



RECHT & TARIF

Ecklohn 20,91 Euro: Was der Tarifabschluss ab heute für Betriebe bedeutet

Die zweite Stufe des Tarifabschlusses von IG BAU und BGL ist in Kraft. Löhne und Gehälter steigen um 3,3 Prozent, die Ausbildungsvergütung auf bis zu 1.390 Euro. Für Betriebe sind das Kosten – und Argumente.

■ Probearbeit: Ein Tag, der die Fehlbesetzung v...

■ Krankenstand: 5,3 Prozent im ersten Halbjahr ...

■ Erstmals unter 90.000: Die Unfallzahlen der B...

Seit dem 1. Juli gilt der Ecklohn von 20,91 Euro. Die BG BAU meldet erstmals unter 90.000 Arbeitsunfälle, die DAK einen Krankenstand, dessen Langzeitfälle die Branche treffen. Und die Bewässerung junger Bäume wird zur Planungsaufgabe. Dazu ein Praxisstück zur Probearbeit.

Redaktion GaLaBau Kompass

-
- 3** RECHT & TARIF
Muss ich die Fahrzeit zur Baustelle bezahlen?
-
- 5** BETRIEB & PERSONAL
Probearbeit: Ein Tag, der die Fehlbesetzung verhindert
-
- 7** SICHERHEIT & GESUNDHEIT
Krankenstand: 5,3 Prozent im ersten Halbjahr – und was die Langzeitfälle für Betriebe bedeuten
-
- 9** SICHERHEIT & GESUNDHEIT
Erstmals unter 90.000: Die Unfallzahlen der BG BAU sinken – die Berufskrankheiten steigen
-
- 11** BAUEN & PFLANZEN
Anwachsen sichern: Wie junge Bäume den ersten Sommer überstehen
-
- 13** RECHT & TARIF
Ecklohn 20,91 Euro: Was der Tarifabschluss ab heute für Betriebe bedeutet
-

Muss ich die Fahrzeit zur Baustelle bezahlen?

Vom Betrieb zur Baustelle ist Arbeitszeit – und in der Regel zu vergüten. Der Weg von zu Hause zum Betrieb nicht.

Redaktion GaLaBau Kompass · 27. Juli 2026



Ab dem Betriebshof läuft die Uhr – für alle im Wagen. · Symbolbild

DIE KURZE ANTWORT

Die Fahrt vom Betrieb zur Baustelle und zurück ist Arbeitszeit, für Fahrer wie Mitfahrer, und grundsätzlich zu vergüten. Tarifverträge können die Vergütung pauschalisieren oder anders regeln; tarifgebundene Betriebe wenden den Rahmentarifvertrag an. Der Weg von der Wohnung zum Betrieb ist keine Arbeitszeit.

Die Kolonne trifft sich um 6:45 Uhr auf dem Hof, lädt, fährt 40 Minuten zur Baustelle, arbeitet, fährt zurück. Zählt die Fahrt als Arbeit? Muss sie bezahlt werden? Und was, wenn der Mitarbeiter direkt von zu Hause zur Baustelle kommt?

Vom Betrieb zur Baustelle: Arbeitszeit

Wer sich im Betrieb einfindet und von dort mit dem Firmenfahrzeug zur Baustelle fährt, arbeitet ab dem Hof – die Fahrt dient dem Arbeitgeber. Das gilt für den Fahrer und für die Mitfahrer. Im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zählt die Fahrzeit zur Höchstarbeitszeit: Zehn Stunden auf der Baustelle plus eine Stunde Fahrt sind elf Stunden und damit zu viel. Und sie ist grundsätzlich zu vergüten; das Bundesarbeitsgericht hat 2018 bestätigt, dass Fahrten zu auswärtigen Arbeitsstellen vergütungspflichtige Arbeit sind, sofern Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag nichts Wirksames anderes regeln.

Was der Tarif regelt

Der Rahmentarifvertrag für den Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau enthält Regelungen zu Fahrzeiten und Wegegeld. Tarifgebundene Betriebe wenden sie an und müssen nichts erfinden; Betriebe ohne Tarifbindung können vergleichbare Regelungen im Arbeitsvertrag treffen – etwa eine Pauschale für die tägliche Anfahrt –, dürfen die Fahrzeit aber nicht schlicht streichen.

