

Metallgewerbe Liechtenstein

Lohn- und Protokollvereinbarung 2012

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

1. Lohnerhöhung

Die Vertragsparteien vereinbaren für 2012 keine Erhöhung der Lohnsumme.

2. Mindestlöhne

Die Vertragsparteien vereinbaren für 2012 eine Anhebung des Hilfsarbeiterlohns. Es gelten ab 1. Januar 2012 die nachstehenden Mindestlöhne:

<u>Stundenlohn</u>	<u>ab 1. Berufsjahr</u>		<u>ab 3. Berufsjahr</u>	
- Vorarbeiter	CHF	23.25	CHF	25.25
- Facharbeiter	CHF	22.20	CHF	23.25
- Angelernter	CHF	20.20	CHF	21.20
- Hilfsarbeiter	CHF	18.50	CHF	19.00

<u>Monatslohn</u>	<u>ab 1. Berufsjahr</u>		<u>ab 3. Berufsjahr</u>	
- Vorarbeiter	CHF	4'283.95	CHF	4'653.20
- Facharbeiter	CHF	4'090.50	CHF	4'283.95
- Angelernter	CHF	3'722.00	CHF	3'906.25
- Hilfsarbeiter	CHF	3'408.75	CHF	3'500.85

Berechnung Std.lohn: $\frac{\text{Monatslohn} \times 12}{(\text{Nettoarbeitszeit (20 Tage Ferien)} \times 1.113)}$

Berechnung Monatslohn: $\frac{\text{Std.lohn} \times \text{Nettoarbeitszeit} \times 1.113}{12}$

3. Berufsqualifikation

- a) Erbringt ein Arbeiter nicht eine seiner Berufsqualifikation entsprechende Arbeitsleistung, so kann ein niedriger Lohn vereinbart werden. Er darf jedoch nicht unter dem Mindestlohn des Hilfsarbeiters liegen. Eine derartige Vereinbarung hat in schriftlicher Form zu erfolgen.
- b) Als nicht voll leistungsfähig gelten Arbeitnehmer
- die eine nicht ihrer Berufsqualifikation entsprechenden Arbeitsleistungen erbringen
 - die körperlich geschwächt sind und deshalb nicht voll leistungsfähig sind

4. 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 (8.3 %).

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 angemahnt)

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

5. Ferienanspruch

Ab dem 50. Altersjahr hat der Arbeitnehmer Anrecht auf einen zusätzlichen Ferientag.

Schaan, 25. November 2011

**Liechtensteinischer
ArbeitnehmerInnenverband**


.....
Sigi Langenbahn, Präsident


.....
Christine Schädler, Sekretärin

Metallgewerbe Liechtenstein


.....
Mario Zandanel, Sektionspräsident


.....
Arnold Matt, Präsident
Wirtschaftskammer Liechtenstein


.....
Jürgen Nigg, Geschäftsführer
Wirtschaftskammer Liechtenstein