

Ofenbauer- und Plattenlegerverband Liechtenstein

Lohn- und Protokollvereinbarung 2019

(gültig ab 1. April 2019 bis 31. März 2020)

zwischen dem Ofenbauer- und Plattenlegerverband Liechtenstein und dem LANV Liechtensteiner ArbeitnehmerInnenverband als Ergänzung zum Gesamtarbeitsvertrag.

1. Lohnerhöhung

Die Vertragsparteien vereinbaren per 1. April 2019 eine Lohnerhöhung von 1%, davon

- 0.5% individuell
- 0.5% generell.

2. Mindestlöhne (Berechnungsgrundlage auf 12 Monate)

Die Vertragsparteien vereinbaren eine Anhebung der Mindestlöhne. Ab 1. April 2019 gelten die nachstehenden Mindestlöhne in Schweizer Franken:

| Stundenlohn | ab 1. Berufsjahr | ab 6. Berufsjahr |
|------------------------------|------------------|------------------|
| - Vorarbeiter | CHF 25.05 | CHF 28.65 |
| - Ofenbauer und Plattenleger | CHF 24.35 | CHF 27.30 |
| - Angelernter | CHF 22.70 | CHF 26.25 |
| - Hilfsarbeiter | CHF 20.05 | CHF 22.80 |

| Monatslohn | ab 1. Berufsjahr | ab 6. Berufsjahr |
|------------------------------|------------------|------------------|
| - Vorarbeiter | CHF 4'613.50 | CHF 5'276.50 |
| - Ofenbauer und Plattenleger | CHF 4'484.60 | CHF 5'027.90 |
| - Angelernter | CHF 4'180.70 | CHF 4'834.50 |
| - Hilfsarbeiter | CHF 3'692.65 | CHF 4'199.10 |

Der Ferien- und Feiertagszuschlag ist im Stundenlohn nicht enthalten.

Berechnung Std.lohn: $\frac{\text{Monatslohn} \times 12}{\text{Nettoarbeitszeit (20 Tage Ferien)} \times 1.123}$ Berechnung Monatslohn: $\frac{\text{Std.lohn} \times \text{Nettoarbeitszeit} \times 1.123}{12}$

- Bei einem nicht voll leistungsfähigen Arbeitnehmer kann ein reduzierter Lohn als Mindestlohn vereinbart werden, wobei eine solche Vereinbarung schriftlich abzufassen ist. Der reduzierte Lohn darf maximal 10% unter dem Mindestlohn liegen und muss auf 6 Monate befristet sein.
- Als nicht voll leistungsfähig gelten Arbeitnehmer,
 - die körperlich geschwächt und deshalb nicht voll leistungsfähig sind
 - die nicht die entsprechende Arbeitsleistung erbringen, weil sie branchenfremd sind (ohne Baustellenerfahrung) oder die deutsche Sprache nicht beherrschen

3. Brutto-Sollarbeitszeit

Die Brutto-Sollarbeitszeit beträgt 2140 Stunden.

4. Ferienanspruch

Die Mitarbeitenden haben Anrecht auf folgenden Ferienanspruch:

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jedes Dienstjahr wenigstens 4 Wochen, dem Arbeitnehmer bis zum 20. Altersjahr wenigstens 5 Wochen Ferien zu gewähren.

Weiters sind folgende Ferientage zu gewähren:

- ab 50. Geburtstag: 22 Tage
- ab 56. Geburtstag: 24 Tage
- ab 59. Geburtstag: 25 Tage

5. Feiertage (GAV Art. 59 Abs. 1)

Art. 59 Abs. 1 GAV, wird wie folgt abgeändert:

Der Arbeitnehmer (Stundenlöhner) hat Anspruch auf 10 bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr. Sofern die Feiertagsentschädigung auf Prozent-Basis ausgerichtet wird, beträgt diese 4%. Für ein unvollständiges Arbeitsjahr sind die Feiertage entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.

6. Arbeitsfreie Tage (GAV Art. 60 Abs. 1 Bst. b)

Art. 60 Abs. 1 Bst. b GAV, wird wie folgt abgeändert:

1. Der Arbeitnehmer hat in folgenden Fällen Anspruch auf arbeitsfreie und bezahlte Tage, sofern sie auf Arbeitstage im Betrieb fallen:

(...)

b) Vaterschaftsurlaub bei der Geburt eines Kindes: 3 Tage

(...)

7. Gratifikation

Die Gratifikation beträgt 8 % des im laufenden Jahr bezogenen Jahresbruttolohns. Der Jahresbruttolohn setzt sich aus dem Grundlohn zuzüglich Feriengeld (bei 4 Wochen 8.3 %, bei 5 Wochen 10.6 %) zuzüglich Feiertagsentschädigung (4 %) zusammen.

Für Arbeitnehmer, bei welchen die Arbeitsbeschäftigungsdauer weniger als ein Jahr beträgt, besteht Anspruch pro rata temporis.

Bei Nichteinhaltung des Vertrages durch den Arbeitnehmer kann die Gratifikation gekürzt werden. Als vertragswidriges Verhalten gilt namentlich:

- verspäteter Stellenantritt
- vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer
- unbewilligte Verlängerung der Ferien
- ungenügende Leistung gemäss den Anstellungsbedingungen (der Arbeitnehmer wird schriftlich angemahnt)

Ein vorgenanntes vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers kann eine Kürzung der Gratifikation zur Folge haben, wobei bei mehreren Verstössen die Tage zusammengezählt werden können; es dürfen jedoch nur Arbeitstage berücksichtigt werden. Die Abmeldung bei Nichtantreten der Arbeitsstelle hat innert Tagesfrist zu erfolgen.

Bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeitsstelle beträgt die Kürzung:

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| - bei mehr als 3 Tagen: 5 % | - bei mehr als 15 Tagen: 30 % |
| - bei mehr als 6 Tagen: 10 % | - bei mehr als 20 Tagen: 50 % |
| - bei mehr als 10 Tagen: 20 % | - bei mehr als 30 Tagen: 100 % |

8. Mittagsentschädigung

Bei auswärtiger Arbeit, ab einer Distanz von 30 km vom Firmendomizil, wird eine Mittagsentschädigung ausgerichtet. Die Entschädigung beträgt CHF 15.00. Sorgt der Arbeitgeber für eine ausreichende warme Verpflegung, entfällt die Entschädigung.

9. Kilometerentschädigung

Benutzen Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens 60 Rappen pro Kilometer. Mit Motorrad beträgt die Entschädigung 35 Rappen.

10. Gültigkeitsdauer

Diese Lohn- und Protokollvereinbarung tritt am 1. April 2019 in Kraft und ist bis am 31. März 2020 gültig. Bei der Regierung des Fürstentums Liechtenstein wird für diesen Zeitraum die Allgemeinverbindlichkeit beantragt.

Schaan, 26. November 2018

**Liechtensteinischer
ArbeitnehmerInnenverband**


.....
Sigi Langenbahn, Präsident


.....
Martina Haas, Stv. Geschäftsführerin

**Ofenbauer- und Plattenlegerverband
Liechtenstein**


.....
Mario Müller, Sektionspräsident


.....
Rainer Ritter, Präsident
Wirtschaftskammer Liechtenstein


.....
Jürgen Nigg, Geschäftsführer
Wirtschaftskammer Liechtenstein