Von zu Hause zur Baustelle

Fährt der Mitarbeiter mit dem eigenen Fahrzeug direkt von der Wohnung zur Baustelle, ist das grundsätzlich Wegezeit wie der Weg zum Betrieb – keine Arbeitszeit. Anders, wenn der Betrieb ihn anweist, unterwegs Material zu holen oder Kollegen mitzunehmen: Dann dient die Fahrt dem Betrieb. Viele Betriebe vereinbaren für die Direktanfahrt eine

Regelung im Vertrag, um Diskussionen zu vermeiden.

AUFSCHREIBEN

Fahrzeiten gehören in die Zeiterfassung – als eigene Tätigkeit. Wer sie nicht erfasst, kann weder die Höchstarbeitszeit belegen noch im Streit nachweisen, was vergütet wurde. Apps, die Standort und Tätigkeit erfassen, nehmen dem Vorarbeiter die Arbeit ab.

QUELLEN

1. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. April 2018, 5 AZR 424/17 (Fahrzeiten zu auswärtigen Arbeitsstellen sind vergütungspflichtige Arbeitszeit; tarifliche Abweichungen möglich)
2. Arbeitszeitgesetz, § 2 Begriffsbestimmungen – www.gesetze-im-internet.de/arbzg/__2.html
3. GaLaBau Kompass: Zehn Stunden am Tag? Was das Arbeitszeitgesetz in der Saison erlaubt (Beitrag vom 29. April 2026) – ../artikel/arbeitszeitgesetz-saison-zehn-stunden/

Probearbeit: Ein Tag, der die Fehlbesetzung verhindert

Zwischen Bewerbungsgespräch und Vertrag liegt im GaLaBau idealerweise ein Tag auf der Baustelle. Wie Betriebe ihn organisieren, was rechtlich zu beachten ist und woran beide Seiten erkennen, ob es passt.

Redaktion GaLaBau Kompass · 22. Juli 2026



Nach vier Stunden wissen beide Seiten mehr als nach drei Gesprächen. · Symbolbild

KURZ GESAGT

- Ein Probearbeitstag ist ein Einfühlungsverhältnis: kein Arbeitsvertrag, keine Weisungen, keine Vergütungspflicht – ein Tag, höchstens zwei.
- Unfallversichert ist der Bewerber trotzdem (Bundessozialgericht 2019, B 2 U 1/18 R); eine halbe Seite Dokumentation reicht.
- Der Vorarbeiter beurteilt Umgang, Sorgfalt und Fragen – nicht das Tempo; wer am selben Abend ein Angebot machen kann, sollte es tun.

Im Bewerbungsgespräch reden beide Seiten über Erfahrung, Gehalt und Arbeitszeiten. Ob der Bewerber eine Wasserwaage lesen kann, ob er mit dem Vorarbeiter auskommt und ob er um sieben auf dem Hof steht, erfährt der Betrieb dort nicht. Ein Probearbeitstag liefert genau diese Antworten – und er liefert dem Bewerber die Antwort, ob er in diesem Betrieb arbeiten will.

Was rechtlich gilt

Ein Probearbeitstag ist in der Regel kein Arbeitsverhältnis, sondern ein sogenanntes Einfühlungsverhältnis: Der Bewerber lernt den Betrieb kennen, ohne weisungsgebunden zu

arbeiten und ohne Anspruch auf Vergütung. Damit das so bleibt, darf der Tag nicht zur unbezahlten Arbeitsleistung werden – ein Tag ist üblich, mehr als zwei Tage sind schwer zu begründen. Unfallversichert ist der Bewerber trotzdem: Das Bundessozialgericht hat 2019 entschieden, dass Probearbeitende unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen (B 2 U 1/18 R). Viele Betriebe zahlen dennoch eine Aufwandsentschädigung oder den Tageslohn – als Geste, nicht als Pflicht.

SCHRIFTLICH FESTHALTEN

Datum, Dauer, Ansprechpartner, Hinweis auf das Einfühlungsverhältnis, Sicherheitsunterweisung, Kleidung und Schuhe. Eine halbe Seite reicht. Wer die Unterweisung dokumentiert, ist im Fall eines Unfalls abgesichert.

Wie der Tag abläuft

Vorher. Der Bewerber weiß, wann, wo, mit wem und was er mitbringen soll. Der Vorarbeiter weiß, dass jemand kommt – und was er beobachten soll.

Morgens. Kurze Einweisung durch den Inhaber oder Bauleiter, Sicherheitsunterweisung, Zuteilung zu einer Kolonne mit erfahrenem Vorarbeiter. Die Baustelle sollte typisch sein, nicht die schönste.

