

KOLLEKTIVVERTRAG

für das

DACHDECKERGEWERBE

abgeschlossen zwischen der
Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und
Spengler
einerseits und dem
Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft Bau-Holz,
andererseits

01. Mai 2026

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	<u>3</u>
§ 2 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer	<u>3</u>
§ 3 Arbeitszeit	<u>4</u>
§ 3A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit	<u>5</u>
§ 3B Flexible Arbeitszeit	<u>8</u>
§ 4 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nacharbeit	<u>10</u>
§ 5 Allgemeine Lohnbestimmungen	<u>11</u>
§ 5A Anrechnung von Karenzzeiten	<u>13</u>
§ 6 Trennungsgeld, Quartierbezahlung, Fahrtspesen, Heimfahrten	<u>13</u>
§ 6A Taggeld	<u>14</u>
§ 7 Wegzeit (Wegegeld)	<u>16</u>
§ 8 Zulagen	<u>18</u>
§ 9 Weihnachtsgeld	<u>18</u>
§ 10 Entgelt bei Arbeitsverhinderung	<u>20</u>
§ 11 Urlaub und Urlaubszuschuss	<u>23</u>
§ 12 Lehrlinge	<u>23</u>
§ 13 Aufnahme von Arbeitnehmern	<u>24</u>
§ 14 Kündigungsfristen	<u>24</u>
§ 15 Abfertigung	<u>26</u>
§ 16 Verwirkung von Ansprüchen	<u>26</u>
§ 17 Lohnordnung	<u>27</u>
§ 18 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten	<u>27</u>
§ 19 Schlussbestimmungen	<u>27</u>

Anhänge

Anhang I: Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 11. Mai 1988	<u>29</u>
Anhang II: Vereinbarung	<u>31</u>
Lohnanhang (Lohnordnung, Lohnsätze)	<u>32</u>

§ 1 Geltungsbereich

- 1. Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.
- 2. Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler, die eine Gewerbeberechtigung für das Dachdeckergewerbe besitzen. In Mitgliedsbetrieben, von deren Inhabern gleichzeitig auch ein anderer Gewerbe­zweig ausgeübt wird, ist der § 9 des ArbVG anzuwenden.
- 3. Persönlich:** Für alle Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

§ 2 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Vertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 01. Mai 2026 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Wiederverlautbarung und Ergänzung des Kollektivvertrages vom 18. Juli 1949, hinterlegt beim Einigungsamt unter der Zahl K. E. 106/49.

Er kann von jedem vertragsschließenden Teil nur jeweils am 31. Dezember jeden Jahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind die Verhandlungen über Abschluss eines neuen Kollektivvertrages zu führen.

Für die als Anhang (Beilage) diesem Rahmenvertrag angeschlossenen Lohnordnungen und Zusatzprotokolle gelten die dort niedergelegten Kündigungsbedingungen. Durch die Kündigung dieser Lohnordnungen bzw. Zusatzprotokolle wird das Bestehen dieses Rahmenvertrages nicht berührt. Enthalten solche Lohnordnungen bzw. Zusatzprotokolle keine Kündigungsbedingungen, so können sie jederzeit unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Alle Kündigungen haben mittels eingeschriebenen Briefes zu erfolgen.

§ 3 Arbeitszeit

- 1.** Die wöchentliche Normalarbeitszeit aller Arbeitnehmer beträgt 39 Stunden.
- 2.** In sämtlichen kollektivvertraglichen Arbeitszeitverteilungsmodellen ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Sinne des § 11 Abs. 2, 2a und 2b Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz auch für Arbeiter und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.
- 3.** In Betrieben, in denen derzeit die 5-Tage-Woche besteht, ist ein Abgehen davon nur im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat, dort wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern möglich.
- 4.** In den Monaten November bis März kann die wöchentliche Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Ermangelung eines solchen mit den Arbeitnehmern, verkürzt werden, sie darf jedoch nicht weniger als 32 Stunden betragen.
- 5.** Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Arbeitszeit innerhalb von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen eingearbeitet werden. Durch Betriebsvereinbarung, bzw. wenn kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung, kann der Zeitraum auf 52, die Ausfalltage einschließende Wochen ausgedehnt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf bei einem Einarbeitungszeitraum von bis zu 13 Wochen zehn Stunden, bei einem längeren Einarbeitungszeitraum neun Stunden nicht überschreiten.
- 6.** Die Dauer der Ruhepausen richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit. Die Pausen sind so zu bemessen

sen, dass sie zur Einnahme der Mahlzeiten und zur Erholung ausreichen.

7. Der 24. und der 31. Dezember sind unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallenden Arbeitsstunden arbeitsfrei.

§ 3A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

1. Allgemeines

In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 3 von 39 Stunden eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Anwendung der jeweiligen Mitwirkungsrechte und Zustimmungserfordernisse möglich.

2. Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen.

Der Zeitausgleich hat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen bis zu höchstens 52 Wochen (1 Jahr) ist zur Festlegung eine Betriebsvereinbarung, und dort wo kein Betriebsrat besteht, eine schriftliche Einzelvereinbarung notwendig.

3. Zeitausgleich

Die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit und der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (39 Stunden) ist durch Zeitausgleich in ganzen Tagen auszugleichen:

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein durch Vereinbarung nach Ziffer 2 fest, ist der Zeitpunkt der Konsumation im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich

vor Ende des Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Lohnabrechnungsperiode vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Ziffer 2 für die Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (d.h. keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich). Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes die über 39 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu werten und zu bezahlen; in den übrigen Fällen der Stundenlohn ohne Überstundenzuschlag.

Mit Ausnahme von einvernehmlich vereinbartem Urlaub, Feiertagen und Ersatzruhe gemäß Arbeitsruhegesetz bleibt in allen Fällen einer bezahlten und unbezahlten Dienstverhinderung eine bereits getroffene zeitliche Festlegung von Zeitausgleich aufrecht. Ein festgelegter Zeitausgleich gilt in diesen Fällen als konsumiert.

4. Mitteilung der jeweiligen Wochenarbeitszeit

Im Rahmen der für den Durchrechnungszeitraum vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ist das Ausmaß und die Lage unter Bedachtnahme auf § 97 Abs. 1 Ziff. 2 Arbeitsverfassungsgesetz jeweils 2 Wochen im Vorhinein festzulegen und den betroffenen Arbeitnehmern in geeigneter Form mitzuteilen, soweit nicht wichtige und unvorhersehbare Ereignisse, die vom Arbeitgeber nicht beeinflusst werden können, eintreten. In diesem Fall ist die Arbeitszeiteinteilung ehestmöglich zu treffen.

5. Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1 Stunde in jeder Woche) ist Mehrarbeit; diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit.

Für Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50%.

Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG und in Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden nicht überschritten werden.

Für die Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für die Anordnung von Überstunden nach § 6 Abs. 2 AZG. Mehrarbeitsstunden sind im Vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen; eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig.

Arbeitszeiten, für die aufgrund des Kollektivvertrages ein höherer als 50%-iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

6. Günstigkeitsklausel

Festgehalten wird, dass die Bestimmungen dieses Paragraphen über die andere Verteilung der Normalarbeitszeit und die Verkürzung der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit auf 39 Stunden gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung darstellen. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen sind durch die Absenkung der Normalarbeitszeit auf 39 Stunden sowie den dafür vereinbarten Lohnausgleich abgegolten.

§ 3B Flexible Arbeitszeit

1. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 39 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

2. Die Ausdehnung der Normalarbeitszeit pro Woche darf in 20 Kalenderwochen innerhalb eines Zeitraumes von 52 Wochen bis zu 45 Stunden betragen.

Auf diese Weise können innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des ersten Durchrechnungszeitraumes maximal 120 Zeitguthabenstunden nach der 39. bis einschließlich der 45. Wochenstunde erworben werden.

Die darüber hinausgehenden Stunden sind als Überstunden zu werten und zu bezahlen.

Die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit und der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (39 Stunden) ist durch Zeitausgleich in ganzen Tagen auszugleichen.

3. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

4. Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, ver-

längert sich die Frist um diese Zeit. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten. Ein negativer Stundensaldo gilt mit Ende des Durchrechnungszeitraumes als geleistet.

5. Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der gerechtfertigten Entlassung des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenlohn, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung. Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer am Ende des Arbeitsverhältnisses im Falle der gerechtfertigten Entlassung des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund zurückzuzahlen.

6. Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Lohnabrechnung die Anzahl der im Lohnabrechnungszeitraum geleisteten Zeitguthabenstunden und der Stand des Zeitguthabenstundenkontos bekannt zu geben.

7. Die Vereinbarung gemäß Ziffer 1 hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. Die Arbeitszeiteinteilung, die Lage und das Ausmaß der Normalarbeitszeit, muss jedem davon betroffenen Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gegeben werden.

Im Einvernehmen ist eine Änderung dieser Einteilung durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen zulässig und den Arbeitnehmern am letzten Arbeitstag vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekannt zu geben.

§ 4 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit

1. Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, durch welche die jeweilige festgesetzte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 3, § 3A bzw. § 3B sowie eine Mehrarbeit nach § 3A Ziffer 5 überschritten wird.

Überstunde ist jedenfalls

- a) jede Zeiteinheit, die eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden überschreitet, ausgenommen jene Fälle, in denen eine höhere tägliche Normalarbeitszeit gesetzlich zugelassen ist,
- b) jede Zeiteinheit über 1 Stunde Mehrarbeit wöchentlich.

Bei Kurzarbeit ist als Überstunde jene Arbeitszeit anzusehen, welche über die auf Grundlage der 39-Stunden-Woche festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgeht. Ausfallende Arbeitsstunden können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Betriebsrat zuschlagsfrei eingearbeitet werden, sofern dieser Arbeitsausfall durch verkehrstechnische oder wirtschaftliche Gründe auf seiten des Arbeitnehmers oder durch Schlechtwetter bedingt ist und soweit kein Entgeltanspruch für diese ausgefallene Arbeitszeit im Sinne des § 10 dieses Kollektivvertrages besteht. Überstunden werden mit einem 50-prozentigen Zuschlag vergütet. Werden Überstunden an Sonntagen oder während der Nachtzeit, das ist in der Zeit von 20 Uhr bis 5 Uhr früh, geleistet, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent auf den Stundenlohn.

Mittels Betriebsvereinbarung können die Nachtarbeitsstunden (Normalarbeitszeit) in den Sommermonaten (Mai bis September) auf die Stunden von 20 bis 4 Uhr beschränkt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat sind entsprechende Einzelvereinbarungen zu treffen, welche zu ihrem Wirksamwerden der Gewerkschaft Bau-Holz zur Genehmigung vorzulegen sind.

2. Werden im Anschluss an die normale tägliche Arbeitszeit mindestens zwei Überstunden geleistet, so gebührt den betroffenen Arbeitnehmern eine bezahlte viertelstündige Erholungspause.

3. Bei gesetzlichen Feiertagen wird der tatsächliche Verdienstentgang, das ist jene Zeit, die am selben Tag tatsächlich geleistet worden wäre, vergütet.

Wird auf Grund geltender Ausnahmebestimmungen an einem gesetzlichen Feiertag gearbeitet, so gebührt dem Arbeitnehmer außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die auf den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.

Als gesetzliche Feiertage gelten derzeit: 01. und 06. Jänner, Ostermontag, 01. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 01. November, 08., 25. und 26. Dezember.

4. Die Zuschläge für Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit sind nur zu bezahlen, wenn diese Überstunden über Auftrag der Betriebsleitung geleistet werden.

§ 5 Allgemeine Lohnbestimmungen

1. Die Lohnabrechnung und -zahlung erfolgt in der Regel monatlich. Der Lohnzahlungszeitraum ist der Kalendermonat. Die Lohnzahlung mit schuldbefreiender Wirkung erfolgt auf ein Bankkonto des Arbeitnehmers.

Die Auszahlung aller Entgelte für den Lohnzahlungszeitraum hat so zu erfolgen, dass diese Entgelte bis zum 15. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats verfügbar sind. Die Lohnabrechnungsbelege sind den Arbeitnehmern sofort nach Vorliegen, jedoch bis spätestens 15. des dem Lohnzahlungszeitraum

folgenden Monats in schriftlicher Form auszufolgen. (Durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Ziffer 3 Arbeitsverfassungsgesetz kann eine Änderung vorgenommen werden.) Fällt der 15. des Monats auf einen Samstag oder Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Werktag. Fällt der 15. auf einen Sonntag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Freitag.

2. Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 3A Ziffer 2. und 3. sowie § 3B gebührt während des Durchrechnungszeitraumes der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden.

Bei Leistungslohnsystemen können durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung abweichende Regelungen getroffen werden.

Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden aufgrund der geleisteten Stunden abgerechnet.

