

Raumausstatter und Bodenleger

Lohn- und Protokollvereinbarung vom 1. August 2026 bis 31. März 2027

zwischen der Sektion Raumausstatter & Bodenleger Liechtenstein und dem Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband als Ergänzung zum Gesamtarbeitsvertrag.

1. Lohnerhöhung

Die Löhne sind 2026 wie folgt anzupassen:

- Erhöhung der Lohnsumme um 0.5% per 1. August 2026 zur individuellen Verteilung.
- Kein Anspruch besteht für Arbeitnehmende bei einer Anstellung von längstens 6 Monaten vor der Lohnerhöhung per 1. August 2026. Lohnerhöhungen, die innerhalb der letzten 6 Monate vor dem 1. August 2026 erfolgten, können darauf angerechnet werden.

2. Mindestlöhne

Es gelten die nachstehenden Mindestlöhne:

Raumausstatter/in	Stundenlohn		Monatslohn	
	bis 5. Berufsjahr	ab 6. Berufsjahr	bis 5. Berufsjahr	ab 6. Berufsjahr
Raumausstatter/in FZ	CHF 23.60	CHF 28.00	CHF 4'300	CHF 5'100
Raumausstatter/in (angelernt)	CHF 21.95	CHF 24.15	CHF 4'000	CHF 4'400
Hilfsarbeiter/in (max. 5 Berufsjahre)	CHF 21.40		CHF 3'900	
Wohntextilgestalter/in FZ (Näher/in)	CHF 21.95	CHF 25.25	CHF 4'000	CHF 4'600
Wohntextilgestalter/in (angelernte/r Näher/in)	CHF 21.40	CHF 23.60	CHF 3'900	CHF 4'300

Bodenleger/in	Stundenlohn		Monatslohn	
	bis 5. Berufsjahr	ab 6. Berufsjahr	bis 5. Berufsjahr	ab 6. Berufsjahr
Bodenleger/in FZ	CHF 24.15	CHF 28.00	CHF 4'400	CHF 5'100
Bodenleger/in (angelernt)	CHF 21.95	CHF 24.15	CHF 4'000	CHF 4'400
Hilfsarbeiter/in (max. 5 Berufsjahre)	CHF 21.40		CHF 3'900	

Die Ferien- und Feiertagszuschläge sowie der Anteil 13. Monatslohn sind im Stundenlohn 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 und Ferienjob

- a) Als Praktikum gilt ein befristetes Arbeitsverhältnis, das nachweislich für eine Ausbildung benötigt wird. Maximale Praktikumsdauer 12 Monate.
- b) Als Ferienjob gilt ein auf max. 8 Wochen befristetes Arbeitsverhältnis, das Schüler oder Studenten während der Schul- bzw. Semesterferien eingehen.
- c) 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 Franken pro Stunde. (Beispiel: Alter 14 Jahre / min. 14 Franken Stundenlohn)
- d) Für Praktikanten und Studenten ab 18 Jahren entspricht der Stundenlohn inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Anteil 13. Monatslohn mindestens 18 Franken pro Stunde.
- e) Für Schulabgänger mit befristetem Arbeitsverhältnis bis zum Beginn der Lehre (längstens ein Jahr), entspricht der Monatslohn dem Lehrlingslohn für das 1. Lehrjahr. Es gelten die Bestimmungen von Art. 1.3 e) GAV.

4. Löhne nach nicht bestandener Lehrabschlussprüfung

- a) 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.
- b) 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.
- c) Der Praktikumslohn bis zur Lehrabschlussprüfung entspricht dem Lehrlingslohn des letzten Lehrjahres zuzüglich 20%.

5. 13. Monatslohn

- a) Der 13. Monatslohn beträgt 8,3% des bezogenen Jahresbruttolohnes. Der Jahresbruttolohn setzt sich aus dem Grundlohn zuzüglich Feriengeld und Feiertagsentschädigung zusammen. Der Anspruch auf den 13. Monatslohn besteht nach bestandener Probezeit rückwirkend ab Beginn des Arbeitsverhältnisses. Wenn die Arbeitsbeschäftigungsdauer weniger als ein Jahr beträgt, besteht der Anspruch pro rata temporis.
- b) Bei Nichteinhaltung des Vertrages durch den Arbeitnehmer kann der Anspruch auf den 13. Monatslohn gekürzt werden. Als vertragswidriges Verhalten gilt namentlich:
 - verspäteter Stellenantritt
 - vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer
 - unbewilligte Verlängerung der Ferien
- c) Ein vorgenanntes vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers kann die Kürzung des 13. Monatslohnes 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 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 %

- d) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer jeweils sofort schriftlich über die Kürzung des 13. Monatslohnes zu informieren.

6. Auslagenersatz

- a) Die Mittagsentschädigung beträgt CHF 17.00. Die Entschädigung ist nur zu bezahlen, wenn die Mahlzeit in einem Restaurant, einer Imbissbude oder einer Kantine eingenommen und dem Arbeitgeber eine entsprechende Quittung ausgehändigt wird. Sorgt der Arbeitgeber für eine ausreichende warme Verpflegung, entfällt die Entschädigung
- b) Die Kilometerentschädigung für die Benutzung des Privatwagens beträgt 70 Rappen bzw. 50 Rappen für das Motorrad.

7. Arbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42.5 Stunden.

8. 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 5 Wochen (25 Ferientage, Zuschlag für Stundenlohn 10.64%) bezahlte Ferien.

9. Abänderung Art. 53 Arbeitsfreie Tage (Kurzabsenzen)

Art. 53 Abs. 1 Bst. b)

Die Vertragsparteien vereinbaren, Art. 53 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. 53 Abs. 1 Bst. e)

Die Vertragsparteien vereinbaren, Art. 53 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. 55 (Elternzeit)

Die Vertragsparteien vereinbaren, Art. 55 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-, Wahleltern- oder Pflegeelternteil 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. August 2026 in Kraft und ist bis 31. März 2027 gültig. Bei der Regierung des Fürstentums Liechtenstein wird für diesen Zeitraum die Allgemeinverbindlichkeit beantragt.

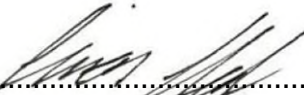
Schaan/Triesen, 18. März 2026

**LANV Liechtensteinischer
ArbeitnehmerInnenverband**


.....
Sigi Langenbahn, Präsident

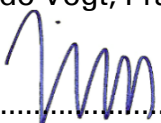

.....
Fredy Litscher, Co-Stv. Geschäftsführer

**Sektion Raumausstatter und Bodenleger
Liechtenstein**


.....
Simon Heeb, Sektionspräsident

Wirtschaftskammer Liechtenstein


.....
Ado Vogt, Präsident


.....
Jürgen Nigg, Geschäftsführer