

Was gibt es sonst noch Wissenswertes für dein Lohngespräch?

- Du kannst auch mit Freund*innen, Kolleg*innen oder Bekannten üben. Brauche dein Gegenüber als Sparringpartner*in. Er oder sie soll möglichst ekelhaft auf deine Argumente antworten. Nur so merkst du, wo du noch Verbesserungen anbringen musst.
- Deine Argumente sollen sich auf dein Unternehmen, auf deine Arbeit und die Umgebung des Unternehmens beziehen. Es macht keinen Sinn, persönliche Argumente oder volkswirtschaftliche Statistiken zu verwenden. Du darfst allerdings schon auf deine Situation im Unternehmen hinweisen.
- Versuche deinen Marktwert möglichst gut darzustellen. Man kann seinen Vorgesetzten auch auffordern, mal bei Kund*innen nachzufragen, wie zufrieden diese mit deiner Arbeit sind.
- Und zuletzt: Nicht enttäuscht sein, wenn es im ersten Anlauf nicht klappt, weiterprobieren. Man kann allerdings auch ein Zwischenzeugnis verlangen, um ein bisschen Druck aufzubauen.

Der richtige Zeitpunkt für eine Gehaltserhöhung

10 Tipps für deine Lohnverhandlung

Es lohnt sich, dich gut auf Lohnverhandlungen vorzubereiten. Versuche, möglichst anhand von Fakten zu argumentieren. Auf keinen Fall die Nerven verlieren. Wenn du merkst, dass du nicht weiterkommst, dann ist es besser, das Gespräch zu vertagen oder abubrechen.

Tipp 1

Suche nach deinem Marktwert. Informiere dich über die finanzielle Situation deines Unternehmens. Finde heraus, wie viel Fachkräfte in deinem Bereich in deiner Region verdienen.

Tipp 2

Sammele konkrete Beispiele für deine Leistungen. Notiere deine beruflichen Erfolge und Projekte, die deine Qualifikation für eine Gehaltserhöhung unterstreichen.

Tipp 3

Setze realistische Ziele. Überlege dir vor dem Gehaltsgespräch, wie viel Gehalt du fordern möchtest, und orientiere dich dabei an deinem Marktwert und den branchenüblichen Durchschnittslöhnen.

Tipp 4

Verbessere deine rhetorischen Fähigkeiten. Bereite dich darauf vor, deine Argumente in der Gehaltsverhandlung überzeugend und sachlich vorzubringen, und übe deine Kommunikationsfähigkeiten.

Tipp 5

Wähle den richtigen Zeitpunkt. Stelle sicher, dass du deine Gehaltsverhandlung zu einem geeigneten Zeitpunkt anfragst, wenn das Unternehmen wirtschaftlich stabil und deine Führungskraft nicht gestresst ist.

Tipp 6

Sei vorbereitet auf Gegenargumente. Denke im Voraus darüber nach, wie du auf mögliche Gegenargumente reagieren kannst, und entkräfte sie mit überzeugenden Antworten.

Tipp 7

Halte dich an die Fakten. Bleibe bei den nachweisbaren Fakten und vermeide emotionale Argumente während der Gehaltsverhandlung.

Tipp 8

Verhandle respektvoll. Behalte einen respektvollen und professionellen Ton während der Verhandlung bei und zeige Verständnis für die Position deiner Führungskraft.

Tipp 9

Akzeptiere auch alternative Angebote. Wenn eine direkte Gehaltserhöhung nicht möglich ist, erwäge alternative Formen der Vergütungen wie Boni, Zusatzleistungen oder mehr Urlaubstage.

Tipp 10

Verhandle weiter. Selbst wenn du beim ersten Gespräch keine Einigung erzielen kannst, bleib offen für weitere Gespräche und Möglichkeiten zur Lohnerhöhung in der Zukunft.

Bei den persönlichen Lohngesprächen mit dem Vorgesetzten geht es darum, die eigenen Leistungen samt beruflicher Entwicklung aufzuzeigen. Dieser Mehrwert für die Firma soll dann aber auch in deiner Lohnentwicklung die entsprechende Wertschätzung finden.



Foto: iStock, Ashish Kamur

Löhne 2025

Die Teuerung wird ausgeglichen,
die Minimallöhne steigen

Grüne Berufe Schweiz (GBS) hat sich mit dem Sozialpartner JardinSuisse (JS) auf den generellen Teuerungsausgleich von 0,8 % sowie eine individuelle Erhöhung von 0,3 % der Lohnsumme geeinigt. In der Produktion/im Handel und den Baumschulen steigen die Löhne individuell um 0,8 %. In den Regionen Nordwestschweiz und Berner Jura, Jura, Neuchâtel und Fribourg sind ähnliche Resultate erzielt worden.

GBS hat sich mit dem Sozialpartner JardinSuisse (JS) im Garten- und Landschaftsbau auf den vollen Ausgleich der September-Teuerung (0,8 %) für alle geeinigt. Die Betriebe können 0,3 % der Lohnsumme individuell verteilen.

In den Bereichen Produktion/Handel sowie Baumschulen steigen die Löhne um 0,8 % der Lohnsumme, die Verteilung erfolgt auf individueller Basis.

Die Minimallöhne sehen jetzt so aus:

	GeLaBaU	Baumschulen	Produktion und Handel
Ungelernte	4000.-	3550.-	3550.-
Gärtner*in EBA	4200.-	3700.-	3700.-
Gärtner*in EFZ	4800.-	4500.-	4450.-
Leitende Angestellte	5200.-	5200.-	5200.-
Aushilfen		17.50/h	17.50/h

Diese Löhne sind verbindlich für alle Betriebe, die Mitglied bei JS sind und dem geltenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstehen. Laut den Angaben von JS sind das ca. 1300 Betriebe in der Deutschschweiz.