Tagsüber. Echte Aufgaben, aber keine Prüfung. Der Vorarbeiter achtet auf drei Dinge: Wie geht der Bewerber mit Werkzeug und Material um? Wie geht er mit den Kollegen um? Fragt er, wenn er etwas nicht weiß?

Abends. Gespräch zu dritt – Inhaber, Vorarbeiter, Bewerber. Erst der Bewerber: Wie war der Tag, was hat gepasst, was nicht? Dann der Betrieb. Wer am selben Abend ein Angebot machen kann, sollte es tun: Bewerber, die einen Probetag gemacht haben, haben meist auch einen zweiten Betrieb in der Hinterhand.

Woran man erkennt, dass es passt

Nicht am Tempo. Ein Bewerber, der am Probetag rennt, zeigt, dass er einen Job will – nicht, wie er in drei Monaten arbeitet. Wichtiger sind Umgang, Sorgfalt, Fragen und der Eindruck der Kolonne. Vorarbeiter haben dafür einen sicheren Blick; Betriebe, die ihn nicht fragen, verschenken das beste Urteil, das sie haben.

Eine Stelle im Baugewerbe zu besetzen dauert im Schnitt 166 Tage. Ein Probetag kostet einen. Kein anderes Instrument im Einstellungsprozess hat ein besseres Verhältnis.

QUELLEN

1. Bundessozialgericht, Urteil vom 20. August 2019, B 2 U 1/18 R (Unfallversicherungsschutz bei Probearbeit als „Wie-Beschäftigter“)
2. Bundesagentur für Arbeit: Monatsbericht Januar 2026 (abgeschlossene Vakanzzeit 166 Tage) – statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202601/...

Krankenstand: 5,3 Prozent im ersten Halbjahr – und was die Langzeitfälle für Betriebe bedeuten

Die DAK meldet einen leichten Rückgang, psychische Erkrankungen liegen erstmals vorn. Für körperlich arbeitende Betriebe bleibt das Muskel-Skelett-System das Thema: Ausfälle sind selten, aber lang. Was Betriebe beim Wiedereinstieg tun müssen – und was sie vorher tun können.

Redaktion GaLaBau Kompass · 21. Juli 2026



Ein Vakuumheber kostet weniger als drei Wochen Ausfall eines Facharbeiters. · Symbolbild

KURZ GESAGT

- DAK: Krankenstand 5,3 Prozent im ersten Halbjahr 2026 (Vorjahr 5,4), 9,7 Tage je Fall; psychische Erkrankungen erstmals vorn (plus 9 Prozent), Atemwege minus 21 Prozent.
- Landschaftsgärtner sind seltener krank, aber länger: Muskel-Skelett-Erkrankungen bleiben die Ursache Nummer eins der Branche.
- Ab sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit im Jahr ist das betriebliche Eingliederungsmanagement Pflicht (§ 167 SGB IX); Vakuumheber und Rotation sind billiger als drei Wochen Ausfall.

Der Krankenstand der DAK-Versicherten lag im ersten Halbjahr 2026 bei 5,3 Prozent – ein Zehntel weniger als im Vorjahreszeitraum, aber weiter auf hohem Niveau. Die durchschnittliche Dauer je Fall stieg leicht auf 9,7 Tage. Erstmals sind psychische Erkrankungen die häufigste Ursache für Fehltage, mit einem Plus von 9 Prozent; Atemwegserkrankungen gingen nach dem starken Winter des Vorjahres um 21 Prozent zurück. Muskel-Skelett-Erkrankungen bleiben auf Platz drei – und für den GaLaBau auf Platz eins.

Warum die Branche anders krank ist

Landschaftsgärtner sind seltener krank als der Durchschnitt und länger. Wer draußen arbeitet, hat weniger Infekte; wer täglich Pflaster hebt, Bordsteine setzt und Rüttelplatten führt, hat mit 45 einen Rücken, der drei Wochen Ausfall am Stück produziert. DAK-Vorstandschef Andreas Storm sieht den Handlungsbedarf genau dort: bei der großen Zahl der Langzeiterkrankungen mit vielen Fehltagen.

Für den Betrieb ist der Langzeitfall der teure Fall. Sechs Wochen Entgeltfortzahlung, in dieser Zeit eine Kolonne ohne Facharbeiter, danach ein Wiedereinstieg, der geregelt werden muss – und die Frage, ob der Mitarbeiter in fünf Jahren noch pflastern kann.

