die folgenden Mindestsätze der AHV für tatsächlich bezogene Leistungen:

	Pro Tag	Pro Monat
Frühstück	CHF 4.00	CHF 120.00
Mittagessen	CHF 10.00	CHF 300.00
Abendessen	CHF 8.00	CHF 240.00
Volle Verpflegung	CHF 22.00	CHF 660.00
Unterkunft	CHF 11.00	CHF 330.00
Volle Verpflegung und Unterkunft	CHF 33.00	CHF 990.00

2. Grundsätzlich sind nur die effektiv eingenommenen Mahlzeiten zu verrechnen. Dies gilt auch für die Berechnung von pauschalen Abzügen. Während der Ferien, bei Krankheit/Unfall usw. werden auch die pauschalen Abzüge gekürzt, vorbehaltlich einer auch für den Arbeitnehmer nachvollziehbaren schriftlichen Vereinbarung.
3. Der Arbeitgeber stellt monatlich für Verpflegung und Unterkunft detailliert Rechnung oder verrechnet dies aufgrund des Verpflegungs- und Logisvertrages ab.

#### Art. 34 **Aufhebung der Vereinbarung**

1. Die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossene Vereinbarung über das Pensionsverhältnis kann während der Dauer des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen aufgehoben bzw. abgeändert werden.
2. Ohne andere Abrede endet das zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte oder stillschweigend begründete Pensionsverhältnis mit dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses.

## X. **Lohn**

#### Art. 35 **Bruttolohn**

1. Als Grundlage für die Entlohnung des Arbeitnehmers dient der Bruttolohn. Dieser umfasst sämtliche AHV-pflichtigen Lohnbezüge (Umsatzanteile, Leistungsprämien, 13. Monatslohn, Ferienentschädigungen, Treueprämien, usw.).
2. Zur Berechnung des Bruttolohnes in Sonderfällen (Ferien, Abgangsentschädigung, Entschädigung bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle, usw.) ist beim Festlohn vom Bruttolohn des Vormonats, bei variablen Löhnen (Umsatzlöhnen oder Stundenlöhnen) vom durchschnittlichen Bruttolohn der vollen vorangegangenen Anstellungsdauer (höchstens aber von zwölf Monaten) auszugehen.



3. Zur Berechnung des Bruttolohnes für einen Arbeitstag ist der monatliche Bruttolohn durch 22 Kalendertage zu teilen.
4. Tritt der Arbeitnehmer im Laufe des Monats ein, sind die effektiven Kalendertage des entsprechenden Monats zu zählen, um den Bruttolohn zu ermitteln. Der Bruttolohn pro Tag wird für alle Monate mit 1/30 berechnet, unabhängig davon ob der jeweilige Monat 28 oder 31 Kalendertage hat. Erfolgt der Eintritt beispielsweise am 23. Dezember beträgt das Arbeitsverhältnis demnach 9 Tage (bis am 31. Dezember gerechnet). Der Dezemberlohn beträgt: Monatslohn : 30 Tage x 9 Tage.
5. Lohnabrechnungen und die notwendigen Unterlagen dazu sind während mindestens zehn Jahren aufzubewahren.
6. Bei allen Arten von Entlohnung basierend auf Umsatz versteht sich der getippte persönliche Nettoumsatz (ohne Mehrwertsteuer). Bei Banketten, die durch mehrere Servicemitarbeiter betreut werden, wird der Umsatz aufgeteilt. Ausgenommen sind Umsätze "Ausser Haus und Take away".
7. Die Mindestlöhne und allfällige Lohnanpassungen werden von den Vertragspartnern (Liechtensteinischer Hotel- und Gastronomieverband und Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband) alle zwei Jahre auf den 1. Januar in der entsprechenden Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang), die ein integrierter Bestandteil dieses Vertrages ist, gemeinsam festgelegt. Es steht den Vertragspartnern die Möglichkeit zu, bis spätestens 30. September schriftlich eine ausserordentliche Lohnverhandlung für das darauffolgende Jahr einzu-berufen.

#### Art. 36 **Lohnsysteme**

1. Das Lohnsystem wird im Arbeitsvertrag festgelegt. Schriftform wird empfohlen. Grundsätzlich ist jedes Lohnsystem zulässig (Festlohn, Umsatzlohn oder Kombinationen).
2. Der Arbeitnehmer hat jeden Monat, unabhängig vom Lohnsystem, Anspruch auf den Mindestlohn gemäss Lohn- und Protokollvereinbarung. Erreicht der Bruttolohn bei ganzem oder teilweisem Umsatzlohn in einem Monat den Mindestlohn nicht, hat der Arbeitgeber die Differenz zum Mindestlohn aufzuzahlen. An eine solche Aufzahlung dürfen vergangene oder künftige Lohnzahlungen nicht angerechnet werden.
3. Der Einbezug freiwilliger Kundenleistungen (z. B. Trinkgelder) ins Lohnsystem ist unzulässig.
4. Trinkgelder gehören den Arbeitnehmern, nicht dem Arbeitgeber. Die Angestellten können über die Verteilung der Trinkgelder mitbestimmen. Es ist empfehlenswert, die Abmachung in einem Reglement festzuhalten.

