

# KV-Abschluss für die Bauangestellten per 1.5.2025

Die Bau-Sozialpartner vereinbaren eine nach Beschäftigungsgruppen gestaffelte Gehaltserhöhung zwischen plus 2,4 und 2,7 Prozent.

Bei der Kollektivvertragsverhandlung am 29. April 2025 einigten sich die Bundesinnung Bau und der Fachverband der Bauindustrie mit der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) auf einen Kollektivvertragsabschluss mit einer Laufzeit von 12 Monaten.

## ERHÖHUNG DER MINDESTGEHÄLTER

Die Erhöhung der Mindestgehälter ist nach Beschäftigungsgruppen gestaffelt, und zwar:

- Erhöhung um 2,7 % für die Beschäftigungsgruppen A2, A3, M1/P1, M2/P2, Lehrlinge und Ferialarbeitnehmer;
- Erhöhung um 2,6 % für die Beschäftigungsgruppe OM/HP;
- Erhöhung um 2,5 % für die Beschäftigungsgruppe A4;
- Erhöhung um 2,4 % für die Beschäftigungsgruppe A5.

Die Erschweriszulagen bleiben unverändert.

## ERHÖHUNG DER IST-GEHÄLTER

Für die Erhöhung der Ist-Gehälter wurde die traditionelle Parallelverschiebungsklausel vereinbart. Diese besagt, dass Überzahlungen über dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt betragsmäßig erhalten bleiben müssen.

### Beispiel:

Ein Angestellter ist in die Beschäftigungsgruppe A3/nach dem 10. Gruppenjahr eingestuft und hat ein Ist-Gehalt von 4.649 €. Das kollektivvertragliche Mindestgehalt beträgt (Stand: 30. 4. 2025) 4.249 €.

Ab 1. 5. 2025 beträgt das kollektivvertragliche Mindestgehalt der Beschäftigungsgruppe A3/nach dem 10. Gruppenjahr 4.364 €. Die Überzahlung von 400 € muss betragsmäßig erhalten bleiben, womit das neue Ist-Gehalt 4.764 € beträgt.

### KV Angestellte Bauindustrie/Baugewerbe

	A2	A3	A4	A5	M1/P1	M2/P2	HP/OM
im 1. & 2. Jahr	2.716	3.482	4.950	6.975	4.064	4.324	4.793
nach dem 2. Jahr	2.849	3.658	5.211	7.231	4.222	4.495	4.986
nach dem 4. Jahr	2.981	3.835	5.477	7.489	4.379	4.670	5.180
nach dem 6. Jahr	3.115	4.011	5.733	7.745	4.536	4.839	5.370
nach dem 8. Jahr	3.248	4.186	5.998	7.997	4.690	5.014	5.563
nach dem 10. Jahr	3.380	4.364	6.257		4.849	5.184	5.754

Die von 1.5.2025 bis 30.4.2026 geltende Gehaltstafel (brutto) für Baugewerbe und Bauindustrie

### Lehrlinge

1. Lehrjahr	1.027
2. Lehrjahr	1.279
3. Lehrjahr	1.588
4. Lehrjahr	1.889
Ferialarbeitnehmer	1.344

### Taggeld

Taggeld groß	33,60
Taggeld klein	18,15

wurden gegenüber dem Vorjahr um 1,5 bzw. 1,4 % angehoben.

Bei den Taggeldern wurde zudem in § 17 folgende Klarstellung getroffen: „Der Anspruch auf ein Taggeld entfällt, wenn der Arbeitgeber für diesen Tag zwei Mahlzeiten (Mittag- und Abendessen) finanziert. Finanziert er nur eine dieser Mahlzeiten, ist der Anspruch um den in Z 3 genannten Betrag zu kürzen.“ Grund für diese Klarstellung sind Fälle, in denen ein Angestellter im Zuge einer Dienstreise (teilweise) auf Kosten des Arbeitgebers verpflegt wird (zB Seminarbesuch mit Verköstigung).

