

Schreinergewerbe

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

zwischen dem Liechtensteiner Schreinerverband und dem Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband als Ergänzung zum Gesamtarbeitsvertrag.

1. Lohnerhöhung

Die Löhne sind 2026 wie folgt anzupassen:

- a) Erhöhung der Lohnsumme um 0.5% per 1. August 2026 zur generellen Verteilung, davon einen Sockelbetrag von CHF 50.00 für Löhne bis CHF 5'000.00.
- b) 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

Ab 1. Juli 2026 gelten nachstehende Mindestlöhne.

Berufsbezeichnung	Monatslohn	Stundenlohn
Schreiner/in im 1. Berufsjahr	CHF 4'335.00	CHF 23.90
Schreiner/in im 2. Berufsjahr	CHF 4'555.00	CHF 25.10
Schreiner/in im 3. Berufsjahr	CHF 4'780.00	CHF 26.35
Schreiner/in ab dem 4. Berufsjahr	CHF 5'000.00	CHF 27.55
Schreinerpraktiker/in im 1. Berufsjahr	CHF 3'652.00	CHF 20.10
Schreinerpraktiker/in im 2. Berufsjahr	CHF 3'762.00	CHF 20.75
Schreinerpraktiker/in ab 3. Berufsjahr	CHF 3'872.00	CHF 21.35
Hilfsarbeiter/in	CHF 3'828.00	CHF 21.10

Die Ferien- und Feiertagszuschläge sowie die Gratifikation sind im Stundenlohn nicht enthalten.

Umrechnungsformel für Mindestlohn

Berechnung Stundenlohn: Monatslohn x 12 : (Nettoarbeitszeit (23 Tage Ferien) x 1.137)

Berechnung Monatslohn: Stundenlohn x Nettoarbeitszeit (23 Tage Ferien) x 1.137 : 12

3. Reduzierte Löhne

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 oder die nicht die entsprechende Arbeitsleistung erbringen, weil sie branchenfremd sind (ohne Baustellenerfahrung).

4. 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 Gratifikation 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 Gratifikation 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 für das 1. Lehrjahr. Es gelten die Bestimmungen von Art. 1.3 e) GAV.

5. 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.

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. Gratifikation

Alle Arbeitnehmer haben einen Gratifikations-Anspruch auf Basis des durchschnittlichen Jahresbruttolohnes von 8.33%.

Die ersten sechs Arbeitsmonate besteht kein Anspruch auf Gratifikation. Ab dem siebten Monat ist eine Gratifikation von 8.33% des Bruttolohnes rückwirkend auf das volle Jahr auszuzahlen. Bei Arbeitsende während des Jahres wird die Gratifikation pro rata temporis berechnet.

8. Arbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden. Sie versteht sich als reine Arbeitszeit (Pausen oder andere Ruhezeiten sind nicht darin enthalten).

9. Ferien

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf 23 Tage (Zuschlag für Stundenlohn 9.70%) bezahlte Ferien. Ab dem Monat des 50. Geburtstages hat der Arbeitnehmer, welcher mindestens 5 Jahre im gleichen Betrieb beschäftigt ist, Anspruch auf 25 Tage (Zuschlag für Stundenlohn 10.64%).

10. Abänderung Art. 52 GAV – Arbeitsfreie Tage (Kurzabsenzen)

Art. 52 Abs. 1 Bst. b)

Die Vertragsparteien vereinbaren, Art. 52 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. 52 Abs. 1 Bst. e)

Die Vertragsparteien vereinbaren, Art. 52 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)

11. Abänderung Art. 54 GAV - Elternzeit

Die Vertragsparteien vereinbaren, Art. 54 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.

12. 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

**Liechtensteinischer
ArbeitnehmerInnenverband**



.....
Sigi Langenbahn, Präsident



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

Liechtensteiner Schreinerverband

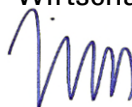


.....
Philipp Beck, Sektionspräsident

Wirtschaftskammer Liechtenstein



.....
Ado Vogt, Präsident
Wirtschaftskammer Liechtenstein



.....
Jürgen Nigg, Geschäftsführer
Wirtschaftskammer Liechtenstein