

**DEINE GBH
INFORMIERT!**

Je mehr Mitglieder
wir in deiner Branche haben,
desto besser können wir
deinen KV-Lohn verhandeln.

wir
verhandeln
**deinen
Lohn**

KV-Abschlüsse 2025

© GBH-PRESSE 2025, Foto: Adobe Stock



WEITERE INFOS
gbh.at

Follow us

 **deine gbh**

 **gewerkschaft_bauholz**

Mach uns stark.

Mach dich stark!

... werde Mitglied





Inhalt

1. Vorwort	Seite 3
2. Allgemeines	Seite 4
3. Bauindustrie und Baugewerbe	Seite 6
4. Stein- und keramische Industrie	Seite 10
5. Holz-, Säge- und Faserspanindustrie	Seite 11
6. Baunebengewerbe	Seite 13
7. Holzbaumeistergewerbe	Seite 17
8. Kunststoffverarbeitendes Gewerbe	Seite 19
9. Tischler und Holzgestalter	Seite 20
10. Wildbach- und Lawinenverbauung	Seite 23
11. Karosseriebau	Seite 24
12. Musikinstrumentenerzeuger	Seite 24
13. Kündigungsfristen	Seite 25
14. Veränderliche Werte	Seite 29
15. Persönliche Kontakte in den Ländern	Seite 40

Impressum:

Herausgeber: **Gewerkschaft BAU-HOLZ**
Für den Inhalt verantwortlich: Albert Scheiblauer, MLS

@ GBH-Press, Thomas Trabi, M.A.
Nähere Infos: www.gbh.at

Stand: Juni 2025

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!



Einkommenszuwächse für 250.000 Beschäftigte aus 17 Branchen

Unsere schon traditionelle Kollektivvertragsbroschüre fasst auch heuer wieder alle Abschlüsse der KV-Frühjahrsrunde 2025 übersichtlich zusammen. Diese Broschüre ist ein starkes Werkzeug für eure tägliche Arbeit in den Betrieben. Die Details zu allen Branchen findet ihr auf den nächsten Seiten.

In einer Zeit voller Unsicherheiten haben wir einmal mehr bewiesen: Wir kämpfen und wir liefern Ergebnisse! Mit fairen Lohnabschlüssen, die über der Inflation liegen, sichern wir nicht nur die Einkommen von über 250.000 Beschäftigten, sondern setzen auch ein klares Zeichen für mehr Respekt und Gerechtigkeit.

Wir kämpfen das ganze Jahr über für höhere Löhne und verbesserte Arbeitsbedingungen.

Wir kämpfen das ganze Jahr über, um Arbeitsplätze in unseren Branchen zu sichern und neue zu schaffen. Dafür verhandeln wir nicht nur faire Kollektivverträge, sondern suchen auch immer wieder starke Partner, um gemeinsam Wege aufzuzeigen, was für eine sichere und nachhaltige Zukunft notwendig ist.

Unser Ziel ist klar: nachhaltige Arbeit und soziale Sicherheit – mit Aufträgen an heimische Betriebe und damit für unsere Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Genau deshalb starten wir jetzt unsere Kampagne **„ZUKUNFT BAUEN. Aus Verantwortung. Für Morgen. Für alle!“** – für kluge Investitionen in Arbeit, Ausbildung und Infrastruktur.

Danke an alle, die mit Mut, Ausdauer und Engagement zu diesen Erfolgen beigetragen haben! Aktuelle Infos und alle Kollektivverträge findet ihr jederzeit auch online auf unserem KV-Tool unter **GBH.at/kollektivvertrag**


Abg. z. NR Josef Muchitsch
GBH-Bundesvorsitzender



2. Allgemeines

Die KV-Verhandlungen 2025 waren von der schlechten wirtschaftlichen Lage Österreichs geprägt. Das dritte Jahr in Folge befindet sich Österreich in einer Rezession. Vor allem der Konjunkturmotor Bau stottert deutlich. Auch die Industrie leidet unter der schlechten Nachfrage.

Mit diesen schlechten Aussichten war die Ausgangslage für unsere Verhandlungen besonders schwierig. Die Stimmung unter den Arbeitgebern ist geprägt von Pessimismus und Verzweiflung, und auch die Abschlüsse in anderen Ländern haben nicht gerade zu einer besseren Verhandlungsposition beigetragen.

Teuerungsausgleich trotz Wirtschaftskrise

Dennoch ist es uns gelungen, in allen unseren Branchen einen Teuerungsausgleich zu erreichen. Überall konnte die durchschnittliche Inflation durch die Lohnerhöhungen abgedeckt werden. Damit haben wir die Teuerung für rund 250.000 Menschen abgefедert.

Durchaus bemerkenswert ist auch, dass die Taggelder zusätzlich deutlich erhöht werden konnten, sodass der Aufwand des Auswärtsarbeitens besser ausgeglichen wird. Auch rahmenrechtliche Verbesserungen konnten erzielt werden. Insbesondere konnte flächendeckend ein Anspruch auf Weihnachtsremuneration und Urlaubsgeld in Höhe eines vollen Monatslohns erreicht werden. Besonders erfreulich ist, dass wir im Holzbau und bei den Tischlern bessere Regelungen für Ü18-Lehrlinge erreichen konnten. Diese erhalten ab dem Zeitpunkt der Volljährigkeit jedenfalls das Lehrlingseinkommen des dritten Lehrjahres.

Bei allen Verhandlungen konnten wir Zweijahresabschlüsse mit den Arbeitgebern in gewohnt sozialpartnerschaftlicher Atmosphäre ausverhandeln. Auch im zweiten Jahr steigen die Taggelder und wird die durchschnittliche Inflation abgegolten. Somit haben wir in der schlimmsten Wirtschaftskrise seit Jahrzehnten die Löhne für unsere Beschäftigten nachhaltig erhöhen können und die Teuerung wirksam abgefедert.



2.1 Lohnzuwächse für Facharbeiter 2025

KOLLEKTIVVERTRAG	LOHNZUWACHS
Stein- und keramische Industrie	1.130 Euro
Holzindustrie	1.040 Euro
Bauhilfsgewerbe	1.260 Euro
Bauindustrie und Baugewerbe	1.280 Euro
Tischler:innen	1.040 Euro
Fliesenleger:innen	1.160 Euro
Maler:innen	990 Euro
Steinarbeiter:innen	1.250 Euro
Holzbau	1.230 Euro
Sägeindustrie	1.000 Euro
Faser-Spanplattenindustrie	1.040 Euro
Karosseriebauer	960 Euro
Kunststoffgewerbe	880 Euro

3. Bauindustrie und Baugewerbe

3.1 Lohnrechtlicher Teil

Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne, Lehrlingseinkommen, Lenkzeitvergütungen sowie die im KV angeführten Zulagen werden per **1.5.2025** für eine Laufzeit von 12 Monaten um **2,70 Prozent** erhöht.

Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne, Lehrlingsentschädigungen, Lenkzeitvergütungen sowie die im KV angeführten Zulagen werden per **1.5.2026** für eine Laufzeit von 12 Monaten um die prozentuelle Veränderung der durchschnittlichen Inflationsrate erhöht (Kalenderjahr 2025).

Die bestehenden Parallelverschiebungsklauseln bleiben aufrecht.

Die Lehrlingseinkommen betragen:

1. Lehrjahr	1.308,54 Euro
2. Lehrjahr	1.962,81 Euro
3. Lehrjahr	2.617,08 Euro
4. Lehrjahr	2.944,22 Euro

3.2 Rahmenrecht

3.2.1 § 6 Erschwerniszulage

Die Zulage für Schmutz- und Abbrucharbeiten nach Abschn. I lit d Z 3 sublit cc lautet wie folgt: „Asphaltierungsarbeiten in Tiefgaragen (oder vergleichbaren geschlossenen Räumlichkeiten) ohne Entlüftungsanlagen ... 25 %“.