##### 36.1 *Feste Monats- oder Stundenlöhne*

Die einzuhaltenden Mindestlöhne werden in einer separaten Lohn- und Protokollvereinbarung geregelt. Sie sind integrierter Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrags. Der Arbeitnehmer bekommt den vertraglich festgelegten Lohn.

##### 36.2 *Feste Monatslöhne mit zusätzlicher Umsatzbeteiligung*

Werden Festlöhne mit zusätzlicher Umsatzbeteiligung vereinbart, sind sowohl der feste Monatslohn wie auch die zusätzliche Umsatzbeteiligung vertraglich festzulegen. Für den Festlohn dürfen die Mindestlöhne gemäss Lohn- und Protokollvereinbarung nicht unterschritten werden. Der Festlohn und die zusätzliche Umsatzbeteiligung ergeben zusammen den Bruttolohn, der für die Berechnung von

Lohnzuschlägen (Überstunden- und Überzeitzuschlag), Ferien- bzw. Ersatzruhetagsentschädigungen oder 13. Monatslohn massgeblich ist.

**Art. 37 13. Monatslohn**

1. Der Arbeitnehmer hat ab dem 13. Monat im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber Anspruch auf den 13. Monatslohn. Im 13. Monat erstmals 1/12 oder ab dem zweiten vollen Beschäftigungsjahr 12/12.
2. Basis für die Berechnung des 13. Monatslohnes ist der durchschnittliche monatliche Bruttolohn im Berechnungszeitraum. Erfolgt die Auszahlung des 13. Monatslohnes jeweils Ende Monat oder zusammen mit dem Stundenlohn, beträgt die Entschädigung 8.33% des Bruttolohnes.
3. Die Auszahlung des 13. Monatslohnes erfolgt spätestens mit dem Dezemberlohn, bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichzeitig mit der letzten Lohnzahlung.
4. Endet das Arbeitsverhältnis vor der Auszahlung des allfälligen 13. Monatslohnes, wird der pro-rata-Anspruch nur ausbezahlt, wenn der Arbeitnehmer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eigenes, grobes Fehlverhalten verschuldet hat.
5. Für Saisonarbeitnehmer werden die einander folgenden Saisonmonate zusammengezählt. Die Saisonarbeitnehmer haben Anspruch auf den 13. Monatslohn gemäss Abs. 1.

**Art. 38 Auszahlung**

1. Der Lohn ist in Schweizer Franken und spätestens am 5. des folgenden Monats auszusahlen.
2. Dem Arbeitnehmer ist monatlich eine übersichtliche Lohnabrechnung auszuhandigen.

**Art. 39 Vorschuss**

1. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Massgabe der geleisteten Arbeit den Vorschuss zu gewähren, dessen der Arbeitnehmer infolge einer Notlage bedarf und den der Arbeitgeber billigerweise zu gewähren vermag (§1173a Art. 14 Abs. 4 ABGB).
2. Lohnersatzleistungen sind am Ende des Monats durch den Arbeitgeber auszusahlen oder, sofern der Versicherungsfall noch nicht abgeschlossen ist, zu bevorschussen.

**Art. 40 Lohnrückbehalt**

Der Arbeitgeber ist berechtigt, als Sicherheit für seine Forderung aus dem Arbeitsverhältnis den Lohn für eine Arbeitswoche zurückzubehalten (§1173a Art. 15 Abs. 2 ABGB).

