



Merkblatt

„13. Monatseinkommen im Baugewerbe“

Hinweise für die Betriebe

	Seite		Seite
I. Einleitung	2	V. Gemeinsame Bestimmungen	19
II. Gewerbliche Arbeitnehmer	3	1. Fälligkeit des 13. Monatseinkommens	19
1. Anspruchsvoraussetzungen	3	2. Anrechenbarkeit betrieblicher Leistungen	20
2. Berechnung der Anwartschaftszeiten	4	3. Steuer- und Sozialversicherung	20
3. Höhe des 13. Monatseinkommens	5	4. Sozialkassenbeitrag und Winterbau-Umlage	21
4. Kürzungsmöglichkeiten	7	VI. Tarifliche Öffnungsklausel	21
5. Besondere Fallgestaltung	8	1. Betriebe ohne Betriebsrat	22
III. Angestellte und Poliere	12	2. Betriebe mit Betriebsrat	22
1. Anspruchsvoraussetzungen	12	3. Höhe des betrieblichen 13. Monatseinkommens	23
2. Berechnung der Anwartschaftszeiten	13	4. Fälligkeit des betrieblichen 13. Monatseinkommens	24
3. Höhe des 13. Monatseinkommens	14	5. Empfehlungen für die betriebliche Praxis	25
4. Besondere Fallgestaltungen	15	VII. Anhang	
IV. Auszubildende und Auslernlinge	16	A. Tarifvertragliche Grundlagen	27
1. Gewerbliche Lehrlinge	16	B. Mustervereinbarungen	33
2. Technische und kaufmännische Auszubildende	18		

Eckpunkte des Tarifvertrages

I. Einleitung

Im Tarifabschluss über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 1. Juni 2018 wurde u. a. eine Erhöhung des 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte festgelegt.

Die Regelung des 13. Monatseinkommens lassen sich in folgenden Eckpunkten zusammenfassen:

Die Tarifverträge über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe in der Fassung vom 30. Januar 2023 gelten seit dem 1. Januar 2020 im gesamten Bundesgebiet.

Die Höhe des tariflichen 13. Monatseinkommens wurde gestaffelt geregelt und erhöhte sich in den Jahren 2020, 2021 und 2022.

Für die Mitgliedsbetriebe des Baugewerbeverbandes Schleswig-Holstein und der Verbände baugewerblicher Unternehmer in Niedersachsen, Hessen und im Land Bremen sowie in allen Betrieben des Beitrittsgebietes gelten abweichende Beträge.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung kann eine davon abweichende Höhe des 13. Monatseinkommens vereinbart werden, wobei ein Betrag von 780,00 € nicht unterschritten werden darf (tarifliche Öffnungsklausel).

Die Möglichkeiten der Kürzung des 13. Monatseinkommens bei krankheitsbedingten Fehltagen und unentschuldigtem Fehlen besteht nicht mehr.

Hinsichtlich der Fälligkeit des 13. Monatseinkommens besteht die Möglichkeit, das 13. Monatseinkommen in zwei gleichen Raten mit dem Lohn für November und April auszusahlen.

Bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung über das 13. Monatseinkommen muss die Auszahlung mit dem Novemberlohn mindestens 520,00 € betragen.

Der Wortlaut der Tarifverträge über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 21. Mai 1997 in der geänderten Fassung vom 30. Januar 2023 ist im Anhang abgedruckt.

Die Regelungen für die gewerblichen Arbeitnehmer werden im Teil II, diejenigen für die Angestellten und Poliere im Teil III und die Regelungen für Auszubildende im Teil IV erläutert. Im Teil V werden die gemeinsamen Regelungen für gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Auszubildende dargestellt. In Teil VI werden die tarifliche Öffnungsklausel erläutert und die sich daraus für die Betriebe ergebenden Regelungsmöglichkeiten dargestellt.

Mit Inkrafttreten der Tarifverträge über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe am 1. November 2003 haben die Betriebe die Möglichkeit, von der tariflichen Öffnungsklausel Gebrauch zu machen und durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung ein betriebliches 13. Monatseinkommen festzulegen. Wird von dieser Möglichkeit bis zum Stichtag (30.11. des laufenden Kalenderjahres) kein Gebrauch gemacht, so hat der Arbeitnehmer unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen Anspruch auf das tarifliche 13. Monatseinkommen.

II. Gewerbliche Arbeitnehmer

1. Anspruchsvoraussetzungen

Mindestbeschäftigungsdauer	<p>Der Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen setzt immer eine Mindestbeschäftigungsdauer (Anwartschaftszeit) von mindestens drei Monaten voraus. Wird diese Anwartschaftszeit nicht erreicht, kann kein tariflicher Anspruch auf das 13. Monatseinkommen entstehen.</p> <p>Der Tarifvertrag unterscheidet zwei Gruppen anspruchsberechtigter Arbeitnehmer:</p>
Beschäftigung am Stichtag	<p>a) <i>Arbeitnehmer, die am Stichtag (30.11. des laufenden Kalenderjahres) dem Betrieb angehören:</i></p> <p>Sie haben Anspruch auf das tarifliche 13. Monatseinkommen oder einen Teilbetrag, wenn sie die Anwartschaftszeit erfüllen, d. h., wenn ihr Arbeitsverhältnis am Stichtag mindestens drei Monate bestanden hat.</p>
Ausscheiden vor dem Stichtag	<p>b) <i>Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag geendet hat:</i></p> <p>Sie haben Anspruch auf einen Teilbetrag, wenn sie zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens die Anwartschaftszeit erfüllen, d. h., wenn ihr Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt mindestens drei Monate bestanden hat und wenn es entweder</p> <ul style="list-style-type: none">- durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers oder- durch Fristablauf (befristetes Arbeitsverhältnis) oder- durch Kündigung des Arbeitnehmers, um die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Sozialversicherung zu schaffen, oder- durch Kündigung des Arbeitnehmers nach Eintritt eines Insolvenzerignisses (§ 165 Abs. 1 SGB III) oder- im gegenseitigen Einvernehmen (Aufhebungsvertrag) beendet wird.
Kündigungsschutzprozess	<p>Ein Anspruch besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung während eines Kündigungsschutzprozesses aufgrund der Verurteilung des Arbeitgebers weiterbeschäftigt wird. Das gilt unabhängig davon, ob eine vertragliche Vereinbarung über die Weiterbeschäftigung getroffen worden ist oder der Arbeitnehmer allein zur Abwendung der Zwangsvollstreckung aus dem Urteil des Arbeitsgerichts weiterbeschäftigt wird (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 01.03.1990 – 6 AZR 649/88 –).</p>
Kein Anspruch auf 13. Monatseinkommen	<p>Keinen Anspruch auf das 13. Monatseinkommen haben Arbeitnehmer,</p> <ul style="list-style-type: none">- die am Stichtag oder zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens die Anwartschaftszeit (dreimonatiges Bestehen des Arbeitsverhältnisses) nicht erfüllen <p>oder</p> <ul style="list-style-type: none">- deren Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag durch eigene Kündigung oder durch fristlose Kündigung des Arbeitgebers endet <p>oder</p> <ul style="list-style-type: none">- die im Bezugszeitraum eine Mindestarbeitsleistung von zehn Arbeitstagen nicht erbracht haben (vgl. Seite 8).

Eigenkündigung des gewerblichen Arbeitnehmers Die Tarifverträge sehen unterschiedliche Regelungen bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers vor. Während bei einer Eigenkündigung eines gewerblichen Arbeitnehmers kein anteiliger Anspruch auf das 13. Monatseinkommen besteht, haben die Angestellten und Poliere bei Eigenkündigung einen Anspruch, wenn deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Ausscheidens drei Monate ununterbrochen bestanden hat.

Diese Ungleichbehandlung ist wegen der erkennbar höheren Fluktuation der gewerblichen Arbeitnehmer des Baugewerbes sachlich gerechtfertigt. Ein Anspruch der gewerblichen Arbeitnehmer kann daher auch nicht aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes geltend gemacht werden (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.10.2000 – 10 AZR 503/99 –). Den gewerblichen Arbeitnehmern des Baugewerbes kommt somit unverändert bei einer Eigenkündigung grundsätzlich kein anteiliger Anspruch auf das 13. Monatseinkommen zu. Nur in den tariflich abschließend aufgezählten Fällen einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers nach Eintritt eines Insolvenzereignisses oder um die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Sozialversicherung zu schaffen, besteht ein solcher anteiliger Anspruch.

2. Berechnung der Anwartschaftszeiten

Beschäftigungsmonate Die Anwartschaftszeiten werden nach vollen Beschäftigungsmonaten, nicht nach Kalendermonaten, berechnet. Maßgeblich ist der Zeitraum 1. Dezember des Vorjahres bis 30. November des laufenden Kalenderjahres (Bezugszeitraum).

Beispiel 1:

Ein Arbeitnehmer wird am 11. Juli 2022 eingestellt und am 14. Oktober 2022 nach ordentlicher Kündigung des Arbeitgebers entlassen.

Obwohl der Arbeitnehmer nur zwei volle Kalendermonate (August und September 2022) dem Betrieb angehört hat, ist die dreimonatige Anwartschaftszeit erfüllt, weil das Arbeitsverhältnis mehr als drei volle Beschäftigungsmonate bestanden hat.

Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses Bei Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses, die nicht länger als sechs Monate andauert haben, werden die einzelnen Teilbeschäftigungszeiten zu einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit (Betriebszugehörigkeit) zusammengerechnet, wenn ohne eine solche Zusammenrechnung eine dreimonatige Betriebszugehörigkeit nicht erreicht würde. Hierbei werden allerdings nur Teilbeschäftigungszeiten innerhalb der letzten zwölf Monate vor dem Stichtag 30. November des laufenden Kalenderjahres zusammengerechnet. Es werden somit nicht nur die Zeiten der Betriebszugehörigkeit im laufenden Kalenderjahr, sondern auch die seit dem 1. Dezember des Vorjahres berücksichtigt.

Beispiel 2:

Erfüllung der Anwartschaftszeit *Der Arbeitnehmer ist am 31. Dezember 2021 nach mehrjähriger Betriebszugehörigkeit im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aus dem Betrieb ausgeschieden und am 18. April 2022 wiedereingestellt worden. Am 30. Juni 2022 scheidet er aufgrund einer Arbeitgeberkündigung erneut aus dem Betrieb aus.*

Obwohl das Arbeitsverhältnis am 30. Juni 2022 noch nicht drei Monate ununterbrochen bestanden hat, ist die Anwartschaftszeit erfüllt, da die im Berechnungszeitraum zurückgelegten Teilbeschäftigungszeiten (bis 31. Dezember 2021 und 18. April 2022 bis 30. Juni 2022) zusammengerechnet eine mehr als dreimonatige Beschäftigungszeit ergeben. Der Arbeitnehmer hat somit bei seinem Ausscheiden Anspruch auf ein anteiliges 13. Monatseinkommen.

Beispiel 3:

Nichterfüllung der Anwartschaftszeit *Ein langjährig beschäftigter Arbeitnehmer ist zum 15. Dezember 2021 ausgeschieden und tritt am 1. Oktober 2022 wieder in die Dienste seines früheren Arbeitgebers ein.*

In diesem Fall hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen, da er die dreimonatige Anwartschaftszeit nicht erfüllt hat. Die Teilbeschäftigungszeiten innerhalb der letzten zwölf Monate vor dem Stichtag 30. November (01. bis 15.12.2021 und 01.10. bis 30.11.2022) ergeben zusammengerechnet keine dreimonatige Beschäftigungsdauer.

Arbeitnehmerstatus

Eine Änderung des Arbeitnehmerstatus unterbricht das Beschäftigungsverhältnis nicht, so dass ein in das Angestelltenverhältnis wechselnder gewerblicher Arbeitnehmer nicht erneut eine dreimonatige Anwartschaftszeit erfüllen muss.

Beispiel 4:

Ein gewerblicher Arbeitnehmer, der seit vielen Jahren dem Betrieb angehört, wird am 1. Oktober 2022 als Polier in das Angestelltenverhältnis übernommen.

Die Änderung im Arbeitnehmerstatus vom gewerblichen Arbeitnehmer zum Angestellten unterbricht das Beschäftigungsverhältnis nicht. Im Zeitpunkt der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses (01.10.2022) entsteht daher auch kein Teilanspruch aus dem Tarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer, weil das Arbeitsverhältnis in diesem Fall nicht endet. Vielmehr hat der Arbeitnehmer am Stichtag 30. November 2022 Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen nach dem Tarifvertrag für die Angestellten des Baugewerbes.