Diese Bestimmung tritt mit einer allfälligen Regelung dieser Thematik in der BauV außer Kraft.

Damit konnte die Asphaltzulage erneut erhöht werden.

Hiermit konnte eine langjährige Forderung der Tunnelbauer nach Erhöhung der Asphaltzulage umgesetzt werden!

3.2.2 Dienstreisevergütungen (§ 9)

Die Sätze des Taggeldes (§ 9 Abschn. I Z 4, 5, 5a und 6) werden laut nachstehender Tabelle festgesetzt:

	Betrag zum 30.4.2025	Betrag ab 1.5.2025	Betrag ab 1.5.2026
Z 4 lit a „kleines Taggeld“	12,40	12,60	12,85
Z 4 lit b „mittleres Taggeld“	20,00	20,30	20,70
Z 5, 5a und 6 „großes Taggeld“	33,10	33,60	34,20

Der Pauschalsatz in Abschn. IV Z 7 wird von 10 Cent auf 12 Cent je km erhöht (**Fahrtkostenersatz**).

Die Taggelder konnten somit erneut deutlich angehoben werden. Der zusätzliche Spielraum durch die Anhebung der Steuerfreigrenze wurde somit im Zuge der KV-Verhandlungen ausgenutzt. Dies gilt auch für die Anhebung des Fahrtkostenersatzes von 10 auf 12 Cent.

3.2.3 § 15 Lösung des Arbeitsverhältnisses

§ 15 lautet neu:

1. Das Arbeitsverhältnis kann in den ersten zehn Jahren der Betriebszugehörigkeit sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden. Nach einer zehnjährigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen und nach einer 15-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von drei Wochen.

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.

Bei Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerkündigung kann das Arbeitsverhältnis nur zum letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche beendet werden. Die Kalenderwoche beginnt Montag 0 Uhr und endet Sonntag 24 Uhr. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 15. oder letzten Tag des Kalendermonats ist nur zulässig, wenn es sich dabei um den letzten Arbeitstag der Kalenderwoche handelt.

2. Dem Arbeitnehmer steht bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber zur Ordnung seiner Arbeitskleider und Werkzeuge ein halber Stundenlohn seiner Kategorie als Vergütung zu.
3. Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt (idF BGBl I Nr. 103/2001).

Von den Kollektivvertragspartnern wird mit Verweis auf die Regelung des § 1159 Abs 2 ABGB idF vom 13.11.2017, BGBl I Nr 153/2017 übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass die Betriebe, die diesem Kollektivvertrag unterworfen sind, einer Branche zugehörig sind, in der Saisonbetriebe überwiegen.

Abweichend von Punkt 1. 4 dieses Kollektivvertrags („Laufzeit“) wird für das In-Kraft-Treten dieser Bestimmung folgendes vereinbart: Die Neufassung des § 15 tritt gleichzeitig mit jener gesetzlichen Änderung in Kraft, die die derzeit in § 1159 Abs 2 ABGB geregelte Möglichkeit der Änderung von Kündigungsfristen und -terminen zu Lasten des Arbeitnehmers durch Kollektivvertrag in Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, dahingehend ändert, dass das Vorliegen einer Saisonbranche nicht mehr Voraussetzung für die Zulässigkeit der Regelung durch Kollektivvertrag ist.

Damit wurde den neuen Regelungen hinsichtlich Kündigungsfristen entsprochen und Rechtssicherheit hergestellt.

3.3 Weitere Änderungen im Kollektivvertrag

3.3.1 Unterkunftsregelung

Bis zur Umsetzung in der Bauarbeiterschutzverordnung wird im KV folgende Regelung getroffen: Doppelbetten sind nicht zulässig. Mehrschichtbelegungen von Betten sind ebenfalls unzulässig. Die Unterbringung in Einzelzimmern wird ausdrücklich empfohlen.

3.3.2 § 9 des Kollektivvertrags für Bauhandwerkerschüler (Anhang XII) lautet:

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Fall der Selbstkündigung, verschuldeter Entlassung oder eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund innerhalb von drei Jahren nach erfolgreichem Abschluss dem Arbeitgeber einen Teil der Ausbildungskosten zurückzuzahlen.

Diese Rückzahlungsverpflichtung beläuft sich auf 2.640 Euro und sinkt monatlich um ein Sechsendreißigstel ab.

Für den Fall der Endigung des Arbeitsverhältnisses durch Selbstkündigung, verschuldete Entlassung oder eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund vor Abschluss der Bauhandwerkerschule hat der Arbeitnehmer nach der 1. Klasse 880 Euro zurückzuzahlen. Dieser Betrag sinkt monatlich um ein Zwölftel ab.

Für den Fall der Endigung des Arbeitsverhältnisses durch Selbstkündigung, verschuldete Entlassung oder eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund vor Abschluss der Bauhandwerkerschule hat der Arbeitnehmer nach der 2. Klasse 1.760 Euro zurückzuzahlen. Dieser Betrag sinkt monatlich um ein Vierundzwanzigstel ab. Der Betrag, der aufgrund dieser Bestimmung zurückzuzahlen ist, wird jährlich um den Prozentsatz der jeweiligen Lohnerhöhung des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe angehoben.

Mit dem Zeitpunkt der Kündigung dieses Kollektivvertrages erlischt für Bauhandwerkerschüler, die diese Ausbildung noch nicht abgeschlossen haben, auch rückwirkend jede Rückzahlungsverpflichtung im Sinne dieses Paragraphen.

3.4 Arbeitsgruppen

Die Kollektivvertragsparteien richten Arbeitsgruppen zu folgenden Themen ein:

1. Hitze (Verschiebung der Arbeitszeit)
2. Kontingente nach dem BSchEG
3. Faire Behandlung des Anspruchs auf eine Fahrtkostenvergütung

3.5 Absichtserklärung

Die Kollektivvertragsparteien werden sich für eine Änderung des BAG zu folgenden Punkten einsetzen:

- Ende des Lehrverhältnisses mit Ablauf des Monats (derzeit Ablauf der Woche), in der der Lehrling die Prüfung ablegt (§ 14 Abs 2 lit. e BAG).
- Abschaffung der Sonderregelung für Lehrlinge im Krankenstand (Entfall des § 17 a BAG, dafür Einbeziehung in das EFZG).

4. Stein- und keramische Industrie

4.1 Lohnrechtlicher Teil

Die KV-Löhne und Lehrlingseinkommen erhöhen sich ab **1.5.2025** um **2,75 Prozent**. Die IST-Löhne erhöhen sich um 2,75 Prozent. Alle Akkordlöhne und Zulagen erhöhen sich ebenfalls um diesen Betrag.

Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne, IST-Löhne, die im KV angeführten Zulagen, Lehrlingseinkommen und Lenkzeitvergütungen werden per **1.5.2026** für eine Laufzeit von 12 Monaten um die durchschnittliche Inflationsrate erhöht (März 2025-Februar 2026).

4.2 Rahmenrecht

4.2.1 Bandbreitenmodell

Die Regelung wird erneut bis 30.4.2027 befristet.

Hier wurde dem Wunsch der Arbeitgeber Rechnung getragen, Alternativen zur Kurzarbeit zu entwickeln, da diese auf Grund des Fachkräftemangels immer seltener bewilligt wird.

4.2.2 § 10 A 1 a Auswärtige Arbeit

Das Taggeld wird von 26,60 Euro auf 30 Euro erhöht; pro Stunde somit von 2,20 Euro auf 2,50 Euro.

5. Holz-, Säge-, Faser- und Spanplattenindustrie



5.1 Lohnrechtlicher Teil

5.1.1 Erhöhungen 2025

Ab **1.5.2025**: Erhöhung der IST-Löhne, Akkorde, Prämienverdienste, Leistungslöhne sowie IST-Gehälter um **2,75 Prozent, maximal aber 90 Euro**.

Von diesem Deckel der Erhöhung sind somit die meisten Arbeiterlöhne ausgenommen.

