

# Der GRUNDSTEIN

Der Säemann

13. Monatseinkommen  
im Bauhauptgewerbe

ARBEIT. LEBEN. GERECHTIGKEIT.



## Alles was recht ist

Diese „Grundstein“-Beilage zum 13. Monatseinkommen im Bauhauptgewerbe (West, inklusive West-Berlin) informiert über die tariflichen Ansprüche und die (rechtlichen) Möglichkeiten, die IG BAU-Mitglieder haben, um ihre Ansprüche durchzusetzen.


Nach einer repräsentativen Umfrage, die von der IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) beauftragt wurde, zahlt nur jeder zweite Arbeitgeber das „Weihnachtsgeld“. Die Gründe dafür sind vielfältig, meist wird Kostendruck durch die Konkurrenz als Ursache angegeben. Oft wurden den Belegschaften mit dem Argument der „Beschäftigungssicherung“, also der kaum verhohlenen Drohung mit Arbeitsplatzverlust, Zugeständnisse beim Lohn und bei den tariflichen Leistungen abgepresst.

Recht haben und Recht bekommen sind bekanntlich zwei Paar Schuhe. Denn, was nützen gute Tarifverträge, wenn sie gebrochen werden? Dabei geht es nicht allein um den Weg vors Arbeitsgericht. In der betrieblichen Praxis ist ein Erfolg ohne Prozess oft das Beste. Wie sich Beschäftigte wehren können, und wie IG BAU-Mitglieder zu ihrem Recht kommen – das ist auf den folgenden Seiten zu lesen.


Die Reihe zu besonderen Bestandteilen der Bau-Tarifverträge wird in den nächsten Ausgaben von „Der Grundstein/Der Säemann“ fortgesetzt.



**Das steht im Tarifvertrag:**

 „Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres (Stichtag) mindestens zwölf Monate (Bezugszeitraum) ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen in Höhe des 93fachen ihres in der Lohntabelle ausgewiesenen Gesamttarifstundenlohns.“

Für Angestellte und Poliere entspricht das 55 Prozent eines Monatsgehalts. Davon kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung in der Höhe abgewichen werden, wobei ein Betrag von 780 Euro nicht unterschritten werden darf (Öffnungsklausel, gilt nicht in Betrieben des Baugewerbeverbands Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Bremen und Hessen). Für kürzere Beschäftigungszeiten (mindestens drei Monate) wird anteilig 1/12 der Jahressonderzahlung für jeden vollen Beschäftigungsmonat fällig.

 „Das 13. Monatseinkommen, das zum Stichtag berechnet wird, ist je zur Hälfte zusammen mit der Zahlung des Lohnes bzw. der Ausbildungsvergütung für den Monat November und für den Monat April des Folgejahres auszuzahlen“. Gleiches gilt bei Gehaltszahlung. Das tarifliche 13. Monatseinkommen kann auf betrieblich gewährtes Weihnachtsgeld, 13. Monats-einkommen oder ähnliche freiwillige Zahlungen angerechnet werden.

**Weihnachtsgeld und Jahressonderzahlung: Wo ist hier der Unterschied?**

Über beides freut sich der Arbeitnehmer – wenn er es bekommt. Aber während das „Weihnachtsgeld“ eine geschenkte Leistung des Arbeitgebers ist, handelt es sich bei der „Jahressonderzahlung“ um einen tariflichen Rechtsanspruch für die gewerkschaftlich organisierten Mitarbeiter. Umgangssprachlich wird die Jahressonderzahlung oft als Weihnachtsgeld tituliert. Aufpassen muss der Arbeitnehmer allerdings, wenn er um sein Geld kämpfen will: geht es um „geschenktes“ Weihnachtsgeld oder geht es um gutes Recht.

**Das ist Dein Anspruch**

Und so viel 13. Monatseinkommen gibt es dieses Jahr tariflich (Beispiele):

Facharbeiter in der Lohngruppe 4 können sich über 1506,60 Euro freuen (Berlin: 1488,93 Euro).

Poliere in der Gehaltsgruppe A VIII bekommen 2246 Euro. Die Auszubildenden für gewerblich-technische Berufe und für Angestelltenberufe erhalten 301,66 Euro.

# „Eine Frage der Philosophie“

Interview mit Armin Hänßel, 46, Bauleiter und Betriebsratsvorsitzender der Implenia GmbH sowie Vorsitzender des IG BAU-Bezirksverbands Südbaden.



Foto: Kalle Meyer

Armin Hänßel

**Viele Bauarbeiter bekommen kein tarifliches 13. Monatseinkommen – wie sieht es bei Euch aus?**

Wir erhalten unsere 55 Prozent auch in diesem Jahr. Und zwar in einem Betrag im Dezember, weil wir der Meinung sind, dass ein „Weihnachtsgeld“ auch wirklich zu Weihnachten da sein soll.

**Und das ist wirtschaftlich kein Problem?**

Also, man darf ja nicht immer nur das einzelne Wirtschaftsjahr betrachten. Das ist in der Bauwirtschaft betriebswirtschaftlich eigentlich Unsinn. Außerdem tut es dem Betrieb weitaus mehr weh, wenn der Betonlieferant die Preise um sechs Prozent erhöht. Den Preis muss der Unternehmer bezahlen, ob er will oder nicht, weil sonst gar nichts mehr geschafft wird.

