

Autogewerbeverband

Lohn- und Protokollvereinbarung vom 1. April 2025 bis 31. März 2027

zwischen dem Autogewerbeverband Liechtenstein und dem Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband als Ergänzung zum Gesamtarbeitsvertrag.

1. Lohnerhöhung

Die Löhne sind 2025 und 2026 wie folgt anzupassen:

- Erhöhung der Lohnsumme um 1.0% per 1. April 2025 zur individuellen Verteilung.
- Für die von einer Reduktion der Bruttoarbeitszeit betroffenen Arbeitnehmenden im Stundenlohn zusätzlich zu a) eine Erhöhung des Stundenlohns um 2.9 % per 1. April 2025 als Ausgleich für die Reduktion der Bruttoarbeitszeit (Ausgleichszahlung).
- Erhöhung der Lohnsumme um 0.5% per 1. April 2026 zur individuellen Verteilung.
- 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 ab 1. April 2025 die nachstehenden Mindestlöhne:

	ab 1. Berufsjahr		ab 4. Berufsjahr	
Automobil-Diagnostiker/in	CHF	5'500.00	CHF	6'000.00
Automobil-Mechatroniker/in (Automechaniker)	CHF	4'400.00	CHF	4'800.00
Automobil-Fachmann/-frau (Automonteur)	CHF	4'000.00	CHF	4'400.00
Automobil-Assistent/in (Fahrzeugwart)	CHF	3'700.00	CHF	4'000.00
Carosseriespengler/in	CHF	4'400.00	CHF	4'800.00
Crosseriereparateur/in	CHF	4'000.00	CHF	4'400.00
Autolackierer/in	CHF	4'400.00	CHF	4'800.00
Lackeriassistent/in	CHF	3'700.00	CHF	4'000.00
Landmaschinenmechaniker/in	CHF	4'400.00	CHF	4'800.00
Hilfsarbeiter/in	CHF	3'500.00		
Fahrradmechaniker/in	CHF	4'000.00		
Motorradmechaniker/in	CHF	4'200.00		

Das Berufsjahr entspricht den nach der Lehre absolvierten Praxisjahren.

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

Die Mindestlöhne können bei ungenügenden Leistungen oder bei nicht voller Leistungsfähigkeit unterschritten werden. Diese Abweichung ist schriftlich zu vereinbaren. Der reduzierte Lohn darf maximal 10% unter dem Mindestlohn liegen und muss auf 12 Monate befristet sein.

4. Praktikum, Nebenjob, 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 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.
3. Der Praktikumslohn bis zur Lehrabschlussprüfung entspricht dem Lehrlingslohn des letzten Lehrjahres zuzüglich 20%.

6. Gratifikation

Der Gratifikationsanspruch beträgt nach der Probezeit 8.3% des Jahresbruttolohnes (rückwirkend). Der Jahresbruttolohn setzt sich zusammen aus dem Grundlohn und eventuellen Zulagen für Ferien- und Feiertagsentschädigungen. Bei Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht ein Anspruch auf eine Gratifikation pro rata temporis, wobei auch die Probezeit einzuberechnen ist.

7. Arbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.

8. Ferien

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 4 Wochen (20 Ferientage, Zuschlag für Stundenlohn 8.33%) bezahlte Ferien. Ab dem Monat seines 50. Geburtstages hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 5 Wochen (25 Ferientage, Zuschlag für Stundenlohn 10.64%) bezahlte Ferien.

9. Abänderung Art. 56 GAV – Arbeitsfreie Tage (Kurzabsenzen)

Art. 56 Abs. 1 Bst. b)

Die Vertragsparteien vereinbaren, Art. 56 Abs. 1 Bst. b) des Gesamtarbeitsvertrags betreffend zusätzliche **Vaterschaftsurlaubstage** für die Dauer der laufenden Vertragsperiode ausser Kraft zu setzen.

Diese Regelung erfolgt im Sinne einer temporären Verständigung. Die Vertragsparteien vereinbaren, das Thema im Rahmen der nächsten ordentlichen Verhandlungen erneut aufzunehmen.

Diese Vereinbarung erfolgt ohne Präjudiz für die Positionen der Vertragsparteien.

Art. 56 Abs. 1 Bst. e)

Die Vertragsparteien vereinbaren, Art. 51 Abs. 1 Bst. e) des Gesamtarbeitsvertrags zu ändern. Der genannte Artikel wird aufgehoben und durch folgende Bestimmung ersetzt:

e) **Freistellung aufgrund höherer Gewalt:** Bei Krankheit oder Unfall eines Kindes, eines Elternteils oder eines Ehe- oder eingetragenen Partners des Arbeitnehmenden besteht gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses Anspruch auf Freistellung bei vollem Lohn im Umfang von bis zu drei Arbeitstagen pro Ereignis, sofern die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmenden dringend erforderlich ist und die Betreuung nicht anderweitig organisiert werden kann (ABGB § 1173a Art. 34e).

10. Abänderung Art. 58 GAV - Elternzeit

Die Vertragsparteien vereinbaren, Art. 58 des Gesamtarbeitsvertrags zu ändern. Der genannte Artikel wird aufgehoben und durch folgende Bestimmung ersetzt:

Hat das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate gedauert, so hat der Arbeitnehmende einen Anspruch auf Freistellung im Umfang von vier Monaten sofern er als Eltern-, Wahl Eltern oder Pflegeeltern das Kind überwiegend selbst betreut. Die detaillierten Bestimmungen hierzu finden sich in §1173a Art. 34c ABGB ff.

11. Gültigkeitsdauer

Diese Lohn- und Protokollvereinbarung tritt am 1. April 2025 in Kraft und ist bis 31. März 2027 gültig. Punkt 9 und Punkt 10 treten am 1. August 2026 in Kraft und sind bis 31. März 2027 gültig. Bei der Regierung des Fürstentums Liechtenstein wird für diesen Zeitraum die Allgemeinverbindlichkeit beantragt.

Schaan/Triesen, 18. März 2026

**Liechtensteinischer
ArbeitnehmerInnenverband**

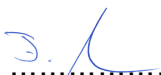


.....
Sigi Langenbahn, Präsident

**Autogewerbeverband
Liechtenstein**

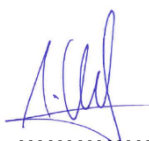


.....
Karin Vogt, Sektionspräsidentin

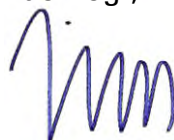


.....
Fredy Litscher, Co-Stv. Geschäftsführer

Wirtschaftskammer Liechtenstein



.....
Ado Vogt, Präsident



.....
Jürgen Nigg, Geschäftsführer