Erhöhung der **kollektivvertraglichen Mindestlöhne** und Mindestgehälter um **2,80 Prozent**.

5.1.2 Zusätzliche Erhöhungen in den Lohngruppen und Lehrlingseinkommen

Erhöhung der Lehrlingseinkommen: Für gewerbliche Lehrlinge gelten die Prozentsätze der entsprechenden Facharbeiterkategorien der Kollektivverträge (ausgenommen 1. Lehrjahr).

Das Lehrlingseinkommen des ersten Lehrjahres der gewerblichen Lehrlinge wird ab 1.5.2025 mit 1.060 Euro monatlich festgesetzt.

Die gewerblichen und kaufmännischen Lehrlingseinkommen werden auf die nächste Zehnerstelle aufgerundet.

5.1.3 Erhöhungen 2026

Ab 1.5.2026: Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Mindestgehälter, gewerblichen und kaufmännischen Lehrlingseinkommen sowie die IST-Löhne und IST-Gehälter werden per 1.5.2026 für eine Laufzeit von 12 Monaten um die prozentuelle Veränderung des VPI 2020 im Vergleich zum Vorjahr erhöht, wobei der Berechnung die durchschnittliche Veränderung der von der Statistik Austria ausgewiesenen Werte für die Monate März 2025 bis einschließlich Februar 2026 zugrunde gelegt werden.

Die Parallelverschiebung wird wieder eingesetzt und wird wie in den vergangenen Jahren durchgeführt (gilt nur für die Holzverarbeitende Industrie, inkl. Faser/Span, nicht für Sägeindustrie).

Sollte die durchschnittliche Veränderung des VPI 2020 (März 2025 – Februar 2026) über **3,30 %** betragen, können beide Vertragsparteien auf die Aufnahme von Verhandlungen bestehen. In diesem Fall kommt der im vorigen Absatz skizzierte Abschluss nicht zum Tragen.

In der Holzindustrie finden die Verhandlungen gemeinsam mit den Angestellten statt. Auch im dritten Jahr der Rezession ist es gelungen, für die meisten Arbeiter:innen die Inflationsabgeltung zu erreichen.

Nur wenn die durchschnittliche Inflation 3,30 Prozent übersteigt, kommt es zu einer neuen Verhandlung des Kollektivvertrags.

5.2 Rahmenrecht

5.2.1 Taggeld

Das Taggeld gem. § 11 Z. 6 erhöht sich ab 1.5.2025 um 2,80 Prozent. Mit 1.5.2026 erhöht es sich einmalig ohne Präjudiz um den VPI, wobei die durchschnittliche Veränderung der von der Statistik Austria ausgewiesenen Werte für die Monate März 2025 bis einschließlich Februar 2026 zugrunde gelegt werden.



6. Baunebengewerbe (ohne Holzbau)

Das Baunebengewerbe umfasst hier folgende Kollektivverträge:

- Bauhilfsgewerbe
- Brunnenmeister, Grundbau- und Tiefbohrunternehmer
- Bodenlegergewerbe
- Pflasterergewerbe
- Steinarbeitergewerbe / Steinmetze
- Dachdeckergewerbe
- Glasergewerbe
- Maler-, Lackierer- und Schilderherstellergewerbe
- Tapezierergewerbe
- Hafner, Platten- und Fliesenlegergewerbe und Keramikergewerbe

6.1 Lohnrechtlicher Teil

Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne, Lehrlingseinkommen, Lenkzeitvergütungen sowie die im KV angeführten Zulagen werden per **1.5.2025** für eine Laufzeit von 12 Monaten um **2,84 Prozent** erhöht.

Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne, Lehrlingseinkommen, Lenkzeitvergütungen sowie die im KV angeführten Zulagen werden per **1.5.2026** für eine Laufzeit von 12 Monaten um die prozentuelle Veränderung der durchschnittlichen Inflationsrate erhöht (Jänner 2025 – Dezember 2025).

Die bestehenden Parallelverschiebungsklauseln bleiben aufrecht.

Die Lohngruppe 7 im KV Bauhilfsgewerbe sowie die Lohngruppe 5 d im KV Steinarterbeitergewerbe werden ersatzlos gestrichen. Somit konnte hier der Mindestlohn deutlich erhöht werden.

Die Lehrlingseinkommen in der Lohnordnung keramisches Gewerbe werden ab 1.5.2025 um 5 Prozent erhöht. Ab 1.5.2026 werden sie um die prozentuelle Veränderung der durchschnittlichen Inflationsrate erhöht, wobei der Berechnung die von der Statistik Austria ausgewiesenen Werte Jänner 2025 bis Dezember 2025 (VPI 2020) zugrunde gelegt werden.

Der Betrachtungszeitraum für die Lohnerhöhung 2026 wurde erneut verschoben und nun der Bauindustrie und dem Baugewerbe angeglichen.

6.2 Rahmenrecht

6.2.1 Weihnachtsgeld bzw. Weihnachtsremuneration

In den Kollektivverträgen im Bereich der Bundesinnungsgruppe Baunebengewerbe, in denen die Weihnachtsremuneration variable Bestandteile enthält, wird die Auszahlung des Weihnachtsgelds wie folgt geregelt:

Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat in Form einer Akontozahlung in der Höhe von mindestens 80 Prozent der voraussichtlichen Weihnachtsremuneration mit der Auszahlung des Oktoberlohnes zu erfolgen. Die Endabrechnung erfolgt mit der Auszahlung des Dezemberlohnes.

Ziel dieser Regelung ist es, Unklarheiten in Bezug auf die Auszahlung auszuräumen und eine Vereinfachung für die Lohnverrechner:innen zu erzielen.

6.2.2 Nachtarbeitsstunden

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

6.2.3 Freizeittag Vorbereitung Lehrabschlussprüfung

Für die Teilnahme des Lehrlings an einem Vorbereitungskurs für die Lehrabschlussprüfung, welcher auch im Betrieb stattfinden kann, gebührt einmalig bezahlte Freizeit für einen Arbeitstag.

6.2.4 Erhöhung der Taggelder

Das Taggeld bei täglicher Rückkehr erhöht sich ab 1.5.2025 auf 8,00 Euro; ab 1.5.2026 erhöht es sich um die prozentuelle Veränderung der durchschnittlichen Inflationsrate, wobei der Berechnung die von der Statistik Austria ausgewiesenen Werte Jänner 2025 bis Dezember 2025 (VPI 2020) zugrunde gelegt werden.

Das Taggeld bei täglicher Rückkehr im Kollektivvertrag Tapezierergewerbe erhöht sich ab 1.5.2025 auf 10,15 Euro, ab 1.5.2026 um die prozentuelle Veränderung der durchschnittlichen Inflationsrate, wobei der Berechnung die von der Statistik Austria ausgewiesenen Werte Jänner 2025 bis Dezember 2025 (VPI 2020) zugrunde gelegt werden.

Die Taggelder bei täglicher Rückkehr (kleines Taggeld bei Arbeitszeit von mehr als drei Stunden) in den Kollektivverträgen Brunnenmeister, Pflasterer und Steinarbeitergewerbe ausgenommen Steinmetze erhöhen sich auf 14,50 Euro, ab 1.5.2026 erhöhen sie sich um die prozentuelle Veränderung der durchschnittlichen Inflationsrate, wobei der Berechnung die von der Statistik Austria ausgewiesenen Werte Jänner 2025 bis Dezember 2025 (VPI 2020) zugrunde gelegt werden.

Die Taggelder bei täglicher Rückkehr (mittleres Taggeld bei Arbeitszeit von mehr als acht Stunden) in den Kollektivverträgen Brunnenmeister, Pflasterer und Steinarbeitergewerbe ausgenommen Steinmetze erhöhen sich ab 1.5.2025 auf 19,70 Euro, ab 1.5.2026 erhöhen sie sich um die prozentuelle Veränderung der durchschnittlichen Inflationsrate, wobei der Berechnung die von der Statistik Austria ausgewiesenen Werte Jänner 2025 bis Dezember 2025 (VPI 2020) zugrunde gelegt werden.