3. Bei der Lohnauszahlung ist jedem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge aufweist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

4. Die Abgeltung von Zeitzuschlägen (Erschwerniszuschlägen), Wegegeld, Unterkunftsgeld oder Trennungszulagen durch erhöhten Lohn ist unzulässig.

5. Arbeitnehmer im Zeitlohn, die vorübergehend mit Arbeiten niedriger entlohnter Tätigkeit beschäftigt werden, sind nach ihrer bisherigen Tätigkeitsgruppe weiter zu entlohnen.

6. Hilfsarbeiter dürfen zu selbständigen Facharbeiten (Um- und Neudeckungen) nur zusammen mit dem Meister oder einem Facharbeiter mit abgeschlossener Lehrzeit verwendet werden.

Wird ein Hilfsarbeiter jedoch entgegen dieser Bestimmung allein zu solchen Arbeiten verwendet, so ist ihm für diese Zeit der Gehilfenanfangslohn zu bezahlen.

7. Wird ein Arbeitnehmer in ein Lohngebiet mit höherem kollektivvertraglichen Stundenlohn entsandt, erhält er auf die Dauer der Entsendung den höheren kollektivvertraglichen Stundenlohn. Das gleiche gilt hinsichtlich der Zuschläge zur BUAK sowie der kollektivvertraglichen Akkordlöhne und der Berechnung des Weihnachtsgeldes.

§ 5A Anrechnung von Karenzzeiten

Für Geburten ab dem 01. August 2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG im laufenden Dienstverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) idF des BGBl I 68/2019 (MSchG) bzw. § 7c Väterkarenzgesetz (VKG).

§ 6 Trennungsgeld, Quartierbezahlung, Fahrtspesen, Heimfahrten

1. Betriebsentsandte Arbeitnehmer, das sind solche, die auf eine außerhalb ihres ständigen Betriebsortes gelegene Arbeitsstätte entsendet werden, die vom Betrieb oder Wohnort (Familienwohnsitz) so weit entfernt ist, dass ihnen eine tägliche Rückkehr nicht zugemutet werden kann, haben Anspruch auf Trennungsgeld vom Zeitpunkt der Arbeitsbereitschaft auf der Baustelle.

Dieses beträgt für alle Arbeitnehmer € 30,00 pro Kalendertag. Das Taggeld bei nicht täglicher Rückkehr steht auch am letzten Tag der Dienstreise in voller Höhe zu.

Im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer kann an Stelle des Trennungsgeldes eine angemessene Kost beigestellt werden.

Bei Dienstreisen ins Ausland tritt an die Stelle des im zweiten Satz genannten Betrags der für die Bundesbediensteten geltende Betrag, sofern dieser höher ist. Dienstreisen ins Ausland sind nur solche Dienstreisen, bei denen das Reiseziel im Ausland liegt.

2. Quartier wird auf Kosten des Arbeitgebers beigestellt.

3. Das Trennungsgeld ist auch dann zu bezahlen, wenn an einem Tag die Arbeit wegen schlechter Witterung oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen wurde, obwohl der Arbeitnehmer zur Arbeitsaufnahme erschienen ist. Ein Anspruch auf die Bezahlung des Trennungsgeldes an arbeitsfreien Tagen entfällt, wenn der Arbeitnehmer am Tage vor dem arbeitsfreien Tag unentschuldig der Arbeit ferngeblieben ist.

4. Darüber hinaus hat jeder betriebsentsandte Arbeitnehmer Anspruch auf Bezahlung der tariflich günstigsten Reisekosten für die einmalige Hin- und Rückfahrt sowie auf die Vergütung der Reisezeit zum normalen Stundenlohn, jedoch höchstens 8,90 Stunden pro Kalendertag.

5. Jeder betriebsentsandte Arbeitnehmer hat nach einer ununterbrochenen Abwesenheit vom Betriebsort in der Dauer von zwei Wochen Anspruch auf Ersatz der tarifgünstigsten Reisekosten für die Hin- und Rückfahrt, sofern die Entfernung zwischen dem ständigen Betriebs- bzw. Wohnort und der Arbeitsstelle höchstens 70 km beträgt.

Bei Entfernung über 70 km hat der betriebsentsandte Arbeitnehmer nach einer ununterbrochenen Abwesenheit von vier Wochen vom Betriebsort Anspruch auf bezahlte Hin- und Rückfahrt.

§ 6A Taggeld

1. Arbeitnehmer, die außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes, für den sie aufgenommen wurden, zur Arbeit auf Baustellen

eingesetzt werden und täglich an ihren Wohnort zurückkehren, erhalten ein Taggeld. Arbeiten auf Baustellen gelten jedenfalls als Arbeit außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes.

2. a) Der ständige ortsfeste Betrieb des Arbeitgebers und der Wohnort des Arbeitnehmers sind im Arbeitsvertrag oder im Dienstzettel festzuhalten.

b) Wohnort ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem der Arbeitnehmer seinen Hauptwohnsitz in Österreich hat. Einem Hauptwohnsitz in Österreich sind ausländische Hauptwohnsitze in Grenzbezirken gleichgestellt (Grenzgänger), sofern der Arbeitnehmer über keinen Hauptwohnsitz in Österreich verfügt.

c) Der Nachweis des Hauptwohnsitzes, an dem der Arbeitnehmer seinen tatsächlichen Mittelpunkt der Lebensinteressen hat, erfolgt durch Vorlage einer amtlichen Bestätigung durch den Arbeitnehmer. Eine Änderung dieses Hauptwohnsitzes ist dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben. Erfolgt kein Nachweis durch den Arbeitnehmer oder besteht kein Hauptwohnsitz in Österreich oder in einem Grenzbezirk, so gilt der Erstaufnahmeort beim jeweiligen Arbeitgeber in Österreich als Anknüpfungspunkt.

3. Der Anspruch auf Taggeld besteht für jene Tage, an denen eine tatsächliche Arbeitsleistung von mehr als 3 Stunden erbracht wird oder bei Schlechtwetter eine Arbeitsbereitschaft von mehr als 3 Stunden besteht.

4. Erfolgt der Arbeitsantritt vom ständigen ortsfesten Betrieb bzw. vom Wohnort gemäß Z 2 des Arbeitnehmers aus, so hat er Anspruch auf Taggeld, sofern der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers auf Baustellen außerhalb des ständig ortsfesten Betriebes eingesetzt wird und täglich an seinen Wohnort zurückkehrt.

