



Tarifbereich	Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der Bundesrepublik Deutschland	
Tarifvertragsparteien	Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V., der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt und der Industriegewerkschaft Bau Steine Erden	
Geltungsbereich	für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues	
Laufzeit des Bundesrahmen- tarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer	gültig ab 01.01.1996 – kündbar zum 31.12.1998, i.d.F. v. 01.04.2007	
Laufzeit des Bundesrahmen- tarifvertrages für Angestellte	gültig ab 01.01.1996 – kündbar zum 31.12.1998	
Laufzeit des Bundeslohn- und -Gehaltstarifvertrages	gültig ab 01.07.2023 – kündbar zum 30.06.2025	
Anzahl der Lohngruppen:	8	
Anzahl der Gehaltsgruppen	7	
Differenzierung der Lohn- und Gehaltsgruppen nach - Lebensalter: - Beschäftigungsdauer: - Tätigkeit:	nein ja (technische und kaufmännische Angestellte) ja	
Bemerkungen:	Der Bundes-Rahmentarifvertrag sowie der Änderungstarifvertrag für ge- werbliche Arbeitnehmer sind allgemeinverbindlich. Bitte gesetzlichen Mindestlohn beachten. Dieser beträgt 12,41 €/brutto pro Stunde ab 1.1.2024 und erhöht sich ab 1.1.2025 auf 12,82 €.	
Höhe der Löhne	ab 01.07.2023	ab 01.07.2024
Unterste Lohngruppe ab:	12,21 €/brutto	12,69 €/brutto
Höchste Lohngruppe ab:	24,58 €/brutto	25,54 €/brutto
Nach der Ausbildung erhalten:	ab 01.07.2023	ab 01.07.2024
- Landschaftsgärtner	17,92 €/brutto	18,62 €/brutto
- kaufmännische Angestellte	2.888,34 €/brutto	3.000,99 €/brutto
- technische Angestellte	2.888,29 €/brutto	3.000,93 €/brutto
Höhe der Gehälter – kaufmännische Angestellte –	ab 01.07.2023	ab 01.07.2024
Unterste Gehaltsgruppe ab:	1.989,66 €/brutto	2.067,26 €/brutto
Höchste Gehaltsgruppe ab:	5.596,12 €/brutto	5.814,37 €/brutto



Höhe der Gehälter – technische Angestellte –		ab 01.07.2023	ab 01.07.2024		
Unterste Gehaltsgruppe ab:		2.346,73 €/brutto	2.438,26 €/brutto		
Höchste Gehaltsgruppe ab:		5.596,06 €/brutto	5.814,30 €/brutto		
Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung bei dreijähriger Ausbildung ab:					
		01.07.2023 brutto	01.07.2024 brutto		
1. Ausbildungsjahr		1.020,00 €	1.060,00 €		
2. Ausbildungsjahr		1.130,00 €	1.180,00 €		
3. Ausbildungsjahr		1.240,00 €	1.290,00 €		
Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung bei zweijähriger Ausbildung ab:					
		01.07.2023 brutto	01.07.2024 brutto		
1. Ausbildungsjahr		1.020,00 €	1.060,00 €		
2. Ausbildungsjahr		1.240,00 €	1.290,00 €		
Wöchentliche Regelarbeitszeit		39 Stunden			
Urlaubsdauer		30 Arbeitstage			
zusätzliches Urlaubsgeld					
ab dem 7. Monat der Betriebszugehörigkeit: Anzahl der vom Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum (Januar bis Juni) tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden = 169 Stunden/Monat x 6 Monate					
- mal 0,31 EUR (0,60 DM) gewerbliche Arbeitnehmer					
- mal 0,26 EUR (0,50 DM) Angestellte					
- mal 0,15 EUR (0,30 DM) Auszubildende und Arbeitnehmer unter 18 Jahren					
Jahressonderzahlung					
ab dem 7. Monat der Betriebszugehörigkeit: Anzahl der vom Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum (Juli bis Dezember) tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden = 169 Stunden/Monat x 6 Monate					
- mal 0,31 EUR (0,60 DM) gewerbliche Arbeitnehmer					
- mal 0,26 EUR (0,50 DM) Angestellte					
- mal 0,15 EUR (0,30 DM) Auszubildende und Arbeitnehmer unter 18 Jahren					
Vermögenswirksame Leistung		Arbeiter erhalten monatlich 8,45 €, Angestellte monatlich 10,23 € und Auszubildende einen pauschalen Betrag von monatlich 5,11 €.			