Die Taggelder bei nicht täglicher Rückkehr erhöhen sich in allen Kollektivverträgen auf 30,00 Euro.

Bei der Ermittlung der Taggelder ab 1.5.2026 wird auf die nächsthöhere Zehntelstelle aufgerundet.

Sollte sich die Steuerfreigrenze gem. §26 Z4 EStG erhöhen, werden die Taggelder bei nicht täglicher Rückkehr ab 1.5.2026 um die prozentuelle Veränderung der durchschnittlichen Inflationsrate, wobei der Berechnung die von der Statistik Austria ausgewiesenen Werte Jänner 2025 bis Dezember 2025 (VPI 2020) zugrunde gelegt werden, erhöht.

In Summe konnte die Steuerfreigrenze von 30 Euro voll ausgeschöpft werden.

6.3 Arbeitsgruppen und Erklärungen

Die Sozialpartner einigen sich auf die Einführung einer Arbeitsgruppe zu folgenden Themen:

- Flexible Arbeitszeiten. Im KV HPFK wird über die erstmalige Einführung einer flexiblen Arbeitszeit beraten.
- Einführung einer Mobilitätsabgeltung für die An- und Abreise zu bzw. von weit entfernten Baustellen analog Bau-KV.
- Miteinbeziehung aller BUAG-Betriebe des Baunebengewerbes in die Winterfeiertagsregelung gem. § 13i - § 13k BUAG.
- Dachdeckergewerbe: Schaffung einer bundesweit einheitlichen Lohnordnung sowie Verbesserung und Schaffung eines bundeseinheitlichen Zulagensystems.

Die Arbeitsgruppe hat den Sozialpartnerspitzen bis 30.4.2026 die Ergebnisse aus der Arbeitsgruppe vorzulegen.

Die Sozialpartner bekennen sich zur Schaffung eines Modells der 4-Tage-Woche für Lehrlinge bei Montagearbeiten im KJBG, das eine Normalarbeitszeit von zehn Stunden pro Tag durch KV-Ermächtigung ermöglicht. Dadurch soll eine längere zusammenhängende Freizeit- und Erholungsphase ermöglicht werden.

Die Sozialpartner bekennen sich zur Einbeziehung von Beschäftigten in die Entgeltfortzahlung gem. EFZG, für die eine Beschäftigung auf Grund der Regelungen im MSchG für Schwangere im Betrieb unmöglich wird.



7. Holzbaumeistergewerbe

7.1 Lohnrechtlicher Teil

Die Kollektivvertragslöhne, Lenkzeitvergütungen sowie die im KV angeführten Zulagen werden per **1.5.2025** um **2,84 Prozent** erhöht.

Die Lehrlingseinkommen werden wie folgt festgesetzt:

1. Lehrjahr	1.010,00 Euro
2. Lehrjahr	1.350,00 Euro
3. Lehrjahr	1.910,00 Euro
4. Lehrjahr	2.540,00 Euro

Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne, Lehrlingseinkommen, Lenkzeitvergütungen sowie die im KV angeführten Zulagen werden per **1.5.2026** für eine Laufzeit von 12 Monaten um die prozentuelle Veränderung der durchschnittlichen Inflationsrate erhöht, wobei der Berechnung die von der Statistik Austria ausgewiesenen Werte Februar 2025 bis Jänner 2026 (VPI 2020) zugrunde gelegt werden.

Die bestehenden Parallelverschiebungsklauseln bleiben aufrecht.

7.2 Rahmenrecht

7.2.1 Erhöhung Taggeld

Das Taggeld gem. §9 I Z4 des Kollektivvertrags wird mit 1.5.2025 erhöht und mit 11,70 Euro festgesetzt. Mit 1.5.2026 erhöht es sich auf 12,00 Euro.

Das Taggeld gem. § 9 I Z 5 des Kollektivvertrags wird mit 1.5.2025 erhöht und mit 30,00 Euro festgesetzt.

Damit konnte die Steuerfreigrenze von 30,00 Euro voll ausgeschöpft werden.

7.2.2 Neuregelung der Bestimmung für Ü 18-Lehrlinge

Lehrlinge, die im Lehrverhältnis das 18. Lebensjahr vollenden, erhalten ab dem dem 18. Geburtstag folgenden Lohnabrechnungsperiode das Lehrlingseinkommen des 3. Lehrjahres. Im 4. Lehrjahr gebührt das Lehrlingseinkommen wie bisher.

Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres die Lehre beginnen, sowie Lehrlinge, die das Lehrverhältnis nach der Wehr- oder Zivildienstleistung fortsetzen, erhalten das Lehrlingseinkommen des 3. Lehrjahres bis zum Ende des 3. Lehrjahres.

Damit konnte die Regelung für Ü18-Lehrlinge deutlich verbessert werden!

7.3 Arbeitsgruppen und Erklärungen

Die Sozialpartner einigen sich auf die Einführung einer Arbeitsgruppe über die Aufnahme des Holzbau-Meistergewerbes in den Geltungsbereich der §§ 13 i – 13 k BUAG sowie die Entwicklung von 4-Tage-Woche-Modellen im Kollektivvertrag.

wir verhandeln deinen Lohn

GBH
GEWERKSCHAFT
BAU - HOLZ

Du bist der Unterschied. Denn du bist Gewerkschaft.

Während in anderen Branchen über Nulllohnstunden gestritten wird, haben wir für dich **faire Lohnabschlüsse über dem VPI durchgesetzt.** Weil wir als Gewerkschaft auf Augenhöhe mit unseren Sozialpartnern verhandeln – auch in schwierigen Zeiten. Aber das geht nur, wenn wir viele sind. **Deshalb: Jedes Mitglied zählt.**

NUR DEINE MITGLIEDERSCHAFT MACHT DICH STARK.
Für faire Löhne. Für sichere Jobs. Für die Zukunft deiner Branche.

Photo: Adobe Stock

8. Kunststoffverarbeitendes Gewerbe

8.1 Lohnrechtlicher Teil

Die Kollektivvertragslöhne, Akkordlöhne, Lehrlingseinkommen, Prämien und Stücklöhne werden per **1.5.2025** im Zuge des zweiten Jahres des Zweijahresabschlusses um **2,75 Prozent** erhöht.

8.1.1 Neue Lohnordnung

Die von den Sozialpartnern vereinbarte neue Lohnordnung tritt mit 1.5.2025 in Kraft. Sie sieht vier neue Lohngruppen vor. Neu ist vor allem die Lohngruppe III angelernte Arbeiter.

Die neuen Lohngruppen mit Stundenlöhnen:

Lohnordnung	Stundenlohn
I Spitzenfacharbeiter	14,58
II Facharbeiter:in mit LAP	13,58
III Angelernte Tätigkeiten, Maschinenarbeiter, Kraftfahrer	12,78
IV Arbeitnehmer:in ohne Zweckausbildung	11,98

Die neuen Lehrlingseinkommen:

Lehrjahr	Lehrlingseinkommen
1. Lehrjahr	930,00
2. Lehrjahr	1.200,00
3. Lehrjahr	1.560,00
4. Lehrjahr	1.990,00

9. Tischler und Holzgestalter

9.1 Lohnrechtlicher Teil

Die kollektivvertraglichen Mindeststundenlöhne für die Berufszweige der Tischler in den Lohngruppen I-III und V-VII sowie die Akkordlöhne, Prämien und Stücklöhne werden per **1.5.2025** um **2,85 Prozent** erhöht.

Die bestehenden Parallelverschiebungsklauseln bleiben aufrecht.

9.1.1 Lohngruppe IV Holzgestalter

Der kollektivvertragliche Mindeststundenlohn für die Berufszweige der Tischler in der Lohngruppe IV wird mit 13,28 Euro festgelegt.

Damit konnte für Facharbeiter ein Mindestlohn von 2.300 Euro brutto erreicht werden.

