



BGV AKTUELL

Newsletter der Baugewerblichen Organisationen

BAUGEWERBEVERBAND
SCHLESWIG-HOLSTEINWIRTSCHAFTSVERBAND
BAU-NORD E.V.

INHALT

Arbeits- und Sozialrecht

➤ Wichtig: Gesetzlicher Mindestlohn erhöht sich ab dem 01. Januar 2026

Der gesetzliche Mindestlohn erhöht sich nach dem Beschluss der Mindestlohnkommission **ab dem 01. Januar 2026 auf 13,90 € brutto je Stunde**. Wir weisen darauf hin, dass es im Bauhauptgewerbe spätestens seit dem 01. Mai 2024 keinen allgemeinverbindlichen tariflichen Mindestlohn mehr gibt, sodass auch im Bauhauptgewerbe nur noch der gesetzliche Mindestlohn als unterste Lohngrenze gilt.

➤ Tarifverträge über das 13. Bruttomonatseinkommen und die Wegezeitentschädigung im Bundesrahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer (BRTV) werden nicht neu verhandelt

HDB und ZDB haben einvernehmlich unter Hinweis auf die schwierige wirtschaftliche Lage gegenüber der IG BAU am 31.10.2025 eine Neuverhandlung der Wegezeitentschädigung im BRTV und der Tarifverträge über das 13. Bruttomonatseinkommen abgelehnt.

Seit 2022 beträgt in Schleswig-Holstein das 13. Bruttomonatseinkommen eines gewerblichen Arbeitnehmers das 54-fache seines in der Lohntabelle ausgewiesenen Gesamttarifstundenlohnes (inkl. Bauzuschlag), mindestens jedoch 500,00 € brutto. Bei Angestellten und Polieren beträgt das tarifliche 13. Bruttomonatseinkommen seit 2022 32 % des Tarifgehalts, mindestens jedoch 500,00 € brutto. Auszubildende haben einen tariflichen Anspruch auf 170,00 € brutto. Die erste Hälfte des 13. Bruttomonatseinkommen ist laut Tarif mit dem Arbeitsentgelt für November und die zweite Hälfte mit dem Arbeitsentgelt für den April des Kalenderfolgejahres abzurechnen und auszuzahlen. Da die Tarifverträge über das 13. Bruttomonatseinkommen nach wie vor ungekündigt sind, wird sich an diesen Regelungen bis auf weiteres zunächst nichts ändern. Wir weisen darauf hin, dass die Tarifverträge über das 13. Bruttomonatseinkommen **nicht allgemeinverbindlich** sind.

Auch die im **allgemeinverbindlichen** BRTV enthaltenen Regelungen zur Wegezeitentschädigung bzw. zum Verpflegungszuschuss bleiben aufgrund der ergebnislosen Gespräche bestehen, da bisher keine form- und fristgerechte Kündigung dieses Tarifvertrages vorliegt.

Baurecht

➤ Verstoß gegen die Bauförderungspflicht: Nachweis der kausalen Verzögerung durch den AG