



Bundesgesetzblatt

Teil I

2025

Ausgegeben zu Bonn am 19. Dezember 2025

Nr. 333

Dreizehnte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Dachdeckerhandwerk (Dreizehnte Dachdeckerarbeitsbedingungenverordnung – 13. DachdArbbV)

Vom 17. Dezember 2025

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verordnet aufgrund des § 7 Absatz 1, 2 und 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 28. Juni 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 172) geändert worden ist, nachdem es den in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallenden Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, den Parteien des Tarifvertrags nach § 1 Absatz 1 dieser Verordnung, den Parteien von Tarifverträgen in der Branche mit zumindest teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich sowie den paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber zumindest teilweise im Geltungsbereich dieser Verordnung festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme gegeben hat:

§ 1

Zwingende Arbeitsbedingungen

Die in der Anlage zu dieser Verordnung aufgeführten Rechtsnormen des Tarifvertrags zur Regelung eines Mindestlohnes im Dachdeckerhandwerk – Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik – im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom 2. Oktober 2025, abgeschlossen zwischen dem Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks e. V. – Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik – einerseits sowie der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt andererseits, finden auf alle nicht an den TV Mindestlohn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anwendung, die unter den Geltungsbereich der am 1. Januar 2026 geltenden Fassung des TV Mindestlohn fallen, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung nach dem fachlichen Geltungsbereich des TV Mindestlohn überwiegend Bauleistungen im Sinne des § 101 Absatz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch erbringt.

§ 2

Außerkräfttreten

Diese Verordnung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2028 außer Kraft.

§ 3

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2026 in Kraft.

Berlin, den 17. Dezember 2025

Die Bundesministerin
für Arbeit und Soziales
Bärbel Bas

Anlage
(zu § 1)

**Rechtsnormen des Tarifvertrags zur Regelung eines Mindestlohnes
im Dachdeckerhandwerk – Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik –
im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
(TV Mindestlohn)
vom 2. Oktober 2025**

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk – Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik – in der jeweils geltenden Fassung fallen.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter), die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, einschließlich derjenigen, die gemäß § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – (SGB IV) eine geringfügige Beschäftigung ausüben.

Nicht erfasst werden:

- a) Schüler an allgemeinbildenden Schulen mit Ausnahme der Schüler an Abendschulen und -kollegs,
- b) Personen, die nachweislich aufgrund von einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienverordnung ein Praktikum absolvieren,
- c) Schulabgänger, die innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung ihrer Schulausbildung bis zu einer Gesamtdauer von 70 Arbeitstagen beschäftigt werden,
- d) Gewerbliches Reinigungspersonal, das für Reinigungsarbeiten in Verwaltungs- und Sozialräumen des Betriebes beschäftigt wird,
- e) Gewerbliche Arbeitnehmer, die ausschließlich am Betriebssitz beschäftigt werden (ausgenommen ist der Bereich der Vorfertigung).

§ 2

Mindestlöhne

1. Die Mindestlöhne betragen:

- a) für ungelernte Arbeitnehmer/Mindestlohn 1
ab dem 1. Januar 2026 14,96 €
- b) für gelernte Arbeitnehmer (Gesellen)/Mindestlohn 2
ab dem 1. Januar 2026 16,60 €
ab dem 1. Januar 2027 17,10 €
ab dem 1. Januar 2028 17,60 €

2. Gelernte Arbeitnehmer im Sinne der Ziff. 1 Buchst. b) sind Arbeitnehmer, die überwiegend fachlich qualifizierte Arbeiten des Dachdeckerhandwerks ausführen.

Arbeitnehmer, die über

- a) den Gesellenbrief im Dachdeckerhandwerk, Zimmerer- oder Klempnerhandwerk,
 - b) einen diesem gleichgestellten staatlich anerkannten inländischen oder ausländischen Berufsschulabschluss bzw. einen entsprechenden Nachweis, der zur Ausführung von Dachdeckerarbeiten qualifiziert,
- verfügen, haben Anspruch auf den Mindestlohn 2.