Was das Gesetz verlangt

Ist ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig – am Stück oder in Summe –, muss der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement anbieten, kurz BEM. Das schreibt § 167 SGB IX vor, für alle Betriebe, unabhängig von der Größe. Das BEM ist kein Verfahren mit Formularen, sondern ein Gespräch: Was hat zur Erkrankung geführt, was kann der Betrieb ändern, wie sieht der Wiedereinstieg aus. Der Mitarbeiter kann ablehnen. Der Betrieb muss angeboten haben – wer das versäumt und später krankheitsbedingt kündigt, verliert vor dem Arbeitsgericht.

DER WIEDEREINSTIEG

Stufenweise Wiedereingliederung – das „Hamburger Modell“ – erlaubt es, nach längerer Krankheit mit reduzierter Stundenzahl zu beginnen; der Mitarbeiter bleibt in dieser Zeit arbeitsunfähig, die Krankenkasse zahlt weiter. Für den GaLaBau bewährt: erste Wochen in der Pflege oder auf dem Hof, dann Kolonne mit leichteren Tätigkeiten, dann Vollzeit. Der Betriebsarzt und die Krankenkasse begleiten.

Was Betriebe vorher tun können

Die Hebelast ist die Ursache, nicht das Alter. Vakuumheber für Großformatplatten, Steinzangen, Verlegehilfen, ein zweiter Mann am Bordstein, Rotation zwischen Pflastern und leichteren Arbeiten innerhalb der Woche, Rüttelplatten mit Vibrationsdämpfung – all das ist Stand der Technik und in den meisten Betrieben nur teilweise vorhanden. Die Berufsgenossenschaft fördert einen Teil der Anschaffungen mit Zuschüssen aus ihren Präventionsprogrammen.

Der zweite Hebel ist die Organisation: Wer mit 50 noch täglich Pflaster hebt, tut es, weil der Betrieb keine andere Rolle für ihn hat. Vorarbeiter, Maschinenführer, Pflege, Ausbildung – ein Betrieb, der Laufbahnen anbietet, hält seine Erfahrung, statt sie an die Reha zu verlieren.

Die Rechnung

Ein Facharbeiter mit drei Wochen Ausfall kostet den Betrieb neben der Entgeltfortzahlung die Leistung der Kolonne, die ohne ihn langsamer ist, und die Terminverschiebung beim Kunden. Die Umlage U1 erstattet kleineren Betrieben einen Teil der Fortzahlung, den Rest nicht. Ein Vakuumheber kostet weniger als dieser eine Ausfall. Für die Zahlen, die die DAK jedes Halbjahr vorlegt, gibt es im GaLaBau keine bessere Antwort als die Baustelle, auf der niemand mehr Großformate von Hand hebt.

QUELLEN

1. DAK-Gesundheit: Krankenstand im ersten Halbjahr 2026 leicht gesunken, Pressemitteilung vom 20. Juli 2026 (5,3 Prozent nach 5,4 Prozent; 9,7 Tage je Fall nach 9,5; psychische Erkrankungen +9 Prozent, Atemwegserkrankungen –21 Prozent) – www.dak.de/presse/bundesthemen/gesundheitsreport/krankens...
2. DAK-Gesundheitsreport 2026 (Jahr 2025: 19,5 Arbeitsunfähigkeitstage je Versicherten, Krankenstand 5,4 Prozent) – www.dak.de/presse/bundesthemen/gesundheitsreport_48012
3. Sozialgesetzbuch IX, § 167 Prävention (Betriebliches Eingliederungsmanagement nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit); Entgeltfortzahlungsgesetz, § 3 – www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_167.html

Erstmals unter 90.000: Die Unfallzahlen der BG BAU sinken – die Berufskrankheiten steigen

89.113 meldepflichtige Arbeitsunfälle zählte die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft 2025, 2,9 Prozent weniger als im Vorjahr. Absturz bleibt die häufigste Todesursache. Mehr als 22.000 Verdachtsanzeigen auf Berufskrankheiten zeigen das andere Risiko: Haut, Rücken, Lunge.

Redaktion GaLaBau Kompass · 14. Juli 2026



Weniger Unfälle, mehr Berufskrankheiten: Lärm, Staub und Vibration wirken über Jahre. · Symbolbild

KURZ GESAGT

- 89.113 meldepflichtige Arbeitsunfälle 2025, 2.700 weniger als 2024 – erstmals unter 90.000; die Quote je 1.000 Vollarbeiter sank auf 42,95.
- Tödliche Unfälle 2024: 78, vor allem Absturz (36 Prozent), herabfallende oder umstürzende Bauteile (26 Prozent) und Baumaschinen (15 Prozent).
- Über 22.000 Verdachtsanzeigen auf Berufskrankheiten (plus 4,9 Prozent) – im GaLaBau vor allem Hautkrebs durch UV-Strahlung und Lärmschwerhörigkeit.

