

KOLLEKTIVVERTRAG

*Glasbläser- und
Glasinstrumentenerzeugergewerbe*

Jänner 2026

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Kollektivvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet ge-regelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsver-einbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Ver-handlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Be-triebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns eben-falls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

KOLLEKTIVVERTRAG

für das

Glasbläser- und Glasinstrumentenerzeugergewerbe

abgeschlossen zwischen der

Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler

und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund
Produktionsgewerkschaft PRO-GE**

FASSUNG 01. JÄNNER 2026

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich	<u>4</u>
§ 2	Arbeitszeit	<u>4</u>
§ 3	Überstunden	<u>4</u>
§ 4	Feiertagsarbeit	<u>5</u>
§ 5	Entlohnung	<u>5</u>
§ 6	Urlaub und Urlaubszuschuss	<u>7</u>
§ 7	Weihnachtsremuneration	<u>8</u>
§ 8	Entgelt bei Arbeitsverhinderung	<u>9</u>
§ 9	Lösung des Dienstverhältnisses	<u>11</u>
§ 9a	Qualitätsprämie – Lehrlinge	<u>12</u>
§ 10	Anrechnung von Karenzen	<u>12</u>
§ 11	Begünstigungsklausel	<u>12</u>
§ 12	Verfall von Ansprüchen	<u>13</u>
§ 13	Einigungsverfahren	<u>13</u>
§ 14	Geltungsbeginn und Geltungsdauer	<u>13</u>

KV vom 3. Dezember 2025

Artikel I	Geltungsbereich	<u>15</u>
Artikel II	Lohntafel gemäß § 5 des Rahmenkollektivvertrages vom 3.12.2025	<u>16</u>
Artikel III	Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer	<u>16</u>
Anschriften PRO-GE	<u>19</u>
Impressum	<u>20</u>

§ 1 Geltungsbereich:

Der Kollektivvertrag gilt:

1. **Räumlich:** Für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.
2. **Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler, die eine Gewerbeberechtigung für das Glasbläser- und Glasinstrumentenerzeugergewerbe besitzen.
3. **Persönlich:** Für alle Arbeitnehmer(innen) einschließlich der Lehrlinge der unter Punkt 2 genannten Betriebe, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

§ 2 Arbeitszeit:

4. Aufgrund des Arbeitszeitgesetzes beträgt die normale wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden, die auf 5 Tage aufzuteilen ist.
5. Die Aufteilung der normalen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, sowie deren Änderung, ist zwischen Betriebsrat bzw. wo ein solcher nicht besteht, zwischen Arbeitnehmer(innen) und Firmenleitung zu vereinbaren.
6. Am 24. und 31. Dezember endet die normale Arbeitszeit um 12.00 Uhr mittags. Das Entgelt für die danach entfallende Normalarbeitszeit ist zu vergüten.
Erfordern zwingende betriebliche Gründe ein Arbeiten über diese Zeit hinaus, so gebührt für die zusätzlich noch geleistete Arbeitszeit eine entsprechende Entlohnung.

§ 3 Überstunden:

7. Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, die über die tägliche Normalarbeitszeit hinausgeht.
8. Sind aus betrieblichen Gründen Überstunden notwendig, so sind diese im gesetzlich zulässigen Ausmaß zu leisten.

Es ist darauf zu achten, dass einschließlich der Überstunden die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht übersteigt. Ausnahmen hievon sind nur aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, Verordnungen oder Bescheide zulässig. 9.

§ 4 Feiertagsarbeit:

An gesetzlichen Feiertagen darf nur gearbeitet werden, wenn dies aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, Verordnungen oder Bescheide zulässig ist. 10.

Als gesetzliche Feiertage gelten: 11.

1. Jänner	Fronleichnam
6. Jänner	15. August
Ostermontag	26. Oktober
1. Mai	1. November
Christi Himmelfahrt	8. Dezember
Pfingstmontag	25. Dezember
26. Dezember	

[gestrichen] 12.

Sollten einzelne Feiertage durch Gesetz aufgehoben oder neu eingeführt werden, so ist dies auch für diesen Kollektivvertrag verbindlich. 13.

§ 5 Entlohnung:

Die Lohnsätze sind im Anhang in einer Lohn tafel geregelt und bilden einen integrierten Bestandteil dieses Kollektivvertrages. 14.

Akkord- und Leistungslohn:

Die Festsetzung der Akkordsätze oder Akkordzeiten erfolgt mit dem Betriebsrat bzw., wo ein solcher nicht besteht, mit den davon betroffenen Arbeitnehmern(innen) unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen insofern, als sich bei normaler Arbeitsleitung ein Ver- 15.

dienst ergeben muss, der durchschnittlich mindestens 20 % über dem Kollektivvertragsstundenlohn liegt.