### Beispiel 1:

Ein Angestellter nimmt an einem Seminar teil, wobei der Veranstalter im Rahmen der vom Arbeitgeber bezahlten Seminarpauschale ein kostenloses Mittagessen anbietet. Das Seminar dauert 7 Stunden, mit Reisezeiten ist der Angestellte 11,5 Stunden unterwegs. Hier besteht im Ergebnis ein Anspruch auf ein Taggeld in Höhe von 15,45 € (der Taggeldanspruch von 33,60 € wird um die bereits genannten 18,15 € gekürzt). Beispiel 2:

Ein Angestellter nimmt an einem Seminar teil, wobei der Veranstalter im Rahmen der vom Arbeitgeber bezahlten

Seminarpauschale ein kostenloses Mittagessen anbietet. Das Seminar dauert 7 Stunden, mit Reisezeiten ist der Angestellte 11,5 Stunden unterwegs. Hier besteht im Ergebnis ein Anspruch auf ein Taggeld in Höhe von 15,45 € (der Taggeldanspruch von 33,60 € wird um die bereits genannten 18,15 € gekürzt). Beispiel 3:

Ein Angestellter nimmt an einem Seminar teil, wobei der Seminarveranstalter jeweils ein kostenloses Mittag- und ein Abendessen anbietet. Das Seminar dauert zwei Tage. Hier besteht im Ergebnis kein Anspruch auf ein Taggeld.

## WEITERE ÄNDERUNGEN IM RAHMENRECHT

Ein neuer § 23b sieht vor, dass Vordienstzeiten als Arbeiter beim gleichen Arbeitgeber für die Berechnung der Dauer der Kündigungsfrist angerechnet werden. Hier ist zu beachten, dass § 24d schon bisher die Zusammenrechnung von Arbeitsverhältnissen im Konzern vorgesehen hat, was hier auch in Kombination zu lesen ist. Vordienstzeiten als Arbeiter in einem anderen Konzernunternehmen sind – sofern zu diesem Zeitpunkt bereits das Konzernverhältnis bestand – entsprechend anzurechnen.

## BAUANGESTELLTE UND BAUARBEITER - EIN VERGLEICH

Der Kollektivvertragsabschluss mit den Bauarbeitern hat eine Laufzeit von zwei Jahren, jener mit den Bauangestellten nur von einem Jahr. Daher wird der Gehaltabschluss 2026 mit den Bauangestellten



## TIPP: KV-BROSCHÜREN

Die gedruckten Exemplare der Kollektivverträge für Bauangestellte und Bauarbeiter können unter [www.bau.or.at/webshop](http://www.bau.or.at/webshop) bestellt werden. Preis: 6,90 € pro Stück inkl. MwSt. zzgl. Versandkosten.

neu verhandelt, wobei die Einsetzung einer Arbeitsgruppe zur Reform der Gehaltstafel vereinbart wurde.

Für die Erhöhung der Mindestlöhne im Jahr 2025 wurde für die Arbeiter ein einheitlicher Prozentsatz vereinbart (2,7 %), für die Angestellten eine nach Beschäftigungsgruppen gestaffelte Erhöhung (siehe Textanfang). Für die Erhöhung der Ist-Löhne und Ist-Gehälter ist jeweils die Anwendung der Parallelverschiebungsklausel vereinbart worden; auch der Stichtag für die Erhöhungen – 1. Mai 2025 – ist ident.

Für die Erhöhung der Mindestlöhne im Jahr 2026 wurde der VPI des Kalenderjahrs 2025 vereinbart. Darunter ist die durchschnittliche Veränderung der einzelnen Monatswerte des Kalenderjahrs 2025 zu verstehen, wobei auf eine Stelle gerundet wird. Der VPI dieses Zeitraums soll auch Basis für die Verhandlung der Mindestgehälter im Jahr 2026 sein.

Betragsmäßig ident sind aktuell auch die Sätze des großen Taggeldes; die übrigen Sätze sind unterschiedlich, weil die Systematik des Dienstreiserechts in den beiden Kollektivverträgen eine andere ist. Die Lenkstundenvergütung wiederum ist mit 15,20 € pro Lenkstunde ab 1. Mai 2025 in beiden Kollektivverträgen ident.

