



Tarifbereich	Floristik-Fachbetriebe, Blumen- und Kranzbindereien	
Tarifvertragsparteien	<p>Bundesrahmentarifvertrag Fachverband Deutscher Floristen e. V., Bundesverband für dessen FDF-Landesverbände: Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen und Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesverband</p> <p>Entgelttarifvertrag Fachverband Deutscher Floristen e. V., Bundesverband für dessen FDF-Landesverbände: Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein und Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesverband</p>	
Geltungsbereich	Für sämtliche Floristik-Fachbetriebe, Blumen- und Kranzbindereien und den gesamten Blumeneinzelhandel	
Laufzeit des Bundesrahmentarifvertrages	gültig ab 01.10.2015	
Laufzeit des Entgelttarifvertrages	gültig ab 01.07.2022 – kündbar erstmalig zum 30.06.2024 mit Ausnahme von § 7	
Anzahl der Entgeltgruppen:	5	
Differenzierung der Entgeltgruppen nach		
- Lebensalter:	nein	
- Beschäftigungsdauer:	nein	
- Tätigkeit:	ja	
Bemerkungen:	- keine Allgemeinverbindlichkeit 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 Entgelte	ab 01.07.2022	ab 01.07.2023
Unterste Entgeltgruppe ab:	2.090,00 €/brutto	2.200,00 €/brutto
Höchste Entgeltgruppe ab:	2.850,00 €/brutto	2.960,00 €/brutto
Einstiegsentgelt nach Ausbildung:	ab 01.07.2022	ab 01.07.2023
	2.250,00 €/brutto	2.360,00 €/brutto
Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung	ab 01.08.2022	ab 01.08.2023
1. Ausbildungsjahr	750,00 €/brutto	800,00 €/brutto
2. Ausbildungsjahr	850,00 €/brutto	900,00 €/brutto
3. Ausbildungsjahr	950,00 €/brutto	1.000,00 €/brutto



Regelarbeitszeit	39 Stunden/Woche, bzw. 169 Stunden/Monat	
Urlaubsdauer - Grundurlaub	bei der 6-Tage-Woche	bei der 5-Tage-Woche
- für Beschäftigte über 18 Jahre	27 Werktage	23 Arbeitstage
- für Beschäftigte über 35 Jahre	29 Werktage	25 Arbeitstage
Zusätzlich erhalten die Beschäftigten bei einer Berufszugehörigkeit von		
- mehr als zwei Jahren	2 Tage	2 Tage
- mehr als vier Jahren	3 Tage	3 Tage
- mehr als sechs Jahren	4 Tage	4 Tage
- mehr als acht Jahren	5 Tage	5 Tage
- mehr als zehn Jahren	6 Tage	6 Tage
Der Urlaub darf 32 Werktage nicht übersteigen.		
Der Urlaub für Jugendliche beträgt nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz:		
- unter 16 Jahren (zu Beginn des Kalenderjahres)	30 Werktage	
- unter 17 Jahren (zu Beginn des Kalenderjahres)	27 Werktage	
- unter 18 Jahren (zu Beginn des Kalenderjahres)	26 Werktage	
Zusätzliches Urlaubsgeld	Während Urlaub Aufschlag von 25% des Bruttoentgelts (Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen)	
Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)	- keine tarifvertragliche Regelung	
Vermögenswirksame Leistung	Alle Arbeitnehmer/innen, einschl. Auszubildende, die mindestens sechs Monate im Betrieb beschäftigt waren, erhalten ab dem siebten Monat einen Zuschuss in Höhe von 13,30 € monatlich, sofern ein Vertrag mit vermögenswirksamer Leistung abgeschlossen wurde. Die vermögenswirksamen Leistungen erhöhen sich um 7,15 €, wenn der/die Arbeitnehmer/in eine Anlageform wählt, die der Altersversorgung dient. In diesem Fall erhöht sich der Zuschuss auf insgesamt 20,45 €.	
Kündigungsfristen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits ohne Begründung mit einer Frist von 14 Tagen zum Wochenende gekündigt werden. 2. Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers/ einer Arbeitnehmerin kann mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. 3. Ein bis zu 2 Jahren im gleichen Betrieb bestehendes Arbeitsverhältnis kann beiderseits mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende gekündigt werden. Die Kündigungsfrist verlängert sich beiderseits wie folgt: <ul style="list-style-type: none"> - nach 2 bis 5 Jahren: auf 1 Monat zum Monatsende, - ab 6 Jahren: auf 2 Monate zum Monatsende 	



Ausschlussfristen	<ol style="list-style-type: none">1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.2. Für Ansprüche aus dem Arbeitszeitkonto gelten abweichend von Ziff. 1 die gesetzlichen Verjährungsfristen.
--------------------------	--