Ungelernte Arbeitnehmer im Sinne der Ziff. 1 Buchst. a) sind Arbeitnehmer, die überwiegend Hilfs- und Vorbereitungstätigkeiten ausführen. Hierzu gehören das Anreichen von Materialien, sowie das Ein- und Ausräumen und das Reinigen von Baustellen.

3. Höhere Lohnansprüche aufgrund anderer Tarifverträge oder einzelvertraglicher Vereinbarungen bleiben unberührt.

4. Der Anspruch auf den Mindestlohn für die im Kalendermonat geleisteten Stunden wird spätestens zum 15. Kalendertag des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist.
Dies gilt nicht für Betriebe, soweit diese nachweislich eine betriebliche Arbeitszeitflexibilisierung unter den Voraussetzungen des § 4 Ziff. 3 RTV mit Ausnahme der Ziffern 3.3.5 und 3.4.2 für gewerbliche Arbeitnehmer durchführen. Weitergehende Pflichten für inländische Arbeitgeber auf Grund einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung des RTV bleiben hiervon ungerührt.
5. Für die Geltendmachung von Ansprüchen auf den Mindestlohn gilt die gesetzliche regelmäßige Verjährungsfrist. Dies gilt auch für die Geltendmachung des Mindestlohnes, welcher nicht ausgezahlt worden ist, sondern dem Ausgleichskonto (§ 4 Ziff. 3.3 RTV) gutzuschreiben war.

Anhang

**Auszug aus dem Rahmentarifvertrag
für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk – Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik
(RTV)
vom 27. November 1990,
zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 28. Oktober 2022,
in der nach § 1 Absatz 1 der Verordnung maßgeblichen,
am 1. Januar 2026 geltenden Fassung**

§ 1**Geltungsbereich**

[...]

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks. Betriebe des Dachdeckerhandwerks fallen grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Betrieb im Sinne dieses Tarifvertrages ist auch eine selbstständige Betriebsabteilung. Als solches gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die außerhalb der stationären Betriebsstätte eines nicht vom Geltungsbereich erfassten Betriebes Tätigkeiten des Dachdeckerhandwerks ausführen.

§ 4**Arbeitszeitverteilung/Arbeitszeitausgleich**

[...]

3. Betriebliche Arbeitszeitverteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum**3.1 Durchführung**

3.1.1 Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung kann eine von der tariflichen Arbeitszeit nach § 3 Ziff. 2 und 3 abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Werktage vereinbart werden, wobei nur die ersten 150 Stunden zuschlagsfrei sind. Voraussetzung ist, dass dies innerhalb von 12 zusammenhängenden Lohnabrechnungszeiträumen (Ausgleichszeitraum) erfolgt und gleichzeitig ein Monatslohn nach § 4 Ziff. 2 und 3 gezahlt wird. Aus der Vereinbarung muss sich ergeben, in welchem Umfang, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird.

3.1.2 In die Arbeitszeitverteilung darf der Samstag nicht regelmäßig mit einbezogen werden.

3.1.3 Der Arbeitgeber kann innerhalb des Ausgleichszeitraums bis zu 150 Arbeitsstunden vorarbeiten lassen. Die Anzahl, Lage und die Verteilung dieser Arbeitsstunden im Ausgleichszeitraum ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, sofern kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer, festzulegen.

3.2 Monatslohn/regelmäßige monatliche Arbeitszeit

Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 Nr. 3.1 wird während des gesamten Ausgleichszeitraums unabhängig von der tatsächlichen monatlichen Arbeitszeit in den Monaten Mai – November ein Monatslohn in Höhe von 174 Effektivstundenlöhnen und in den Monaten Dezember – April ein Monatslohn in Höhe von 162 Effektivstundenlöhnen gezahlt. Die vorgenannten Stundenzahlen entsprechen zugleich der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.