Das Taggeld beträgt bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden ab 01. Mai 2026 € 8,30 pro Arbeitstag.

Durch Betriebsvereinbarung kann im Rahmen der einkommensteuerlichen Bestimmungen das Taggeld erhöht werden.

5. Ansprüche des Arbeitnehmers gemäß § 6 Z 1 schließen Leistungen gemäß § 6A aus.

§ 7 Wegzeit (Wegegeld)

1. Betriebsentsandte Arbeitnehmer erhalten:

a) In Wien:

Wenn die Arbeitnehmer sich über Auftrag des Arbeitgebers von ihren Wohnungen unmittelbar zur Arbeitsstelle bzw. von derselben in ihre Wohnungen begeben, beginnt und endet die Arbeit zu nachstehenden Zeitpunkten:

Entfernung	Arbeitsbeginn	Arbeitsschluss
bis 3 km	normal	normal
über 3 bis 5 km	15 Min. später	15 Min. früher
über 5 bis 7 km	30 Min. später	30 Min. früher
über 7 km	45 Min. später	45 Min. früher

Der Arbeitgeber kann jedoch auch anordnen, dass bei vorerwähnten Arbeiten die Arbeit an der Arbeitsstelle normal zu beginnen und zum normalen Arbeitsschluss an der Arbeitsstelle zu beenden ist. In diesem Falle hat er den Arbeitnehmern den Zeitunterschied zu bezahlen.

b) In den übrigen Städten mit Straßenbahnverkehr, Vergütung des aufgewendeten Straßenbahn- (Omnibus-) Fahrgeldes für zwei Fahrten pro Arbeitstag.

2. Außerhalb dieser Gebiete erhalten betriebsentsandte Arbeitnehmer Fahrgeldvergütung für Eisenbahn, Omnibus oder sonstige öffentliche Verkehrsmittel, Fahrzeit bei Strecken über 20 km

als Arbeitszeit, ebenso Gehzeit über 2,5 km vom letzten Verkehrsmittel.

3. Die Bezahlung der Fahrzeit oder Wegzeit erfolgt immer mit dem normalen Stundenlohn.

4. Im Falle einer Beförderung durch die Firma bis zur Arbeitsstelle entfällt das Wegegeld, wenn die Arbeitsstelle vom Betrieb nicht mehr als 20 km entfernt ist.

5. Erkrankt oder stirbt ein Arbeitnehmer bei einer Arbeit außerhalb des Betriebsortes, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Zuschuss zu den Kosten des Heimtransportes in der Höhe der normalen Heimfahrtskosten zu leisten.

6. Arbeitnehmer, die außerhalb der Normalarbeitszeit ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes Mannschaftstransportfahrzeug zum Zweck der Beförderung anderer Arbeitnehmer zu oder von auswärtigen Arbeitsstellen (Baustellen) lenken, um dort die eigentliche Arbeitsleistung zu erbringen, haben für die Dauer des Lenkens des Fahrzeuges Anspruch auf eine Lenkzeitvergütung in Höhe von € 15,42 pro Stunde. Die Lenkzeit ist nach der Fahrzeit, in der der Lenker neben sich noch mindestens einen weiteren Arbeitnehmer befördert, zu bemessen. Abweichend von § 5 Z 4 ist eine pauschalierte Regelung hierfür zulässig. Diese Zeiten sind beim Anspruch auf Taggeld zu berücksichtigen. Für Zeiten, für welche eine Vergütung nach § 7 Z 1 oder Z 2 gebührt, gebührt keine Lenkzeitvergütung.

Die Lenkzeitvergütung erhöht sich jeweils zum Wirksamkeitsbeginn einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung um jenen Prozentsatz, um den sich die kollektivvertraglichen Mindestlöhne erhöhen.

§ 8 Zulagen

Die in den einzelnen Bundesländern bestehenden Zulagen bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages. Die Zulagen (Schmutz-, Gefahren-, Erschwernis-), können länderweise durch Zusatzübereinkommen geregelt werden (siehe Lohnordnungen).

§ 9 Weihnachtsgeld

I. Für alle Bundesländer, ausgenommen Salzburg:

1. Jeder Arbeitnehmer, der im Kalenderjahr nicht weniger als einen Monat im Unternehmen beschäftigt war, erhält am ersten Freitag im Dezember ein Weihnachtsgeld.

Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes kann nach Wahl des Arbeitgebers auch in Form einer Akontozahlung in der Höhe von mindestens 80 Prozent des voraussichtlichen Weihnachtsgeldes mit der Auszahlung des Oktoberlohns erfolgen. Die Endabrechnung erfolgt mit der Auszahlung des Dezemberlohns.

2. Das Weihnachtsgeld beträgt für jede Woche der Betriebszugehörigkeit im laufenden Kalenderjahr

A) in Wien

a) 4,66 kollektivvertragliche Stundenlöhne für jene Wochen, in welchen vom Arbeitnehmer die kollektivvertraglich festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit bzw. die Arbeitszeit nach § 3 Ziffer 2 oder Ziffer 4 des Kollektivvertrages für Dachdecker eingehalten wird, entschuldigt der Arbeit ferngeblieben wird sowie entgeltspflichtige Betriebsabwesenheit und Urlaub nach dem BUAG.

b) 3,27 kollektivvertragliche Stundenlöhne für jene Wochen, in welchen vom Arbeitnehmer durch unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit die kollektivvertraglich festgesetzte Normalarbeitszeit bzw. Arbeitszeit nach § 3 Ziffer 2 oder Ziffer 4 des Kol-

lektivvertrages für das Dachdeckergewerbe nicht eingehalten wird.

B) in den übrigen Bundesländern ohne Salzburg:

3,26 Stundenlöhne (in Tirol kollektivvertragliche Stundenlöhne) der betreffenden Arbeiterkategorie.

3. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ausnahme einer gerechtfertigten Entlassung (ausgenommen gem. § 82 lit. h GewO RGBI. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859) oder eines vorzeitigen Austritts ohne wichtigen Grund, hat der Arbeitnehmer bei Lösung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Bezahlung des nach den vorhergehenden Grundsätzen erworbenen und errechneten Weihnachtsgeldes.

4. Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt auf Wunsch des Arbeitnehmers bereits bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

II. Salzburg:

1. Arbeitnehmer, die im gleichen Betrieb je Kalenderjahr mindestens vier Wochen voll beschäftigt waren, erhalten am ersten Freitag im Dezember ein Weihnachtsgeld.