16. Für jede vom(von der) Arbeitgeber(in) zu vertretende Behinderung, die den normalen Arbeitsablauf der Akkordleistung hemmt, gebührt für die Zeit der Behinderung der Durchschnittsstundenlohn.
17. Eine Änderung festgesetzter und über einen längeren Zeitraum bestehender Akkorde kann von beiden Teilen nur nach vorhergehender Ankündigung unter Einhaltung einer Frist von einer Woche erfolgen. Im Falle offensichtlicher Unrichtigkeit der Akkordberechnung muss eine sofortige Richtigstellung erfolgen.
Eine Herabsetzung der Akkordsätze ist dann möglich, wenn dies durch eine Änderung des Arbeitsvorganges, der Art des Materials, durch Einführung technischer Verbesserungen oder durch eine wesentliche Änderung der Stückzahl begründet ist. In diesen Fällen sind die Akkorde zu überprüfen und neu festzusetzen.
18. Durch Akkordarbeit darf die Qualität der geleisteten Arbeit nicht sinken. Feststellbare, durch den(die) Arbeitnehmer(in) selbstverschuldete Mängel, werden in die Akkordberechnung nicht einbezogen.

Zulagen:

19. Für Arbeiten auf Glasdrehbänken gebührt eine Schmutz-, Erschwerungs- und Gefahrenzulage in Höhe von 10 % auf den Normalstundenlohn (Istlohn).

Überstunden an Wochentagen:

20. Für Überstunden, die an Werktagen zu leisten sind, gebührt ein Zuschlag von 50 % auf den Normalstundenlohn (Istlohn). Werden Überstunden in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr früh geleistet, beträgt der Zuschlag 100 %.

Sonn- und Feiertagsarbeit:

21. Arbeiten an einem Sonntag werden mit einem Zuschlag von 100 % entlohnt.
An Sonntagen geleistete Überstunden werden mit einem Zuschlag von 150 % auf den Normalstundenlohn (Istlohn) entlohnt.

Der Zuschlag bei Arbeiten an einem gesetzlichen Feiertag beträgt 50 %, wenn der Feiertag auf einen Werktag fällt, an dem Anspruch auf Arbeitsruhe unter Fortzahlung des Entgeltes besteht (somit Feiertagsentgelt und ein um 50 % erhöhter Arbeitslohn). 22.

Der Zuschlag bei Arbeiten an einem gesetzlichen Feiertag beträgt 100 %, wenn der Feiertag auf einen Werktag fällt, an dem aufgrund der wöchentlichen Arbeitszeiteinteilung regelmäßig nicht gearbeitet wird (somit Feiertagsentgelt und ein um 100 % erhöhter Arbeitslohn).

§ 6 Urlaub und Urlaubszuschuss:

Hinsichtlich des Urlaubsausmaßes und des Urlaubsentgeltes gelten die jeweiligen Bestimmungen des Urlaubsgesetzes. 23.

Alle Arbeitnehmer(innen) einschließlich der Lehrlinge, die diesem Kollektivvertrag unterliegen, erhalten in jedem Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss. Dieser beträgt 4,33 kollektivvertragliche Wochenlöhne bzw. 1 Lehrlingseinkommen und ist bei Urlaubsantritt fällig. Wird während eines Kalenderjahres kein Urlaub in Anspruch genommen, so wird der Urlaubszuschuss bis zum 1. Juli des laufenden Kalenderjahres fällig. 24.

Wird der Urlaub in Teilen in Anspruch genommen, gebührt nur der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses. 25.

Während des Kalenderjahres eintretende Arbeitnehmer(innen) erhalten für dieses Kalenderjahr den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, der der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit entspricht (je Woche 1 Zweiundfünfzigstel). 26.

Arbeitnehmer(innen), deren Dienstverhältnis vor Verbrauch einesurlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, der der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit entspricht (je Woche 1 Zweiundfünfzigstel). 27.

Arbeitnehmer(innen), die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ihr Dienstverhältnis beenden, haben den erhaltenen Ur- 28.

laubszuschuss anteilmäßig – entsprechend dem Rest des Kalenderjahres – zurückzuzahlen, wenn sie selbst kündigen, nach § 82 GewO (ausgenommen lit. h) entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

Entfall des Anspruches:

29. Der Anspruch gemäß § 6 Ziffer 24, 25, 26 und 27 entfällt, wenn der (die) Arbeitnehmer(in) gemäß § 82 GewO (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO vorzeitig austritt.
30. Ein Anspruch auf Urlaubszuschuss besteht nicht für jene Zeiten, für die ein nach den gesetzlichen Bestimmungen möglicher Karenzurlaub verbraucht wird.