Kündigungsfristen
gewerbliche Arbeitnehmer
<ol style="list-style-type: none">1. Bei Einstellung eines Arbeitnehmers gilt eine Probezeit von vier Wochen als vereinbart. Während dieser Zeit ist die Kündigung täglich bis Arbeitsschluss zum Ende des folgenden Arbeitstages zulässig.2. Das Arbeitsverhältnis kann bei einer Beschäftigungsdauer von 4 Wochen bis 6 Monaten, beidseitig mit einer Frist von 3 Kalendertagen, von 6 bis 12 Monaten, beidseitig mit einer Frist von 6 Kalendertagen, von 1 bis 3 Jahren, beidseitig mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden. Die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber erhöht sich, wenn das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb 3 Jahre bestanden hat, auf 1 Monat zum Monatsende 5 Jahre bestanden hat, auf 2 Monate zum Monatsende 8 Jahre bestanden hat, auf 3 Monate zum Monatsende 10 Jahre bestanden hat, auf 4 Monate zum Monatsende 12 Jahre bestanden hat, auf 5 Monate zum Monatsende 15 Jahre bestanden hat, auf 6 Monate zum Monatsende 20 Jahre bestanden hat, auf 7 Monate zum Monatsende3. Während der gesetzlichen Schlechtwetterzeit gem. § 75 Abs. 2 Arbeitsförderungsgesetz (1. Januar bis 31. März und 1. November bis 31. Dezember) ist eine Kündigung aus Witterungsgründen nicht zulässig.
Kündigungsfristen
Angestellte
<ol style="list-style-type: none">1. Eine Probezeit kann bis zur Dauer von drei Monaten vereinbart werden. In begründeten Ausnahmefällen kann sie bis zu insgesamt sechs Monaten verlängert werden. Während der Probezeit gilt eine beiderseitige Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende.2. Eine aushilfsweise Beschäftigung darf die Dauer von drei Monaten nicht überschreiten. Während dieser Zeit kann mit einer Frist von zwei Wochen zum 15. oder letzten Tag des Monats gekündigt werden.3. Die Kündigungsfristen richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften.4. Das Recht zur fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen bleibt unberührt.
Ausschlussfristen
Angestellte
<p>Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Ist ein Anspruch geltend gemacht, so verfällt er, wenn er nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch von zwei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, gerichtlich erhoben worden ist.</p> <p>Für Zahlungsansprüche, deren Fälligkeit von einer arbeitsgerichtlichen Entscheidung über eine Kündigungsschutzklage abhängig ist, beginnt die Frist mit Rechtskraft der Entscheidung.</p>



Ausschlussfristen
gewerbliche Arbeitnehmer
<ol style="list-style-type: none">1. Zählfehler sind sofort bei der Aushändigung des Lohnes geltend zu machen.2. Ansprüche wegen nicht richtiger Lohnberechnung und auf Zuschläge und Zulagen aller Art verfallen, wenn sie nicht innerhalb eines Monats nach Zugang der Lohnabrechnung geltend gemacht werden.3. Alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.4. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. <p>Für Zahlungsansprüche, deren Fälligkeit von einer arbeitsgerichtlichen Entscheidung über eine Kündigungsschutzklage abhängig ist, beginnt die Frist mit Rechtskraft der Entscheidung.</p>