3. Höhe des 13. Monatseinkommens

Festbetrag Die Höhe des tariflichen 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer ab dem Jahr 2022 beträgt 123 Gesamttarifstundenlöhne (Festbetrag). Dies entspricht 71 % eines durchschnittlichen Monatseinkommens von 173 GTL.

Dieser Anspruch besteht jedoch nur, wenn der Festbetrag nicht unter den tariflichen Voraussetzungen gekürzt worden ist (vgl. unten Ziffer 4.) und wenn nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung eine von dem Festbetrag abweichende Höhe des 13. Monatseinkommens betrieblich festzulegen (tarifliche Öffnungsklausel, vgl. Kapitel VI.).

Berechnungs-
grundlage

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres (Stichtag) mindestens zwölf Monate ununterbrochen besteht, haben einen Anspruch auf ein tarifliches 13. Monatseinkommen

ab dem Jahr 2022 in Höhe des 123-fachen

ihres in der Lohntabelle ausgewiesenen Gesamttarifstundenlohnes.

Berechnungsgrundlage ist dabei derjenige Gesamttarifstundenlohn, der sich am jeweiligen Stichtag aus dem aktuellen Lohnvertrag ergibt. Hierbei ist auf die für den Arbeitnehmer maßgebliche Lohngruppe abzustellen.

Der mit Wirkung vom 1. Oktober 2020 bis zum 31. Dezember 2022 befristet geltende pauschale Zuschlag von 0,5 % des Tarifstundenlohnes (Wegstreckenentschädigung – WE) bleibt bei der Berechnung des 13. Monatseinkommens unberücksichtigt.

Beispiel 5:

Ein langjährig in der Lohngruppe 4 beschäftigter Arbeitnehmer wird zum 1. Oktober 2022 in die Lohngruppe 5 (Vorarbeiter) höhergruppiert. Da der Arbeitnehmer am Stichtag (30.11.2022) in der Lohngruppe 5 eingruppiert ist, wird der Berechnung seines 13. Monatseinkommens ein Gesamttarifstundenlohn von 23,04 Euro zugrunde gelegt. Der Festbetrag beträgt demnach am Stichtag (123 x 23,04 € =) 2.833,92 Euro.

Abweichende
Berechnungs-
grundlage

Für die Arbeitnehmer in den Mitgliedsbetrieben des Baugewerbeverbandes Schleswig-Holstein und der Verbände baugewerblicher Unternehmer in Niedersachsen, Hessen und im Lande Bremen sowie in allen Betrieben im Beitrittsgebiet gilt abweichend als Berechnungsgrundlage für das 13. Monatseinkommen

ab dem Jahr 2022 in Höhe des 54-fachen

des in der Lohntabelle ausgewiesenen Gesamttarifstundenlohnes.

Zulagen

Das 13. Monatseinkommen der gewerblichen Arbeitnehmer ist nicht auf- oder abzurunden. Übertarifliche Zulagen bleiben bei der Berechnung unberücksichtigt.

Beispiel 6:

Ein Arbeitnehmer der Lohngruppe 4 (Spezialfacharbeiter) erhält seit 1. April 2022 einen Gesamttarifstundenlohn von 21,96 Euro sowie eine übertarifliche Zulage von 1,50 Euro. Der Berechnung seines 13. Monatseinkommens am Stichtag 30. November 2022 wird jedoch lediglich der Gesamttarifstundenlohn von 21,96 Euro zugrunde gelegt.

Stationär beschäftigte Arbeitnehmer	Auch für stationär beschäftigte Arbeitnehmer ist bei der Berechnung des 13. Monatseinkommens der Gesamttarifstundenlohn ihrer Lohngruppe zugrunde zu legen, obwohl diese Arbeitnehmer aufgrund des Lohntarifvertrages lediglich Anspruch auf den Tarifstundenlohn ohne den Bauzuschlag haben.
Besitzstandsregelung	Gewerbliche Arbeitnehmer, die nach dem Inkrafttreten der neuen Lohnstruktur am 1. September 2002 aufgrund der Besitzstandsregelung in § 3 Abs. 1 Tarifvertrag zur Einführung neuer Lohnstrukturen Anspruch auf einen höheren Gesamttarifstundenlohn haben, als er sich aus dem aktuellen Lohntarifvertrag ergibt, haben dagegen ebenfalls nur Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen, das sich aus dem Gesamttarifstundenlohn der jeweils einschlägigen neuen Lohngruppe nach dem Lohntarifvertrag ergibt. Ein sich aus der Besitzstandsklausel ergebender höherer Lohn ist dagegen nicht zu berücksichtigen (Arbeitsgericht Nienburg, Urteil vom 03.07.2003 – 2 Ca 162/03).

Beispiel 7:

Ein langjährig in der Berufsgruppe VI (Baufachwerker) beschäftigter Arbeitnehmer wurde am 1. September 2002 durch den Tarifvertrag zur Einführung neuer Lohnstrukturen in die neue Lohngruppe 1 überführt. Aufgrund der tariflichen Besitzstandsregelung hat dieser Arbeitnehmer seit 1. April 2022 Anspruch auf einen Gesamttarifstundenlohn in Höhe von 18,77 Euro. Bei der Berechnung seines 13. Monatseinkommens ist jedoch nur der am Stichtag 30. November in dem Lohntarifvertrag ausgewiesene Gesamttarifstundenlohn der Lohngruppe 1 in Höhe von 12,85 Euro (= Mindestlohn I) zugrunde zu legen.

Anteiliger Anspruch	Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres (Stichtag) zwar mindestens drei Monate, jedoch nicht zwölf Monate ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf ein anteiliges 13. Monatseinkommen. Dieser beträgt 1/12 des Festbetrages für jeden vollen Beschäftigungsmonat.
---------------------	--

Beispiel 8:

Ein Arbeitnehmer wird am 1. April 2022 eingestellt. Am Stichtag 30. November 2022 hat er Anspruch auf ein anteiliges 13. Monatseinkommen für die Monate April bis November (= acht volle Beschäftigungsmonate) in Höhe von 8/12 des Festbetrages, also in Höhe von $(123 \times 8 : 12 =)$ 82 GTL.

Die gleiche Berechnung gilt für diejenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Bezugszeitraum aus einem der in Ziffer 1. b) genannten Gründe vor dem Stichtag beendet wird.

Kürzung bei Krankheit	4. Kürzungsmöglichkeiten Das tarifliche 13. Monatseinkommen der gewerblichen Arbeitnehmer kann nicht wegen krankheitsbedingten und unentschuldigter Fehltagen gekürzt werden.
-----------------------	--

Mindestarbeitsleistung

Der Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen entfällt dann insgesamt, wenn der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum (01.12. bis 30.11.) gar nicht oder nur in ganz unerheblichem Umfang gearbeitet hat. Da mit dem 13. Monatseinkommen die im Bezugszeitraum geleistete Arbeit zusätzlich vergütet werden soll, setzt der Anspruch auf den Mindestbetrag voraus, dass eine Arbeitsleistung in nicht unerheblichem Umfang erbracht wurde (Mindestarbeitsleistung). Der Tarifvertrag stellt in Anlehnung an die einschlägige Rechtsprechung (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.01.1978 – 5 AZR 56/77) klar, dass nur dann ein Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen besteht, wenn im Bezugszeitraum eine Mindestarbeitsleistung von zehn Arbeitstagen erbracht wurde. Hierzu zählen jedoch nicht nur die Arbeitstage, an denen tatsächlich gearbeitet wurde, sondern auch diejenigen Tage, an denen aus einem der folgenden, abschließend aufgezählten Gründe nicht gearbeitet werden konnte (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29.08.1979 – 5 AZR 511/79):

- witterungsbedingter Arbeitsausfall
- kurzarbeitsbedingter Arbeitsausfall oder
- krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, die auf einen Arbeitsunfall bei der Tätigkeit zurückzuführen ist, d. h., Wegeunfälle sind ausgenommen.

Beispiel 9:

Ein Arbeitnehmer ist seit Beginn des Bezugszeitraumes (01.12.2021) bis zum 9. November 2022 dauerhaft erkrankt und meldet sich am 10. November 2022 wieder zur Arbeit. Ab 17. November 2022 fällt die Arbeit witterungsbedingt bis Anfang Dezember 2022 aus. Obwohl der Arbeitnehmer bis zum Stichtag 30. November 2022 im Bezugszeitraum nur fünf Tage tatsächlich gearbeitet hat, kann er einen Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen geltend machen, da die witterungsbedingten Ausfalltage ab 17. November 2022 bei der notwendigen Mindestarbeitsleistung von zehn Arbeitstagen mit zu berücksichtigen sind.

5. Besondere Fallgestaltungen

a) Grundwehr- und Zivildienst

Leistet ein Arbeitnehmer Grundwehr- oder Zivildienst, so ruht das Arbeitsverhältnis während dieses Dienstes. Es besteht kein Anspruch auf das 13. Monatseinkommen, wenn der Arbeitnehmer am Stichtag (30.11.) Wehr- oder Zivildienst leistet.

Weiterbeschäftigung nach Wehr- und Zivildienst

Nimmt der Arbeitnehmer unverzüglich im Anschluss an den Grundwehr- oder Zivildienst in seinem bisherigen Betrieb die Arbeit wieder auf, so darf ihm aus der Abwesenheit, die durch den Grundwehr- oder Zivildienst veranlasst worden ist, in beruflicher oder betrieblicher Hinsicht kein Nachteil entstehen. Weil die Zeit des Grundwehr- oder Zivildienstes auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet werden muss, haben Arbeitnehmer, die im Laufe des Jahres Grundwehr- oder Zivildienst geleistet und im Anschluss daran die Arbeit in ihrem bisherigen Betrieb wieder aufgenommen haben, Anspruch auf ein anteiliges 13. Monatseinkommen, wenn das Arbeitsverhältnis am nachfolgenden Stichtag noch besteht.

Die Ansprüche des Wehrpflichtigen hängen davon ab, wie lange das Arbeitsverhältnis ruht; sie hängen aber auch davon ab, ob der Dienst zwischen zwei Stichtagen oder über einen Stichtag hinaus geleistet wird.

Dienstplicht am Stichtag	<p>Beispiel 10:</p> <p><i>Ein Arbeitnehmer beginnt am 1. September 2021 seinen Zivildienst und nimmt anschließend am 1. Juli 2022 in seinem alten Betrieb die Arbeit wieder auf.</i></p> <p><i>Am 30. November 2021 hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen, da er am Stichtag Zivildienst leistet. Obwohl er mehr als drei Monate im Bezugszeitraum gearbeitet hat, kommt ihm am Stichtag auch kein anteiliger Anspruch zu, da ein ruhendes Arbeitsverhältnis nicht mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichgestellt werden kann.</i></p> <p><i>Nimmt der Arbeitnehmer im Anschluss an den Zivildienst in seinem bisherigen Betrieb die Arbeit unverzüglich wieder auf und besteht das Arbeitsverhältnis am nachfolgenden Stichtag (30.11.2022) fort, erwirbt er für das Jahr 2022 einen Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen in Höhe des 123-fachen Gesamttarifstundenlohnes, da die Beschäftigungszeiten vor und nach Ableistung des Zivildienstes zusammengerechnet werden.</i></p>
--------------------------	--

Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<p>Kehrt ein Arbeitnehmer nach der Ableistung des Grundwehr- oder Zivildienstes zunächst in seinen alten Betrieb zurück und endet das Arbeitsverhältnis vor dem nachfolgenden Stichtag</p> <ul style="list-style-type: none">- durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers oder- durch Fristablauf oder- im gegenseitigen Einvernehmen, <p>so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 1/12 des 13. Monatseinkommens für jeden vollen Monat der – durch die Ableistung des Wehr- oder Zivildienstes nicht unterbrochenen – Betriebszugehörigkeit seit dem 1. Dezember des Vorjahres.</p>
-------------------------------------	--

	<p>Beispiel 11:</p> <p><i>Ein Arbeitnehmer leistet einen Grundwehrdienst vom 1. September 2021 bis zum 31. Mai 2022 und nimmt am 1. Juni 2022 die Arbeit in seinem alten Betrieb wieder auf. Ihm wird zum 31. August 2022 durch den Arbeitgeber ordentlich gekündigt.</i></p> <p><i>Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen mit der Maßgabe, dass er für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit ab dem 1. Dezember 2021 1/12 des 13. Monatseinkommens erhält. Im maßgeblichen Bezugszeitraum vom 1. Dezember 2021 bis zur Entlassung am 31. August 2022 bestand eine ununterbrochene neunmonatige Betriebszugehörigkeit, so dass ein Anspruch auf das 13. Monatseinkommen in Höhe von 9/12 des 123-fachen Gesamttarifstundenlohnes besteht.</i></p>
--	---

Dienstplicht zwischen Stichtagen	<p>In den Fällen, in denen der Wehrdienst bzw. der Zivildienst zwischen zwei Stichtagen abgeleistet wird, wird das 13. Monatseinkommen für jeden Monat, in dem der Arbeitnehmer Dienst geleistet hat, um 1/12 gekürzt.</p>
----------------------------------	--

Eine Kürzung erfolgt aber nicht für den Monat, in dem der Arbeitnehmer die Arbeit wieder aufgenommen hat.