§ 7 Weihnachtsremuneration:

31. Alle Arbeitnehmer(innen) erhalten nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit im laufenden Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration. Diese beträgt 4,33 kollektivvertragliche Wochenlöhne bzw. 1 Lehrlingseinkommen.
32. Im Laufe eines Kalenderjahres ein- oder austretende Arbeitnehmer (innen) erhalten den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration.
33. Arbeitnehmer(innen), die zur Geltungmachung ihres Anspruches auf Alterspension bzw. vorzeitige Alterspension oder wegen nicht selbstverschuldeter Berufsunfähigkeit das Dienstverhältnis durch Kündigung lösen, haben bei Lösung des Dienstverhältnisses Anspruch auf Bezahlung des aliquoten Teiles der Weihnachtsremuneration.
34. Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration erfolgt spätestens am 15. Dezember bzw. bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

Entfall des Anspruches:

35. Der Anspruch auf Weihnachtsremuneration gemäß § 7 Ziffer 31 entfällt, wenn der (die) Arbeitnehmer (in) gemäß § 82 GewO (ausgenom-

men lit. h) entlassen wird oder ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO vorzeitig austritt.

Ein Anspruch auf Weihnachtsremuneration besteht nicht für jene 36.
Zeiten, für die ein nach den gesetzlichen Bestimmungen möglicher
Karenzurlaub verbraucht wird.

§ 8 Entgelt bei Arbeitsverhinderung:

Dem(der) Arbeitnehmer(in) wird im Falle einer durch Krankheit oder 37.
Unfall verursachten Dienstverhinderung ein Entgelt bezahlt, sofern
a) die Krankheit oder der Unfall nicht vorsätzlich oder durch grobe
Fahrlässigkeit verschuldet worden ist, und
b) die Krankheit durch eine kassenärztliche Bestätigung nachge-
wiesen wird.

Als Entgelt gebühren bei Krankheit oder Unfall auf die Höchstdauer 38.
von 6 Wochen für die versäumten Arbeitsstunden wöchentlich 10
kollektivvertragliche Stundenlöhne, und zwar bei fünftägiger Arbeits-
zeit 2 kollektivvertragliche Stundenlöhne je Arbeitstag.

Das Krankenentgelt laut Kollektivvertrag gebührt nur einmal inner- 39.
halb eines Kalenderjahres.

Erkrankt ein(e) Arbeitnehmer(in) mehrere Male innerhalb eines Ka- 40.
lenderjahres, so hat er(sie), falls durch vorangegangene Erkrankun-
gen das Krankenentgelt noch nicht ausgeschöpft ist, Anspruch auf
die Fortzahlung des Krankenentgeltes bis zum Höchstaussmaß ge-
mäß § 8 Ziffer 38.

Die Leistungen nach § 8 Ziffer 38 gebühren nur in dem Ausmaß, als 41.
nach Ausschöpfung und zeitlicher Anrechnung der Leistungen nach
dem Entgeltfortzahlungsgesetz noch Ansprüche aus diesem Kolle-
ktivvertrag bestehen.

Entgelt bei ambulatorischer Behandlung:

Bei ambulatorischer Behandlung erhält der Arbeitnehmer für die tat- 42.
sächlich notwendige versäumte Zeit den entfallenden Lohn. Dieser
gebührt allerdings nur für solche ambulatorischen Behandlungen,

die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnten. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist diesbezüglich eine schriftliche Bestätigung des Kassenarztes vorzulegen.

Andere Entgeltansprüche bei Arbeitsverhinderungen:

43. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für die notwendigerweise versäumte Arbeitszeit, wenn er insbesondere durch folgende, in den Ziffern 44 bis 46 genannten, seine Person betreffenden Gründe, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist.
44. Vorladungen zu Gerichten, Behörden, Sozialversicherungsträgern und sonstigen öffentlichen Ämtern, wenn der(die) Arbeitnehmer(in) eine schriftliche Ladung vorweisen kann, wenn es sich um nicht selbstverschuldete Angelegenheiten handelt und wenn nicht eine andere Entschädigung (Zeugengebühr, Schöffengeld, usw.) gebührt.
45. Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes.
46. Klagen bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde und wenn die beklagte Partei nicht zum Ersatz der Prozesskosten und demnach auch des Verdienstentganges verurteilt wurde.
47. Bei der Arbeitsversäumnis durch nachfolgend angeführte Ereignisse wird der Entgeltausfall vergütet:

