

# Aus der Beratungspraxis

Liebe Mitglieder,

in unserer neuen Rubrik „Aus der Beratungspraxis“ stellen wir Ihnen zukünftig Fälle vor, die Gegenstand unserer Beratung waren oder sind und auch für andere Mitgliedsbetriebe von Interesse sein könnten. Gerne können Sie uns dazu auch entsprechende Sachverhalte und ggf. Lösungen zusenden, damit wir die Themen über unseren Newsletterdienst in die informative Breite unseres Innungsverbandes bringen.

## **Achtung bei der Beendigung von Arbeitsverträgen und Abrechnung des 13. Monatseinkommens!!**

In dem ersten unserer exemplarisch genannten Fälle kam im November des Jahres ein ehemaliger gewerblicher Mitarbeiter auf unseren Betriebsinhaber zu und fragte nach „seinem“ 13. Monatsgehalt, obwohl das Arbeitsverhältnis bereits durch den Arbeitgeber zum Ende des vorausgegangenen Monats Mai beendet wurde. Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitnehmer bei nicht eigenveranlasster Kündigung -wie im vorliegenden Fall- Anspruch auf 1/12 jedes Beschäftigungsmonats hat, § 6 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles des 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk. Hier hätte sich der Arbeitgeber bereits auf die Ausschlussfristen des § 54 des Rahmentarifvertrages (RTV) des Dachdeckerhandwerks (2 Monate ab Fälligkeit) berufen können und mit Hinweis auf den Zeitablauf auch verweigern können. Weil der Arbeitgeber aber über einen ausgeprägten Gerechtigkeitsinn verfügt und seinem ehemaligen Arbeitnehmer das ihm dem Grunde nach zustehende „Weihnachtsgeld“ nicht verweigern wollte, zahlte der Arbeitgeber den errechneten Teil eines 13. ME an seinen ehemaligen Schützling und wandte sich an die Lohnausgleichskasse der Soka-Dach in Wiesbaden, um dort Erstattung zu beantragen.

- ⇒ Info: Die Zahlung eines anteiligen 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer sowie der Einzug der Arbeitgeberbeiträge für die betriebliche Altersvorsorge werden über die Lohnausgleichskasse abgewickelt. Der Rechtsanspruch des Arbeitnehmers ist in § 3 Ziff. 1 des TV 13. ME geregelt. Dieser ist zweigeteilt und enthält neben der Zahlung eines anteiligen 13. Monatseinkommens auch einen Anspruch auf einen Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung. Wird ein Anspruch im laufenden Kalenderjahr fällig, so übermittelt die LAK auf **schriftliche Anforderung des Arbeitgebers** diesem einen individuell errechneten Erstattungsantrag.

Im vorliegenden Fall versäumte der Arbeit gebende Dachdecker bei unterjähriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine solche schriftliche Anforderung einzureichen mit der Folge, dass ihn die Lohnausgleichskasse auf entsprechende Nachfrage im November des Jahres auf die tariflich bestehenden Verfallfristen des § 10 a) VTV hinwies. Die Lohnausgleichskasse hält sich hier an die Vorgaben des Tarifvertrages, also an den von den Sozialpartnern erstellten Vertrag. Der Erstattungsanspruch wäre streng genommen verfallen. In solchen Fällen ist es ärgerlich und schade zugleich, dass die im Vorfeld auch gezahlten Beiträge nicht ihrem eigentlichen Verwendungszweck zukommen. Aus diesem Grunde weisen wir ausdrücklich darauf hin, **dass bei unterjähriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses etwaige Erstattungsansprüche auf anteiliges 13. ME umgehen, spätestens aber binnen 3 Monaten seit Beendigung bei der Lohnausgleichskasse geltend gemacht werden müssen.** Wir sind zudem bemüht, die Kommunikation der Soka dahingehend zu verbessern, dass entsprechende Hinweise rechtzeitig und transparent an Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergehen. Hierbei sollten alle technischen Möglichkeiten genutzt werden.