**Art. 41 Lohnabzüge**

1. Mit dem Lohn dürfen nur verrechnet werden:
  - Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (AHV-IV)
  - Arbeitslosenversicherung (ALV)
  - Krankenkasse: Pflege und Taggeld (KK)
  - Nichtbetriebsunfallversicherung (NBU)
  - Betriebliche Personalvorsorge (BPV)
  - Lohn- und Quellensteuern

sowie ferner

- Verpflegungs- und Mietzinskosten
- Schadenersatzleistungen
- Vorschüsse
- Rückforderungen aus Darlehen und ähnlichen Verträgen
- Betreibungsamtliche Lohnpfändungen
- Entschädigung bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

2. Weitere zwingende gesetzliche Abzüge bleiben vorbehalten.

## **XI. Lohnersatz, Versicherungen und Vorsorge**

### **A. Allgemeines**

1. Die Lohnfortzahlungspflicht bemisst sich nach dem Bruttolohn gemäss Art. 35.
2. Bei Saisonarbeitern ist für die Berechnung die Dauer des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 15 zu beachten.
3. Zwischen den befristeten Arbeitsverhältnissen beim gleichen Arbeitgeber, ist der Arbeitnehmer nicht versichert. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer auf Anfrage Aufschluss über die Möglichkeit der Weiterführung der Kranken- und Unfallversicherung sowie der betrieblichen Vorsorge zu geben.

### **B. Krankheit**

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

#### **Art. 42 Krankenpflegeversicherung**

1. Die Krankenpflegeversicherung ist obligatorisch. Sie muss wie folgt abgeschlossen werden:

Wohnsitz FL	Krankenpflege am Wohnsitz
Wohnsitz CH	Krankenpflege am Wohnsitz
Wohnsitz A	Krankenpflege am Wohnsitz oder in FL (Wahlrecht)
Wohnsitz EU/EWR	Krankenpflege in Liechtenstein
2. Der Arbeitgeberbeitrag für die obligatorische Krankenpflegeversicherung richtet sich nach dem Gesetz über die Krankenversicherung (LGBl. 1971 Nr. 50).

#### **Art. 43 Krankentaggeldversicherung, Grundsatz**

1. Der Arbeitgeber hat zugunsten des Arbeitnehmers eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Diese kann eine Aufschubzeit von höchstens 360 Tagen vorsehen.
2. Nicht versicherungspflichtig sind Personen, welche weniger als 8 Wochenstunden bei einem Arbeitgeber beschäftigt oder die ein Arbeitsverhältnis für weniger als 3 Monate eingegangen sind.
3. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, über die Taggeldberechnungen des Arbeitgebers Aufschluss zu verlangen.

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

#### Art. 44 **Beiträge**

Die Beiträge für die obligatorische Krankentaggeldversicherung richten sich nach dem Gesetz über die Krankenversicherung (LGBl. 1971 Nr. 50).

#### Art. 45 **Leistungen**

1. Die Versicherung hat während 720 von 900 aufeinanderfolgenden Tagen 80% des Bruttolohnes zu erbringen; dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst worden ist.
2. Bei Krankheit leistet der Arbeitgeber, trotz aufgeschobenem Taggeld, ab dem 1. Tag mindestens 80% des entgehenden Verdienstes. Das Taggeld wird nur gegen Vorweisung des ärztlichen Zeugnisses ausbezahlt.
3. Während der Aufschubzeit sind dem Arbeitnehmer die gleichen Leistungen wie die der Krankentaggeldversicherung vom Arbeitgeber zu bezahlen.
4. Hat der Arbeitgeber keine oder eine ungenügende Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, hat er die in diesem Artikel vorgeschriebenen Leistungen selbst zu erbringen.
5. Eventuelle Versicherungsleistungen gehen für den Zeitraum der Lohnfortzahlung an den Arbeitgeber.
6. Wenn keine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen wurde (Art. 43 Abs. 2), so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei der Verhinderung an der Arbeitsleistung den Lohn gemäss Basler Skala zu entrichten:

1. Dienstjahr	3 Wochen
2. und 3. Dienstjahr	9. Wochen
4. bis 10. Dienstjahr	13 Wochen
11. bis 15. Dienstjahr	17 Wochen
16. bis 20. Dienstjahr	22 Wochen
ab 21. Dienstjahr	26 Wochen
7. Der während der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht zu entrichtende Lohn bemisst sich nach dem vereinbarten Bruttolohn (inklusive Naturallohn; ohne Gratifikation oder 13. Monatslohn und weitere Lohnzuschläge) bzw. nach dem in Art. 35 als massgeblich erklärten Bruttolohn sowie nach der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.
8. Bei Schwangerschaft und Niederkunft einer Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten (vgl. §1173a Art. 18 Abs. 3 ABGB).
9. Im Arbeitsvertrag kann eine von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist.

#### Art. 46 **Arztzeugnis**

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall muss der Vorgesetzte sofort informiert werden. Ab dem dritten Absenztage ist dem Arbeitgeber unaufgefordert ein Arztzeugnis einzureichen. Der Arbeitgeber hat das Recht, bereits ab dem ersten Tag ein Arztzeugnis zu verlangen. Arbeitsunfähigkeitszeugnisse werden nur akzeptiert, sofern sie aufgrund einer persönlichen Konsultation beim Arzt oder

eines anerkannten Leistungserbringens (z.B. Telemedizin etc.) ausgestellt wurden. Das Arztzeugnis darf nicht mehr als drei Arbeitstage rückdatiert sein. Für später ausgestellte Arztzeugnisse erfolgt keine Zeitgutschrift.