9.1.2 Lehrlingseinkommen Tischlerei

Die Lehrlingseinkommen in den Berufszweigen der Tischler werden ab. 1.5.2025 wie folgt festgelegt:

Allgemein

1. Lehrjahr	890,00
2. Lehrjahr	1.070,00
3. Lehrjahr	1.260,00
4. Lehrjahr	1.410,00

Tischlereitechnik

1. Lehrjahr	800,00
2. Lehrjahr	970,00
3. Lehrjahr	1.610,00
4. Lehrjahr	2.020,00



9.1.3 Holzgestalter

Die kollektivvertraglichen Mindeststundenlöhne für die Berufszweige der Holzgestalter sowie die Akkordlöhne, Prämien und Stücklöhne werden **per 1.5.2025** um **2,85 Prozent** erhöht.

9.1.4 Lehrlingseinkommen Holzgestalter

Die Lehrlingseinkommen für die Berufszweige der Holzgestalter werden ab **1.5.2025** wie folgt festgelegt:

1. Lehrjahr	850,00
2. Lehrjahr	1.040,00
3. Lehrjahr	1.210,00
4. Lehrjahr	1.320,00

9.1.5 Mindestlöhne ab 1.5.2026

Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne, Akkordlöhne, Stücklöhne sowie Prämien werden **per 1.5.2026** für eine Laufzeit von 12 Monaten um **0,20 Prozent zuzüglich der prozentuellen Veränderung der durchschnittlichen Inflationsrate**, wobei der Berechnung die von der Statistik Austria ausgewiesenen Werte März 2025 bis Februar 2026 (VPI) zugrunde gelegt werden, erhöht.

9.1.6 Lehrlingseinkommen ab 1.5.2026

Die Lehrlingseinkommen in den Berufszweigen der Tischler werden per **1.5.2026** für eine Laufzeit von 12 Monaten um **0,20 Prozent** zuzüglich der prozentuellen Veränderung der durchschnittlichen Inflationsrate, wobei der Berechnung die von der Statistik Austria ausgewiesenen Werte März 2025 bis Februar 2026 (VPI) zugrunde gelegt werden, erhöht und kaufmännisch auf die nächste Zehnerstelle gerundet.

Die Lehrlingseinkommen in den Berufszweigen der Holzgestalter werden um die betragsmäßige Erhöhung der Lehrlingseinkommen der Tischler Allgemein im jeweiligen Lehrjahr erhöht.

Die bestehenden Parallelverschiebungsklauseln bleiben aufrecht.

9.2 Rahmenrecht

9.2.1 Erhöhung Taggeld

Das Taggeld gem. §11 Abschnitt I Ziffer 2a und 2b wird in Ziffer 2 neu zusammengefasst und per 1.5.2025 mit 2,35 Euro und per 1.5.2026 mit 2,50 Euro festgesetzt.

9.2.2 Weihnachtsremuneration

In §15 Weihnachtsremuneration Z 9 wird der Passus „100 Tage“ durch „120 Tage“ ersetzt. Die Weihnachtsremuneration gem. § 15 beträgt ab 1.5.2025 jedenfalls 4,33 Wochenlöhne.

Somit sind Zeiten von Arbeitslosigkeit, die kürzer als 120 Tage dauern, für den Anspruch auf Weihnachtsremuneration nicht maßgeblich. Nach langer Zeit besteht nun ein Anspruch auf volle Weihnachtsremuneration ab dem ersten Tag der Beschäftigung.

9.2.3 Ü18-Lehrlinge

Lehrlinge, die im Lehrverhältnis das 18. Lebensjahr vollenden, erhalten ab der dem 18. Geburtstag folgenden Lohnabrechnungsperiode das Lehrlingseinkommen des 3. Lehrjahres. Im 4. Lehrjahr gebührt das Lehrlingseinkommen wie bisher.

Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres die Lehre beginnen, sowie Lehrlinge, die das Lehrverhältnis nach der Wehr- oder Zivildienstleistung fortsetzen, erhalten das Lehrlingseinkommen des 3. Lehrjahres bis zum Ende des 3. Lehrjahres.

9.3 Arbeitsgruppe

Die Sozialpartner einigen sich auf die Einführung einer Arbeitsgruppe zu folgenden Themen:

- Arbeiten in der Nacht
- Anspruch auf Taggeld ab einer Arbeitsleistung von mehr als drei Stunden Außerhausarbeit
- 4 -Tage-Woche für Lehrlinge

10. Wildbach- und Lawinenverbauung

10.1 Lohnrechtlicher Teil

Die Löhne erhöhen sich **per 1.5.2025** um **2,85 Prozent** linear über die Lohntabelle. Alle anderen Werte (ausgenommen Mobilitätsabgeltung) erhöhen sich wie bisher.

10.2 Absichtserklärung

Alle neuereitretenden KV-Arbeiter:innen erhalten an Stelle des „Dienstzettel N“ einen neuen Dienstvertrag, über den die Sozialpartner eine Einigung erzielt haben (unter Berücksichtigung der 40-Stunden-Woche).

10.3 Arbeitsgruppen

Die Kollektivvertragsparteien richten eine Arbeitsgruppe zum Thema „MOAB neu“ ein. Ziel ist es, so schnell wie möglich in gestaltende Gespräche einzutreten.

wir verhandeln deinen Lohn

FOLLOW US

facebook.com/deinegbh
instagram.com/gewerkschaft_bauholz
youtube.com/GBHTV
gbh-tv.at

klick rein!


GBH.at


**GEWERKSCHAFT
 BAU - HOLZ**

11. Karosseriebau

11.1 Lohnrechtlicher Teil

Die Kollektivvertragslöhne, Akkordlöhne, Prämien und Stücklöhne werden per **1.5.2025** um **2,75 Prozent** erhöht.

Die Lehrlingseinkommen werden wie folgt neu festgesetzt:

1. Lehrjahr	832,28 Euro
2. Lehrjahr	1.048,05 Euro
3. Lehrjahr	1.274,10 Euro
4. Lehrjahr	1.438,50 Euro

Die bestehenden Parallelverschiebungsklauseln bleiben aufrecht.

12. Musikinstrumentenerzeuger

12.1 Lohnrechtlicher Teil

Die **Kollektivvertragslöhne, Lehrlingseinkommen, Akkordlöhne, Prämien und Stücklöhne** werden per **1.5.2025** um **2,75 Prozent** erhöht.

Bei der Errechnung der Lohnsätze findet jeweils die kollektivvertragliche Rundungsregelung Anwendung, d.h., es wird auf einen Cent genau kaufmännisch gerundet.

Die bestehenden Parallelverschiebungsklauseln bleiben aufrecht.

13. Kündigungsfristen

13.1 Zum Begriff Saisonbranche

Die Angleichung der Kündigungsfristen für Arbeiter:innen an die längeren Kündigungsfristen der Angestellten ist mit 1.7.2021 in Kraft getreten.

13.2 Allgemeines

Seit der Angleichung gelten für **Kündigungen durch den/die Dienstgeber:in, die nach dem 30.6.2021 ausgesprochen** wurden, gemäß **§ 1159 Abs. 2 ABGB** Kündigungsfristen von zumindest **6 Wochen**. Diese Frist von 6 Wochen erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf 2 Monate und stufenweise weiter bis auf 5 Monate (nach dem vollendeten 25. Dienstjahr).

Da in der Praxis eine längere Kündigungsfrist für die Arbeiter:innen nicht immer als Verbesserung angesehen werden kann, wurde in den **Abs. 2 des § 1159 noch folgender Satz** – aufgrund eines Abänderungsantrages – **eingefügt**:

„Durch Kollektivvertrag können für Branchen, in denen **Saisonbetriebe** im Sinne des § 53 Abs. 6 des Arbeitsverfassungsgesetzes **überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt** werden.“

Aufgrund dieser Bestimmung kann in **Kollektivverträgen, durch die Sozialpartner:innen**, eine **abweichende Regelung** über **Kündigungsfristen festgelegt werden**. Was zumeist bedeuten wird, dass die bereits bestehenden Kündigungsregelungen in den Kollektivverträgen weiterhin bestehen bleiben.