2. Das Weihnachtsgeld beträgt für jede Woche der Betriebszugehörigkeit innerhalb der Zeit vom 01. Dezember des Vorjahres bis zum 30. November des laufenden Jahres bei einem Beschäftigungsverhältnis bis zu einem Jahr, 0,48 Stundenlöhne, bei einem Beschäftigungsverhältnis über einem Jahr 0,96 Stundenlöhne.

3. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ausnahme einer gerechtfertigten Entlassung (ausgenommen gem. § 82 lit. h GewO RGBI. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859) oder eines vorzeitigen Austritts ohne wichtigen Grund, hat der Arbeitnehmer bei Lösung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Bezahlung

des nach den vorhergehenden Grundsätzen erworbenen und errechneten Weihnachtsgeldes.

4. Bei saisonmäßiger Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses im selben Betrieb bis zu zwei Monaten wird für die Erlangung des Anspruches auf das höhere Weihnachtsgeld die Beschäftigungszeit vor der Unterbrechung mit berücksichtigt.

III. Bei Teilzeitbeschäftigung ist das Weihnachtsgeld im Verhältnis der vereinbarten Wochenarbeitszeit zur kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit zu aliquotieren.

§ 10 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

A. Wegen Krankheit und Arbeitsunfall

Der Entgeltanspruch bei Erkrankung und Arbeitsunfall ist im Entgeltfortzahlungsgesetz (BGBl. Nr. 399/1974) in der jeweils geltenden Fassung geregelt und anzuwenden.

B. Aus anderen, die Person des Arbeitnehmers betreffenden Gründen

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Bezahlung des Lohnes im unten angeführten Ausmaß, wenn er durch wichtige, seine eigene Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird.

1. Bis zur Höchstdauer von zwei Arbeitstagen:

- a)** bei Todesfall der Eltern;
- b)** bei Todesfall des Ehegatten (Ehegattin) bzw. Lebensgefährten (Lebensgefährtin);
- c)** bei Todesfall der Kinder (Ziehkinder).

2. Bis zur Höchstdauer von einem Arbeitstag:

- a)** bei Todesfall der Schwiegereltern;
- b)** bei Todesfall der Geschwister;

- c) bei Todesfall der Großeltern;
 - d) bei Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin;
 - e) bei plötzlicher schwerer Erkrankung eines zum Haushalt gehörigen Familienmitgliedes, sofern durch Bestätigung einwandfrei nachgewiesen wird, dass der betreffende Arbeitnehmer zur persönlichen Hilfeleistung unbedingt erforderlich war;
 - f) bei eigener Trauung;
 - g) bei Hochzeit der Kinder;
 - h) bei Übersiedlung;
 - i) bei Mitwirkung zur Bekämpfung von Feuer und Hochwasser im Interesse des Betriebes oder des eigenen Haushaltes;
 - j) Für die Ablegung der Lehrabschlussprüfung gebührt einmalig bezahlte Freizeit für die notwendige Zeit, maximal ein Arbeitstag;
 - k) Lehrlinge erhalten für den ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B bezahlte Freizeit für die erforderliche Zeit, maximal einen Arbeitstag;
 - l) Für die Teilnahme des Lehrlings an einem Vorbereitungskurs für die Lehrabschlussprüfung, welcher auch im Betrieb stattfinden kann, gebührt einmalig bezahlte Freizeit für einen Arbeitstag.
- 3.** Für die tatsächlich zur Erledigung seiner Angelegenheiten benötigte Zeit, im Einzelfall jedoch höchstens bis zur Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit am Tage der Verhinderung:
- a) Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, sofern sie im Einvernehmen mit dem Betriebsinhaber erfolgen.
 - b) Bei Vorladungen zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn es sich um nicht selbstverschuldete Angelegenheiten handelt und sich der Arbeitnehmer mit einer schrift-

lichen Vorladung ausweisen kann und sofern keine andere Entschädigung gebührt.

- c) Bei Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes in den Nationalrat, Landtag, Gemeinderat, wenn dieses außerhalb der Arbeitszeit nicht ausgeübt werden kann, sofern keine andere Entschädigung gebührt.
- d) Bei Klagen bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, sofern die beklagte Partei nicht zum Ersatz der Prozesskosten und demnach auch des Verdienstentganges verurteilt wurde.

4. Bei Vorladung zur Musterung gebührt die notwendige Zeit, längstens jedoch zwei Arbeitstage.

5. Für Arztbesuch, ambulatorischer Behandlung und Gesundenuntersuchung notwendigerweise versäumte Arbeitsstunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt. Das Entgelt gebührt nur für solche Arztbesuche, ambulatoische Behandlungen und Gesundenuntersuchungen, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnten und nur dann, wenn sie nicht ein anderer Arzt ohne oder mit geringerer Arbeitszeitversäumnis hätte vornehmen können.

6. Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1 1/2 Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.

C. Arbeitsausfälle (§ 1155 ABGB) aus Gründen, die nicht die Person des Arbeitnehmers betreffen

1. Bei Betriebsausfällen infolge Arbeitsbehinderung durch atmosphärische Einwirkung (Schlechtwetter) sind die Bestimmungen des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes 1957 in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden. Ist diese Möglichkeit nicht gegeben, so ist den betreffenden Arbeitnehmern auf ihr Verlangen Gelegenheit zu geben, die ausfallenden Ar-

beitsstunden im unmittelbaren Anschluss an den Arbeitsausfall zuschlagsfrei einzuarbeiten.

2. Zeiten, die der Arbeitnehmer während eines Arbeitsausfalles im Auftrage des Arbeitgebers auf der Arbeitsstelle verbringt, sind voll zu bezahlen.

3. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich vom Arbeitsausfall zu verständigen.

§ 11 Urlaub und Urlaubszuschuss

Die Regelung der Ansprüche auf Urlaub und Urlaubszuschuss erfolgt nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes – BUAG in der jeweils geltenden Fassung.

Der Urlaubszuschuss für Lehrlinge, die nicht unter die Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes – BUAG fallen, beträgt ein monatliches Lehrlingseinkommen.

Bei Beendigung des Lehrverhältnisses gem. § 15 bzw. § 15a BAG und bei unterjährigem Beginn des Lehrverhältnisses, hat der Lehrling Anspruch auf Bezahlung des nach den vorhergehenden Grundsätzen erworbenen und errechneten Urlaubszuschusses.