#### Art. 47 **Case Management**

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

### C. Unfall

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

Insbesondere gilt:

#### Art. 48 **Unfallversicherung, Grundsatz**

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

#### Art. 49 **Beiträge**

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

#### Art. 50 **Leistungen**

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

### D. Betriebliche Personalvorsorge

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

#### Art. 51 **Betriebliche Personalvorsorge, Grundsatz**

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

erreicht, ist gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Todes und des Alters zu versichern (Art. 4 Abs. 1 BPVG):

- ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres für die Versicherung gegen Invalidität (Risikoversicherung);
- für die Altersleistungen mit dem 1. Januar nach Vollendung des 19. Altersjahres, wenn das Arbeitsverhältnis unbefristet ist. Wird das Arbeitsverhältnis auf mehr als drei Monate befristet, so gilt es als unbefristet; ist das Arbeitsverhältnis auf weniger als drei Monate befristet und wird es über die Dauer von drei Monaten verlängert, so gilt es ab dem Zeitpunkt der Verlängerung als unbefristet.

#### Art. 52 **Beiträge**

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

#### Art. 53 **Leistungen**

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

### E. Tod des Arbeitnehmers

#### Art. 54 **Lohnnachgenuss**

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

## XII. **Arbeitszeit**

#### Art. 55 **Höchst Arbeitszeit**

1. Die wöchentliche Höchst arbeitszeit beträgt für alle Betriebe 44h pro Woche bzw. 8.80 Stunden pro Arbeitstag. Die Arbeitszeit muss schriftlich oder elektronisch erfasst werden.
2. Die tägliche Arbeitszeit für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 18. Altersjahr und Lehrlinge bis zum vollendeten 20. Altersjahr darf nicht mehr als 8 Stunden betragen. Auf die Arbeitszeit sind allfällige Überzeitarbeit sowie obligatorischer Unterricht, soweit er in die Arbeitszeit fällt, anzurechnen (Art. 31 Abs. 1 ArG).
3. Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer für die Arbeitsleistung zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit (Art. 13 Abs. 1 ArGV I). Ist hingegen die Arbeit ausserhalb des Arbeitsortes zu leisten, an dem der Arbeitnehmer normalerweise seine Arbeit verrichtet, und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar (Art. 13 Abs. 2 ArGV I).
4. Die Essenszeit ist keine Arbeitszeit. Sie beträgt je Mahlzeit mindestens eine halbe Stunde. Muss sich der Arbeitnehmer während der Essenszeit zur

Verfügung des Arbeitgebers halten, gilt sie als Arbeitszeit. Umkleidezeiten gelten nicht als Arbeitszeit.

#### **Art. 56 Überstunden**

1. Bei ausserordentlichem Arbeitsanfall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, über die in Art. 55 festgesetzte Arbeitszeit hinaus Überstundenarbeit zu leisten, sofern er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.
2. Überstunden müssen vom Arbeitgeber angeordnet und im Arbeitsplan dokumentiert werden.
3. Die geleistete Überstundenarbeit ist mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers, wenn möglich durch entsprechende zusätzliche Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Alternativ können Überstunden ohne Zuschlag ausbezahlt werden. In beiden Fällen ist kein Zuschlag für Überstundenarbeit zu bezahlen.
4. Wird am Ende des Arbeitsverhältnisses die bis zu diesem Zeitpunkt massgebliche Soll-Arbeitszeit überschritten, so müssen die bis dahin nicht kompensierten Überstunden samt einem Lohnzuschlag von 25% ausbezahlt werden.
5. Ein Anspruch auf Zuschlag für Überstundenarbeit bzw. auf Kompensation der Überstundenarbeit besteht nur für Überstundenarbeit, die vom Arbeitgeber angeordnet worden ist.
6. Bei Teilzeitarbeitnehmern und Aushilfen ist der Zuschlag für Überstundenarbeit bis zur betrieblichen Normalarbeitszeit im Lohn inbegriffen.

#### **Art. 57 Überzeit**

1. Als Überzeit wird die über die geltende gesetzliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden hinaus geleistete Arbeitszeit bezeichnet. Die Überzeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit inklusive Überzeit darf innert vier Monaten 48 Stunden nicht überschreiten.
2. Geleistete notwendig gewordene oder angeordnete Überzeit ist nach vorgängiger Absprache in erster Linie durch Gewährung von Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren.