Beispiel 12:

Ein Arbeitnehmer beginnt am 1. Januar 2022 den Wehrdienst und nimmt am 15. September 2022 die Arbeit in seinem bisherigen Betrieb wieder auf.

Am Stichtag 30. November 2022 ist der Arbeitnehmer noch immer im Betrieb beschäftigt und hat einen Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen. Dieser Anspruch wird aber um 1/12 für jeden Monat, in dem er Wehrdienst geleistet hat, gekürzt.

Das 13. Monatseinkommen mindert sich daher für die Monate Januar bis August 2022 um 8/12 auf 4/12 des 123-fachen Gesamttarifstundenlohnes. Da der Arbeitnehmer im Monat September 2022 die Arbeit wieder in seinem bisherigen Betrieb aufgenommen hat, ist dieser Monat bei der Berechnung des 13. Monatseinkommens zu berücksichtigen.

Verminderung
des Anspruchs

b) Teilzeitbeschäftigung

Ist mit einem Arbeitnehmer eine geringere als die tarifliche Arbeitszeit vereinbart worden, so mindert sich dessen 13. Monatseinkommen im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit. Dabei ist von der durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit im Baugewerbe von 40 Stunden auszugehen, so dass das 13. Monatseinkommen eines Teilzeitbeschäftigten nach folgender Formel zu errechnen ist:

$$123 \text{ GTL} : 40 \text{ Stunden} \times \text{Zahl der vereinbarten Wochenstunden}$$

Beispiel 13:

Ist mit einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer eine wöchentliche Arbeitszeit von 25 Stunden vereinbart, erhält er ein 13. Monatseinkommen in Höhe von $(113 : 40 \times 25 =) 70,63$ GTL der für ihn maßgeblichen Lohngruppe.

Veränderung der
Arbeitszeit im
Bezugszeitraum

Wechselt ein Arbeitnehmer während des Bezugszeitraumes (01.12 bis 30.11.) von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt, so stellt der Tarifvertrag klar, dass dann für die Höhe des 13. Monatseinkommens nicht die am Stichtag geltende Arbeitszeit, sondern die in jedem einzelnen Kalendermonat während des Bezugszeitraumes vereinbarte Arbeitszeit anteilig zugrunde zu legen ist.

Beispiel 14:

Ein langjährig in dem Betrieb in Vollzeit beschäftigter Arbeitnehmer vereinbart mit dem Arbeitgeber ab dem 1. April 2022 eine Teilzeitarbeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden. Sein 13. Monatseinkommen errechnet sich am Stichtag 30. November 2022 wie folgt:

Für den Zeitraum 01.12.2021 bis 31.03.2022 besteht ein Anspruch auf 4/12 des Festbetrages in Höhe von 123 GTL, d. h. 41 GTL

Für den Zeitraum 01.04. bis 30.12.2022 besteht dagegen ein Anspruch auf 8/12 des aufgrund der Teilzeitbeschäftigung verringerten Festbetrages in Höhe von $(123 : 40 \times 20 =)$ 61,5 GTL, d. h. ebenfalls 41 GTL

Insgesamt kann der Arbeitnehmer daher am 30. November 2022 ein 13. Monatseinkommen in Höhe von 82 GTL beanspruchen.

c) *Erziehungsurlaub und unbezahlter Urlaub*

Verminderung des Anspruchs

Eine besondere tarifliche Regelung besteht für die Anspruchsminderung bei Erziehungsurlaub und unbezahlttem Urlaub. Das Bundesarbeitsgericht hat anerkannt, dass das 13. Monatseinkommen in diesen Fällen gemindert werden kann, wenn eine ausdrückliche tarifliche Regelung besteht (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.11.1993 – 10 AZR 704/92).

Ruhen des Arbeitsverhältnisses

Ruht das Arbeitsverhältnis während des gesamten Bezugszeitraumes wegen der Inanspruchnahme des gesetzlichen Erziehungsurlaubs oder wegen der Vereinbarung unbezahlten Urlaubs, so hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf das 13. Monatseinkommen. Ruht das Arbeitsverhältnis wegen Erziehungsurlaubs oder wegen unbezahlten Urlaubs dagegen nur teilweise im Bezugszeitraum, so verringert sich das 13. Monatseinkommen für jeden angefangenen Kalendermonat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses um 1/12. Dies gilt jedoch nicht für den Monat, in dem die Arbeit wieder aufgenommen wird.

Beispiel 15:

Eine Arbeitnehmerin hat gesetzlichen Erziehungsurlaub seit Beginn des Bezugszeitraumes (01.12. 2021) bis zum 5. August 2022. Am 8. August 2022 nimmt sie die Arbeit wieder auf und ist auch am Stichtag 30. November 2022 noch in dem Betrieb beschäftigt. Das 13. Monatseinkommen beträgt in diesem Fall am Stichtag 4/12 des Festbetrages von 123 GTL. Da die Arbeitnehmerin im August 2022 die Arbeit wieder aufgenommen hat, wird dieser wie ein voller Beschäftigungsmonat behandelt.

Berufliche Fortbildung

Wird ein unbezahlter Urlaub zum Zweck einer betriebsbezogenen beruflichen Fortbildung vereinbart, so verringert sich das 13. Monatseinkommen nicht um die Zeiten eines solchen Urlaubs.

d) *Mutterschutz*

Zeiten des Mutterschutzes nach dem Mutterschutzgesetz, d. h. sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung, wirken sich nicht anspruchsmindernd aus, da während dieser gesetzlichen Mutterschutzfristen das Arbeitsverhältnis nicht ruht.

e) *Tod des Arbeitnehmers*

Todesfallregelung Stirbt ein Arbeitnehmer, so ist an den Ehegatten oder, falls der Arbeitnehmer nicht verheiratet war, an die Unterhaltsberechtigten ein anteiliges 13. Monatseinkommen zu zahlen. Für die Berechnung dieses anteiligen Anspruchs gelten die dargestellten tariflichen Regelungen, d. h., es sind keine Besonderheiten zu beachten.

Beispiel 16:

Ein Arbeitnehmer verstirbt am 10. August 2022. Die Hinterbliebenen haben Anspruch auf ein anteiliges 13. Monatseinkommen in Höhe von 8/12 des Festbetrages.

III. Angestellte und Poliere

1. Anspruchsvoraussetzungen

Mindestbeschäftigungsdauer Auch Angestellte (einschließlich der Poliere) können nur dann ein tarifliches 13. Monatseinkommen geltend machen, wenn eine Mindestbeschäftigungsdauer (Anwartschaftszeit) von mindestens drei Monaten erfüllt ist. Auch die Tarifverträge für die Angestellten unterscheiden zwei Gruppen anspruchsberechtigter Angestellter:

a) *Angestellte, die am Stichtag (30. November) dem Betrieb angehören:*

Sie haben Anspruch auf das tarifliche 13. Monatseinkommen oder einen Teilbetrag, wenn sie die Anwartschaftszeit erfüllen, d. h., wenn ihr Arbeitsverhältnis am Stichtag mindestens drei Monate bestanden hat.

b) *Angestellte, deren Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag geendet hat:*

Sie haben Anspruch auf einen Teilbetrag, wenn sie zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens die Anwartschaftszeit erfüllen, d. h., wenn ihr Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt mindestens drei Monate bestanden hat und wenn es entweder

- durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers oder
- durch ordentliche Kündigung des Angestellten oder
- durch Fristablauf (befristetes Arbeitsverhältnis) oder
- einvernehmlich (durch Aufhebungsvertrag)

beendet wird.

Eigenkündigung Im Unterschied zu den gewerblichen Arbeitnehmern können die Angestellten somit auch im Falle einer Eigenkündigung einen Anspruch auf ein anteiliges 13. Monatseinkommen geltend machen.

Kein Anspruch auf 13. Monats-einkommen

Keinen Anspruch auf das 13. Monatseinkommen haben Angestellte,

- die am Stichtag oder zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens die Anwartschaftszeit (dreimonatiges Bestehen des Arbeitsverhältnisses) nicht erfüllen,
- deren Arbeitsverhältnis durch außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers beendet worden ist,
- die nicht im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber, sondern unberechtigterweise ohne wichtigen Grund und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist (Arbeitsvertragsbruch) vor dem Stichtag ausgeschieden sind,
- die im Bezugszeitraum eine Mindestarbeitsleistung von zehn Arbeitstagen (einschließlich kurzarbeitsbedingtem Arbeitsausfall sowie krankheitsbedingtem Arbeitsausfall aufgrund eines Arbeitsunfalls bei der Tätigkeit) nicht erbracht haben.

Beschäftigungsmonate

2. Berechnung der Anwartschaftszeiten

Die Anwartschaftszeiten werden ebenfalls nach vollen Beschäftigungsmonaten, nicht nach Kalendermonaten berechnet. Maßgeblich ist auch bei Angestellten der Zeitraum 1. Dezember des Vorjahres bis 30. November des laufenden Kalenderjahres (Bezugszeitraum).

Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

Im Gegensatz zu der Regelung für die gewerblichen Arbeitnehmer zählen bei den Angestellten jedoch nur die Zeiten des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses. Eine tarifliche Regelung, nach der Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses, die nicht länger als sechs Monate andauert haben, zu einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit zusammengerechnet werden, besteht bei Angestellten nicht.

Beispiel 17:

Ein Angestellter, der dem Betrieb vom 1. April 2022 bis zum 31. Mai 2022 angehört hatte, tritt am 1. Oktober 2022 erneut in den Betrieb ein.

Obwohl der Angestellte im Bezugszeitraum (01.12.2021 bis 30.11.2022) insgesamt vier volle Beschäftigungsmonate (April und Mai sowie Oktober und November) in dem Betrieb beschäftigt war, besteht am 30. November 2022 kein Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen, da die Mindestanwartschaftszeit von drei Monaten ununterbrochener Betriebszugehörigkeit nicht erfüllt ist. Dabei ist es auch unerheblich, aus welchen Gründen der Angestellte am 31. Mai 2022 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

Arbeitnehmerstatus

Eine Änderung des Arbeitnehmerstatus unterbricht das Beschäftigungsverhältnis nicht, so dass ein in das Angestelltenverhältnis wechselnder gewerblicher Arbeitnehmer nicht erneut eine dreimonatige Anwartschaftszeit erwerben muss.

3. Höhe des 13. Monatseinkommens

Festbetrag

Angestellte, deren Arbeitsverhältnis am Stichtag mindestens zwölf Monate ununterbrochen besteht, erhalten ein tarifliches 13. Monatseinkommen

ab dem Jahr 2022 in Höhe von 72 % ihres Tarifgehaltes

(Festbetrag). Dieser Betrag ist - anders als bei gewerblichen Arbeitnehmern – kaufmännisch auf den nächsten vollen Euro-Betrag auf- oder abzurunden. Übertarifliche Gehaltsbestandteile bleiben bei der Berechnung unberücksichtigt (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.01.2001 – 10 AZR 211/00).

Der mit Wirkung vom 1. Oktober 2020 eingeführte und bis zum 31. Dezember 2022 befristete pauschale Zuschlag von 0,5 % des Tarifstundenlohnes (Wegstreckenentschädigung – WE) bleibt bei der Berechnung des 13. Monatseinkommens unberücksichtigt.