In welchen Branchen Saisonbetriebe überwiegen und es somit zu keiner Angleichung kommt, hat der jeweilige Kollektivvertrag festzulegen.

Die **Baubranche** wurde schon **ex lege** als Saisonbranche ausgenommen. BUA-K-Betriebe wurden somit schon aufgrund des Gesetzes ausgenommen. Zur Klarstellung wurde in den Kollektivvertragsverhandlungen im April 2021 zwischen den Sozialpartner:innen vereinbart, dass ein diesbezüglicher Text in den Kollektivvertrag aufgenommen wird. Für die Baubranche gelten weiterhin die im Kollektivvertrag geregelten kürzeren Kündigungsbestimmungen (§ 15 KollV Bauindustrie/Baugewerbe). Nach einer Phase großer Rechtsunsicherheit wurde durch Sozialpartnereinigung nun klargestellt, dass alle im KV getroffenen Regeln gelten.

13.3 Kündigungsfristen im AngG

Grundsätzlich enden Dienstverhältnisse immer nur mit Ablauf eines Kalendervierteljahres, außer Arbeitsverträge oder bei Arbeitern Kollektivverträge regeln es anders (z.B. Ende des Arbeitsverhältnisses am 15. und am Letzten eines Kalendermonats).

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach vollendetem zweitem Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach vollendetem fünfzehntem Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten auf fünf Monate.

UNSER ERFOLG:
MASSNAHMEN GEGEN TEUERUNG

**WIE PIA ES 2023
GESCHAFFT HAT, DASS
DIE TEUERUNG ENDLICH
ABGEFEDERT WURDE?**

MIT VEREINTEN KRÄFTEN.

PIA G., ÖGB-MITGLIED SEIT 2021

80 JAHRE **ÖGB** Zusammenhalt ist unsere Stärke.
Österreichischer Gewerkschaftsbund

**JETZT
MITGLIED
WERDEN!**
80jahre.ogb.at

13.4 Übersicht

KOLLEKTIVVERTRAG

ANRECHNUNG

Bauindustrie und -gewerbe

Bis zu zehn Jahren: 1 Woche
Bis zu fünfzehn Jahren: 2 Wochen
Nach fünfzehn Jahren: 3 Wochen
 jeweils zum letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche.

Stein- und keramische Industrie

Kündigungsfristen analog AngG zum 15. und zum Letzten eines Monats für die Schleifmittel- und feinkeramische Industrie.
Für die restlichen Branchen gilt:
Bis zu 3 Monaten: täglich zum Arbeitsschluss
Bis zu einem Jahr: 2 Wochen
Bis zu fünf Jahren: 4 Wochen
Bis zu zehn Jahren: 5 Wochen
Nach zehn Jahren: 8 Wochen

Holz-, Faserspanplatten- und Sägeindustrie

Kündigungsfristen analog AngG zum 15. und zum Letzten eines Monats, für die Faser- und Spanplattenindustrie nur zum Letzten eines Monats.

Maler, Dachdecker, Glaser, Bauhilfsgewerbe, Pflasterer, Tapezierer, Hafner, Platten- und Fliesenleger, Keramiker, Brunnenmeister, Steinarbeitergewerbe, Bodenleger

Bis zu sechs Monaten: 1 Woche
Bis zu fünf Jahren: 2 Wochen
Bis zu neun Jahren: 3 Wochen
Nach zehn Jahren: 4 Wochen
 Immer zum Ende der Arbeitswoche.

Tischler und Holzgestalter	Im ersten Monat: Probemonat, jederzeit Im ersten Jahr: 2 Wochen Bis zu 5 Jahren: 3 Wochen Nach 9 Jahren: 6 Wochen Nach 22 Jahren: Neun Wochen Immer zum Ende der Arbeitswoche
Wildbach- und Lawinenverbauung	Kündigungsfrist von 5 Wochen
Holzbau	Im ersten Monat: Probemonat, jederzeit 2. – 3. Monat: letzter Arbeitstag der Woche 3. – 6. Monat: 1 Woche Nach sechs Monaten bis zu 5 Jahren: 2 Wochen 5 – 10 Jahre: 3 Wochen Ab 10 Jahren: 4 Wochen Immer zum Ende der Arbeitswoche
Bettenindustrie	Kündigungsfristen analog AngG zum 15. und zum Letzten eines Monats.
Rauchfangkehrer	Bis zu drei Jahren: 2 Wochen Nach drei Jahren: 3 Wochen Nach fünf Jahren: 4 Wochen Nach zehn Jahren: 6 Wochen Immer zum Ende der Arbeitswoche
Kunststoffverarbeitendes Gewerbe, Musikinstrumentenerzeuger, Karosseriebauer	Kündigungsfristen analog AngG zum 15. und zum Letzten eines Monats.

Diese Tabelle stellt eine Übersicht dar und ersetzt nicht die genaue Anspruchsprüfung in der entsprechenden Regelung des jeweiligen Kollektivvertrags!

14. Veränderliche Werte

14.1 Arbeitszeit und Dienstvergütungen

KOLLEKTIVVERTRAG

ANRECHNUNG

Bauindustrie und -gewerbe

39 Stunden

Bei auswärtigen Arbeiten von mehr als 3 Stunden **Taggeld von 12,60 Euro**, bei auswärtigen Arbeiten von mehr als 9 Stunden **20,30 Euro**, Rückfahrt nicht zumutbar: **33,60 Euro**.

Ausland (max. 30 Tage): Reisegebührenvorschrift des Bundes.

Lenkstunde außerhalb NAZ: 15,20 Euro

Maler

39 Stunden

Bei auswärtigen Arbeiten von mehr als drei Stunden **Taggeld von 8,00 Euro**, wenn tägliche Rückkehr unzumutbar ist, dann **30,00 Euro**. Durch Betriebsvereinbarung kann im Rahmen der einkommensteuerlichen Bestimmungen das Taggeld erhöht werden.

Lenkstunde außerhalb NAZ: 14,90 Euro

Dachdecker

39 Stunden

Bei auswärtigen Arbeiten von mehr als drei Stunden **Taggeld von 8,00 Euro**, wenn tägliche Rückkehr unzumutbar ist, dann **30,00 Euro**. Durch Betriebsvereinbarung kann im Rahmen der einkommensteuerlichen Bestimmungen das Taggeld erhöht werden.

Lenkstunde außerhalb NAZ: 14,90 Euro

Glaser

39 Stunden

Bei auswärtigen Arbeiten von mehr als drei Stunden **Taggeld von 8,00 Euro**, wenn tägliche Rückkehr unzumutbar ist, dann **30,00 Euro**. Durch Betriebsvereinbarung kann im Rahmen der einkommensteuerlichen Bestimmungen das Taggeld erhöht werden.

Bauhilfsgewerbe

39 Stunden

Bei auswärtigen Arbeiten von mehr als drei Stunden **Taggeld von 8,00 Euro**, wenn tägliche Rückkehr unzumutbar ist, dann **30,00 Euro**. Durch Betriebsvereinbarung kann im Rahmen der einkommensteuerlichen Bestimmungen das Taggeld erhöht werden.

Lenkstunde außerhalb NAZ: 14,90 Euro

Steinarbeitergewerbe

39 Stunden

Bei auswärtigen Arbeiten von mehr als drei Stunden **Taggeld von 8,00 Euro**, wenn tägliche Rückkehr unzumutbar ist, dann **30,00 Euro**. Durch Betriebsvereinbarung kann im Rahmen der einkommensteuerlichen Bestimmungen das Taggeld erhöht werden.