3.3 Arbeitszeitkonto (Ausgleichskonto)

3.3.1 Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet. Auf diesem Ausgleichskonto ist die Differenz zwischen der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Stunden für jeden Arbeitnehmer gutzuschreiben bzw. zu belasten. Zeiten, in denen ohne Arbeitsleistung Vergütung oder Vergütungersatz gezahlt wird, bleiben bei der Bestimmung der Plus- und Minusstunden außer Betracht (z. B. Krankheit, Urlaub, Ausfallgeld, Saison-Kurzarbeitergeld). Von der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit sind daher Zeiten abzuziehen, für die Vergütung oder Vergütungersatz ohne Arbeitsleistung gezahlt wurde. Es ist die Arbeitszeit in Abzug zu bringen, die ohne die Arbeitsverhinderung geleistet worden wäre. Bei gesetzlichen Wochenfeiertagen, am 24. Dezember, sofern dieser auf einen Arbeitstag fällt, und bei Freistellungstagen gem. § 14 sind für jeden Ausfalltag 8 Stunden während der Sommerarbeitszeit bzw. 7,5 Stunden in der Winterarbeitszeit abzuziehen. Der so ermittelte Differenzbetrag ist mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu vergleichen und die Differenz in das Arbeitszeitkonto einzustellen.

3.3.2 Die monatlichen Plus- und Minusstunden sind neben den saldierten und den kumulierten Gesamt-Gut- bzw. -Minusstunden des Arbeitszeitkontos auf der monatlichen Lohnabrechnung gesondert auszuweisen.

- 3.3.3 Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden überschreiten. Wird ein Guthaben von 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn auszuzahlen.
- 3.3.4 Auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebener Lohn darf nur zum Ausgleich des Monatslohns bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall, in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit bei Arbeitsausfall auch aus wirtschaftlichen Gründen, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder im Todesfall des Arbeitnehmers ausgezahlt werden.
- 3.3.5 Die Meldung der Guthabenstunden an die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk ist im Sozialkassentarifvertrag geregelt. Wird das Arbeitsverhältnis beendet und nimmt der Arbeitnehmer innerhalb von 10 Werktagen eine Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk wieder auf, ist auf Verlangen des Arbeitnehmers der Bruttoentgeltbetrag nebst dem Arbeitgeberanteil an den Kosten für den Sozialaufwand für die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Stundenguthaben mit Ende des Arbeitsverhältnisses an die Kasse zu überweisen. Nimmt der Arbeitnehmer wieder eine Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk auf, erhält der neue Arbeitgeber von der Kasse für die Gewährung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto eine Entschädigung für die gewährte Freistellung. Um die Arbeitszeitkontenstunden dem Lohn des neuen Arbeitsverhältnisses anzupassen, wird der bei der Kasse hinterlegte Entgeltbetrag durch den aktuellen Bruttolohn geteilt.
- 3.3.6 Das Ausgleichskonto soll nach 12 Monaten ausgeglichen sein. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes noch ein Zeitguthaben, so sind die dem Guthaben zugrunde liegenden Vorarbeitsstunden und das dafür gutgeschriebene Arbeitsentgelt unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeitraumes in diesen zu übertragen.
- 3.4 Absicherung des Ausgleichskontos
- 3.4.1 Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Zeitguthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann.
- 3.4.2 Wird ein Antrag auf Insolvenz gestellt oder liegt ein sonstiges Ereignis i. S. d. Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren vor, wandelt sich das Zeitguthaben des Arbeitnehmers in einen Entgeltanspruch um. Weitere Einzelheiten dazu regelt § 8a des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung.
- 3.5 Kündigung
- In Betrieben ohne Betriebsrat kann die einzelvertragliche Vereinbarung mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende des Ausgleichszeitraums gekündigt werden. Die Regelungen des Arbeitsverhältnisses bleiben im Übrigen unberührt.

[...]