#### **Art. 58 Minusstunden**

1. Vom Arbeitgeber angeordnete Minusstunden sind innerhalb von maximal 13 Wochen (3 Monate) auszugleichen. Ansonsten sind sie, ohne Nachleistungspflicht des Arbeitnehmers, durch den Arbeitgeber zu vergüten.  
Als Berechnungsperiode gilt das Kalenderjahr. Wenn nichts anderes vereinbart ist, gilt der 31. Dezember als Stichtag.
2. Weist das Stundenkonto des Arbeitnehmers aufgrund eigenen Verschuldens beim Stellenaustritt einen Minussaldo auf, kann der Arbeitgeber die Minusstunden vom Gehalt abziehen.

#### **Art. 59 Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit**

1. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer ohne behördliche Bewilligung ganz oder teilweise in der Nacht beschäftigen. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer nur mit ihrem Einverständnis zu vorübergehender Nachtarbeit heranziehen und hat dafür einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent zu

bezahlen. Vorübergehende Nachtarbeit leistet ein Arbeitnehmer der in der Regel weniger als drei Stunden seiner täglichen Arbeitszeit oder höchstens 600 Stunden pro Kalenderjahr in der Nacht beschäftigt wird. (Art. 17 ArG, Art. 17 Absatz 5 ArG, Art. 3 ArGV II, Art. 31 ArGV I)

2. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr. (Art. 10 Absatz 1 ArG)
3. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer ohne behördliche Bewilligung ganz oder teilweise am Sonntag beschäftigen. Als vorübergehende Sonntagsarbeit gelten Arbeitseinsätze an bis 13 Sonn- und Feiertagen pro Jahr. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer nur mit ihrem Einverständnis zu vorübergehender Sonntagsarbeit heranziehen und hat dafür einen Lohnzuschlag von 100 Prozent zu bezahlen. (Art. 3 ArGV II, Art. 39 ArGV I, Art. 19 Absatz 4+5 ArG)
4. Als Sonntagsarbeit gilt Arbeit an Sonntagen und den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen. (Art. 18 Absatz 1+2 ArG)

#### **Art. 60 Dauernde Nacht- und Sonntagsarbeit**

1. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer ohne behördliche Bewilligung ganz oder teilweise in der Nacht beschäftigen. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer ohne dessen Einverständnis nicht zur Nachtarbeit heranziehen. (Art. 31 ArGV I)
2. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer ohne behördliche Bewilligung ganz oder teilweise am Sonntag beschäftigen. (Art. 3 ArGV II)
3. Im Zeitraum eines Kalenderquartals sind mindestens vier freie Sonntage zu gewähren. Die Anzahl der freien Sonntage kann bis auf die Mindestzahl von vier herabgesetzt werden, sofern die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Durchschnitt auf vier Wochen 18 Stunden nicht überschreitet. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber alle Arbeitsverhältnisse offenlegen. Wird im Durchschnitt des Kalenderjahres die Fünf-Tage-Woche gewährt, so kann die Anzahl freie Sonntage bis auf vier herabgesetzt werden. Die freien Sonntage können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden.
4. Die am Sonntag geleistete Überzeitarbeit ist innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. (Art. 7 Absatz 1 ArGV II)

#### **Art. 61 Arbeitszeit für Schwangere, Wöchnerinnen und stillende Mütter**

1. Schwangere dürfen nur mit ihrem Einverständnis und keinesfalls über die ordentliche Dauer der täglichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden. Sie dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit wegbleiben oder diese verlassen.
2. Wöchnerinnen dürfen während 16 Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden, doch darf der Arbeitgeber auf ihr Verlangen diesen Zeitraum bis auf acht Wochen verkürzen, sofern der Wiedereintritt der Arbeitsfähigkeit durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen ist.
3. Stillende Mütter dürfen auch nach Ablauf von acht Wochen seit ihrer Niederkunft nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Zum Stillen ist ihnen die erforderliche Zeit freizugeben.



**Art. 62 Lohn bei Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub**

1. Ist die Arbeitnehmerin bei Schwangerschaft medizinisch als arbeitsunfähig erklärt worden, hat die Versicherung die gleichen Taggeldleistungen wie in Art. 45 Abs. 2 zu erbringen.
2. Die Leistungen der Versicherung bei Mutterschaft erstrecken sich auf 20 Wochen. Mindestens 16 Wochen davon müssen auf die Zeit nach der Niederkunft fallen.
3. Ein Anspruch auf diese Leistungen besteht nur, wenn die Arbeitnehmerin ihre Erwerbstätigkeit nicht früher als 20 Wochen vor ihrer Niederkunft aufgibt, sofern nicht eine dieser Frist vorausgehende mindestens hälftige Arbeitsunfähigkeit ärztlich bescheinigt ist.

