

Tariffbereich	Dachdeckerhandwerk in der Bundesrepublik Deutschland	
Tarifvertragsparteien	Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand	
Geltungsbereich	alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks	
Laufzeit des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer	v. 27.11.1990 i.d.F. v. 08.10.2014	
Laufzeit des Rahmentarifvertrages für kaufmännische und technische Angestellte	v. 19.12.1990 i.d.F. v. 26.08.2008	
Laufzeit des Lohn- und Gehaltstarifvertrages	gültig ab 01.11.2022 - kündbar zum 30.09.2024	
Anzahl der Lohngruppen:	6	
Anzahl der Gehaltsgruppen	5	
Differenzierung der Lohn- und Gehaltsgruppen nach - Lebensalter: - Beschäftigungsdauer: - Tätigkeit:	nein ja ja	
Bemerkungen:	Eine Aufstellung der aktuell für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge im Dachdeckerhandwerk finden Sie auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Einen entsprechenden Link finden Sie unter dem Stichwort „Allgemeinverbindlicherklärung“ auf unserem Startportal.	
Höhe der Löhne und Gehälter	Mindestlöhne	
ab 01.01.2023 (allgemeinverbindlich)	13,30 €/brutto	
ab 01.01.2024	13,90 €/brutto	
ab 01.01.2025	14,35 €/brutto	
Höchste Lohngruppe:	ab 01.01.2023	ab 01.10.2023
	23,58 €/brutto	24,29 €/brutto
Einstiegsentgelt nach der Ausbildung:	ab 01.01.2023	ab 01.10.2023
- Dachdecker-Junggeselle: Arbeitnehmer nach bestandener Gesellenprüfung, die im Dachdeckerhandwerk tätig sind und gemäß ihrer Berufsausbildung die einschlägigen Arbeiten fachgerecht nach Anweisung ausführen bis zum 24. Monat nach bestandener Gesellenprüfung.	18,45 €/brutto	19,01 €/brutto



Einstiegsentgelt nach der Ausbildung:		
	ab 01.11.2022	ab 01.10.2023
- kaufm. Angestellte nach 2jähriger Ausbildung	2.469,00 €/brutto	2.543,00 €/brutto
- kaufm. Angestellte nach 3jähriger Ausbildung	2.990,00 €/brutto	3.080,00 €/brutto
- techn. Angestellte	3.287,00 €/brutto	3.386,00 €/brutto
Höhe der Gehälter		
	kaufm. Angestellte	techn. Angestellte
Unterste Gehaltsgruppe:		
	ab 01.11.2022	2.028,00 €/brutto
	ab 01.10.2023	2.028,00 €/brutto
	ab 01.10.2023	2.037,00 €/brutto
Höchste Gehaltsgruppe:		
	ab 01.11.2022	5.671,00 €/brutto
	ab 01.10.2023	5.841,00 €/brutto
	ab 01.10.2023	6.001,00 €/brutto
	ab 01.10.2023	6.181,00 €/brutto
Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung:		
	ab 01.10.2022	ab 01.10.2023
1. Ausbildungsjahr	820,00 €/brutto	860,00 €/brutto
2. Ausbildungsjahr	990,00 €/brutto	1.040,00 €/brutto
3. Ausbildungsjahr	1.260,00 €/brutto	1.320,00 €/brutto
Regelarbeitszeit		
	39 Stunden/Woche; 169 Stunden/Monat	
Urlaubsdauer		
Die Dauer des Jahresurlaubs wird nach der Dauer der Gewerkezugehörigkeit bemessen und beträgt:		
- bis 10 Jahre Gewerkezugehörigkeit	26 Arbeitstage	
- bis 19 Jahre Gewerkezugehörigkeit	28 Arbeitstage	
- ab 20 Jahre Gewerkezugehörigkeit	30 Arbeitstage	
Die Gewerkezugehörigkeit wird ab dem Tage der Aufnahme der ersten Tätigkeit oder der Ausbildung im Dachdeckerhandwerk gerechnet.		
zusätzliches Urlaubsgeld		
	25 % des Urlaubsentgelts	
Auszubildende		
	25 % der Ausbildungsvergütung	
Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)		
- gewerbliche Arbeitnehmer	das Einundachtzigfache des Bruttodurchschnittsstundenlohnes	
Verfallfristen für gewerbliche Arbeitnehmer:	Abweichend von § 54 Ziff. 1 Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk verfallen Ansprüche der Arbeitnehmer, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht wurden.	
- Auszubildende	40 % der Ausbildungsvergütung im 2. Ausbildungsjahr	



<p>Vermögenswirksame Leistung gewerblichen Arbeitnehmer sowie kaufmännische und technische Angestellte</p>	<p>- monatlich 25,92 €</p>
<p>Auszubildende</p>	<p>- monatlich 13,29 €</p>
<p>Kündigungsfristen für kaufmännische und technische Angestellte (Ziffer 1) für gewerbliche Arbeitnehmer (Ziffern 1, 2 und 3)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen des § 622 BGB. 2. Davon abweichend kann das Arbeitsverhältnis am Tag der Arbeitsaufnahme und an den beiden folgenden Arbeitstagen beiderseitig mit einer vierstündigen Frist zum Schluss des Arbeitstages gekündigt werden. 3. Darüber hinaus kann das Arbeitsverhältnis bis zu einer Beschäftigungsdauer von drei Jahren beiderseitig mit einer Frist von 12 Werktagen gekündigt werden.
<p>Ausschlussfristen für kaufmännische und technische Angestellte (Ziffern 1 und 2) für gewerbliche Arbeitnehmer (Ziffern 1, 2 und 3)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. 2. Lehnt die Gegenpartei den schriftlich geltend gemachten Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die während eines anhängigen Kündigungsschutzverfahrens fällig werden und von seinem Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von 2 Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens. 3. Die Ziffern 1 und 2 gelten nicht für Ansprüche auf Guthabestunden aus Arbeitszeitkonten für die Schlechtwetterzeit und solchen, die mit ihnen im Zusammenhang stehen.
<p>Ausschlussfristen für Auszubildende</p>	<p>Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis und solche, die mit dem Ausbildungsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.</p> <p>Lehnt die Gegenpartei den schriftlich geltend gemachten Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ausbildung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Auszubildenden, die während eines anhängigen Kündigungsschutzverfahrens fällig werden und von seinem Ausgang abhängen.</p>