§ 12 Lehrlinge

1. Lehrling ist, wer auf Grund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberufes bei einem Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet wird.

2. Für das Lehrverhältnis gelten die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969, in seiner geltenden Fassung. Für jugendliche Lehrlinge außerdem das Bundesge-

setz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen BGBl. Nr. 599/1987, in der jeweils geltenden Fassung.

3. Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von € 200,00. Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von € 250,00.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie gem. § 19c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz (Stand April 2025) führt zum Entfall dieses Anspruchs.

§ 13 Aufnahme von Arbeitnehmern

1. Jede Neuaufnahme von Arbeitnehmern ist gemäß § 99 des ArbVG dem Betriebsrat mitzuteilen.

2. Zur Durchführung von Dachdeckerarbeiten dürfen grundsätzlich nur Facharbeiter mit abgeschlossener Lehrzeit bzw. Lehrlinge unter Aufsicht des Meisters oder eines Facharbeiters mit abgeschlossener Lehrzeit verwendet werden. (Hinsichtlich der Steiger siehe § 5 Ziffer 6.)

Bei Einstellung von Invaliden nach dem Invalideneinstellungsgesetz sollen Arbeitnehmer, die sich im Betrieb die Invalidität zugezogen haben, falls sie im Betrieb verwendungsfähig sind, bevorzugt werden.

§ 14 Kündigungsfristen

Von den Kollektivvertragspartnern wird übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass die Betriebe, die diesem Kollektivvertrag unterworfen sind, einer Branche zugehörig sind, in der Saisonbetriebe überwiegen (Saisonbranche im Sinne von § 1159 (2) ABGB, idF BGBl I 153/ 2017).

Die nachfolgenden Kündigungsfristen bleiben auch nach der gesetzlichen Neuregelung der Kündigungsfristen durch § 1159 (2)

ABGB, idF BGBl I 153/2017 über den 01. Juli 2021 hinaus in Geltung.

1. Das Arbeitsverhältnis kann in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden. Nach einer sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen, nach einer 5-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 3 Wochen und nach einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 4 Wochen.

Bei Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerkündigung kann das Arbeitsverhältnis nur zum letzten Arbeitstag einer Arbeitswoche beendet werden.

Die Dauer aller Arbeitsverhältnisse eines Arbeitnehmers beim selben Arbeitgeber werden für die Höhe der Kündigungsfrist zusammengerechnet, sofern jede einzelne Unterbrechung nicht länger als 120 Tage dauert.

Wird auf Grund betrieblicher Regelung die Unterbrechung von 120 Tage überschritten, gilt diese längere Unterbrechungsfrist.

2. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung seitens des Arbeitgebers ist dem Arbeitnehmer die notwendige Freizeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes bis zu einem Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren.

3. Eine Kündigungsfrist entfällt während der höchstens vierwöchigen Probezeit.

4. Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. § 7 Väter-Karenzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt.

§ 15 Abfertigung

1. Der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung richten sich nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) 1987 in der jeweils geltenden Fassung.

2. Aufgrund des § 13 d Abs. 4 des BUAG wird als Grundlage für die Berechnung des anteiligen Weihnachtsgeldes, das zum Monatsentgelt zugeschlagen wird, folgende Formel festgelegt:

kollektivvertraglicher Stundenlohn

$$\frac{x 1,20 \times 3,41 \times 52,18}{12} = \text{anteiliges Weihnachtsgeld}$$

Dieses anteilige Weihnachtsgeld ist dem jeweiligen Monatsentgelt so oft zuzuschlagen, als ein Abfertigungsanspruch im Ausmaß an Monatsentgelten gebührt.

Bei Teilzeitarbeit ist das nach vorstehender Formel berechnete anteilige Weihnachtsgeld entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit zu aliquotieren.

3. Für Arbeitnehmer in Mischbetrieben, die abwechselnd zu Beschäftigungen herangezogen werden, die unter die Abfertigungsbestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes und unter die Bestimmungen des BUAG fallen, kommen die Bestimmungen des Anhanges I, Abschnitt C zur Anwendung.

§ 16 Verwirkung von Ansprüchen

Beschwerden über Unstimmigkeiten bei der Lohnauszahlung müssen sofort beim Lohnempfang geltend gemacht werden. Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis, mit Ausnahme solcher auf den Stundenlohn, müssen innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit, Forderungen auf den Stundenlohn innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei sonstigem Verfall, geltend gemacht werden.

Als Fälligkeitstag gilt der Lohnabrechnungstag der Lohnperiode, in der der Anspruch entstanden ist. Handelt es sich um einen Abfertigungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber aufgrund von Einzelvereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen, der durch das BUAG nicht erfasst ist (Mehranspruch gegenüber dem gesetzlichen Anspruch), gilt eine Verjährungsfrist von 3 Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 17 Lohnordnung

Die Lohnordnung ist im Anhang (Beilage) des Kollektivvertrages enthalten. Sie bildet einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

§ 18 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Differenzen, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, sind in erster Linie zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu bereinigen. Kann auf diese Weise eine Einigung nicht erfolgen, so ist der Streitfall den Landesorganisationen der vertragsschließenden Parteien zur Entscheidung vorzulegen. Erst dann, wenn auch auf diese Weise eine Einigung nicht erzielt werden kann, kann das Bundeseinigungsamt oder das zuständige Arbeits- und Sozialgericht angerufen werden.

§ 19 Schlussbestimmungen

1. Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten sämtliche für den Bereich der vertragsschließenden Arbeitgeberorganisationen geltenden Kollektivverträge außer Kraft, ausgenommen:

- a) Der Kollektivvertrag vom 01. Mai 2026 (Lohnbeilage)
- b) Der Anhang I dieses Kollektivvertrages
- c) Die Vereinbarung über Leiharbeit vom 30. April 1987 (Anhang II)

1a. Auf Grund der Einführung der neuen Arbeitszeitbestimmungen im § 2B mit 01. Mai 2016, kann der erste Durchrechnungszeitraum des 52 Wochen Zeitraumes gem. § 2B Ziffer 2 ab 01. Jänner 2016 festgelegt werden.

2. Zwischen Arbeitgeber und der Gesamtheit oder einzelnen Arbeitnehmern eines Betriebes bestehende günstigere Vereinbarungen oder Arbeitsbedingungen werden durch diesen Vertrag nicht berührt.