**Ihr seid ja nicht tarifgebunden ...**

Ja, das heißt aber nicht, dass wir uns an keine Tarifverträge halten – im Gegenteil. „Weihnachtsgeld“ hat auch etwas mit Motivation zu tun. Man hat für das Geld quasi schon elf Monate im Voraus gearbeitet, und wenn man es dann nicht bezahlt, dann ist das ein regelrechter Motivationskiller, den der Betrieb eventuell sehr teuer bezahlt.

**Wie kommt es, dass sogar in tarifgebundenen Firmen das „13.“ nicht oder nur zum Teil gezahlt wird?**

Ich weiß nicht, inwieweit es daran liegt, ob der Betrieb tatsächlich verpflichtet ist, Tarif zu zahlen. Ich glaube, das ist eher die Philosophie, wie man seinen Betrieb führt, und wie hoch der Faktor Arbeit und der Mensch im Betrieb angesiedelt sind.

**Was kann ein Betriebsrat, was kann die IG BAU tun, wenn's doch mal klemmt?**

Rein rechtlich kann man alleine als Gewerkschaftsmitglied schon eine ganze Menge machen. Aber eigentlich muss die ganze Belegschaft was tun. Ein Betriebsrat kann da relativ wenig ausrichten, wenn die Mannschaft nicht dahintersteht. Wir sehen das schon als gemeinschaftliche Leistung.

**Mit Armin Hänßel sprach  
Michael Knoche-Gattringer.**

# Verzicht – wenn überhaupt – nur vorübergehend

**Selbst wenn der Tarifvertrag auslaufen ist und Beschäftigte für ein Jahr auf die Sonderzahlung verzichten haben, bleibt dennoch der generelle Anspruch darauf bestehen.**

**A**rbeitgeber versuchen immer wieder, um die Zahlung der Jahressonderzahlung herumzukommen. In den Jahren 2003 und 2004 „bat“ die Firmenleitung eines mittelständischen Bauunternehmens in Hessen die Mitarbeiter jeweils um schriftliche Einverständniserklärungen, dass sie auf die Zahlung des „Weihnachtsgelds“ verzichten. Daraus leitete die Geschäftsführung eine Art Gewohnheitsrecht ab: Sie zahlte in den folgenden Jahren weiter einfach nicht, ohne nochmals schriftliche Erklärungen einzuholen. Ende 2009 hatte ein Beschäftigter genug davon: Der Bauarbeiter, gleichzeitig Mitglied im Betriebsrat, forderte zuerst schriftlich die Jahressonderzahlung für 2009 ein und ging dann vor Gericht, als der Arbeitgeber die Zahlung ablehnte.

Mit Erfolg: Das Arbeitsgericht Gießen (Urteil vom 4. Mai 2010, Az. 5 Ca 21/10) verurteilte das Unternehmen, zu zahlen, weil die Rechtsnormen des Tarifvertrags so lange gelten, bis eine andere Verabredung getroffen wird („Nachwirkung“). Außerdem erteilte das Gericht der Behauptung des Arbeitgebers eine klare Absage, dass aus den zweimaligen schriftlichen Verzichtserklärungen des Beschäftigten eine generelle Aussetzung des Anspruchs gefolgert werden kann.

**Nachwirkung des Tarifvertrags**

Der einschlägige „Tarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 21. Mai 1997“ (genauso wie der entsprechende Tarifvertrag für die Angestellten) ist zuletzt 2003 geändert worden. Damals verweigerten die Baugewerbeverbände von Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Bremen und Hessen die Unterschrift – mit der Folge, dass es in deren Mitgliedsbetrieben für Neueingestellte seitdem keinen Anspruch auf das 13. Monatseinkommen mehr gibt. Wohl aber in der Nachwirkung für Gewerkschaftsmitglieder

in diesen Betrieben, so auch für den hier betroffenen Kollegen.

Das Tarifvertragsgesetz regelt eindeutig, dass ein Verzicht des Arbeitnehmers auf tarifliche Rechte nicht wirksam sein kann. Nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte gilt dies jedoch nicht für die Zeit, in der ein Tarifvertrag lediglich nachwirkt.

„Sofern überhaupt einmal der Verzicht auf die Jahressonderzahlung erklärt werden soll, ist es daher wichtig, dass er auf nur ein Jahr genau beschränkt ist“, rät Arbeitsrechtsexperte Martin Bauer, der als Teamleiter der DGB Rechtsschutz GmbH Frankfurt am Main die Interessen des Kollegen erfolgreich vertreten hat.

Der organisierte Kollege hat auch als Betriebsrat in wirtschaftlich schlechten Zeiten nicht auf seinem Recht bestanden. Irgendwann geht's dem Betrieb aber auch wieder besser. Und ein fortdauernder Verzicht ist weder wirtschaftlich, noch rechtlich und schon gar nicht moralisch zu begründen. Dann kommt es darauf an, dass man sich traut! Notfalls auch mit Hilfe des Gerichts.