Die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) hat ihre Bilanz für 2025 vorgelegt. 89.113 meldepflichtige Arbeitsunfälle wurden gezählt, 2.700 weniger als 2024 – ein Rückgang um 2,9 Prozent und zum ersten Mal ein Wert unter 90.000. Die Tausend-Personen-Quote, die Unfallhäufigkeit je 1.000 Vollarbeiter, sank von 43,76 auf 42,95. Für den Garten- und Landschaftsbau, der zur BG BAU gehört, ist das eine gute und eine schlechte Nachricht zugleich.

Die gute: Unfälle werden seltener

Der Rückgang setzt einen Trend fort. Schon 2024 lag die Zahl mit 91.813 Unfällen um 4.340 unter dem Vorjahr. Technik, Unterweisung und Prämienprogramme der BG wirken. Bei den tödlichen Unfällen bleibt das Bild allerdings düster: 2024 starben 78 Menschen auf Baustellen, zwei mehr als im Vorjahr. Die häufigsten Ursachen: Absturz mit 36 Prozent, herabfallende oder umstürzende Bauteile mit 26 Prozent und Unfälle mit Baumaschinen mit 15 Prozent.

KENNZAHL	2024	2025
Meldepflichtige Arbeitsunfälle	91.813	89.113
Unfälle je 1.000 Vollarbeiter	43,76	42,95
Verdachtsanzeigen Berufskrankheiten	–	über 22.000 (+4,9 %)

Die schlechte: Berufskrankheiten nehmen zu

Mehr als 22.000 Verdachtsanzeigen auf Berufskrankheiten gingen 2025 bei der BG BAU ein, 4,9 Prozent mehr als im Vorjahr. Im GaLaBau sind das vor allem Hautkrebs durch UV-Strahlung, Lärmschwerhörigkeit, Erkrankungen der Wirbelsäule durch Heben und Tragen und Atemwegserkrankungen durch Staub – etwa beim Schneiden von Natur- und Betonstein. Anders als der Unfall zeigt sich die Berufskrankheit erst nach Jahren; die Prävention muss heute stattfinden.

Was das für den GaLaBau heißt

Die Unfallschwerpunkte der Branche sind bekannt: Baumaschinen im Kleinbaustellenbetrieb, Absturz

bei Baumpflege und Arbeiten auf Mauern und Dächern, Stolpern und Stürzen auf unebenem Gelände, Schnittverletzungen an Maschinen. Vier Maßnahmen, die die BG BAU fördert und die in Betrieben messbar wirken:

- 1. Unterweisung als Routine.** Jährlich, dokumentiert, mit Bezug auf die tatsächlichen Maschinen und Baustellen des Betriebs – nicht als Formular, sondern als halbe Stunde auf dem Hof.
- 2. Absturzsicherung ernst nehmen.** Ab zwei Metern Absturzhöhe ist Sicherung Pflicht – auch bei der kurzen Baumpflege und auf dem Gründach.
- 3. Staub absaugen, nicht einatmen.** Nassschnitt und Absaugung beim Steinschneiden sind Standard; die BG BAU fördert die Geräte.
- 4. Gehörschutz und Vibrationsdämpfung.** Rüttelplatte, Motorsäge, Freischneider – wer täglich damit arbeitet, sammelt Belastung, die in 20 Jahren als Berufskrankheit wiederkommt.

Die Bilanz der BG BAU zeigt, dass Prävention funktioniert. Sie zeigt auch, dass der Blick auf die Unfallzahl allein zu kurz greift.

QUELLEN

1. PCH Technischer Handel: BG BAU-Bilanz 2025 – Arbeitsunfälle sinken, Berufskrankheiten bleiben Herausforderung (89.113 meldepflichtige Arbeitsunfälle 2025, –2.700 / –2,9 %; Tausend-Personen-Quote 42,95 nach 43,76; mehr als 22.000 Verdachtsanzeigen auf Berufskrankheiten, +4,9 %) – www.pch-24.de/bg-bau-bilanz-2025-arbeitsunfaelle-sinken-b...
2. baulinks.de: BG BAU – 2024 weniger Arbeitsunfälle, aber mehr Berufskrankheiten (91.813 Arbeitsunfälle 2024, 78 Todesfälle; Ursachen Absturz 36 %, herabfallende oder umstürzende Bauteile 26 %, Baumaschinen 15 %) – www.baulinks.de/webplugin/2025/0954.php4
3. BG BAU: Zahlen, Daten, Fakten – www.bgbau.de/die-bg-bau/ueber-uns/zahlen-daten-fakten

Anwachsen sichern: Wie junge Bäume den ersten Sommer überstehen

Die Pflanzung ist abgenommen, der Sommer kommt, und der Betrieb haftet für das Anwachsen. Was Fertigstellungs- und Entwicklungspflege verlangen, wie viel Wasser ein Jungbaum wirklich braucht und warum der Gießbrand wichtiger ist als der Schlauch.