Beispiel 18:

Ein Angestellter der Gehaltsgruppe A VII erhält seit 1. April 2022 ein tarifliches Monatsgehalt von 5.036,00 Euro sowie eine übertarifliche Zulage von 250,00 Euro. Der Berechnung seines 13. Monatseinkommens am Stichtag 30. November 2022 wird jedoch lediglich das Tarifgehalt von 5.036,00 Euro zugrunde gelegt. Der Angestellte hat somit Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen in Höhe von (72 v. H. von 5.036,00 = 3.625,92 Euro, gerundet) 3.626,00 Euro.

abweichende
Berechnungs-
grundlage

Für die Arbeitnehmer in den Mitgliedsbetrieben des Baugewerbeverbandes Schleswig-Holstein und der Verbände baugewerblicher Unternehmer in Niedersachsen, Hessen und im Lande Bremen sowie in allen Betrieben im Beitrittsgebiet gilt abweichend als Berechnungsgrundlage für das 13. Monatseinkommen

ab dem Jahr 2022 in Höhe von 32 % ihres Tarifgehaltes.

Besitzstands-
regelung

Angestellte, die nach dem Inkrafttreten der neuen Gehaltsstruktur am 1. März 2002 aufgrund der Besitzstandsregelung in § 3 Abs. 1 Tarifvertrag zur Einführung neuer Gehaltsstrukturen Anspruch auf einen sog. Ausgleichsbetrag haben, können diesen – anders als bei gewerblichen Arbeitnehmern – auch bei der Berechnung des 13. Monatseinkommens geltend machen. Der Tarifvertrag sieht ausdrücklich vor, dass der Ausgleichsbetrag in die Berechnungsgrundlage für das tarifliche 13. Monatseinkommen eingeht.

Beispiel 19:

Ein langjährig in der Gehaltsgruppe T 4/1. Berufsjahr beschäftigter technischer Angestellter wurde am 1. März 2002 durch den Tarifvertrag zur Einführung neuer Gehaltsstrukturen in die neue Gehaltsgruppe A VI überführt. Aufgrund der tariflichen Besitzstandsregelung hat dieser Arbeitnehmer seit 1. April 2022 neben dem Tarifgehalt der Gehaltsgruppe A VI Anspruch auf einen Ausgleichsbetrag in Höhe von 62,00 Euro monatlich. Bei der Berechnung seines 13. Monatseinkommens am Stichtag 30. November 2022 ist daher neben dem Tarifgehalt von 4.386,00 Euro auch der Ausgleichsbetrag

von 62,00 Euro zu berücksichtigen, so dass dieser Angestellte ein 13. Monatseinkommen in Höhe von $(4.386 + 62 \times 72 \% =) 3.202,56$ Euro geltend machen kann.

Keine Kürzungsmöglichkeit

Das 13. Monatseinkommen der Angestellten kann bei Krankheit und/oder unentschuldigtem Fehltagen nicht gekürzt werden.

Anteiliger Anspruch

Angestellte, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres (Stichtag) zwar mindestens drei, jedoch nicht zwölf Monate ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf ein anteiliges 13. Monatseinkommen. Dieses beträgt $1/12$ des Festbetrages für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

Beispiel 20:

Ein Angestellter wird am 1. April 2022 eingestellt. Am Stichtag 30. November 2022 hat er Anspruch auf ein anteiliges 13. Monatseinkommen für die Monate April bis November (= acht volle Beschäftigungsmonate) in Höhe von $8/12$ des Festbetrages (72 % des Tarifgehaltes).

Die gleiche Berechnung gilt für diejenigen Angestellten, deren Arbeitsverhältnis im Bezugszeitraum aus einem der in Ziffer 1. b) genannten Gründe vor dem Stichtag beendet wird.

4. Besondere Fallgestaltungen

a) Grundwehr- und Zivildienst

Abweichend von den Regelungen für gewerbliche Arbeitnehmer können Angestellte, die nach dem Grundwehr- oder Zivildienst die Arbeit in ihrem bisherigen Betrieb wiederaufnehmen, dann aber durch Eigenkündigung aus dem Betrieb ausscheiden, einen Teilanspruch auf das 13. Monatseinkommen erwerben. Im Übrigen gelten die Beispiele 10 bis 12 entsprechend auch für die Angestellten.

b) Teilzeitbeschäftigung

Verringerung des Anspruchs

Ist mit einem Angestellten eine geringere als die tarifliche Arbeitszeit vereinbart worden, so mindert sich dessen 13. Monatseinkommen ebenfalls im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit. Dabei ist auch bei Angestellten von einer durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit im Baugewerbe von 40 Stunden auszugehen, so dass das 13. Monatseinkommen eines Teilzeitbeschäftigten nach folgender Formel zu errechnen ist:

Tarifgehalt = 40 Stunden x Zahl der vereinbarten Wochenstunden x 72 %
--

Beispiel 21:

Ist mit einem teilzeitbeschäftigten Angestellten der Gehaltsgruppe A VI (Tarifgehalt von 4.386,00 Euro) eine wöchentliche Arbeitszeit von 25 Stunden

vereinbart, erhält er am Stichtag 30. November 2022 ein 13. Monatseinkommen in Höhe von $(4.386 : 40 \times 25 = 2.741,25 \text{ Euro}) \times 72 \text{ v. H.} = 1.974,00 \text{ Euro}$ (gerundet).

Veränderung der Arbeitszeit im Bezugszeitraum Wechselt ein Angestellter während des Bezugszeitraumes (01.12. bis 30.11.) von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt, so ist die in jeden einzelnen Kalendermonat während des Bezugszeitraumes vereinbarte Arbeitszeit anteilig zugrunde zu legen. Beispiel 13 gilt daher auch für Angestellte entsprechend.

c) Erziehungsurlaub und unbezahlter Urlaub

Verringerung des Anspruchs Auch bei Angestellten verringert sich der Anspruch auf das 13. Monatseinkommen bei Inanspruchnahme des gesetzlichen Erziehungsurlaubs oder bei Vereinbarung eines unbezahlten Urlaubs – wie bei gewerblichen Arbeitnehmern – nach dem Zwölftelungsprinzip. Das Beispiel 15 gilt daher auch für Angestellte entsprechend.

IV. Auszubildende und Auslernlinge

1. Gewerbliche Lehrlinge

Festbetrag Lehrlinge, deren Ausbildungsverhältnisse am Stichtag (30.11.) bereits seit mindestens zwölf Monaten ununterbrochen bestehen, haben Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen

ab dem Jahr 2022 in Höhe von 390,00 Euro (Festbetrag).

Eine Kürzung dieses 13. Monatseinkommens bei krankheitsbedingten oder unentschuldigtem Fehltagen ist bei Lehrlingen nicht möglich. Auch bei Lehrlingen kann aber aufgrund der tariflichen Öffnungsklausel ein betriebliches 13. Monatseinkommen vereinbart werden (vgl. Kapitel VI.).

Teilanspruch Besteht das Ausbildungsverhältnis am Stichtag zwar noch keine zwölf Monate, aber mindestens drei Monate ununterbrochen, so besteht ein Teilanspruch auf das 13. Monatseinkommen in Höhe von je $1/12$ für jeden vollen Ausbildungsmonat. Lehrlinge, deren Ausbildung spätestens am 1. September beginnt, erhalten somit bereits in ihrem Einstellungsmonat ein anteiliges 13. Monatseinkommen.

Beispiel 22:

Die Lehrzeit eines Lehrlings beginnt am 1. September 2022.

Der Lehrling erwirbt im Jahr 2022 einen Anspruch in Höhe von 97,50 Euro ($3/12$ von 390,00 Euro), weil das Lehrverhältnis am Stichtag 30. November 2022 bereits drei volle Ausbildungsmonate besteht.

Beendigung des Ausbildungsverhältnisses Ob und in welcher Höhe nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen besteht, hängt bei den gewerblichen Lehrlingen davon ab, ob sie im Anschluss an die Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildungsbetrieb übernommen werden oder ob und aus welchen Gründen sie mit Beendigung der Ausbildung aus dem Ausbildungsbetrieb ausscheiden.

Übernahme ins
Arbeitsverhältnis

Wird der Auslernling nach beendeten Ausbildungsverhältnis von seinem Ausbildungsbetrieb in ein Arbeitsverhältnis übernommen, so können Teilansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis und Teilansprüche aus dem Arbeitsverhältnis entstehen. Ein Teilanspruch aus dem Ausbildungsverhältnis in Höhe von 1/12 des Festbetrages (= 32,50 Euro) besteht für jeden angefangenen Ausbildungsmonat nach dem letzten Stichtag, wenn der Auslernling im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis im Ausbildungsbetrieb aufgenommen hat, das entweder bis zum Stichtag fortgesetzt oder vor dem Stichtag durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers oder durch Fristablauf oder einvernehmlich beendet wird.

Zusätzlich zu diesem Teilanspruch aus dem Ausbildungsverhältnis kann unter den für gewerbliche Arbeitnehmer geltenden Voraussetzungen ein Teilanspruch aus dem Arbeitsverhältnis entstehen, wenn die Mindestbeschäftigungsdauer (dreimonatige Anwartschaftszeit) erfüllt wird. Für die Ermittlung dieser Anwartschaftszeit aus dem Arbeitsverhältnis werden die Zeiten aus dem Ausbildungsverhältnis nicht mitgerechnet.

Beispiel 23:

Ein Auslernling beendet am 23. Juni 2022 seine Lehre und setzt seine Tätigkeit im Ausbildungsbetrieb am 24. Juni 2022 als gewerblicher Arbeitnehmer fort. Aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung wird das Arbeitsverhältnis zum 30. September 2022 beendet.

Die Teilansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis und dem anschließenden Arbeitsverhältnis setzen sich wie folgt zusammen:

<i>Teilanspruch aus dem Ausbildungsverhältnis</i>	
<i>7/12 von 390,00 Euro =</i>	<i>227,50 Euro</i>
<i>Teilanspruch aus dem Arbeitsverhältnis für drei volle Beschäftigungsmonate (24.06. bis 30.09.2022)</i>	
<i>3/12 von 123 GTL der Lohngruppe 3</i>	
<i>(123 x 20,08 = 2.469,84 x 3 : 12) =</i>	<i><u>617,46 Euro</u></i>
<i>Gesamtanspruch am 30. September 2022</i>	<i><u>844,96 Euro</u></i>

Kein Teilanspruch
aus Arbeitsver-
hältnis

Ein Teilanspruch aus dem Arbeitsverhältnis besteht dagegen nicht, wenn der Auslernling im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis weniger als drei volle Beschäftigungsmonate in seinem früheren Ausbildungsbetrieb als gewerblicher Arbeitnehmer tätig ist. In diesen Fällen erhält der Auslernling den Teilanspruch aus dem Ausbildungsverhältnis nur dann, wenn das anschließende Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers, durch Fristablauf oder einvernehmlich beendet wird.

Beispiel 24:

Ein Auslernling beendet seine Ausbildung zum 30. Juni 2022. Anschließend arbeitet er im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses vom 1. Juli bis zum 31. August 2022 in seinem früheren Ausbildungsbetrieb als gewerblicher Arbeitnehmer und scheidet dann durch ordentliche Arbeitgeberkündigung aus.

Seit dem letzten Stichtag (30.11.2021) bis zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (30.06.2022) hat er einen Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen in Höhe von 227,50 Euro (7/12 von 390,00 Euro) erworben.

Da er anschließend nur zwei Monate als gewerblicher Arbeitnehmer gearbeitet hat, hat er die Anwartschaftszeit von drei vollen Beschäftigungsmonaten nicht erfüllt, so dass er aus dem sich an die Ausbildung anschließenden Arbeitsverhältnis keinen Teilanspruch auf das 13. Monatseinkommen hat. Der Teilanspruch aus dem Ausbildungsverhältnis bleibt ihm erhalten.

Ausscheiden des Auslernlings

Der Auslernling hat grundsätzlich keinen Teilanspruch aus seinem Ausbildungsverhältnis, wenn dieses vor dem Stichtag endet und der Auslernling im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis nicht als Arbeitnehmer im Ausbildungsbetrieb eingestellt wird. Den Teilanspruch aus seinem Ausbildungsverhältnis verliert der Auslernling allerdings dann nicht, wenn er dem Ausbildungsbetrieb die Begründung eines Arbeitsverhältnisses im Anschluss an die Ausbildung angeboten hat und der Arbeitgeber dieses Angebot seines früheren Lehrlings nicht annimmt.