Wien, am 25. März 2026

**Für die
Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler**

Mst. Roman Moosbrugger
Bundesinnungsmeister

Mag. Franz Stefan Huemer
Geschäftsführer

**Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Bau-Holz**

Abg.z.NR Josef Muchitsch
Bundesvorsitzender

Mag. Herbert Aufner
Bundesgeschäftsführer

Anhang I – Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 11. Mai 1988

Abschnitt A

Für alle Bundesinnungen und Berufsgruppen, deren Mitglieder dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, Sachbereich Abfertigung, unterliegen, richten sich der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) 1987 in der jeweils geltenden Fassung.

Abschnitt B

Für die Bundesinnungen und Berufsgruppen, deren Mitglieder dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, Sachbereich Abfertigung, nicht unterliegen, gilt folgende Regelung:

Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes 1979 mit folgenden Ergänzungen:

Für die Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses sind Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als 90 Tage, ab 01. April 1981 jeweils 120 Tage, aufweisen, zusammenzurechnen, sofern die Wiedereinstellung innerhalb von 90 bzw. 120 Tagen zu den ursprünglichen Lohnbedingungen schriftlich zugesichert wurde oder wird. Die vorerwähnte schriftliche Zusicherung ist bei anrechenbaren Dienstzeiten unter drei Jahren nicht erforderlich.

Die Anrechnung gilt nicht für Fälle, in denen das vor der letzten Unterbrechung liegende Dienstverhältnis durch eine verschuldete Entlassung im Sinne des § 82 GewO*), durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, durch Kündigung seitens des Ar-

**) RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung.*

beitnehmers sowie durch einvernehmliche Auflösung unter Verzicht auf den Abfertigungsanspruch geendet hat. Eine Anrechnung der Vordienstzeiten findet nicht statt, wenn bei der letzten Unterbrechung eine Abfertigung bezahlt wurde.

Abschnitt C

Bei Arbeitnehmern in Mischbetrieben, die abwechselnd zu Beschäftigungen herangezogen werden, die unter die Regelung des Abschnittes A und des Abschnittes B fallen, werden – unbeschadet der Häufigkeit des Wechsels und der Dauer der jeweiligen Tätigkeiten – für den Erwerb und die Berechnung eines Abfertigungsanspruches gemäß Abschnitt B die Dienstzeit nach Abschnitt A und Abschnitt B zusammengerechnet.

Bei Geltendmachung des Abfertigungsanspruches beim Arbeitgeber gemäß erstem Absatz gebührt dem Arbeitnehmer von der unter Berücksichtigung der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zustehenden Abfertigung der Anteil, der dem Verhältnis der Dienstzeiten gemäß Abschnitt B zu den Gesamtdienstzeiten gemäß Abschnitt A und B entspricht.

Wurde ein Abfertigungsanspruch gemäß erstem Absatz erworben und wird das Arbeitsverhältnis nicht innerhalb von 120 Tagen nach der letzten Beendigung beim selben Arbeitgeber fortgesetzt bzw. erfolgt keine Anrechnung auf den Höheranspruch, ist die Abfertigung, soweit sie den Betrag des dreifachen Monatsentgeltes nicht übersteigt, fällig. Der Rest kann vom Zeitpunkt der Fälligkeit an in monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden. Die Zahlungsmodalitäten des § 23a Angestelltengesetz bleiben unberührt. Die Verfallfrist beginnt erst ab Fälligkeit zu laufen.

Anhang II – Vereinbarung

für den Bereich der Kollektivvertragsgemeinschaft der Bauhilfs- und Baunebengewerbe

Leiharbeit:

Die Bundesinnungen verpflichten sich, darauf hinzuwirken, dass auf den Baustellen der Mitgliedsfirmen nur Arbeitnehmer Verwendung finden, die in ordnungsgemäßen Arbeitsverhältnissen stehen, wobei die jeweiligen arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen sowie kollektivvertraglichen Bestimmungen anzuwenden sind.

Wien, am 30. April 1987

**Für die
Kollektivvertragsgemeinschaft der Bauhilfs- und
Baunebengewerbe**

**Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter**

b) Anhang gemäß § 17 RKV

Lohnanhang (Lohnordnung, Lohnsätze)

Lohnordnung für Burgenland, Niederösterreich, Salzburg, Steiermark und Vorarlberg

I. Kollektivvertragslöhne

	Stundenlohn ab 01. Mai 2026 €
I. Facharbeiter mit abgelegter Lehrabschlussprüfung und Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung ab dem 3. Jahr Praxis	19,60
II. Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung in den ersten beiden Jahren nach der Auslehre	19,01
III. Dachdeckerhelfer (= Steiger) – bei qualifizierten Arbeiten am Dach verwendbare Hilfsarbeiter	17,65
IV. Hilfsarbeiter	16,08

Lehrlingseinkommen

	ab 01. Mai 2026 €
im 1. Lehrjahr	7,50
im 2. Lehrjahr	9,50
im 3. Lehrjahr	11,20
im 4. Lehrjahr	12,90

II. Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

Lohnordnung für Kärnten

I. Kollektivvertragslöhne

	Stundenlohn ab 01. Mai 2026 €
I. Facharbeiter mit abgelegter Lehrabschlussprüfung und Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung ab dem 3. Jahr Praxis	18,84
II. Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung in den ersten beiden Jahren nach der Auslehre	18,12
III. Dachdeckerhelfer (= Steiger) – bei qualifizierten Arbeiten am Dach verwendbare Hilfsarbeiter	16,59
IV. Hilfsarbeiter	15,30

Lehrlingseinkommen

	ab 01. Mai 2026 €
im 1. Lehrjahr	7,50
im 2. Lehrjahr	9,50
im 3. Lehrjahr	11,20
im 4. Lehrjahr	12,90

Zulagen

Für nachstehende Arbeiten gebühren die Zulagen für die Zeit, während welcher diese Tätigkeit ausgeübt wird.

- a) **Gefahrenzulagen:**
 Fahrstuhlarbeiten an Kirchtürmen und Arbeiten an Türmen mit und ohne Gerüst 40%
 Schneearbeiten (Rinnen auseisen, Lawinen abschaufeln) 15%
- b) **Schmutzzulagen:**
 Schwarzarbeiten (Teer, Holzzement, Bitumen und gekochte Masse sowie Dachpappearbeiten im Allgemeinen) 10%
- vom Facharbeiterlohn der Kategorie I.

II. Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

Lohnordnung für Oberösterreich

I. Kollektivvertragslöhne

	Stundenlohn ab 01. Mai 2026 €
I. Facharbeiter mit abgelegter Lehrabschlussprüfung und Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung ab dem 3. Jahr Praxis	19,60
II. Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung in den ersten beiden Jahren nach der Auslehre	19,01
III. Dachdeckerhelfer (= Steiger) – bei qualifizierten Arbeiten am Dach verwendbare Hilfsarbeiter	17,65
IV. Hilfsarbeiter	16,08

Lehrlingseinkommen

ab 01. Mai
2026
€

im 1. Lehrjahr	7,50
im 2. Lehrjahr	9,50
im 3. Lehrjahr	11,20
im 4. Lehrjahr	12,90

Erschwerniszulagen

Für nachstehende Arbeiten gebühren Zulagen auf den jeweiligen Lohn-, Stunden- bzw. Akkordlohn, für die Zeit, während welcher diese Tätigkeit ausgeübt wird:

Fahrstuhlarbeiten, Arbeiten an Türmen usw. ohne festes Gerüst	40%
Schneearbeiten (Rinnen auseisen, Lawinen abschaufeln und dergleichen)	15%
Vorarbeiter	10%

Schmutzzulagen

Schwarzarbeiten (Teer, Holzzement, Bitumen und sonstige sogenannte gekochte Massen)	10%
---	-----

Werkzeugzulage

Arbeiter mit einem Ziegel- und Schieferdeckerhandwerkzeug erhalten pro Stunde 2,5 Prozent vom Dachdeckerlohn. Zum Werkzeug gehören: Schieferhammer, Haubrücke, Nageleisen, Nageltasche, Zange, Ziegelhammer, Spitzhammer, Kelle, Verstreichkelle, Pinsel.

II. Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

Lohnordnung für Tirol

I. Kollektivvertragslöhne

	Stundenlohn ab 01. Mai 2026 €
I. Facharbeiter mit abgelegter Lehrabschlussprüfung und Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung ab dem 3. Jahr Praxis	19,60
II. Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung in den ersten beiden Jahren nach der Auslehre	19,01
III. Dachdeckerhelfer (= Steiger) – bei qualifizierten Arbeiten am Dach verwendbare Hilfsarbeiter	17,65
IV. Hilfsarbeiter	16,08

Lehrlingseinkommen

	ab 01. Mai 2026 €
im 1. Lehrjahr	7,50
im 2. Lehrjahr	9,50
im 3. Lehrjahr	11,20
im 4. Lehrjahr	12,90

Zulagen

1. Bei Teerarbeiten wird eine Schmutzzulage von 5 Prozent des jeweiligen kollektivvertraglichen Stundenlohns gewährt.
2. Bei Turmarbeiten ohne festes Gerüst, Fahrstuhlarbeiten, 30 Prozent vom jeweiligen kollektivvertraglichen Stundenlohn.
3. Bei Umdeckarbeiten – als solche werden bezeichnet: Abtragen alter Dächer und Lattungen sowie Wiedereindecken mit altem Material – eine Schmutzzulage von 10 Prozent auf den jeweiligen kollektivvertraglichen Stundenlohn.

II. Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

Lohnordnung für Wien

I. Kollektivvertragslöhne

	Stundenlohn ab 01. Mai 2026 €
I. Facharbeiter mit abgelegter Lehrabschlussprüfung und Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung ab dem 3. Jahr Praxis	19,60
II. Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung in den ersten beiden Jahren nach der Auslehre	19,01
III. Dachdeckerhelfer (= Steiger) – bei qualifizierten Arbeiten am Dach verwendbare Hilfsarbeiter	17,65
IV. Hilfsarbeiter	16,08

Lehrlingseinkommen

	ab 01. Mai 2026 €
im 1. Lehrjahr	7,50
im 2. Lehrjahr	9,50
im 3. Lehrjahr	11,20
im 4. Lehrjahr	12,90

Partieführer

Arbeitnehmer, die mit der Führung einer Arbeitspartie von mehr als drei Arbeitnehmern betraut sind, erhalten für diese Zeit eine Zulage von 5 Prozent auf den jeweiligen Stundenlohn.

Zulagen

1. Allen Arbeitnehmern gebührt eine Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrenzulage

ab 01. Mai
2026

in der Höhe von € 1,60
für die Zeit, in der Arbeiten durchgeführt werden, die

- in erheblichem Maß zwangsläufig eine Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung bewirken
- im Vergleich zu den allgemeinen üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis darstellen
- infolge der schädlichen Einwirkungen von gesundheitlichen Stoffen oder Strahlen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Staub oder Erschütterungen oder infolge einer Sturz- oder anderen Gefahr zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit des Arbeitnehmers mit sich bringen.

Bei Zusammentreffen mehrerer Voraussetzungen wird nur eine der Zulagen gewährt.

2. Arbeitnehmer mit eigenem Ziegel- und Schieferhandwerkzeug erhalten pro Stunde eine Vergütung in der Höhe von 2,5 Prozent des jeweiligen Stundenlohnes. Zum Werkzeug gehören: Schieferhammer, Haubrücke, Nageleisen, Nageltasche, Zange, Ziegelhammer, Spitzhammer, Verstreichkelle, Ausstoßeisen und Pinsel.

Wenn der Firmeninhaber oder der Meister das komplette Werkzeug beistellt, entfällt die Zulage.

II. Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen darf aus Anlass einer kol-

ektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

Artikel III – Lehrlinge

Lehrlinge, die im Lehrverhältnis das 18. Lebensjahr vollenden, erhalten mit der dem 18. Geburtstag folgenden Lohnabrechnungsperiode das Lehrlingseinkommen des 2. Lehrjahres. Im 3. bzw. 4. Lehrjahr gebührt das Lehrlingseinkommen wie bisher. Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres die Lehre beginnen, erhalten das Lehrlingseinkommen des 2. Lehrjahres. Im 3. bzw. 4. Lehrjahr gebührt das Lehrlingseinkommen wie bisher.

Artikel IV – Praktikanten

a) Pflichtpraktikanten, das sind Schüler und Studenten, die eine im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit verrichten, erhalten eine Entlohnung in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 1. Lehrjahr.

b) Ferialarbeitnehmer, das sind solche, die nicht unter lit a) fallen und in Zeiten von Schulferien vorübergehend beschäftigt werden, erhalten eine Entlohnung in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr.

Herausgeber: Wirtschaftskammer Österreich
Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler
1040 Wien, Schaumburggasse 20/6.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes
Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

Verlags- und Herstellungsort: Wien