Bei eigener Trauung und Trauung eigener Kinder bzw. Adoptivkinder	1 Arbeitstag
Bei Trauung der Stiefkinder und Kinder des Lebens- gefährten bzw. der Lebensgefährtin sofern sie im ge- meinsamen Haushalt leben	1 Arbeitstag
Bei Entbindung der Ehegattin (Lebensgefährtin)	1 Arbeitstag
Bei Übersiedlung mit eigenem Haushalt pro Kalen- derjahr	1 Arbeitstag
Bei Tod des Ehegatten bzw. der Ehegattin (Lebens- gefährten bzw. Lebensgefährtin), der Kinder bzw. Adoptivkinder	2 Arbeitstage

Bei Tod der Eltern bzw. Adoptiveltern, Enkelkinder, Schwiegerkinder, Geschwister, Schwiegereltern und Großeltern..... 1 Arbeitstag

Bei Tod der Stiefkinder und Kinder des Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin, Stiefeltern und Lebensgefährten des eigenen Elternteils sofern sie im eigenen Haushalt lebten 1 Arbeitstag

§ 9 Lösung des Dienstverhältnisses:

Kündigung durch den Arbeitgeber:

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten fünfundzwanzigten Dienstjahr auf fünf Monate. 48.

Bei Kündigung durch den Arbeitgeber kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist so gelöst werden, dass die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten eines Kalendermonats endet.

Diese Kündigungsfristen und -termine sind bei Kündigungen durch den Arbeitgeber anzuwenden, die nach dem Inkrafttreten des § 1159 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl I Nr. 153/2017 ausgesprochen werden.

Kündigung durch den Arbeitnehmer:

Das Dienstverhältnis kann am Fünfzehnten oder mit dem letzten Tage eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gelöst werden, sofern keine günstigere Regelung für den Dienstnehmer vereinbart ist.

Diese Kündigungsfristen und -termine sind bei Kündigungen durch den Arbeitnehmer anzuwenden, die nach dem Inkrafttreten des § 1159 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl I Nr. 153/2017 ausgesprochen werden.

Auf die Verständigungsfrist gemäß § 105 ArbVG ist zu achten.

§ 9a Qualitätsprämie – Lehrlinge:

- 48a. Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 200 Euro. Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 250 Euro.
Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie gemäß § 19c BAG vom 10.09.2010 führt zum Entfall dieses Anspruchs.

§ 10 Anrechnung von Karenzen:

49. Zeiten von Karenzen nach dem MSchG bzw. VKG, die ab 01.01.2019 angetreten werden, werden im Ausmaß von insgesamt höchstens 24 Monaten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche bzw. Anwartschaftszeiten aus dem Dienstverhältnis angerechnet. Karenzzeiten, die bereits vor dem 01.01.2019 im laufenden Arbeitsverhältnis angerechnet wurden, sind bei der Berechnung des Höchstausmaßes von 24 Monaten zu berücksichtigen und steht eine Anrechnung dieser Zeiten daher nicht zusätzlich zu.
Dieses Gesamtausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.
Die Anrechnung einer Karenz im Sinne des MSchG bzw. des VKG erfolgt nicht, wenn während dieser Karenz eine Beschäftigung vereinbart wird, für die Dauer dieser Beschäftigung.
Für Geburten ab dem 01.08.2019 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).

§ 11 Begünstigungsklausel:

50. Bestehende Vereinbarungen, soweit sie den(die) Arbeitnehmer(in) günstiger stellen, werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

§ 12 Verfall von Ansprüchen:

Sämtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 4 Monaten nach dem Auszahlungstag je- 51.
ner Lohnwoche geltend gemacht werden, in der sie entstanden sind.

Ansprüche hinsichtlich des Kollektivvertraglohnes unterliegen der 52.
dreijährigen Verjährungsfrist.

§ 13 Einigungsverfahren:

Alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung oder Auslegung die- 53.
ses Kollektivvertrages ergeben, sind, wenn eine betriebliche Einigung nicht möglich ist, vor Anwendung irgendwelcher Zwangsmaßnahmen der vertragsschließenden Organisationen zur einvernehmlichen Beilegung abzutreten. Die vertragsschließenden Organisationen haben über die anhängige Streitfrage so rasch wie möglich gemeinsam zu beraten und können hiezu Vertreter der Streitteile beiziehen.

§ 14 Geltungsbeginn und Geltungsdauer:

Dieser Kollektivvertrag tritt am 01.01.2026 in Kraft. Er kann mit drei- 54.
monatiger Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum Letzten eines jeden Kalendermonats gekündigt werden.

