

Liechtensteinisches Detailhandelsgewerbe

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

zwischen dem Liechtensteinischen Detailhandelsgewerbe und dem Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband als Ergänzung zum Gesamtarbeitsvertrag.

1. Lohnerhöhung

Die Löhne sind 2025 und 2026 wie folgt anzupassen:

- Generelle Lohnerhöhung von 0.5% per 1. April 2025.
- Für die von einer Reduktion der Bruttoarbeitszeit betroffenen Arbeitnehmenden im Stundenlohn zusätzlich zu a) eine Erhöhung des Stundenlohns um 1.2 % 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

Ab 1. April 2025 gelten nachstehende Mindestlöhne.

Kategorie	ab 1. Berufsjahr		ab 4. Berufsjahr	
	Stundenlohn	Monatslohn	Stundenlohn	Monatslohn
4jährige Berufsausbildung FZ	CHF 22.55	CHF 4'200	CHF 24.15	CHF 4'500
3jährige Berufsausbildung FZ	CHF 21.50	CHF 4'000	CHF 23.10	CHF 4'300
2jährige Berufsausbildung BA	CHF 19.60	CHF 3'650	CHF 21.20	CHF 3'950
Un- und Angelernte	CHF 18.80	CHF 3'500	CHF 19.85	CHF 3'700

Die angeführten Stundensätze sind Basisstundensätze, d.h. der Ferienanspruch von 8.33% sowie der Feiertagsanspruch von 4.0% sind darin nicht enthalten.

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. Praktikum, Nebenjob und Ferienjob

- Als Praktikum gilt ein befristetes Arbeitsverhältnis, das nachweislich für eine Ausbildung benötigt wird. Maximale Praktikumsdauer 12 Monate.
- Als Nebenjob gilt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, das Schüler oder Studenten während der ordentlichen Schulzeit bzw. dem Vollzeit-Studium eingehen.
- Als Ferienjob gilt ein auf max. 6 Wochen befristetes Arbeitsverhältnis, das Schüler oder Studenten während der Schul- bzw. Semesterferien eingehen.
- Für Praktikanten, Schüler, Studenten und Ferienler unter 18 Jahren entspricht der Stundenlohn inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Anteil 13. Monatslohn grundsätzlich

dem Alter mindestens aber 14.00 Franken pro Stunde. (Beispiel: Alter 14 Jahre / min. 14.00 Franken Stundenlohn)

5. Für Praktikanten und Studenten ab 18 Jahren entspricht der Stundenlohn inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Anteil 13. Monatslohn mindestens 18 Franken pro Stunde.

4. Lohn nach nicht bestandener Lehrabschlussprüfung

Das Lehrverhältnis endet mit dem Ablauf des Lehrvertrages. Bei nicht bestandener Lehrabschlussprüfung wird empfohlen, den Lehrvertrag um ein Jahr zu verlängern, längstens aber bis 15. Juli und einen Lohn zu bezahlen, welcher mindestens 20% über dem Lohn des letzten Lehrjahres liegt.

5. 13. Monatslohn

Alle Arbeitnehmenden haben gemäss Art. 25 des Gesamtarbeitsvertrages Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Weiters gelten die Bestimmungen von Art. 25 Abs.1 bis 5.

6. Brutto-Sollarbeitszeit

Die Brutto-Sollarbeitszeit beträgt 43.5 Stunden pro Woche.

7. Ferienanspruch

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

8. Abänderung Art. 58 Arbeitsfreie Tage (Kurzabsenzen)

Art. 58 Abs. 1 Bst. b)

Die Vertragsparteien vereinbaren, Art. 58 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. 58 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)

9. Abänderung Art. 60 (Elternzeit)

Die Vertragsparteien vereinbaren, Art. 60 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 teil das Kind überwiegend selbst betreut. Die detaillierten Bestimmungen hierzu finden sich in § 1173a Art. 34c ABGB ff.

10. Gültigkeitsdauer

Diese Lohn- und Protokollvereinbarung tritt am 1. August 2026 in Kraft und ist vorbehaltlich von Art. 29 des gültigen Gesamtarbeitsvertrages bis 31. März 2027 gültig. Punkt 8 und Punkt 9 treten am 1. Juli 2026 in Kraft und sind bis 31. März 2027 gültig. Bei der Regierung des Fürstentums Liechtenstein wird für diesen Zeitraum die Allgemeinverbindlichkeit beantragt.

Schaan, 18. März 2026

**Liechtensteinischer
ArbeitnehmerInnenverband**



Sigi Langenbahn, Präsident



Fredy Litscher, Co-Stv. Geschäftsführer

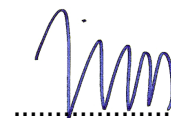
**Liecht. Detailhandelsgewerbe
(einkaufland liechtenstein)**



Sven Simonis, Sektionspräsident



Ado Vogt, Präsident
Wirtschaftskammer Liechtenstein



Jürgen Nigg, Geschäftsführer
Wirtschaftskammer Liechtenstein