

Metallgewerbe Liechtenstein

Lohn- und Protokollvereinbarung vom 1. April 2024 bis 31. März 2025

zwischen dem Metallgewerbe Liechtenstein und dem Liechtensteinischen Arbeitnehmer-Innenverband als Ergänzung zum Gesamtarbeitsvertrag.

1. Lohnerhöhung

Die Vertragsparteien vereinbaren für 2024 nachstehende Lohnanpassungen:

- Erhöhung der Lohnsumme von 1% zur individuellen Verteilung per 1. April 2024.
- Kein Anspruch besteht für Arbeitnehmende bei einer Anstellung von längstens 6 Monaten vor der Lohnerhöhung per 1. April 2024. Lohnerhöhungen, die innerhalb der letzten 6 Monate vor dem 1. April 2024 erfolgten, können darauf angerechnet werden.
- Für betroffene Arbeitnehmende mit Stundenlohn erfolgt eine Lohnanpassung von 2.3% als Ausgleich für die Reduktion der Bruttoarbeitszeit (Ausgleichszahlung) per 1. April 2024.

2. Mindestlöhne

Die Mindestlöhne bleiben unverändert bestehen. Die Ferien- und Feiertagszuschläge sowie der Anteil 13. Monatslohn sind im Stundenlohn nicht enthalten.

Monatslohn	ab 1. Berufsjahr	ab 3. Berufsjahr
Vorarbeiter/in	CHF 4'640.35	CHF 5'027.05
Facharbeiter/in	CHF 4'447.05	CHF 4'640.35
Angelernte/r	CHF 4'060.30	CHF 4'253.65
Hilfsarbeiter/in *	CHF 3'673.65	CHF 3'867.00

Stundenlohn	ab 1. Berufsjahr	ab 3. Berufsjahr
Vorarbeiter/in	CHF 25.30	CHF 27.40
Facharbeiter/in	CHF 24.25	CHF 25.30
Angelernte/r	CHF 22.10	CHF 23.20
Hilfsarbeiter/in *	CHF 20.00	CHF 21.05

*Hilfsarbeiter/in gilt ab 4. Berufsjahr als Angelernte/r

Umrechnungsformel für Mindestlohn

Berechnung Stundenlohn: Monatslohn x 12 : (Nettoarbeitszeit (20 Tage Ferien) x 1.123)

Berechnung Monatslohn: Stundenlohn x Nettoarbeitszeit (20 Tage Ferien) x 1.123 : 12

3. Reduzierte Löhne (Berufsqualifikation)

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 12 Monate befristet sein.

Als nicht voll leistungsfähig gelten Arbeitnehmer, die nicht die entsprechende Arbeitsleistung erbringen, weil sie körperlich geschwächt oder branchenfremd (ohne Baustellenerfahrung) sind.

4. Praktikum, Nebenjob und Ferienjob

1. Als Praktikum gilt ein befristetes Arbeitsverhältnis, das nachweislich für eine Ausbildung benötigt wird. Maximale Praktikumsdauer 12 Monate.
2. Als Ferienjob gilt ein auf max. 8 Wochen befristetes Arbeitsverhältnis, das Schüler oder Studenten während der Schul- bzw. Semesterferien eingehen.
3. Für Praktikanten, Schüler, Studenten und Ferienler unter 18 Jahren entspricht der Stundenlohn inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Gratifikation grundsätzlich dem Alter mindestens aber 14 Franken pro Stunde.
(Beispiel: Alter 14 Jahre / min. 14 Franken Stundenlohn)
4. Für Praktikanten und Studenten ab 18 Jahren entspricht der Stundenlohn inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Gratifikation mindestens 18 Franken pro Stunde.

5. Löhne nach nicht bestandener Lehrabschlussprüfung

1. Das Lehrverhältnis endet mit dem Ablauf des Lehrvertrages. Bei nicht bestandener Lehrabschlussprüfung kann der Lehrvertrag zwischen den Vertragsparteien und dem Amt für Berufsbildung und Berufsberatung verlängert werden.
2. Sofern der Lehrvertrag nicht verlängert wird, können der Arbeitgeber und der Lehrling einen Praktikumsvertrag ausfertigen. Das Praktikum dient als Vorbereitung zur Lehrabschlussprüfung.
3. Der Praktikumslohn bis zur Lehrabschlussprüfung entspricht dem Lehrlingslohn des letzten Lehrjahres zuzüglich 20%.

6. Gratifikation

Die Gratifikation beträgt im 1. Dienstjahr einen halben Monatslohn (4.15%); Bedingung für den Anspruch ist eine Mindestdauer der Arbeitsleistung von 6 Monaten. Ab dem 2. Dienstjahr beim gleichen Arbeitgeber beträgt die Gratifikation einen ganzen Monatslohn (8.33 %).

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

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

Ein vorgenanntes vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers kann folgende Kürzung der Gratifikation zur Folge haben, wobei bei mehreren Verstössen die Tage zusammengezählt werden können; es dürfen jedoch nur Arbeitstage berücksichtigt werden.

Bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeitsstelle:

- | | | | |
|--------------------|------|--------------------|-------|
| - mehr als 3 Tage | 5 % | - mehr als 15 Tage | 30 % |
| - mehr als 6 Tage | 10 % | - mehr als 20 Tage | 50 % |
| - mehr als 10 Tage | 20 % | - mehr als 30 Tage | 100 % |

7. Auslagenersatz (GAV Art. 31)

a) Mittagsentschädigung

Die Entschädigung beträgt CHF 17.00. Sorgt der Arbeitgeber für eine ausreichende warme Verpflegung, entfällt die Entschädigung.

b) 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.

8. Arbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit reduziert sich per 1. April 2024 auf 42 Stunden.

9. Ferien


Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf 4 Wochen (20 Ferientage, Zuschlag für Stundenlohn 8.33%) bezahlte Ferien. Ab dem Monat des 50. Geburtstages hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 24 bezahlte Ferientage (Zuschlag für Stundenlohn 10.17%) pro Jahr.

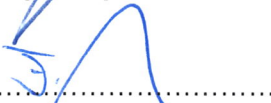
10. Gültigkeitsdauer

Diese Lohn- und Protokollvereinbarung tritt am 1. April 2024 in Kraft und ist bis 31. März 2025 gültig. Bei der Regierung des Fürstentums Liechtenstein wird für diesen Zeitraum die Allgemeinverbindlichkeit beantragt.

Schaan/Triesen, 4. Dezember 2023

**Liechtensteinischer
ArbeitnehmerInnenverband**

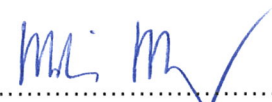

.....
Sigi Langenbahn, Präsident

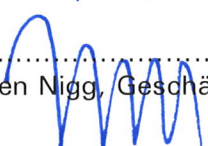

.....
Fredy Litscher, Co-Stv. Geschäftsführer

Metallgewerbe Liechtenstein


.....
Martin Mühlbichler, Sektionspräsident

Wirtschaftskammer Liechtenstein


.....
Dr. Martin Meyer, Präsident


.....
Jürgen Nigg, Geschäftsführer