

Gärtner- & Floristengewerbe Fürstentum Liechtenstein

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

zwischen dem Gärtner- & Floristengewerbe Fürstentum Liechtenstein und dem Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband als Ergänzung zum Gesamtarbeitsvertrag.

1. Lohnerhöhung

Die Löhne sind 2026 wie folgt anzupassen:

- Erhöhung der Lohnsumme um 1.0% zur individuellen Verteilung per 1. August 2026. Diese Erhöhung beinhaltet einen Sockelbetrag von CHF 100.00, welcher für Mitarbeitende mit einem Brutto-Monatslohn bis CHF 5'000.00 (bei einer 100 %-Anstellung, ansonsten anteilmässig) gewährt wird.
- 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.

Garten-, Landschaftsbau

Lohnkategorie	Monatslohn	Stundenlohn
Gärtner/in FZ und mehr als 3 Jahre Berufserfahrung	CHF 4'800.00	CHF 26.25
Gärtner/in FZ	CHF 4'550.00	CHF 24.90
Gärtner/in BA und mehr als 3 Jahre Berufserfahrung	CHF 4'200.00	CHF 22.95
Gärtner/in BA	CHF 4'050.00	CHF 22.15
Gartenarbeiter/in / Gärtnerimitarbeiter/in	CHF 4'000.00	CHF 21.85

Floristik

Lohnkategorie	Monatslohn	Stundenlohn
Florist/in FZ und mehr als 3 Jahre Berufserfahrung	CHF 4'150.00	CHF 22.70
Florist/in FZ	CHF 3'900.00	CHF 21.30
Florist/in BA und mehr als 3 Jahre Berufserfahrung	CHF 3'750.00	CHF 20.50
Florist/in BA	CHF 3'550.00	CHF 19.40

Produktion und Endverkauf

Lohnkategorie	Monatslohn	Stundenlohn
Gärtner/in FZ und mehr als 3 Jahre Berufserfahrung	CHF 4'400.00	CHF 24.05
Gärtner/in FZ	CHF 4'200.00	CHF 22.95
Gärtner/in BA und mehr als 3 Jahre Berufserfahrung	CHF 4'000.00	CHF 21.85
Gärtner/in BA	CHF 3'700.00	CHF 20.25
Gartenarbeiter/in / Gärtnerimitarbeiter/in	CHF 3'600.00	CHF 19.70

Die Ferien- und Feiertagszuschläge sowie der Anteil 13. Monatslohn sind im Stundenlohn nicht enthalten.

Umrechnungsformel für Mindestlohn

Berechnung Stundenlohn: Monatslohn x 12 : (Nettoarbeitszeit (20 Tage Ferien) x 1.123)

Berechnung Monatslohn: $\text{Stundenlohn} \times \text{Nettoarbeitszeit (20 Tage Ferien)} \times 1.123 : 12$

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 12 Monate befristet sein.

Als nicht voll leistungsfähig gelten Arbeitnehmer, die nicht die entsprechende Arbeitsleistung erbringen, weil sie körperlich geschwächt oder branchenfremd (ohne Baustellenerfahrung) sind.

4. Praktikum, Nebenjob, Ferienjob und Schulabgänger

- 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 Ferienjobler unter 18 Jahren entspricht der Stundenlohn inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Anteil 13. Monatslohn 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 Anteil 13. Monatslohn 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 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 zuzüglich 20%.

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. 13. Monatslohn

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn (8.33% des Jahresbruttolohnes). Der volle Anspruch besteht rückwirkend nach einer Beschäftigungsdauer von mindestens 3 Monaten nach der Probezeit.

Die Auszahlung erfolgt spätestens Ende Jahr bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichzeitig mit der letzten Lohnzahlung. Bei vorzeitigem Austritt besteht der Anspruch pro rata temporis.

8. Arbeitszeit

Die jährliche Brutto-Sollarbeitszeit für das Jahr 2026 beträgt 2'124 Stunden.

9. Ferien

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf 4 Wochen (20 Ferientage, Zuschlag für Stundenlohn 8.33%) bezahlte Ferien. Ab dem Monat des 50. Geburtstages hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 5 Wochen (25 Ferientage, Zuschlag für Stundenlohn 10.64%) bezahlte Ferien.

10. Abänderung Art. 51 GAV – Arbeitsfreie Tage (Kurzabsenzen)

Art. 51 Abs. 1 Bst. b)

Die Vertragsparteien vereinbaren, Art. 51 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. 51 Abs. 1 Bst. e)

Die Vertragsparteien vereinbaren, Art. 51 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. Die Freistellung muss vom Verleihenden unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses bezahlt werden (ABGB § 1173a Art. 34e).

11. Abänderung Art. 53 GAV - Elternzeit

Die Vertragsparteien vereinbaren, Art. 53 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 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

**Gärtner und Floristen
Fürstentum Liechtenstein**



.....
Bruno Baumgartner, Sektionspräsident



.....
Ado Vogt, Präsident
Wirtschaftskammer Liechtenstein



.....
Jürgen Nigg, Geschäftsführer
Wirtschaftskammer Liechtenstein