Der Geltungsbeginn und die Geltungsdauer der Lohnsätze bzw. 55.
Lehrlingseinkommen werden in der Lohntafel, die einen integrierten Bestandteil des Kollektivvertrages bildet, festgelegt.

Alle bisherigen Kollektivverträge sowie Zusatzkollektivverträge für 56.
den Geltungsbereich § 1 werden mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages außer Kraft gesetzt.

Wien, am 3.12.2025

BUNDESINNUNG DER DACHDECKER, GLASER UND SPENGLER

LIM Mst. Roman Moosbrugger
Bundesinnungsmeister

Mag. Franz Stefan Huemer
Geschäftsführer

LIM-Stv. Gerald Mutzl
Bundesinnungsmeister
der Berufsgruppe der Glaser

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft PRO-GE

Reinhold Binder
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach
Bundesgeschäftsführer

Patrick Stockreiter
Sekretär

KOLLEKTIVVERTRAG

für das
Glasbläser- und Glasinstrumentenerzeugergewerbe
abgeschlossen zwischen der
Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler
und dem
**Österreichischen Gewerkschaftsbund –
Produktionsgewerkschaft PRO-GE**

Artikel I – Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

- a) Räumlich:** Für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.
- b) Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler, die eine Gewerbeberechtigung für das Glasbläser- und Glasinstrumentenerzeugergewerbe besitzen.
- c) Persönlich:** Für alle Arbeitnehmer(innen) einschließlich der Lehrlinge der unter Punkt 2 genannten Betriebe, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

Artikel II – Lohn tafel gemäß § 5 des Rahmenkollektivvertrages vom 3.12.2025

LOHNTAFEL

für die Glasbläser und Glasinstrumentenerzeuger

	Stundenlohn mit Geltung ab 1.1.2026 in Euro
1. Glasbläser nach dem 1. Jahr der Verwendung als Facharbeiter(in)	13,61
2. Glasbläser im 1. Jahr der Verwendung als Fachar- beiter(in)	12,10
3. Hilfsarbeiter(in)	11,62

Lehrlingseinkommen

	Monatliches Lehrlingsein- kommen mit Geltung ab 1.1.2026 in Euro
1. Lehrlinge im 1. Lehrjahr	712,00
2. Lehrlinge im 2. Lehrjahr	1.071,00
3. Lehrlinge im 3. Lehrjahr	1.340,00

Artikel III – Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Die Lohnsätze bzw. Lehrlingseinkommen dieser Lohn tafel gelten vom 01.01.2026 bis 31.12.2026. Drei Monate vor Ablauf der Lohn ta- fel sind Verhandlungen wegen Erneuerung derselben aufzuneh- men.

Wien, am 3.12.2025

**BUNDESINNUNG DER DACHDECKER, GLASER UND
SPENGLER**

LIM Mst. Roman Moosbrugger
Bundesinnungsmeister

Mag. Franz Stefan Huemer
Geschäftsführer

LIM-Stv. Gerald Mutzl
Bundesinnungsmeister
der Berufsgruppe der Glaser

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft PRO-GE**

Reinhold Binder
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach
Bundesgeschäftsführer

Patrick Stockreiter
Sekretär

[illegible]

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555
proge@proge.at

Wir sind im Internet erreichbar unter: <http://www.proge.at>

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-61053,
burgenland@proge.at

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,
kaernten@proge.at

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/443 37,
niederoesterreich@proge.at

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,
amstetten@proge.at

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/484 76-29 331,
baden@proge.at

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,
gaenserndorf@proge.at

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,
krems@proge.at

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,
gmuend@proge.at

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,
wrneustadt@proge.at

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,
stpoelten@proge.at

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47

oberoesterreich@proge.at

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,

steyr@proge.at

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,

salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,

steiermark@proge.at

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,

bruckmur@proge.at

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,

leoben@proge.at

Landessekretariat Tirol:

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,

tirol@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,

vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661

wien@proge.at

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,

Gewerkschaft PRO-GE

ZVR 576439352

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.

Verlags- und Herstellungsort Wien

HIER **BILDEN** SICH
NEUE **PERSPEKTIVEN**



Lehrabschlüsse
Berufsreifeprüfung
Gesundheit Soziales
Wellness EDV/IT **Logistik**
Transport Verkehr
Management Wirtschaft
Pädagogik Beratung
Persönlichkeit Sprachen
Technik Ökologie
Sicherheit
Tourismus
Gastronomie

... und
noch mehr
online



DAS **BFI** – DEIN VERLÄSSLICHER PARTNER
FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG www.bfi.at

GEWETTET GEWETTET GEPLÄTTET



Mutproben auf Bahnanlagen?
Fix nicht!
Auch nicht für die Follower.