Beispiel 25:

Das Ausbildungsverhältnis endet mit Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses am 4. Juli 2022. Wegen Auftragsmangels kann dem ausdrücklichen Wunsch des Auslernlings, die Tätigkeit im Betrieb als gewerblicher Arbeitnehmer fortzusetzen, nicht entsprochen werden.

Dennoch hat der Auslernling für jeden angefangenen Ausbildungsmonat seit dem 1. Dezember 2021 einen Anspruch auf 1/12 des Festbetrages. Da das Ausbildungsverhältnis am 4. Juli 2022 endete, hat der Auslernling Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen in Höhe von (8/12 von 390,00 Euro =) 260,00 Euro, da auch der Juli als angefangener Ausbildungsmonat zu berücksichtigen ist.

2. Technische und kaufmännische Auszubildende

Festbetrag

Hinsichtlich des Anspruchs auf ein 13. Monatseinkommen, der während der Ausbildungszeit besteht, gelten für technische und kaufmännische Auszubildende grundsätzlich dieselben Regelungen wie für gewerbliche Lehrlinge, so dass auf die Erläuterungen und Beispiele zu Ziffer 1. verwiesen werden kann.

Technische und kaufmännische Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis am Stichtag (30.11.) bereits seit mindestens zwölf Monaten ununterbrochen besteht, haben daher ebenfalls Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen

ab dem Jahr 2022 in Höhe von 390,00 Euro (Festbetrag).

Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Technische und kaufmännische Auszubildende, die nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in ein Arbeitsverhältnis zum Ausbildungsbetrieb übernommen werden, haben einen Teilanspruch aus dem Ausbildungsverhältnis und können darüber hinaus ebenfalls einen Teilanspruch auf das 13. Monatseinkommen unter den für die Angestellten maßgeblichen Voraussetzungen erwerben, wenn in dem im Anschluss an die Ausbildung begründeten Arbeitsverhältnis die Mindestanwartschaftszeit einer ununterbrochenen dreimonatigen Beschäftigung erfüllt ist.

Übernahme in Arbeitsverhältnis

Beispiel 26:

Die Ausbildungszeit eines technischen Auszubildenden endet am 30. Juni 2022 mit der Ablegung der Prüfung. Der Auszubildende wird am 1. Juli 2022 in ein Arbeitsverhältnis übernommen, das der Arbeitgeber zum 15. Oktober 2022 ordentlich kündigt.

Der Auszubildende hat in diesem Fall einen Teilanspruch aus dem Ausbildungsverhältnis für jeden vollen Ausbildungsmonat seit dem 1. Dezember 2021. Dieser beträgt somit 7/12 von 390,00 Euro = 227,50 Euro.

Darüber hinaus besteht ein Teilanspruch aus dem Arbeitsverhältnis in Höhe von 3/12 von 72 % des Tarifgehalts, da zum Zeitpunkt des Ausscheidens (15.10. 2022) die erforderliche Anwartschaftszeit einer dreimonatigen ununterbrochenen Beschäftigungsdauer erfüllt war.

Ausscheiden des Auszubildenden

Dagegen können Auslernlinge, die im Anschluss an die Ausbildung weniger als drei Monate in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt worden sind, keinen Teilanspruch auf ein 13. Monatseinkommen aus dem Arbeitsverhältnis erwerben.

Technische und kaufmännische Auszubildende, die im Anschluss an die Ausbildung nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, haben – im Unterschied zu den gewerblichen Lehrlingen – immer dann einen Teilanspruch auf das 13. Monatseinkommen aus dem Ausbildungsverhältnis, wenn dieses ordnungsgemäß (d. h. nicht fristlos und nicht durch Vertragsbruch) beendet wurde. Dabei sind jedoch nur die vollen Ausbildungsmonate zu berücksichtigen.

Beispiel 27:

Ein technischer Auszubildender beendet seine Ausbildung am 4. Juli 2022 und wird anschließend nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen.

Mit Beendigung der Ausbildung besteht für jeden vollen Ausbildungsmonat seit dem 1. Dezember 2021 Anspruch auf 1/12 des Festbetrages. Der Anspruch besteht demnach in Höhe von (7/12 von 390,00 Euro =) 227,50 Euro.

V. Gemeinsame Bestimmungen

Die nachfolgend dargestellten tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen gelten sowohl für das 13. Monatseinkommen der gewerblichen Arbeitnehmer als auch der Angestellten/Poliere und der Auszubildenden.

1. Fälligkeit des 13. Monatseinkommens

Berechnung zum Stichtag

Das 13. Monatseinkommen wird am Stichtag 30. November für den jeweiligen Bezugszeitraum (01.12. des Vorjahres bis 30.11. des laufenden Kalenderjahres) berechnet. Dabei wird zunächst die Höhe des vollen oder anteiligen tariflichen Festbetrages ermittelt.

Zwei Auszahlungszeitpunkte

Das zum Stichtag 30. November berechnete 13. Monatseinkommen kann in zwei Raten ausbezahlt werden. Es ist je zur Hälfte zusammen mit der Zahlung des Lohnes, Gehaltes oder der Ausbildungsvergütung für den Monat November sowie für den Monat April des Folgejahres ausbezahlen.

Ausscheiden vor dem Stichtag	Endet das Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis vor dem Stichtag 30. November, so ist das anteilige 13. Monateinkommen zum Zeitpunkt des Ausscheidens (Beendigung des Arbeitsverhältnisses) zu berechnen und sodann mit der noch offenen Restvergütung in einer Rate auszuzahlen. Eine Auszahlung in zwei Raten ist in diesem Fall nicht möglich.
Ausschlussfrist	Da das 13. Monateinkommen mit der noch offenen Restvergütung für den letzten Beschäftigungsmonat auszuzahlen ist, sieht der Tarifvertrag ausdrücklich vor, dass dieses anteilige 13. Monateinkommen am 15. des Monats fällig wird, der auf den Monat folgt, in dem das Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis beendet wurde. Die zweimonatige Ausschlussfrist beginnt daher am 15. des Folgemonats zu laufen.

Beispiel 28:

Ein langjährig beschäftigter Arbeitnehmer scheidet am 30. Juni 2022 aus dem Arbeitsverhältnis aus. Er hat zu diesem Zeitpunkt einen anteiligen Anspruch auf ein 13. Monateinkommen in Höhe von 7/12 des tariflichen Festbetrages erworben, da er im Bezugszeitraum (01.12.2021 bis 30.11.2022) insgesamt sieben volle Beschäftigungsmonate im Betrieb tätig war. Dieses anteilige 13. Monateinkommen ist spätestens am 15. Juli 2022 fällig, so dass die tarifliche Ausschlussfrist am 15. September 2022 endet.

Ist das anteilige 13. Monateinkommen nicht in der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung für den letzten Beschäftigungsmonat Juni 2022 ausgewiesen und wird es daher auch nicht vom Arbeitgeber ausgezahlt, muss der Anspruch vom Arbeitnehmer spätestens bis zum 15. September 2022 geltend gemacht werden. Danach ist der Anspruch verfallen.

Auslernlinge	Auslernlingen, die im Anschluss an die Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen worden sind und die am Stichtag 30. November dem Betrieb angehören, sind die Teilbeträge aus dem Ausbildungs- und aus dem Arbeitsverhältnis ebenfalls je zur Hälfte zusammen mit der Vergütung für den Monat November und für den Monat April des Folgejahres auszuzahlen. Endet das Ausbildungsverhältnis oder das sich anschließende Arbeitsverhältnis jedoch bereits vor dem Stichtag, so sind die Teilansprüche ebenfalls bis zum 15. des Folgemonats nach Beendigung des Ausbildungs- bzw. des Arbeitsverhältnisses fällig.
--------------	--

2. Anrechenbarkeit betrieblicher Leistungen

Das 13. Monateinkommen, das den gewerblichen Arbeitnehmern, Angestellten und Auszubildenden nach den tariflichen Vorschriften zu zahlen ist, kann auf ein betrieblich gewährtes Weihnachtsgeld, 13. Monateinkommen oder Zahlungen, die diesen Charakter haben, angerechnet werden.

3. Steuer und Sozialversicherung

Das tarifliche 13. Monateinkommen ist im Zeitpunkt der Auszahlung (Zuflussprinzip) in voller Höhe dem steuerpflichtigen Arbeitslohn zuzurechnen. Auch sozialversicherungsrechtlich gehört das 13. Monateinkommen für die Beiträge zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sowie zur gesetzlichen Unfallversicherung grundsätzlich in voller

	Höhe zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, da es sich um einmal gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 a Abs. 1 SGB IV handelt.
Beitragsbemessungsgrenze	Wird in dem Kalendermonat der Auszahlung des 13. Monatseinkommens die monatliche Beitragsbemessungsgrenze überschritten, so wird der überschießende Betrag den früheren Kalendermonaten desselben Kalenderjahres zugeordnet. Erst bei Überschreiten der Jahresbeitragsbemessungsgrenze bleibt das 13. Monatseinkommen sozialversicherungsfrei. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass in der Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung unterschiedliche Beitragsbemessungsgrenzen gelten.
März-Klausel	<p>Wird ein Teil des 13. Monatseinkommens in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März eines Jahres ausgezahlt (z. B. weil der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet), so ist in der Sozialversicherung die sog. März-Klausel (§ 23 a Abs. 4 SGB IV) zu beachten. Übersteigt der ausgezahlte Betrag zusammen mit dem sonstigen für das laufende Kalenderjahr festgestellten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt die Beitragsbemessungsgrenze in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung (sog. anteilige Jahresarbeitsentgeltgrenze) und wäre deshalb ein Teil des 13. Monatseinkommens nicht sozialversicherungspflichtig, so wird dieser überschießende Betrag dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres (Dezember) zugeordnet.</p> <p>Wird die zweite Rate des 13. Monatseinkommens jedoch, wie vom Tarifvertrag vorgesehen, erst mit dem Entgelt für den Monat April des Folgejahres ausgezahlt, so greift diese März-Klausel nicht.</p>

4. Sozialkassenbeitrag und Winterbau-Umlage

Das 13. Monatseinkommen und Zahlungen, die diesen Charakter haben (z.B. Weihnachtsgeld, Jahressonderzahlung) sind bei der Berechnung der tariflichen Urlaubsvergütung für gewerbliche Arbeitnehmer nicht zu berücksichtigen. Daher fließt das 13. Monatseinkommen auch nicht in die für die Berechnung des Sozialkassenbeitrages zu ermittelnde Bruttolohnsumme des Betriebes ein.

Auch für die Berechnung der Winterbau-Umlage ist das 13. Monatseinkommen nicht zu berücksichtigen.

VI. Tarifliche Öffnungsklausel

Unkonditionierte Öffnungsklausel	Die Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer und für die Angestellten des Baugewerbes sehen seit 1. November 2003 erstmals die Möglichkeit vor, die Höhe des 13. Monatseinkommens abweichend vom tariflichen Festbetrag betrieblich zu vereinbaren. Durch eine tarifliche Öffnungsklausel wird den Betrieben die Möglichkeit gegeben, durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung die Höhe des 13. Monatseinkommens festzulegen. Der Abschluss einer solchen Vereinbarung ist dabei an keine Voraussetzungen gebunden, d. h., es muss weder eine wirtschaftliche Notlage des Betriebes vorliegen, noch besteht ein Zustimmungsvorbehalt der Gewerkschaft (sog. Unkonditionierte Öffnungsklausel). Es steht daher grundsätzlich alleine im Ermessen der Betriebspartner, ob eine solche Vereinbarung geschlossen wird und wie
----------------------------------	---

diese inhaltlich ausgestaltet ist. Folgende Regelungen sind allerdings zu beachten:

1. Betriebe ohne Betriebsrat

Einzelvertragliche Vereinbarung

In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber mit jedem einzelnen Arbeitnehmer eine einzelvertragliche Vereinbarung über die Höhe des 13. Monatseinkommens treffen.

Der Tarifvertrag sieht bei einzelvertraglichen Vereinbarungen kein Schriftformerfordernis vor. Die Vereinbarung über das am Stichtag zu gewährende 13. Monatseinkommen kann daher grundsätzlich auch mündlich erfolgen. Allerdings muss es dem Arbeitgeber im Zweifel möglich sein, das Vorliegen einer solchen Vereinbarung zu beweisen, wenn der Arbeitnehmer diese später bestreitet und das tarifliche 13. Monatseinkommen gerichtlich geltend macht. Daher empfiehlt es sich, die Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer zu Beweiszwecken entweder mündlich vor einem geeigneten Zeugen zu treffen oder aber diese schriftlich festzuhalten. Das Muster einer solchen einzelvertraglichen Vereinbarung ist im Anhang abgedruckt.