**KnG**

Quelle: Newsletter RECHT 50! 5/10, DGB Rechtsschutz GmbH.

## Aufgepasst!

**Widerrufsvorbehalt:**

Das 13. Monatseinkommen entsteht als tariflicher Anspruch, wenn der Arbeitgeber im Verband und der Beschäftigte in der Gewerkschaft organisiert ist. Ein arbeitsvertraglich vereinbarter Widerrufsvorbehalt auf den Tarifanspruch ist ungültig. Eine eventuell gegebene Nachwirkung des Tarifvertrags ist im Einzelfall zu prüfen. Bei einer Zahlung von Weihnachtsgeld ohne tarifliche Grundlage sollte immer geprüft werden, ob tatsächlich eine freiwillige Leistung vorliegt, die widerrufen werden kann, oder ob sich der Arbeitgeber zum Beispiel durch dreimalige vorbehaltlose Zahlung des Weihnachtsgelds an eine sogenannte betriebliche Übung gebunden hat.

**Kürzung oder Streichung:**

Bei Kürzung oder Streichung des Weihnachtsgelds sollten sich Gewerkschaftsmitglieder unverzüglich an den Rechtsschutz der IG BAU wenden. Der Anspruch muss im Rahmen von tariflichen Ausschlussfristen (nach § 15 BRTV innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit) geltend gemacht werden.

## Das ist zu tun

**Ausführliche Tarifinformation und Rechtsberatung in den Mitgliederbüros der IG BAU**

Der erste Weg führt aber immer zum Betriebsrat: Der ist gesetzlich verpflichtet, auf die Einhaltung der Tarifverträge zu achten. Betriebsräte können schon in Betrieben mit fünf Arbeitnehmern gewählt werden. Sie sind der „Mindestschutz“ für Arbeitnehmer. Noch besser, wenn der Betriebsrat gewerkschaftlich organisiert ist, oder im Betrieb eine Gruppe von Gewerkschaftsmitgliedern sich zusammenschließt, Vertrauensleute wählt und gemeinsam das weitere Vorgehen bespricht. IG BAU-Mitglieder bekommen dafür von ihrer Gewerkschaft die volle Unterstützung und Beratung – bis hin zum Rechtsbeistand. Für Mitglieder der IG BAU sind die Beratung und die Durchsetzung der Ansprüche auch vor Gericht kostenlos!

## Das ist unser Angebot

**IG BAU: Arbeit. Leben. Gerechtigkeit. Tarifverträge – mit uns**

Das freie Wochenende, die 40-Stunden-Woche, 30 Tage Urlaub, Mindestlöhne ... Was längst selbstverständlich erscheint, gäbe es ohne die Gewerkschaften nicht. WIR haben das erkämpft. Und WIR kämpfen weiter. Für höhere Löhne, eine bessere Alterssicherung, bessere Arbeitsbedingungen. Mit über 300 000 Mitgliedern im Rücken sind WIR starke Verhandlungsführer.

**Unsere Bilanz:** Mehr Lohn im Geldbeutel unserer Mitglieder. Denn nur sie haben einen Rechtsanspruch auf die Tarifleistungen. Alle anderen müssen sich mit den gesetzlichen Regelungen zufriedengeben – und die sind fast immer schlechter. Mitgliedschaft lohnt sich also. Schon eine Lohnerhöhung von knapp zwei Prozent ist mehr wert als der Mitgliedsbeitrag.

**Beitrittserklärung:** Ich erkläre hiermit meinen Beitritt zur IG Bauen-Agrar-Umwelt.

Ausgefüllte Beitrittserklärung senden an: IG Bauen-Agrar-Umwelt, Redaktion „Grundstein“, Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main.

Vorname/Name <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich		Geburtsdatum		Nationalität (D), (E), (F) <input type="checkbox"/>		Nur für Auszubildende/ Ausbildung beendet <input type="checkbox"/>	
Straße, Hausnr.		tätig als <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> beamtet <input type="checkbox"/> angestellt <input type="checkbox"/> gewerblich			
PLZ, Ort		Gewerbebezug					
Telefon/Handy <input type="checkbox"/> dienstlich <input type="checkbox"/> privat <input type="checkbox"/> SMS-Infodienst bitte an diese Nummer		Betrieb					
E-Mail <input type="checkbox"/> dienstlich <input type="checkbox"/> privat <input type="checkbox"/> E-Mail-Infodienst bitte an diese Adresse		Tarif-Gehalt/Std.-Lohn		Teilzeit/Wochenstd.		Monatsbeitrag von	
						Beitragszahlung beginnt am	
Konto-Nr.		BLZ		(Genauer Name und Bezeichnung der kontoführenden Bank)			
Ort und Datum, Unterschrift der/des Eintretenden		Aufnehmende/r (bitte deutlich lesbar schreiben)					

Die Daten werden nach den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes gespeichert.

GS Extra | 01-11

ARBEIT. LEBEN.  
GERECHTIGKEIT.

Werde Mitglied!  
Je mehr wir sind  
in der Gewerkschaft,  
desto mehr können wir  
gemeinsam durchsetzen!