### **XIII. Ruhezeit**

**Art. 63 Pausen**

1. Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:
  - a) eine Viertelstunde bei einer zusammenhängenden Arbeitsdauer von mehr als fünfeinhalb Stunden;
  - b) eine halbe Stunde bei einer zusammenhängenden Arbeitsdauer von mehr als sieben Stunden;
  - c) eine Stunde bei einer zusammenhängenden Arbeitsdauer von mehr als neun Stunden.
2. Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen (Art. 15 ArG).
3. Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer aufgeteilt werden (Art. 18 Abs. 2 ArGV I).

**Art. 64 Wöchentliche Ruhezeit**

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf zwei Ruhetage pro Woche (Fünf-Tage-Woche). Arbeitnehmer mit wöchentlicher Höchst Arbeitszeit unter 38 Stunden können mittels vertraglicher Vereinbarung sechs Tage pro Woche arbeiten.
2. Die wöchentliche Ruhezeit soll nach Möglichkeit zusammenhängend gewährt werden. Pro Woche ist mindestens ein ganzer Ruhetag zu gewähren.
3. Der wöchentliche freie Halbtage darf in Betrieben mit erheblichen saisonmäßigen Schwankungen für einen Zeitraum von höchstens zwölf Wochen zusammenhängend gewährt werden (Art. 13 Abs. 2 ArGV II).
4. Für den ganzen Ruhetag sind im Anschluss an die Nachtruhe mindestens 24 aufeinanderfolgende freie Stunden zu gewähren. Ein halber Ruhetag gilt als gewährt, wenn am gleichen Tag die Höchst Arbeitszeit nicht mehr als 4.5 Stunden beträgt.

**Art. 65 Bezahlung nicht bezogener Ruhetage**

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind nicht bezogene Ruhetage gemäss Art. 35 Abs. 3 zu bezahlen.

**Art. 66 Nachtruhe für erwachsene Arbeitnehmer**

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine ununterbrochene Nachtruhe von mindestens 9 Stunden. Sie muss die Zeit von 22.00 bis 05.00 Uhr oder 1.00 bis 08.00 Uhr einschliessen.
2. Arbeitnehmern, die vor 5.00 Uhr oder länger als bis 1.00 Uhr beschäftigt werden, ist eine der Arbeit unmittelbar vorangehende oder folgende Mindestnachtruhe von 10 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.
3. Die Nachtruhe der Serviceangestellten, die der wöchentlichen Ruhezeit vorangeht, darf bis auf 8 Stunden verkürzt werden.
4. Bei Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichem Arbeitsanfall darf der Arbeitgeber im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer ausnahmsweise die Nachtruhezeit gemäss Ziffer 1 verkürzen, doch muss sie im Durchschnitt von 4 Nächten mindestens 9 Stunden betragen.

**Art. 67 Nachtruhe für jugendliche Arbeitnehmer**

Die Tagesarbeit der Jugendlichen muss, mit Einschluss der Pausen, innert eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen. Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen höchstens bis 20 Uhr und Jugendliche von mehr als 16 Jahren höchstens bis 22 Uhr beschäftigt werden. (Art. 31 Abs. 2 ArG).

## **XIV. Ferien**

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

**Art. 68 Anspruch**

1. Der Arbeitnehmer hat für jedes Arbeitsjahr einen Ferienanspruch von 4 Wochen (20 Arbeitstage pro Jahr, 1.67 Tagen pro Monat).
2. Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben einen Ferienanspruch von fünf Wochen (25 Arbeitstage, die obligatorischen Ruhetage sind nicht inbegriffen).

**Art. 69 Berechnung**

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

**Art. 70 Bezug**

1. Die Ferien sind in der Regel zusammenhängend und im Verlaufe des entsprechenden Arbeitsjahres, spätestens aber im folgenden Jahr zu gewähren. Wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.
2. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes zu vereinbaren ist.
3. Ferien, die einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden, müssen mindestens einen Monat vor Beginn angekündigt werden. Eine Ausnahme ist nur bei gekündigtem Arbeitsverhältnis oder in den letzten zwei Monaten eines auf feste Dauer abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses möglich.
4. In die Ferienzeit fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage.

**Art. 71 Lohn während der Ferien**

1. Während der Ferien hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Bruttolohn gemäss Art. 35. Nicht konsumierte Verpflegung gemäss Art. 32 darf nicht vom Lohn abgezogen werden.
2. Bei Arbeitnehmern, die im Stundenlohn beschäftigt sind (z. B. Teilzeitarbeiter und Aushilfen), beträgt die Ferienentschädigung monatlich mindestens
  - 8.33% des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 20 Tagen
  - 10.40% des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 25 Tagen
  - 12.48% des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 30 Tagen.