Eine einzelvertragliche Vereinbarung im Sinne des Tarifvertrages liegt jedoch nicht vor, wenn der Arbeitgeber lediglich einseitig erklärt, am Stichtag ein 13. Monatseinkommen in einer bestimmten Höhe zahlen zu wollen. Daher ist es nicht ausreichend, wenn z. B. durch Aushang am Schwarzen Brett oder Verkündung in einer Betriebsversammlung den Arbeitnehmern mitgeteilt wird, in welcher Höhe das 13. Monatseinkommen am Stichtag gewährt werden soll.

2. Betriebe mit Betriebsrat

Betriebsvereinbarung

In Betrieben mit Betriebsrat kann eine von dem tariflichen Festbetrag abweichende Höhe des 13. Monatseinkommens durch freiwillige Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Aufgrund des Betriebsverfassungsgesetzes ist eine solche Betriebsvereinbarung schriftlich niederzulegen. Eine formlose (mündliche) Regelungsabrede mit dem Betriebsrat ist daher nicht ausreichend. Das Muster einer Betriebsvereinbarung ist im Anhang abgedruckt. Wird mit dem Betriebsrat eine schriftliche Betriebsvereinbarung über die Festlegung des 13. Monatseinkommens zum Stichtag getroffen, so gilt diese für alle von der Betriebsvereinbarung erfassten Arbeitnehmer unmittelbar und zwingend.

Keine Einigungsstelle

Kommt es dagegen nicht zu einer Einigung mit dem Betriebsrat über die Höhe des betrieblichen 13. Monatseinkommens, so kann der Arbeitgeber diese auch nicht durch ein Einigungsstellenverfahren erzwingen, da es sich laut Tarifvertrag ausdrücklich um eine freiwillige Betriebsvereinbarung handelt. Auch der Betriebsrat kann daher nicht die Einigungsstelle anrufen.

In Betrieben mit Betriebsrat ist es nach dem Wortlaut des Tarifvertrages nicht möglich, einzelvertragliche Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern zu treffen. Vereinbart der Arbeitgeber dennoch mit einzelnen Arbeitnehmern eine von dem tariflichen Festbetrag abweichende Höhe des 13. Monatseinkommens (weil z.B. der Betriebsrat nicht zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung bereit war), so sind diese einzelvertraglichen Vereinbarungen unwirksam. Dem Betriebsrat kommt in diesen Fällen jedoch kein Unterlassungsanspruch auf Abschluss solcher einzelvertraglichen Vereinbarungen zu.

3. Höhe des betrieblichen 13. Monatseinkommens

Mindestbetrag

Die Betriebspartner (Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat) sind in der Vereinbarung der Höhe des betrieblichen 13. Monatseinkommens grundsätzlich frei. Allerdings sehen die Tarifverträge über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens vor, dass ein Mindestbetrag von 780,00 Euro nicht unterschritten werden darf. Dieser Mindestbetrag gilt einheitlich für alle gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten, d. h. unabhängig davon, in welcher Lohn- oder Gehaltsgruppe sie eingruppiert sind.

Auch bei späteren, während der Laufzeit der Tarifverträge über das 13. Monatseinkommen eintretenden Lohn- und Gehaltserhöhungen bleibt dieser Mindestbetrag unverändert. Bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich der Mindestbetrag entsprechend (vgl. die Formeln für gewerbliche Arbeitnehmer auf Seite 10 bzw. für Angestellte auf Seite 15).

Ein abweichender Mindestbetrag gilt für die Arbeitnehmer in den Mitgliedsbetrieben des Baugewerbeverbandes Schleswig-Holstein und den Verbänden baugewerblicher Unternehmen in Niedersachsen, Hessen und im Land Bremen sowie in allen Betrieben im Beitrittsgebiet

ab dem Jahr 2022 von 500,00 Euro.

Auch das 13. Monatseinkommen von gewerblichen Lehrlingen sowie technischen und kaufmännischen Auszubildenden kann durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung verringert werden. Hierbei darf ein Mindestbetrag von 170,00 Euro nicht unterschritten werden.

Anteiliger Mindestbetrag

Der Mindestbetrag ist jedoch nur bei einer ununterbrochenen Beschäftigung von zwölf Monaten im Bezugszeitraum zu beachten. Tritt der Arbeitnehmer erst im Laufe des Bezugszeitraumes in den Betrieb ein oder scheidet er vor dem Stichtag wieder aus, so ist nach der tariflichen Regelung nur ein anteiliger Mindestbetrag von 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat zu berücksichtigen.

Beispiel 29:

In einem Betrieb mit Betriebsrat haben die Arbeitnehmer aufgrund einer Betriebsvereinbarung am Stichtag 30. November 2021 Anspruch auf ein betriebliches 13. Monatseinkommen in Höhe von 780,00 Euro.

Ein Arbeitnehmer tritt am 1. April 2022 in den Betrieb ein. Sein Mindestanspruch am Stichtag beträgt für den Zeitraum April bis November (= acht volle Beschäftigungsmonate) 8/12 von 780,00 Euro, d. h. 520,00 Euro.

Gleichbehandlungsgrundsatz

Bei einzelvertraglichen Vereinbarungen über das 13. Monatseinkommen wird der Gleichbehandlungsgrundsatz in der Regel nicht beachtet werden müssen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz würde nur dann verletzt, wenn der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund schlechter stellt als andere Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 06.12.1995 – 10 AZR 123/95).

Ist dagegen die Mehrzahl der Arbeitnehmer zu dem Abschluss einer Vereinbarung über die Verringerung des 13. Monatseinkommens bereit, einzelne Arbeitnehmer jedoch nicht oder nur in geringerem Umfang, so liegt darin keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, denn die Bes-

erstellung einzelner Arbeitnehmer wird durch den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht versagt. Im Übrigen genießt der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang, wenn und soweit Vertragsbedingungen mit den einzelnen Arbeitnehmern frei ausgehandelt werden (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.08.1992 – 5 AZR 513/91). Diese Vertragsfreiheit ist den Betriebsparteien durch die neue tarifliche Öffnungsklausel eingeräumt worden.

Leistungsbezogene Gewährung

Eine Unterscheidung nach der Leistung der Arbeitnehmer wäre dann möglich, wenn im Vorhinein feststehen würde, an welche leistungsbezogenen Kriterien das 13. Monatseinkommen anknüpft und welche Fehl- oder Schlechtleistungen eine Kürzung oder sogar den Ausschluss des 13. Monatseinkommens zur Folge haben werden. Eine nachträgliche Unterscheidung nach der in der Vergangenheit liegenden Leistung halten die Arbeitsgerichte daher für unzulässig (Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 05.11.1997 – 10 Sa 1006/97, rechtskräftig).

Als zulässig wird es dagegen angesehen, denjenigen Arbeitnehmern ein höheres 13. Monatseinkommen zu gewähren, die im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern keine übertarifliche Leistung erhalten.

Mögliche betriebliche Vereinbarungen

Die im Anhang abgedruckten Mustervereinbarungen sehen zwei Alternativen für die betriebliche Vereinbarung eines 13. Monatseinkommens vor:

Erste Alternative:

Vereinbarung eines einheitlichen – einkommensunabhängigen – Euro-Betrages (mindestens 780,00 Euro) für alle Arbeiter und Angestellten und für alle Lehrlinge (mindestens 170,00 Euro).

Zweite Alternative:

Vereinbarung eines einheitlichen – einkommensabhängigen – Prozentsatzes des 13. Monatseinkommens im Verhältnis zu dem laufenden monatlichen Einkommen.

Beide Alternativen sind nach der neuen tariflichen Öffnungsklausel möglich, da nach der tariflichen Regelung nur der tarifliche Mindestbetrag einkommensunabhängig ausgestaltet wurde. Ein Leistungsbezug bei der Höhe des betrieblich vereinbarten 13. Monatseinkommens kann daher durch die Wahl der zweiten Alternative hergestellt werden.

4. Fälligkeit des betrieblichen 13. Monatseinkommens

Auch das durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung festgelegte betriebliche 13. Monatseinkommen ist am Stichtag 30. November zu berechnen und kann dann grundsätzlich ebenfalls in zwei Raten mit der Vergütung für den Monat November sowie für den April des Folgejahres ausgezahlt werden. Hierbei ist jedoch folgende Sonderregelung zu beachten:

Mindestauszahlungsbetrag Die Tarifverträge für gewerbliche Arbeitnehmer sowie Angestellte und Po- liere sehen ausdrücklich vor, dass bei einem betrieblichen 13. Monatsein- kommen mit der Vergütung für den Monat November ein Mindestauszah- lungsbetrag von 520,00 Euro auszuzahlen ist. Gewerbliche Lehrlinge so- wie technische und kaufmännische Auszubildende haben mit der Ausbil- dungsvergütung für den Monat November Anspruch auf einen Mindest- auszahlungsbetrag von 170,00 Euro.

Beispiel 30:

Ein Arbeitgeber hat in einem Betrieb ohne Betriebsrat mit einem gewerbli- chen Arbeitnehmer der Lohngruppe 4 eine einzelvertragliche Vereinbarung über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens in Höhe von 780,00 Euro in dem Bezugszeitraum (01.12.2021 bis 30.11.2022) getroffen. Das am Stichtag 30. November 2022 zu ermittelnde 13. Monatseinkommen beträgt daher 780,00 Euro. Hiervon werden dem Arbeitnehmer 520,00 Euro mit der Lohnabrechnung für den November 2022 sowie weitere 260,00 Euro mit der Lohnabrechnung für April 2023 ausgezahlt.

Vereinbarung bis zum Stichtag nicht abgeschlos- sen Beabsichtigt der Betrieb, eine Betriebsvereinbarung oder einzelvertragli- che Vereinbarung über ein betriebliches 13. Monatseinkommen zu tref- fen, so kann er mit der Vergütung für den Monat November ebenfalls zu- nächst nur den Mindestbeitrag von 520,00 Euro für gewerbliche Arbeit- nehmer und Angestellte bzw. 170,00 Euro für Auszubildende auszahlen, auch wenn die beabsichtigte Vereinbarung am Stichtag 30. November noch nicht abgeschlossen werden konnte. Dies sieht der Tarifvertrag aus- drücklich vor. Kommt jedoch nachfolgend die beabsichtigte Vereinbarung nicht zustande, kann der Arbeitnehmer das tarifliche 13. Monatseinkom- men beanspruchen.

5. Empfehlungen für die betriebliche Praxis

Handlungsspiel- räume für die Be- triebe Durch die Einführung einer tariflichen Öffnungsklausel ist ein wesentli- cher Teil der Regelungsmacht auf die Betriebsebene zurückverlagert wor- den. Dadurch ergeben sich Handlungsspielräume für die Betriebe.

Ob und in welcher Weise diese in der betrieblichen Praxis genutzt werden können, wird insbesondere von der Überzeugungskraft des Arbeitgebers und von der Bereitschaft von Arbeitnehmern und Betriebsräten abhängen, betriebliche Vereinbarungen über das 13. Monatseinkommen zu akzeptie- ren.

Eine „wirtschaftliche Notlagensituation“, ist für die Nutzung der tarifli- chen Öffnungsklausel zum 13. Monatseinkommen nicht erforderlich. An- dererseits erscheint es fraglich, ob allein durch pauschal gehaltene Hin- weise auf die allgemeine schlecht wirtschaftliche Lage der Bauwirtschaft ein Verzicht auf einen Teil des 13. Monatseinkommens erreicht werden kann. Deshalb könnte es für den Abschluss einzelvertraglicher Vereinba- rungen oder Betriebsvereinbarungen hilfreich sein, wenn den Arbeitneh- mern und den Betriebsräten die konkrete wirtschaftliche Situation des Be- triebes möglichst genau erläutert wird.

Argumente des Betriebes Je mehr es gelingt, die wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Betriebes deutlich zu machen, umso mehr werden die Arbeitnehmer eine Verringe- rung des 13. Monatseinkommens akzeptieren.