Redaktion GaLaBau Kompass · 8. Juli 2026



Wenig und oft ist falsch: Ein Jungbaum braucht seltene, große Gaben, die bis in den Ballen reichen. · Symbolbild

KURZ GESAGT

- Fertigstellungspflege nach DIN 18916 bis zur Abnahme, Entwicklungspflege nach DIN 18919 danach – im Vertrag regeln, wer sie übernimmt.
- Selten und viel statt oft und wenig: in Trockenphasen wöchentlich in der Größenordnung von 50 bis 100 Litern je Jungbaum, mit Gießbrand, Bewässerungssack und Mulch.
- Kontrollgänge dokumentieren: Das Pflegeprotokoll mit Foto ist die günstigste Versicherung gegen Ersatzpflanzungen in der Gewährleistung.

Ein Baum, der im Herbst gepflanzt wurde, hat im ersten Sommer keine Wurzeln außerhalb des Ballens, die ihn versorgen könnten. Er lebt von dem Wasser, das im Ballen ist – und das ist im Juni nach zehn Tagen ohne Regen aufgebraucht. Ab da entscheidet der Betrieb, nicht das Wetter, ob der Baum den Sommer überlebt. Und er entscheidet es nicht freiwillig: Bis zur Abnahme schuldet er das Anwachsen, danach greift die Gewährleistung.

Fertigstellungs- und Entwicklungspflege

Die DIN 18916 beschreibt die Fertigstellungspflege: Sie beginnt mit der Pflanzung und endet mit der

Abnahme, und sie umfasst alles, was das Anwachsen sichert – Wässern, Nachsetzen, Pfähle prüfen, Bindungen lockern, Wildkraut entfernen. Die Abnahme setzt voraus, dass die Pflanzen angewachsen sind; im Vertrag wird dafür meist ein Zeitraum von einer Vegetationsperiode vereinbart. Die Entwicklungspflege nach DIN 18919 schließt daran an und ist eine eigene Leistung: Sie führt die Pflanzung über zwei bis drei Jahre in den Zustand, in dem sie sich selbst versorgt. Ob der Betrieb sie übernimmt oder der Auftraggeber, steht im Leistungsverzeichnis. Wer sie nicht übernimmt, sollte es dokumentieren – sonst haftet er für

Schäden, die aus fehlender Pflege des Kunden entstehen.

Wie viel Wasser

Die verbreitetste Fehlannahme ist, dass häufiges Gießen gut ist. Zehn Liter am Tag benetzen die obersten Zentimeter, verdunsten bis zum Abend und erziehen die Wurzeln dazu, oben zu bleiben. In der Praxis hat sich für Jungbäume mit Ballen bewährt: seltene, große Gaben – in Trockenphasen wöchentlich in der Größenordnung von 50 bis 100 Litern je Baum, abhängig von Größe, Standort und Boden –, die langsam einsickern und bis in den Ballen reichen. Ein Gießrand aus Erde um den Ballen hält das Wasser dort, wo es hin soll; ohne ihn läuft die Hälfte in den Rasen. Bewässerungssäcke mit 60 bis 100 Litern Fassungsvermögen geben das Wasser über Stunden ab und lassen sich in einer Tour befüllen. Mulch aus Rindenhäcksel oder Holzhackschnitzeln reduziert die Verdunstung und hält den Freischneider vom Stamm fern.

WAS VOR DEM WÄSSERN GEPRÜFT WIRD

Fingerprobe im Ballen, nicht im Pflanzloch: Ist der Ballen zehn Zentimeter tief trocken, wird gewässert. Sind Pfähle und Bindungen intakt? Scheuert der Strick? Ist der Stamm gegen Sonnenbrand geschützt – Schilfrohrmatte oder Weißanstrich? Hat der Baum Trockenschäden: hängende, eingerollte, vorzeitig verfärbte Blätter? Jeder Kontrollgang wird notiert – Datum, Baum, Zustand, Wassermenge.