Nordwestschweiz

In den Kantonen Basel-Stadt und Baselland werden die Löhne um 2 % erhöht: 1,5 % für alle, 0,5 % der Lohnsumme individuell. Die Minimallöhne werden um 0,9 % erhöht (Oktober-Teuerung 0,9 %).

Folgende Minimallöhne gelten 2025 im Gartenbau:

Gartenarbeitnehmende B (ohne Fachkenntnisse)	4036.-
Gartenarbeitnehmende A (mit 4-jähriger Berufserfahrung)	4238.-
Gärtner*in mit EBA	4238.-
Gärtner*in mit EFZ	4591.-
Gärtner*in mit EFZ und mind. 3 Jahre Erfahrung	4834.-
Kundengärtner*in /Grünflächen-spezialist*in	5045.-
Vorarbeiter*in/Polier*in	5499.-

Für die restlichen Betriebe gelten diese Mindestlöhne:

Aushilfen	17.50/h
Gartenarbeitnehmende B (ohne Fachkenntnisse)	3550.-

Gartenarbeitnehmende A (4-jährige Berufserfahrung)	3640.-
Gärtner*in mit EBA	3700.-
Gärtner*in mit EFZ	4200.-
Gärtner*in mit EFZ und mind. 3 Jahre Erfahrung	4400.-
Obergärtner*in	5200.-

Kantone Berner Jura, Jura, Neuchâtel und Fribourg

Im Bereich dieses GAV im Gartenbau wurden 2024 keine Lohnverhandlungen geführt. Die Minimallöhne bleiben.

A1 Polier	5325.-
A2 Gruppenleiter*in	5025.-
B1 EFZ, mindestens 3 Jahre tätig	4850.-
B2 EFZ, bis 3 Jahre	4575.-
C1 Gartenbau-Mitarbeiter*in ohne EFZ + Jahre/EBA	4175.-
C2 Gartenbau-Mitarbeiter*in ohne EFZ	4050.-

Fazit

Die GBS-Verhandlungsdelegation ist zufrieden mit den Resultaten. Sie ist überzeugt, im Garten- und Landschaftsbau damit einen wichtigen Beitrag zur Erhaltung der Attraktivität der Löhne in dieser Branche und damit gegen den Fachkräftemangel geleistet zu haben. Auf die schwierigen Bedingungen der Baumschulen sowie bei Produktion und Handel hat sie Rücksicht genommen.

Gärtner*innen im Winter

Was arbeiten Gärtnerinnen und Gärtner im Winter?

Den Gärtnerinnen und Gärtnern geht die Arbeit auch im Winter nicht aus. Erdarbeiten sind lange möglich. Solange der Boden nicht tiefgefroren ist, kann mit entsprechender Kleidung weiterhin draussen gearbeitet werden. Das gilt auch für Unterhaltsarbeiten.

Wenn in einer längeren Kälteperiode Arbeiten draussen nicht mehr möglich sind und keine Arbeit mehr in geschützter Umgebung zur Verfügung steht, muss dringend über die Inanspruchnahme der Schlechtwetterentschädigung der Arbeitslosenkasse nachgedacht werden. Es gibt allerdings auch Kompensationsmöglichkeiten innerhalb der Jahresarbeitszeit.

Schnee ändert die Situation

Viele Betriebe sind in ihren Gemeinden auch für die Schneeräumung verantwortlich. Diese Arbeit erfolgt meistens nachts. Entsprechend muss nach den Regelungen des Arbeitsgesetzes (ArG) Nachtarbeit entsprechend mit Zuschlag entschädigt werden. Nach Nachtarbeit ist die Dauer der Tagesarbeit anzupassen.

Kontakt

Grüne Berufe Schweiz
Tel. 055 464 35 30
c/o KMU Treuhand Revisions AG
Postfach 344, 8854 Siebnen
www.gbs-gruene-berufe.ch

Redaktionsschluss für die nächsten
«GBS-Nachrichten»: 10. Februar 2025

Jetzt GBS-Mitglied werden!

Ganz einfach: Mit dem Smartphone den QR-Code anwählen ...



... und schon bist du auf der GBS-Website auf dem Anmeldeformular. Dort findest du alle wichtigen Informationen zur lohnenswerten Mitgliedschaft.

Der grüne Newsletter

GBS Grüne Berufe Schweiz

Kennen Sie den GBS-Newsletter noch nicht? Dann bestellen Sie ihn gleich jetzt per E-Mail: sekretariat@gbs-gruene-berufe.ch. Damit sind Sie noch aktueller über das Wichtigste rund um den GBS informiert.

Immer wieder Ärger gibt es über das Leisten von Pikettdienst. Dieser ist prinzipiell zu entschädigen, wenn er grosse Einschränkungen des Familien- oder Soziallebens zur Folge hat (siehe Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, Art. 14 ff.). Sicher zählt der im Pikettdienst geleistete Einsatz als Arbeitszeit. Ausserdem gibt es klare Einschränkungen hinsichtlich der Dauer des Pikettdienstes (7 Tage während eines Monats). Änderungen des Pikettdienstes für Mitarbeitende mit Familienpflichten sind nur mit deren Einverständnis möglich. Neu muss nach GAV 2025-26 das Leisten von Pikettdienst mit dem einzelnen Mitarbeitenden vereinbart werden.

Kompensationszeit

Der Winter ist die Möglichkeit, um während der warmen Monate angehäuften Überstunden abzubauen. Dieser Abbau sollte bis spätestens zum Beginn des Frühlings erfolgt sein. Ist dies nicht möglich, macht es Sinn, über eine finanzielle Abgeltung nachzudenken und auch mit dem Arbeitgebenden zu sprechen.