Dabei können beispielsweise folgende Gesichtspunkte eine Rolle spielen:

- Auftragsbestand und Umsatzentwicklung
- Liquidität und Forderungsausfälle
- Personalkostenanteil an den gesamten betrieblichen Kosten
- Höhe der betrieblichen Lohnzusatzkosten
- erzielbare Baupreise
- Konkurrenzsituation gegenüber Betrieben, die kein 13. Monatseinkommen oder nur ein geringeres 13. Monatseinkommen zahlen
- Sicherung der Arbeitsplätze durch Verzicht auf einen Teil des tariflichen 13. Monatseinkommens

Die Vorlage von Bilanzen sowie von Gewinn- und Verlustrechnungen können der Betriebsrat und die Belegschaften dagegen nicht verlangen. Die Erläuterung der Betriebsergebnisse kann aber das Verständnis der Arbeitnehmer für die Notwendigkeit von Kosteneinsparungen auch im Bereich der Lohnzusatzkosten durchaus fördern.

Vereinbarung
für 2023

Es dürfte sich empfehlen, betriebliche Vereinbarungen über das 13. Monatseinkommen zunächst nur für das Kalenderjahr 2023 zu treffen. Das gilt insbesondere dann, wenn die wirtschaftliche Situation des Betriebes für das kommende Jahr noch nicht vorhersehbar ist. Die im Anhang abgedruckten Muster sehen Vereinbarungen vor, in denen die Höhe des 13. Monatseinkommens nur für den Stichtag 30. November 2023 geregelt wird.

Tarifvertrag über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe
vom 21. Mai 1997
in der Fassung vom 26. Mai 1999, 4. Juli 2002,
29. Oktober 2003, 1. Juni 2018 und 30. Januar 203

§ 1

Geltungsbereich

(1) Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, bis zum Ablauf des 31. Dezember 2019 mit Ausnahme des Beitrittsgebiets.

(2) Betrieblicher Geltungsbereich:

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe in der jeweils geltenden Fassung fallen, bis zum 31. Dezember 2019 mit Ausnahme der Mitgliedsbetriebe des Baugewerbeverbandes Schleswig-Holstein und der Verbände baugewerblicher Unternehmer Niedersachsen, Hessen und im Lande Bremen.

(3) Persönlicher Geltungsbereich:

Erfasst werden

1. gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter)
2. zur Ausbildung für den Beruf eines Arbeiters Beschäftigte,

die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch - gesetzliche Rentenversicherung - (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

13. Monatseinkommen

(1) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres (Stichtag) mindestens zwölf Monate (Bezugszeitraum) ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen in folgender Höhe:

ab dem Jahr 2018	das 93-fache,
im Jahr 2020	das 103-fache,
im Jahr 2021	das 113-fache und
ab dem Jahr 2022	das 123-fache

ihres in der Lohntabelle ausgewiesenen Gesamttarifstundenlohnes.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung kann eine von Satz 1 abweichende Höhe des 13. Monatseinkommens vereinbart werden, wobei ein Betrag von 780,00 € (Mindestbetrag) nicht unterschritten werden darf.

(2) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am Stichtag noch nicht zwölf, jedoch mindestens drei Monate ununterbrochen besteht, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den sie bis zum Stichtag ununterbrochen im Betrieb zurückgelegt haben, Anspruch auf ein Zwölftel des 13. Monatseinkommens gemäß Absatz 1.

(3) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag

- a) durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers oder
- b) durch Fristablauf oder
- c) durch Kündigung des Arbeitnehmers nach Eintritt eines Insolvenzereignisses (§ 165 Abs. 1 SGB III) oder um die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Sozialversicherung zu schaffen oder
- d) im gegenseitigen Einvernehmen

beendet wird und zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens drei Monate bestanden hat, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den sie seit dem 1. Dezember des vergangenen Kalenderjahres ununterbrochen im Betrieb zurückgelegt haben, Anspruch auf ein Zwölftel des 13. Monatseinkommens gemäß Absatz 1. Stirbt ein Arbeitnehmer, so ist an den Ehegatten oder, falls der Arbeitnehmer nicht verheiratet war, an die Unterhaltsberechtigten ein anteiliges 13. Monatseinkommen nach Maßgabe des Satzes 1 zu zahlen.

(4) Ist die in den Absätzen 2 und 3 vorausgesetzte ununterbrochene Beschäftigung von mindestens drei Monaten Dauer nicht erfüllt, so werden zum Erreichen dieser Anspruchsvoraussetzung Teilbeschäftigungszeiten innerhalb der letzten zwölf Monate vor dem 30. November des laufenden Kalenderjahres zusammengerechnet, wenn die jeweilige Unterbrechung nicht länger als sechs Monate gedauert hat.

(5) Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen gemäß den Absätzen 1 bis 3 haben nur diejenigen Arbeitnehmer, die im Bezugszeitraum eine Arbeitsleistung von mindestens 10 Arbeitstagen erbracht haben oder wegen witterungsbedingten Arbeitsausfalls, kurzarbeitsbedingten Arbeitsausfalls oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, die auf einen Arbeitsunfall bei ihrer Tätigkeit zurückzuführen ist, nicht erbringen konnten.

(6) Ruht das Arbeitsverhältnis wegen der Inanspruchnahme des gesetzlichen Erziehungsurlaubs

oder wegen der Vereinbarung unbezahlten Urlaubs im Bezugszeitraum, so verringert sich das 13. Monatseinkommen für jeden angefangenen Kalendermonat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel; das gilt jedoch nicht für den Monat, in dem die Arbeit wiederaufgenommen wird. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während des gesamten Bezugszeitraumes ruht, haben keinen Anspruch; § 3 bleibt unberührt. Satz 1 gilt nicht bei Vereinbarung unbezahlten Urlaubs zum Zweck einer betriebsbezogenen beruflichen Fortbildung.

§ 2a

Für Arbeitnehmer in den Mitgliedsbetrieben des Baugewerbeverbandes Schleswig-Holstein und der Verbände baugewerblicher Unternehmer Niedersachsen, Hessen und im Lande Bremen sowie in allen Betrieben im Beitrittsgebiet gilt abweichend von § 2 Abs. 1 Satz 1

im Jahr 2020	das 18-fache,
im Jahr 2021	das 36-fache und
ab dem Jahr 2022	das 54-fache

ihres in der Lohntabelle ausgewiesenen Gesamttarifstundenlohnes sowie abweichend von § 2 Abs. 1 Satz 2 ein Mindestbetrag von 390,00 € im Jahr 2021 und von 500,00 € ab dem Jahr 2022, der nicht unterschritten werden darf.

§ 3

Ansprüche während des Grundwehr- oder Zivildienstes und nach Wiederaufnahme der Arbeit

(1) Arbeitnehmer, die am Stichtag (§ 2 Abs. 1) Grundwehr- oder Zivildienst leisten, haben keinen Anspruch auf das 13. Monatseinkommen bzw. den Betrag gemäß § 5.

(2) Arbeitnehmer, die vor dem zweiten Stichtag nach ihrer Einberufung unverzüglich im Anschluss an den Grundwehr- oder Zivildienst die Arbeit in ihrem bisherigen Betrieb wieder aufgenommen haben und deren Arbeitsverhältnis bis zum zweiten Stichtag ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen gemäß § 2 Abs. 1. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem zweiten Stichtag (Satz 1), so gilt § 2 Abs. 3 mit der Maßgabe, dass für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit seit dem 1. Dezember des Vorjahres Anspruch auf ein Zwölftel des Betrages gemäß § 2 Abs. 1 besteht.

(3) Arbeitnehmer, die am zweiten Stichtag nach ihrer Einberufung noch Grundwehr- oder Zivildienst leisten und unverzüglich im Anschluss an den Grundwehr- oder Zivildienst die Arbeit in ihrem bisherigen Betrieb wieder aufgenommen haben, haben Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen gemäß § 2 Abs. 1. Der Anspruch setzt voraus, dass der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis bis zum Ende des auf

den Monat der Wiederaufnahme der Arbeit folgenden Monats nicht durch eigene Kündigung beendet hat. § 2 Abs. 3 bleibt unberührt.

(4) Arbeitnehmer, die vor dem ersten Stichtag nach ihrer Einberufung unverzüglich im Anschluss an den Grundwehr- oder Zivildienst die Arbeit in ihrem bisherigen Betrieb wiederaufgenommen haben und deren Arbeitsverhältnis bis zum Stichtag ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen gemäß § 2 Abs. 1. Dieser Anspruch wird für jeden Monat, in welchem der Arbeitnehmer Wehr- oder Zivildienst geleistet hat, um ein Zwölftel gekürzt. Die Kürzung erfolgt nicht für den Monat, in dem die Arbeit wieder aufgenommen wird. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag, so besteht nach Maßgabe des § 2 Abs. 3 für jeden vollen Monat seit dem 01. Dezember des Vorjahres, in dem das Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, Anspruch auf ein Zwölftel des 13. Monatseinkommens.

§ 4

Teilzeitbeschäftigte

Ist die vereinbarte Arbeitszeit geringer als die tarifliche, so mindert sich die Höhe des 13. Monatseinkommens im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit. Ändert sich die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb des Bezugszeitraumes, ist für die Höhe des 13. Monatseinkommens nicht die am Stichtag, sondern die in jedem einzelnen Kalendermonat vereinbarte Arbeitszeit anteilig zugrunde zu legen.

§ 5

Auszubildende

(1) Auszubildende haben nach Maßgabe des § 2 Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen in folgender Höhe:

ab dem Jahr 2018	301,66 €,
im Jahr 2020	330,00 €,
im Jahr 2021	360,00 € und
ab dem Jahr 2022	390,00 €.

Bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung über das 13. Monatseinkommen darf ein Betrag von 170,00 € nicht unterschritten werden.

(2) Endet das Ausbildungsverhältnis vor dem Stichtag, so besteht für jeden angefangenen Ausbildungsmonat nach dem letzten Stichtag Anspruch auf ein Zwölftel des in Abs. 1 Satz 1 genannten Betrages, wenn

a) im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis im Ausbildungsbetrieb aufgenommen und bis zum Stichtag fortgesetzt oder vor dem Stichtag durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers, durch Fristablauf oder einvernehmlich beendet wird, oder

- b) der Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis nicht als Arbeitnehmer im Ausbildungsbetrieb eingestellt wird, obgleich er die Begründung eines Arbeitsverhältnisses angeboten hat.

§ 5a Auszubildende

Abweichend von § 5 Abs. 1 Satz 1 gilt in Betrieben nach § 2a ein 13. Monatseinkommen in folgender Höhe:

im Jahr 2020	60,00 €
im Jahr 2021	120,00 € und
ab dem Jahr 2022	170,00 €.

§ 6 Fälligkeit

(1) 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; das gilt auch für den Teilanspruch aus dem Ausbildungsverhältnis, wenn das sich an das Ausbildungsverhältnis anschließende Arbeitsverhältnis nicht vor dem Stichtag endet. Bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung über das 13. Monatseinkommen erfolgt abweichend von Satz 1 die Auszahlung mit dem Lohn bzw. der Ausbildungsvergü-

tung für den Monat November in Höhe von mindestens 520,00 €, für Auszubildende mindestens 170,00 €; dies gilt auch, wenn die beabsichtigte Vereinbarung am 30. November noch nicht abgeschlossen ist.

(2) Das bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Ausbildungsverhältnisses zu zahlende 13. Monatseinkommen wird am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, in dem das Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis beendet wurde; das gilt auch für den Teilanspruch aus dem Ausbildungsverhältnis (§ 5 Abs. 2 Buchst. a).

(3) Das 13. Monatseinkommen gemäß § 3 Abs. 3 ist je zur Hälfte mit der Lohnzahlung für den Monat, welcher dem Monat der Wiederaufnahme der Arbeit folgt, und mit der Lohnzahlung für den darauffolgenden Monat April auszuzahlen.

§ 7 Anrechenbarkeit

Das 13. Monatseinkommen und der Betrag gemäß § 5 oder § 5a können auf betrieblich gewährtes Weihnachtsgeld, 13. Monatseinkommen oder Zahlungen, die diesen Charakter haben, angerechnet werden.

§ 8 Inkrafttreten und Laufdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2024, schriftlich gekündigt werden.

Tarifvertrag über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens
für die Angestellten des Baugewerbes
vom 21. Mai 1997
in der Fassung vom 26. Mai 1999, 27. Februar 2002, 4. Juli 2002,
29. Oktober 2003, 1. Juni 2018 und 30. Januar 2023

§ 1
Geltungsbereich

(1) Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, bis zum Ablauf des 31. Dezember 2019 mit Ausnahme des Beitrittsgebiets.