**Art. 72 Entschädigung für nicht bezogene Ferien**

1. Ferien, die zum Zeitpunkt der Vertragsauflösung nicht bezogen werden, müssen entschädigt werden.
2. Zur Berechnung der täglichen Ferienentschädigung ist der monatliche Bruttolohn gemäss Art. 35 durch 22 Kalendertage zu teilen.

**Art. 73 Ersatz für zu viel bezogene Ferien**

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

**Art. 74 Kürzung des Ferienanspruchs**

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, also ab dem zweiten vollen Monat, um einen Zwölftel gekürzt werden (§1173a Art. 31 Abs. 1 ABGB).
2. Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft bis zu fünf Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist (§1173a Art. 31 Abs. 3 ABGB).
3. Bezieht ein Arbeitnehmer unbezahlten Urlaub, wird sein Ferienanspruch entsprechend der Dauer des unbezahltenurlaubes gekürzt. Für die Dauer eines unbezahltenurlaubes hat der Arbeitnehmer keinen Ferienanspruch.

## **XV. Feiertage**

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

Insbesondere gilt:

**Art. 75 Feiertage**

1. Als gesetzliche Feiertage, die den Sonntagen gleichzustellen sind, gelten gemäss Art. 18 Abs. 2 ArG: Neujahr, HI. Drei Könige, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt (Auffahrt), Pfingstmontag, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt, Maria Geburt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachten, St. Stephanstag
2. Der Arbeitnehmer (Stundenlöhner) hat Anspruch auf 10 bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr. Sofern die Feiertagsentschädigung auf Prozent-Basis ausgerichtet wird, beträgt diese 4.15% Für ein unvollständiges Arbeitsjahr sind

die Feiertage entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.

3. Für Arbeitnehmer im Monatslohn gelten alle gesetzlichen Feiertage als bezahlt. Fallen Feiertage auf einen Ruhetag, so besteht kein Anspruch auf Lohnzahlung oder Kompensation.
4. Der Anspruch auf gesetzliche Feiertage besteht auch während den Ferien. Kein Anspruch besteht auf Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fallen.
5. Durch einzelvertragliche Abrede können Arbeitgeber und Arbeitnehmer weitere Feiertage den Sonntagen gleichstellen.

## **XVI. Arbeitsfreie Tage / unaufschiebbare Absenzen**

### **Art. 76 Grundsatz**

1. Der Arbeitnehmer hat in folgenden Fällen Anspruch auf arbeitsfreie und bezahlte Tage, sofern sie auf Arbeitstage im Betrieb fallen:
  - a) bei eigener Heirat: maximal 3 Tage, sofern sie nicht auf die üblichen Freitage fallen
  - b) bei der Geburt eines eigenen Kindes (Vaterschaftsurlaub): 3 Tage
  - c) bei Tod des Ehegatten, eines Kindes, von Eltern oder von Geschwistern: 3 Tage (der Todestag, der dem Todestag folgende Tag sowie der Tag der Beerdigung), sofern sie nicht auf die üblichen Freitage fallen.
  - d) bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter: 1 Tag für die Teilnahme an der Beerdigung, sofern sie nicht auf die üblichen Freitage fallen
  - e) bei Krankheit oder Unfall von in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern, sofern ein ärztliches Zeugnis vorgelegt wird und die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers erforderlich ist und die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann: bis zu 3 Tagen pro Pflegefall (§1173a, Art. 29, Abs. 5, ABGB).
  - f) Wohnungswechsel / Umzug: 1 Tag pro Jahr
2. Unaufschiebbare Absenzen (z.B. Arztbesuch, Behördengang etc.) sind in der Freizeit zu erledigen. Absenzen, welche die Arbeitszeit überschneiden, sind terminlich auf den Betrieb abzustimmen und durch Ausgleichszeit einzuholen. Das Gleiche gilt für unaufschiebbare Familienangelegenheiten.
3. Die Auszahlung der Entschädigung für die Stundenlöhner erfolgt zusammen mit der Lohnzahlung für die entsprechende Zahltagsperiode, in welche die ausgewiesene Absenz fällt.