Die Tour organisieren

Ein Betrieb mit 200 Jungbäumen in der Pflege braucht in einer Trockenphase einen Wasserwagen mit 1.000 bis 2.000 Litern und eine Person für zwei bis drei Tage pro Woche. Das ist eine Position im Angebot, keine Nebentätigkeit des Vorarbeiters am Feierabend. Betriebe, die die Entwicklungspflege übernehmen, kalkulieren die Bewässerungstouren nach Anzahl und Standort der Bäume – und sie legen im Vertrag fest, wer das Wasser stellt. Bei kommunalen Aufträgen ist die Entnahme aus Hydranten genehmigungspflichtig; Wasserentnahmeverbote in Trockensommern gelten für Gewässer, nicht für das Netz, können aber die Nutzung von Brunnen einschränken.

Gewährleistung

Die Verjährungsfrist für Mängelansprüche beträgt bei Bauwerken fünf Jahre nach BGB und vier Jahre nach VOB/B – für Pflanzungen wird in Verträgen häufig eine kürzere Frist vereinbart, oft zwei Jahre. Innerhalb dieser Frist muss der Betrieb abgestorbene Pflanzen ersetzen, wenn der Ausfall auf seine Leistung zurückgeht – auf Pflanzenqualität, Pflanzung oder Fertigstellungspflege. Ausfälle durch unterlassene Pflege des Auftraggebers gehen nicht zu seinen Lasten. Der Nachweis dafür ist die Dokumentation der Übergabe: Was wurde übergeben, in welchem Zustand, mit welchen Pflegehinweisen. Ein Pflegeprotokoll mit Foto ist die günstigste Versicherung, die die Branche kennt.

QUELLEN

1. DIN 18916: Vegetationstechnik im Landschaftsbau – Pflanzen und Pflanzarbeiten (Fertigstellungspflege)
2. DIN 18919: Vegetationstechnik im Landschaftsbau – Entwicklungs- und Unterhaltungspflege von Vegetationsflächen
3. FLL: Empfehlungen für Baumpflanzungen – Teil 1: Planung, Pflanzarbeiten, Pflege – www.fll.de/
4. Bürgerliches Gesetzbuch, § 634a Verjährung der Mängelansprüche; VOB/B § 13 Mängelansprüche – www.gesetze-im-internet.de/bgb/_634a.html

Ecklohn 20,91 Euro: Was der Tarifabschluss ab heute für Betriebe bedeutet

Die zweite Stufe des Tarifabschlusses von IG BAU und BGL ist in Kraft. Löhne und Gehälter steigen um 3,3 Prozent, die Ausbildungsvergütung auf bis zu 1.390 Euro. Für Betriebe sind das Kosten – und Argumente.

Redaktion GaLaBau Kompass · 1. Juli 2026



Tariflohn ist im Bewerbungsgespräch ein Anker – wenn Betriebe ihn nennen. · Symbolbild

KURZ GESAGT

- Zweite Stufe des Abschlusses vom 24. Juni 2025: plus 3,3 Prozent ab 1. Juli 2026, Ecklohn (Lohngruppe 4.2a) 20,91 Euro nach 20,24 Euro.
- Ausbildungsvergütung 1.140, 1.270 und 1.390 Euro; über beide Stufen ist der Ecklohn um 1,30 Euro oder rund 6,6 Prozent gestiegen.
- Für eine Vollzeitkraft mit 170 Stunden sind das rund 114 Euro brutto im Monat mehr, zuzüglich Arbeitgeberanteile.

Am 24. Juni 2025 haben sich die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und der Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (BGL) auf einen zweistufigen Tarifabschluss geeinigt. Die erste Stufe brachte zum 1. Juli 2025 ein Plus von 3,2 Prozent, die zweite tritt heute in Kraft: weitere 3,3 Prozent.

Die Zahlen im Überblick

	BIS 30.06.2025	AB 01.07.2025	AB 01.07.2026
Ecklohn (Lohngruppe 4.2a), je Stunde	19,61 €	20,24 €	20,91 €
Ausbildungsvergütung – 1. Lehrjahr, je Monat	–	1.100 €	1.140 €
Ausbildungsvergütung – 2. Lehrjahr	–	1.220 €	1.270 €
Ausbildungsvergütung – 3. Lehrjahr	–	1.340 €	1.390 €

Der Ecklohn ist der Stundenlohn der Lohngruppe 4.2a – die Referenzgröße, an der sich die übrigen Lohngruppen orientieren. Über die beiden Stufen ist er um 1,30 Euro gestiegen, das sind rund 6,6 Prozent gegenüber dem Stand vor dem Abschluss.