## BIENNALSPRUNG

Anders als bei den Bauarbeitern sieht der Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie Biennalsprünge („Zeitvorrückung“) vor. Für diese Erhöhung ist die Parallelverschiebungsklausel nicht anzuwenden, vielmehr sieht § 11 Z 4 lit a vor, dass der Angestellte Anspruch auf 60 % des Biennalsprungs hat. Das bedeutet, dass in diesem Fall die Überzahlung sinkt, während sie bei der Parallelverschiebung unangetastet bleibt.

Fällt die Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter mit dem Zeitpunkt der Zeitvorrückung zusammen, ist der Biennalsprung nach den neuen Werten zu ermitteln.

### Beispiel:

Ein Angestellter ist in die Beschäftigungsgruppe A3/nach dem 8. Gruppenjahr eingestuft und hat ein Ist-Gehalt von 4.649 € (Stand 30. 4. 2025); am 1. 5. 2025 vollendet er das zehnte Beschäftigungsgruppenjahr. Schritt 1 („Parallelverschiebung“): Das kollektivvertragliche Mindestgehalt beträgt zum 30. 4. 2025 4.076 € und zum 1. 5. 2025 4.186 €. Hier bleibt die Über-

zahlung von (4.649 € minus 4.076 € =) 573 € erhalten, sodass sich im Zwischenschritt ein Gehalt von (4.186 € plus 573 € =) 4.759 € ergibt.

Schritt 2 („Biennalsprung“): Das kollektivvertragliche Mindestgehalt beträgt nach dem 8. Gruppenjahr 4.186 € und nach dem 10. Gruppenjahr 4.364 €. Die Differenz – es handelt sich um den Biennalsprung – beträgt somit 178 €. Von diesem gebühren dem Angestellten 60 %, das sind 106,80 €. Damit beträgt das neue Ist-Gehalt (4.759 € plus 106,80 € =) 4.865,80 €. Die Überzahlung ist somit auf (4.865,80 € minus 4.364 € =) 501,80 € gesunken. Eine Aufrundung auf ganze Euro ist nicht zwingend erforderlich.

Erfolgt der Biennalsprung nach dem 1. Mai 2025 (aber vor dem 30. April 2026), so ist das Ergebnis des Zwischenschritts das ab dem 1. Mai 2025 gebührende Gehalt. Mit der Vollendung des Gruppenjahrs ist dann Schritt 2 vorzunehmen. An den Zahlen für die Berechnung ändert sich nichts.

Allerdings hat der Angestellte jedenfalls Anspruch auf das Mindestgehalt. Hat er keine oder nur eine geringe Überzahlung, beträgt seine Gehaltserhöhung mehr als 60 % des Biennalsprungs.

## Beispiel:

Ein Angestellter ist in die Beschäftigungsgruppe A3/nach dem 8. Gruppenjahr eingestuft und hat ein Ist-Gehalt von 4.200 € (Stand 1. 5. 2025); am 1. 6. 2025 vollendet er das zehnte Beschäftigungsgruppenjahr.

Das kollektivvertragliche Mindestgehalt beträgt nach dem 8. Gruppenjahr 4.186 € und nach dem 10. Gruppenjahr 4.364 €. Die Differenz – es handelt sich um den Biennalsprung – beträgt somit 178 €. Von diesem gebühren dem Angestellten 60 %, das sind 106,80 €. Damit würde das neue Ist-Gehalt (4.200 € plus 106,80 € =) 4.306,80 € betragen.

Dieser Betrag unterschreitet allerdings das Mindestgehalt, sodass dieser Angestellte einen Anspruch auf ein Ist-Gehalt von 4.364 € hat; die Überzahlung ist damit gänzlich aufgesaugt worden. ■

## MEHR INFORMATIONEN:

Die Kollektivvertragstexte samt Lohn- und Gehaltstafel finden Sie zum Download unter [www.bau.or.at/kv](http://www.bau.or.at/kv)