Für die Berufsgruppen der Beton- und Zementwarenerzeuger, der Steinbruchunternehmer, dazu zählen auch Kalk-erzeuger bzw. Kalkbrennereien, der Verleiher von Bau-maschinen, der Frisch-(Fertig-)Betonherstellung und der Sand-, Schotter- und Kiesgewinnung gilt an Stelle des in Zif-fer 4 zweiten Satzes folgende Regelung:

- gilt ab 1.5.2025

- a) **Taggeld** beträgt bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden € 14,50 pro Arbeitstag.
- b) **Taggeld** beträgt bei einer Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden € 19,70 pro Arbeitstag.

Lenkstunde außerhalb NAZ: 14,90 Euro

Bodenleger

39 Stunden

Bei auswärtigen Arbeiten von mehr als drei Stunden **Taggeld von 8,00 Euro**, wenn tägliche Rückkehr unzumutbar ist, dann **30,00 Euro**. Durch Betriebsvereinbarung kann im Rahmen der einkommensteuerlichen Bestimmungen das Taggeld erhöht werden.

Lenkstunde außerhalb NAZ: 14,90 Euro

**Wildbach- und Lawinen-
verbauung**
40 Stunden

Mobilitätsabgeltung gem. §9 KV Wildbach- und
Lawinenverbauung

Pflasterer
39 Stunden

Bei auswärtigen Arbeiten von mehr als drei Stunden **Tag-
geld von 14,50 Euro**, von mehr als acht Stunden **19,70 Euro**,
wenn tägliche Rückkehr unzumutbar ist, dann **30,00 Euro**.

Lenkstunde außerhalb NAZ: 14,90 Euro

Tapezierer
39 Stunden

Bei auswärtigen Arbeiten von mehr als sieben Stunden **Tag-
geld von 10,15 Euro**, wenn tägliche Rückkehr unzumutbar
ist, dann **30,00 Euro**.

Brunnenmeister
39 Stunden

Bei auswärtigen Arbeiten von mehr als drei Stunden **Tag-
geld von 14,50 Euro**, von mehr als acht Stunden **19,70 Euro**,
wenn tägliche Rückkehr unzumutbar ist, dann **30,00 Euro**.

Lenkstunde außerhalb NAZ: 14,90 Euro

**Hafner, Platten- und
Fliesenleger**
39 Stunden

Bei auswärtigen Arbeiten von mehr als drei Stunden **Tag-
geld von 8,00 Euro**, wenn tägliche Rückkehr unzumutbar
ist, dann **30,00 Euro**. Durch Betriebsvereinbarung kann im
Rahmen der einkommensteuerlichen Bestimmungen das
Taggeld erhöht werden.

Lenkstunde außerhalb NAZ: 14,79 Euro

Keramiker
39 Stunden

siehe Hafner, Platten- und Fliesenleger

Holzbau
39 Stunden

Bei auswärtigen Arbeiten von mehr als drei Stunden **Tag-
geld 11,70 Euro**, wenn tägliche Rückkehr unzumutbar ist,
dann **30,00 Euro**.

Übernachtungsgeld: Für den Fall, dass der Arbeitgeber
keine zeitgemäße Unterkunft zur Verfügung stellt, erhalten
die Arbeitnehmer ein Übernachtungsgeld von **€ 16,92** je Ka-
lendertag.

Lenkstunde außerhalb NAZ: 14,74 Euro

Holz- Säge- und Faserspanindustrie 38,5 Stunden	Branchenspezifisch
Stein- und keramische Industrie 38,5 Stunden	Branchenspezifisch
Tischler und Holzgestalter 40 Stunden	<p>Es gebührt bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als 5 Stunden – ausschließlich unbezahlter Pausen – ein Taggeld in der Höhe von 2,35 Euro je angefangener Stunde.</p> <p>Ist die Nächtigung außerhalb des Wohnortes (Wohnung) erforderlich, dann Taggeld 39,00 Euro.</p>
Kunststoffverarbeitendes Gewerbe 40 Stunden	<p>Bei Außerhausarbeiten gebührt bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als 5 Stunden – ausschließlich unbezahlter Pausen – ein Taggeld in der Höhe von 2,10 Euro je angefangener Stunde.</p> <p>Ist die Nächtigung außerhalb des Wohnortes (Wohnung) erforderlich, dann Taggeld 26,40 Euro.</p>

Diese Tabelle stellt eine Übersicht dar und ersetzt nicht die genaue Anspruchsprüfung in der entsprechenden Regelung des jeweiligen Kollektivvertrags!

14.2 Ü18-Lehrlingseinkommen

KOLLEKTIVVERTRAG

ANRECHNUNG

Bauindustrie und -gewerbe

Wenn ein Lehrling zu Beginn des Lehrverhältnisses das 18. LJ vollendet hat, erhält er von Beginn an das LE des 3. Lehrjahres, im vierten Lehrjahr das LE des 4. Lehrjahres.

Stein- und keramische Industrie

Lehrlinge, die im laufenden LV das 18. Lebensjahr vollenden, erhalten das höchste Lehrlingseinkommen.

Holz-, Faserspanplatten- und Sägeindustrie

Wenn ein Lehrling zu Beginn des Lehrverhältnisses das 18. LJ vollendet hat, erhält er von Beginn an das Lehrlingseinkommen des 3. Lehrjahres, im vierten Lehrjahr das Lehrlingseinkommen des 4. Lehrjahres.

Lehrlinge, die im laufenden LV das 18. Lebensjahr vollenden, erhalten das Lehrlingseinkommen des dritten Lehrjahres.

Maler, Tapezierer, Dachdecker, Glaser, Bauhilfsgewerbe, Steinarbeitergewerbe, Bodenleger, Hafner, Platten- und Fliesenleger, Keramiker, Brunnenbauer, Pflasterer

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 ein Lehrlingseinkommen wie bisher.

Tischler und Holzgestalter

Lehrlinge, die das Lehrverhältnis nach Vollendung des 18. Lebensjahres beginnen, sowie Lehrlinge, die das Lehrverhältnis nach der Wehr- oder Zivildienstleistung fortsetzen, erhalten bis zum Ende des 3. Lehrjahres das Lehrlingseinkommen des 3. Lehrjahres.

Lehrlinge, die im Lehrverhältnis das 18. Lebensjahr vollenden, erhalten mit der dem 18. Geburtstag folgenden Lohnabrechnungsperiode das Lehrlingseinkommen des 3. Lehrjahres. Im 4. Lehrjahr gebührt das Lehrlingseinkommen wie bisher.

**Wildbach- und
Lawinerverbauung**

Wenn ein Lehrling zu Beginn des Lehrverhältnisses das 18. LJ vollendet hat, erhält er von Beginn an das Lehrlings-einkommen des 3. Lehrjahres, im vierten Lehrjahr das Lehrlingseinkommen des 4. Lehrjahres.

Kunststoffverarbeiter

Lehrlinge, die das Lehrverhältnis nach Vollendung des 20. Lebensjahres beginnen, sowie Lehrlinge, die das Lehrverhältnis nach der Wehr- oder Zivildienstleistung fortsetzen, erhalten bis zum Ende des 3. Lehrjahres das Lehrlingseinkommen des 3. Lehrjahres.

Karosseriebau

Lehrlinge, die im laufenden Lehrverhältnis das 18. Lebensjahr vollenden, erhalten mit der dem 18. Geburtstag folgenden Lohnabrechnungsperiode das Lehrlingseinkommen des 2. Lehrjahres, sofern nicht bereits ein höheres Lehrlingseinkommen aufgrund der Dauer des Lehrverhältnisses gebührt. Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres die Lehre beginnen, erhalten das Lehrlingseinkommen des 2. Lehrjahres bis zum Ende des 2. Lehrjahres.

Lehrlinge, die das Lehrverhältnis nach Vollendung des 20. Lebensjahres beginnen, sowie Lehrlinge, die das Lehrverhältnis nach der Wehr- oder Zivildienstleistung fortsetzen, erhalten bis zum Ende des 3. Lehrjahres das Lehrlingseinkommen des 3. Lehrjahres.