### **Art. 77 Elternurlaub**

Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert oder ist es auf mehr als ein Jahr eingegangen, so entsteht dem Arbeitnehmer als leiblicher Vater oder Mutter mit der Geburt eines Kindes bis zur Vollendung dessen dritten Lebensjahres ein Anspruch auf unbezahlten Elternurlaub im Umfang von vier Monaten, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut. (Änderung gemäss EU-Richtlinie sobald bekannt)

Mit der Annahme an Kindesstatt (Adoption) oder mit einem auf Dauer begründeten Pflegekindschaftsverhältnis entsteht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf unbezahlten Elternurlaub von insgesamt vier Monaten, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und er dieses überwiegend selbst betreut. Der Anspruch

kann längstens bis zur Vollendung des fünften Lebensjahres des Kindes beansprucht werden. Für Stiefeltern gilt dies sinngemäss.

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

#### **Art. 78      Ausübung öffentlicher Ämter / Militär-Ersatz**

1. Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder bei der Mitarbeit in einer Kommission des Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverbandes ist dem Arbeitnehmer zum Besuche der Sitzungen die nötige Zeit freizugeben. Der Umfang der frei zu gebenden Zeit richtet sich nach §1173 a Art. 18 ABGB. Allfällige Entschädigungen der Mitarbeitenden für die Ausübung des öffentlichen Amtes werden an die Lohnzahlung des Unternehmens angerechnet. Ausgenommen davon sind bloss Spesenentschädigungen. Die Vorbereitungsarbeiten sind immer ausserhalb der Arbeitszeit zu verrichten.
2. Die liechtensteinische Gesetzgebung kennt keine Verpflichtung in Bezug auf die Absenztentschädigung infolge von Militär- und Zivildienst. Eine dementsprechende Vereinbarung ist im Einzelarbeitsvertrag zu regeln.

### **XVII.      Kontrollvorschriften für den Arbeitgeber**

1. Jahresbetriebe haben unter Beizug der Arbeitnehmer zwei Wochen im Voraus für zwei Wochen, Saisonbetriebe eine Woche im Voraus für eine Woche, schriftliche Arbeitspläne zu erstellen. Ausser in dringenden Fällen müssen nachträgliche Abänderungen gegenseitig abgesprochen werden.
2. Der Arbeitgeber ist für die Erfassung der geleisteten Arbeitszeit verantwortlich (Arbeitszeiterfassung). Die Arbeitszeiterfassung ist mindestens einmal monatlich vom Mitarbeiter zu unterzeichnen. Überträgt der Arbeitgeber die Erfassung der Arbeitszeit dem Mitarbeiter, ist sie mindestens einmal monatlich vom Arbeitgeber zu unterzeichnen. Wird ein elektronisches System für die Zeiterfassung verwendet, kann auf die Unterschrift verzichtet werden.
3. Der Arbeitgeber führt Buch über die effektiven Arbeits- und Ruhezeiten (Arbeitszeitkontrolle):
  - a) geleistete wöchentliche Arbeitszeit
  - b) geleistete Überstundenarbeit (Rapport durch Arbeitnehmer)
  - c) Kompensation geleisteter Überstunden (Rapport durch Arbeitnehmer)
  - d) gewährte wöchentliche Ruhezeit
  - e) Ersatzruhe für Feiertage
  - f) bezogene und noch nicht bezogenen FerientageDer Mitarbeiter kann jederzeit Auskunft über Arbeits- und Ruhezeiten, Feiertage- und Ferienguthaben verlangen.
4. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Dokumente der Arbeitszeitkontrolle während zehn Jahren aufzubewahren.
5. Kommt der Arbeitgeber seiner Buchführungspflicht nicht nach, wird eine Arbeitszeiterfassung oder eine Arbeitszeitkontrolle des Mitarbeiters im Streitfall als Beweismittel zugelassen.
6. Die in Ziffer 3 verlangte Buchführung erfolgt zwingend mittels der von den Vertragsparteien zur Verfügung gestellten Formularen, soweit nicht ein anderes gleichwertiges Kontrollsystem (Kontrolluhren, Zeiterfassungsgeräte, Formulare etc.) angewandt wird.

7. Falls die obigen Kontrollvorschriften im Betrieb nicht eingehalten werden, trifft den Arbeitgeber die Beweislast, dass die Arbeitszeiten eingehalten und die Ruhezeit gewährt wurde.

## **XVIII. Formelle Bestimmungen**

### **Art. 79 Durchsetzung des ARS**

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

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

## **XIX. Schlussbestimmungen**

### **Art. 80 Inkrafttreten und Dauer**

Dieser ARS tritt am 1. Oktober 2022 in Kraft.

### **Liechtensteiner Hotel- und Gastronomieverband für den Vorstand das Präsidium**

---

Walter Hagen  
Präsident

---

Anja Schatzmann Fux  
Vizepräsidentin

---

Albert Ospelt  
Vizepräsident