Was das für die Kalkulation heißt

Bei einer Vollzeitkraft mit rund 170 Stunden im Monat entspricht die zweite Stufe rechnerisch einem Mehrbetrag von etwa 114 Euro brutto je Monat (0,67 Euro je Stunde), zuzüglich Arbeitgeberanteile. Für einen Betrieb mit 22 Beschäftigten – dem Durchschnitt laut BGL-Frühjahrsumfrage – summiert sich die Stufe auf einen mittleren vierstelligen Betrag im Monat, sofern die Belegschaft nahe am Ecklohn bezahlt wird. Wer seine Stundensätze zuletzt vor dem Abschluss kalkuliert hat, sollte sie jetzt prüfen.

Was das im Bewerbungsgespräch heißt

Viele Stellenanzeigen im GaLaBau nennen keine Zahl. Dabei ist der Tariflohn für Bewerber und Eltern ein verlässlicher Anker: 20,91 Euro pro Stunde für

einen ausgebildeten Landschaftsgärtner, 1.140 Euro im ersten Lehrjahr. Betriebe, die übertariflich zahlen, verschenken ein Argument, wenn sie es nicht sagen. Betriebe, die tariflich zahlen, gewinnen Vertrauen, wenn sie es transparent machen.

FÜR DIE PRAXIS

Nennen Sie in Ausschreibungen und Gesprächen die konkrete Zahl statt „leistungsgerechte Bezahlung“. Bewerber vergleichen ohnehin – wer die Zahl nennt, wird als ehrlich wahrgenommen und spart sich Gespräche mit Kandidaten, deren Vorstellungen nicht passen.

Einordnung

Die Lohnentwicklung im GaLaBau folgt dem Bau: Fachkräfte sind knapp, die Auftragslage stabil. Dass die Ertragslage vieler Betriebe angespannt ist, macht die Tarifstufe nicht leichter. Umgekehrt gilt: Der Lohn ist selten der Grund, warum eine Stelle unbesetzt bleibt – meist ist es die fehlende Sichtbarkeit des Betriebs bei den Fachkräften, die im Umkreis wohnen.

QUELLEN

1. IG BAU: Garten- und Landschaftsbau – Tarifabschluss: mehr Geld für alle (Abschluss vom 24. Juni 2025; Stufen 1. Juli 2025 und 1. Juli 2026; Ecklohn 19,61 / 20,24 / 20,91 Euro; Ausbildungsvergütungen) – igbau.de/Garten-und-Landschaftsbau-Tarifabschluss-mehr-Ge...
2. B_I galabau: Tarifierhöhung 2026 – Mehr Lohn im GaLaBau ab 1. Juli – bau.bi/galabau/nachrichten/tarif-2026-mehr-geld-im-galaba...
3. BGL: Frühjahrsumfrage 2026 (Durchschnitt 22 Beschäftigte je Betrieb), zitiert nach B_I galabau, 28. Mai 2026 – bau.bi/galabau/nachrichten/fruehjahrsfrage-2026-darum-t...
4. Rechenbeispiele: eigene Berechnung (0,67 € × 170 Stunden; 1,30 € / 19,61 €)

01.07.2026 · KARRIERE & WEITERBILDUNG

Seit heute: 1.140 Euro Ausbildungsvergütung im ersten Lehrjahr

Mit der zweiten Tarifstufe steigen Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen im GaLaBau um 3,3 Prozent.

Impressum

GaLaBau Kompass · Das Magazin für den Garten- und Landschaftsbau
Erscheint monatlich als digitale Ausgabe auf galabau-kompass.de.

Herausgeber: GreenCareers GmbH, Hansaring 61, 50670 Köln · Registergericht Amtsgericht Köln, HRB 120156 · USt-IdNr. DE417835201

Vertreten durch die Geschäftsführer Frederik Linke, Julian Kohansal, Liam Quick

Verantwortlich im Sinne des § 18 Abs. 2 MStV: Frederik Linke, Hansaring 61, 50670 Köln

Redaktion: redaktion@galabau-kompass.de

Alle Zahlenangaben stammen aus den je Beitrag genannten Quellen; eigene Berechnungen sind als solche gekennzeichnet. Bildmaterial: Symbolbilder, KI-generiert (Redaktion), sofern nicht anders angegeben.

© 2026 GaLaBau Kompass. Vervielfältigung und Weitergabe dieser Ausgabe in unveränderter Form sind erlaubt.