(2) Betrieblicher Geltungsbereich:

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes in der jeweils geltenden Fassung fallen, bis zum 31. Dezember 2019 mit Ausnahme der Mitgliedsbetriebe des Baugewerbeverbandes Schleswig-Holstein und der Verbände baugewerblicher Unternehmer Niedersachsen, Hessen und im Lande Bremen.

(3) Persönlicher Geltungsbereich:

Erfasst werden:

1. Angestellte und Poliere,
2. zur Ausbildung für den Beruf eines Angestellten Beschäftigte,

die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

Nicht erfasst werden die unter § 5 Abs. 2 und 3 des Betriebsverfassungsgesetzes fallenden Personen.

§ 2
13. Monatseinkommen

(1) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres (Stichtag) mindestens zwölf Monate (Bezugszeitraum) ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen in folgender Höhe:

ab dem Jahr 2018 in Höhe von 55 v.H. ihres Tarifgehalts, im Jahr 2020 in Höhe von 60 v.H. ihres Tarifgehalts, im Jahr 2021 in Höhe von 66 v.H. ihres Tarifgehalts und ab dem Jahr 2022 in Höhe von 72 v.H. ihres Tarifgehalts.

Das 13. Monatseinkommen ist kaufmännisch auf den nächsten vollen Euro-Betrag auf- oder abzurunden.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung kann eine von Satz 1 abweichende

Höhe des 13. Monatseinkommens vereinbart werden, wobei ein Betrag von 780,00 € (Mindestbeitrag) nicht unterschritten werden darf.

(2) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am Stichtag noch nicht zwölf Monate ununterbrochen besteht, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den sie bis zum Stichtag ununterbrochen im Betrieb zurückgelegt haben, Anspruch auf ein Zwölftel des 13. Monatseinkommens gemäß Absatz 1, wenn das Beschäftigungsverhältnis am Stichtag mindestens drei Monate ununterbrochen besteht.

(3) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag endet, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den sie seit dem letzten Stichtag ununterbrochen im Betrieb zurückgelegt haben, Anspruch auf ein Zwölftel des 13. Monatseinkommens gemäß Abs. 1, wenn das Beschäftigungsverhältnis im Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens drei Monate ununterbrochen bestanden hat. Ein Anspruch besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis durch außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers beendet wurde oder wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aus dem nicht einvernehmlich aufgehobenen Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. Stirbt ein Arbeitnehmer, so ist an den Ehegatten oder, falls der Arbeitnehmer nicht verheiratet war, an die Unterhaltsberechtigten ein anteiliges 13. Monatseinkommen nach Maßgabe des Satzes 1 zu zahlen.

(4) Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen gemäß den Absätzen 1 bis 3 haben nur diejenigen Arbeitnehmer, die im Bezugszeitraum eine Arbeitsleistung von mindestens 10 Arbeitstagen erbracht haben oder wegen kurzarbeitsbedingten Arbeitsausfalls und/oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, die auf einen Arbeitsunfall bei ihrer Tätigkeit zurückzuführen ist, nicht erbringen konnten.

(5) Ruht das Arbeitsverhältnis wegen der Inanspruchnahme des gesetzlichen Erziehungsurlaubs oder wegen der Vereinbarung unbezahlten Urlaubs im Bezugszeitraum, so verringert sich das 13. Monatseinkommen für jeden angefangenen Kalendermonat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel; das gilt jedoch nicht für den Monat, in dem die Arbeit wieder aufgenommen wird. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während des gesamten Bezugszeitraumes ruht, haben keinen Anspruch; § 3 bleibt unberührt. Satz 1 gilt nicht bei Vereinbarung unbezahlten Urlaubs zum Zwecke einer betriebsbezogenen beruflichen Fortbildung.

§ 2a

Arbeitnehmer in den Mitgliedsbetrieben des Bau-
gewerbeverbandes Schleswig-Holstein und der
Verbände baugewerblicher Unternehmer Nieder-
sachsen, Hessen und im Lande Bremen sowie in al-
len Betrieben im Beitrittsgebiet erhalten abwei-
chend von § 2 Abs. 1 Satz 1 ein 13. Monateinkom-
men

*im Jahr 2020 in Höhe von 10 v.H. ihres Tarifgehalts,
im Jahr 2021 in Höhe von 21 v.H. ihres Tarifgehalts und
ab dem Jahr 2022 in Höhe von 32 v.H. ihres Tarifgehalts.*

Abweichend von § 2 Abs. 1 Satz 3 gilt ein Mindest-
betrag von 390,00 € im Jahr 2021 und von
500,00 € ab dem Jahr 2022, der nicht unterschrit-
ten werden darf.

§ 3

Ansprüche während des Grundwehr- oder Zivil-
dienstes und nach Wiederaufnahme der Arbeit

(1) Arbeitnehmer, die am Stichtag (§ 2 Abs. 1 Satz
1) Grundwehr- oder Zivildienst leisten, haben kei-
nen Anspruch auf das 13. Monateinkommen bzw.
den Betrag gemäß § 5.

(2) Arbeitnehmer, die vor dem zweiten Stichtag
nach ihrer Einberufung unverzüglich im Anschluss
an den Grundwehr- oder Zivildienst die Arbeit in ih-
rem bisherigen Betrieb wiederaufgenommen ha-
ben und deren Arbeitsverhältnis bis zum zweiten
Stichtag ununterbrochen besteht, haben Anspruch
auf ein 13. Monateinkommen gemäß § 2 Abs. 1.
Endet das Arbeitsverhältnis vor dem zweiten Stich-
tag (Satz 1), so besteht für jeden vollen Monat der
Betriebszugehörigkeit seit dem 1. Dezember des
Vorjahres Anspruch auf ein Zwölftel des 13. Mo-
nateinkommens. § 2 Abs. 3 Satz 2 findet Anwen-
dung.

(3) Arbeitnehmer, die am zweiten Stichtag nach ih-
rer Einberufung noch Grundwehr- oder Zivildienst
leisten und unverzüglich im Anschluss an den
Grundwehr- oder Zivildienst die Arbeit in ihrem
bisherigen Betrieb wiederaufgenommen haben,
haben Anspruch auf ein 13. Monateinkommen ge-
mäß § 2 Abs. 1. Der Anspruch setzt voraus, dass der
Arbeitnehmer bis zum Ende des auf den Monat der
Wiederaufnahme der Arbeit folgenden Monats das
Arbeitsverhältnis nicht gekündigt hat. § 2 Abs. 3
bleibt unberührt.

(4) Arbeitnehmer, die vor dem ersten Stichtag nach
ihrer Einberufung unverzüglich im Anschluss an
den Grundwehr- oder Zivildienst die Arbeit in ih-
rem bisherigen Betrieb wiederaufgenommen ha-
ben und deren Arbeitsverhältnis bis zum Stichtag
ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf ein
13. Monateinkommen gemäß § 2 Abs. 1. Dieser
Anspruch wird für jeden Monat, in welchem der Ar-
beitnehmer Wehr- oder Zivildienst geleistet hat,
um ein Zwölftel gekürzt. Die Kürzung erfolgt nicht

für den Monat, in dem die Arbeit wieder aufge-
nommen wird. Endet das Arbeitsverhältnis vor
dem Stichtag, so besteht für jeden vollen Monat
seit dem 1. Dezember des Vorjahres, in dem das Ar-
beitsverhältnis nicht geruht hat, Anspruch auf ein
Zwölftel des 13. Monateinkommens. § 2 Abs. 3
Satz 2 findet Anwendung.

§ 4

Teilzeitbeschäftigte

Ist die vereinbarte Arbeitszeit geringer als die tarifli-
che, so mindert sich die Höhe des 13. Monateinkom-
mens im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen
Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit.
Ändert sich die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb des
Bezugszeitraumes, ist für die Höhe des 13. Monats-
einkommens nicht die am Stichtag, sondern die in je-
dem einzelnen Kalendermonat vereinbarte Arbeits-
zeit anteilig zugrunde zu legen.

§ 5

Auszubildende

Auszubildende haben nach Maßgabe des § 2 An-
spruch auf ein 13. Monateinkommen in folgender
Höhe:

ab dem Jahr 2018	301,66 €,
im Jahr 2020	330,00 €,
im Jahr 2021	360,00 € und
ab dem Jahr 2022	390,00 €.

Bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder ei-
ner einzelvertraglichen Vereinbarung über das 13.
Monateinkommen darf ein Betrag von 170,00 €
nicht unterschritten werden.

§ 5a

Abweichend von § 5 Satz 1 gilt in Betrieben nach §
2a ein 13. Monateinkommen in folgender Höhe:

im Jahr 2020	60,00 €,
im Jahr 2021	120,00 € und
ab dem Jahr 2022	170,00 €.

§ 6

Fälligkeit

(1) Das 13. Monateinkommen, das zum Stichtag
berechnet wird, ist je zur Hälfte zusammen mit der
Zahlung des Gehalts bzw. der Ausbildungsvergü-
tung für den Monat November und für den Monat
April des Folgejahres auszusahlen. Bei Abschluss ei-
ner Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertrag-
lichen Vereinbarung über das 13. Monateinkom-
men erfolgt abweichend von Satz 1 die Auszahlung
mit dem Gehalt bzw. der Ausbildungsvergütung
für den Monat November in Höhe von mindestens

520,00 €, für Auszubildende mindestens 170,00 €; dies gilt auch, wenn die beabsichtigte Vereinbarung am 30. November noch nicht abgeschlossen ist.

(2) Das bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Ausbildungsverhältnisses zu zahlende 13. Monatseinkommen wird am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, in dem das Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis beendet wurde.

(3) Das 13. Monatseinkommen gemäß § 3 Abs. 3 ist je zur Hälfte mit dem Gehalt für den Monat, welcher dem Monat der Wiederaufnahme der Arbeit folgt, und mit dem Gehalt für den darauffolgenden Monat April auszuführen.

§ 7

Anrechenbarkeit

Das 13. Monatseinkommen und der Betrag gemäß § 5 oder § 5a können auf betrieblich gewährtes Weihnachtsgeld, 13. Monatseinkommen oder Zahlungen, die diesen Charakter haben, angerechnet werden.

§ 8

Inkrafttreten und Laufdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2024, schriftlich gekündigt werden.

Einzelvertragliche Vereinbarung
über das 13. Monatseinkommen

Zwischen der Firma _____

(Anschrift)

- als Arbeitgeber -

und

Herrn/Frau _____

(Anschrift)

- als Arbeitnehmer, Angestellter, Auszubildender* -

wird über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens folgende

einzelvertragliche Vereinbarung

abgeschlossen:

Entsprechend § 2 Abs. 1 Satz 2 der Tarifverträge über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 29. Oktober 2003 in der Fassung vom 30. Januar 2023 besteht am Stichtag 30. November ein Anspruch auf ein betrieblich vereinbartes 13. Monatseinkommen in folgender Höhe:

- Euro (gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte)
..... Euro (Auszubildende)
- % des Monatseinkommens von 173 GTL (gewerbliche Arbeitnehmer)
..... % des Tarifgehaltes (Angestellte)
..... % der tariflichen Ausbildungsvergütung (Auszubildende)

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 30. Januar 2023.

(Ort, Datum)

(Unterschrift Geschäftsleitung)

(Unterschrift Arbeitnehmer)

* Gemeint sind Arbeitnehmer, Angestellte und Auszubildende jeder Geschlechtsidentität. Ausschließlich aus Gründen der Lesbarkeit wird bei allen Bezeichnungen nur die grammatikalisch männliche Form verwendet.

Betriebsvereinbarung
über das 13. Monatseinkommen

Zwischen

der Geschäftsleitung der Firma

und

dem Betriebsrat,

vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden*

wird über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens folgende

Betriebsvereinbarung

abgeschlossen:

Entsprechend § 2 Abs. 1 Satz 2 der Tarifverträge über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 30. Januar 2023 besteht am Stichtag 30. November des Jahres Anspruch auf ein betrieblich vereinbartes 13. Monatseinkommen in folgender Höhe:

- Euro (gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte)
..... Euro (Auszubildende)

- % des Monatseinkommens von 173 GTL (gewerbliche Arbeitnehmer)
..... % des Tarifgehaltes (Angestellte)
..... % der tariflichen Ausbildungsvergütung (Auszubildende)

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 30. Januar 2023.

(Ort, Datum)

(Unterschrift Geschäftsleitung)

(Unterschrift Betriebsrat)

* Ausschließlich aus Gründen der Lesbarkeit werden bei allen Bezeichnungen nur die grammatikalisch männlichen Formen verwendet.