14.3 Übersicht Karenzanrechnungen auf Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis

KOLLEKTIVVERTRAG	ANRECHNUNG
Bauindustrie und -gewerbe	24 Monate auf dienstzeitabhängige Ansprüche.
Stein- und keramische Industrie	Volle Anrechnung von Karenzen auf dienstzeitabhängige Ansprüche.
Holz-, Faserspanplatten- und Sägeindustrie	Volle Anrechnung von Karenzen auf dienstzeitabhängige Ansprüche.
Maler, Tapezierer, Dachdecker, Glaser, Bauhilfsgewerbe, Steinarbeitergewerbe, Bodenleger, Hafner, Platten- und Fliesenleger, Keramiker, Brunnenbauer, Pflasterer	Bis zu 24 Monate auf dienstzeitabhängige Ansprüche.
Tischler und Holzgestalter	22 Monate bei Karenzen auf EFZG-; Urlaubs- und Kündigungsansprüche.
Wildbach- und Lawinerverbauung	Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz wird auf die Dauer des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz erstreckt.
Holzbau	Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. § 7 Väter-Karenzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt.
Kunststoffverarbeitendes Gewerbe	Keine Anrechnung, aber der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. § 7 Väter-Karenzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt, längstens jedoch 30 Monate.
Karosseriebauer	Keine Anrechnung, aber der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. § 7 Väter-Karenzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt, längstens jedoch 30 Monate.

Musikinstrumentenerzeuger

Keine Anrechnung, aber der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. § 7 Väter-Karenzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt, längstens jedoch 30 Monate.

Bettenindustrie

Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden, bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem. § 2 ArbAbfG iVm § 23a Abs. 3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinn nicht einzurechnen sind.

Diese Tabelle stellt eine Übersicht dar und ersetzt nicht die genaue Anspruchsprüfung in der entsprechenden Regelung des jeweiligen Kollektivvertrags!



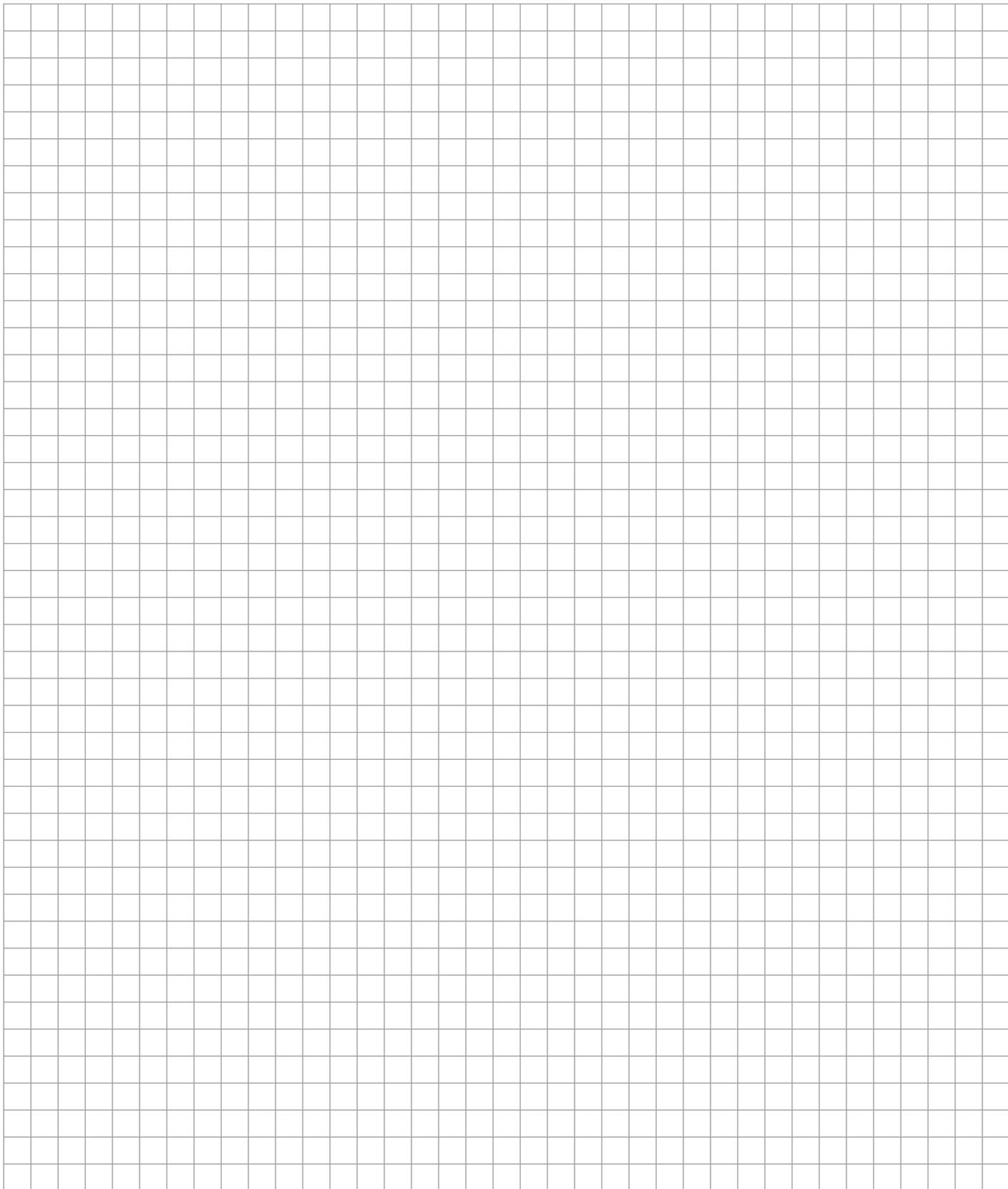
wir
verhandeln
deinen
Lohn

Du bist der Unterschied. Denn du bist Gewerkschaft.

Während in anderen Branchen über Nulllohn-
runden gestritten wird, haben wir für dich **faire
Lohnabschlüsse über dem VPI durchgesetzt.**
Weil wir als Gewerkschaft auf Augenhöhe mit
unseren Sozialpartnern verhandeln – auch in
schwierigen Zeiten. Aber das geht nur, wenn
wir viele sind. **Deshalb: Jedes Mitglied zählt.**

**NUR DEINE MITGLIEDSCHAFT
MACHT DICH STARK.**

**Für faire Löhne. Für sichere Jobs.
Für die Zukunft deiner Branche.**



Dein persönlicher Kontakt GBH-Landesorganisationen

GBH Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7
Telefon: 02682/770-51034
burgenland@gbh.at
GBH.at/bgld

GBH Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32
Telefon: 0316/70 71-56000
steiermark@gbh.at
GBH.at/stmk

GBH Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44
Telefon: 0463/5870-52000
kaernten@gbh.at
GBH.at/ktn

GBH Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16
Telefon: 0512/597 77-0
tirol@gbh.at
GBH.at/tirol

GBH Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1
Telefon: 0 27 42/83 204-25
niederosterreich@gbh.at
GBH.at/noe

GBH Vorarlberg

6800 Feldkirch, Widnau 2
Telefon: 05522/35 53-58000
vorarlberg@gbh.at
GBH.at/vbg

GBH Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 34
Telefon: 0732/60 20 10-0
oberoesterreich@gbh.at
GBH.at/ooe

GBH Wien

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon: 01/534 44-59
wien@gbh.at
GBH.at/wien

GBH Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Str. 10
Telefon: 0662/87 22 96-55000
salzburg@gbh.at
GBH.at/sbg

GBH Bundessekretariat

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon: 01/534 44-59
service@gbh.at
GBH.at

FOLLOW US

[facebook.com/deinegbh](https://www.facebook.com/deinegbh)

[instagram.com/gewerkschaft_bauholz](https://www.instagram.com/gewerkschaft_bauholz)

[youtube.com/GBHTV](https://www.youtube.com/GBHTV)



GBH.at

