



Meine IG BAU in der Region: Berlin-Brandenburg

Wir sind für Dich da!

Unsere Mitgliederbüros sind vorzugsweise telefonisch und per E-Mail zu erreichen:

MITGLIEDERBÜRO BERLIN

Kapweg 4, 13405 Berlin
Telefon 030 2062060
berlin@igbau.de

Rechtsberatung: montags/donnerstags
Bitte vorher Termin vereinbaren!
Tel.: 030 20620640

MITGLIEDERBÜRO POTSDAM

Breite Str. 9A, 14467 Potsdam
Telefon 0331 230796
potSDam@igbau.de

Rechtsberatung: dienstags
Bitte vorher Termin vereinbaren!

MITGLIEDERBÜRO EBERSWALDE

Grabowstr. 49, 16225 Eberswalde
Telefon 03334 380150
eberswalde@igbau.de

Rechtsberatung: mittwochs
Bitte vorher Termin vereinbaren!

MITGLIEDERBÜRO COTTBUS

Straße der Jugend 13/14, 03046 Cottbus
Telefon 0355 7843690
cottbus@igbau.de

Rechtsberatung: dienstags
Bitte vorher Termin vereinbaren!

Gewerkschaftssekretär*innen

BAUWIRTSCHAFT

Gebiet Berlin:

Hivzi Kalayci, 0174 3327334
hivzi.kalayci@igbau.de

Gebiet Brandenburg:

Benjamin Wodrich, 0151 72834468
benjamin.wodrich@igbau.de

BAUSTOFFINDUSTRIE

Gebiete Berlin und Brandenburg:

Ulf Kleipödszus, 0171 1243788
ulf.kleipoedszus@igbau.de

GEBÄUDEREINIGER-HANDWERK, FACILITY MANAGEMENT, INDUSTRIELLE DIENSTLEISTUNGEN ...

Gebiete Berlin und Brandenburg:

Jens Korsten, 0170 7614234
jens.korsten@igbau.de
Jana Müllner, 0160 4543196
jana.muellner@igbau.de
Markus Baumgartner, 0151 42177269
markus.baumgartner@igbau.de

FORST

Gebiet Brandenburg:

Dirk Kuske, 0174 3327335
dirk.kuske@igbau.de

Gebiet Berlin:

Nikolaus Landgraf, 0175 5818568
nikolaus.landgraf@igbau.de

LANDWIRTSCHAFT

Gebiete Berlin und Brandenburg:

Nikolaus Landgraf, 0175 5818568
nikolaus.landgraf@igbau.de

Aktuelle Infos

Corona als Berufskrankheit? Bei der Arbeit an COVID-19 erkrankt

Beschäftigte, die sich während der Arbeit mit Corona infizieren (vor allem in Krankenhäusern, Alten- und Pflegeheimen), müssen unbedingt **innerhalb von drei Tagen eine Unfallanzeige** bei ihrem Arbeitgeber machen, damit sie bei der Berufsgenossenschaft die Anerkennung als Berufskrankheit erwirken können. Vor allem für die Behandlung und Nachsorge einer Corona-Infektion kann das sehr wichtig sein. Das ist vor allem wichtig, weil bislang wenig über Spätfolgen bekannt ist.

Ich stehe unter Quarantäne? Was bedeutet das für meine Arbeit?

Was passiert mit meiner Arbeit und meinem Lohn, wenn ich persönlich unter Quarantäne stehe, ohne bereits selbst erkrankt zu sein – etwa weil ich Kontakt zu Corona-Infizierten hatte?

Personen, die unter amtlich angeordneter Quarantäne stehen oder dem sogenannten beruflichen Beschäftigungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz unterliegen, sind von ihrer Arbeitsverpflichtung befreit.

Grundsätzlich schuldet der Arbeitgeber seinen Beschäftigten weiterhin die Vergütung, wenn sie für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in der eigenen Person liegenden Grund ohne eigenes Verschulden an der Dienstleistung gehindert ist (§ 616 S. 1 BGB). Die Rechtsprechung geht hier von einem Zeitraum von bis zu sechs Wochen aus (BGH v. 30.11.1978, III ZR 43/77). Diese Lohnfort-



Weitere Informationen über Termine in Deiner Nähe: www.igbau.de/termine.html

zahlungspflicht nach § 616 BGB des Arbeitgebers kann aber durch Tarif- oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen oder reduziert werden. Zudem ist umstritten, ob der persönliche Verhinderungsgrund auch dann greift, wenn der Grund für die Verhinderung eine Epidemie und damit ein außerhalb der persönlichen Sphäre der/des Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin liegendes Ereignis ist, das mehrere Personen betrifft. Besteht kein Anspruch auf Vergütungszahlung gegenüber dem Arbeitgeber, greift aber der Entschädigungsanspruch gegenüber dem Staat nach § 56 Abs. 1 IfSG. Der Arbeitgeber tritt hier in Vorleistung, kann aber die Erstattung der Entschädigung bei der zuständigen Behörde beantragen. Zudem gilt auch hier: Beschäftigte, die selbst an Corona erkranken und dadurch arbeitsunfähig sind, erhalten nach den „normalen“ Regeln die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (EFZG).

FFP2-Masken bei der Arbeit

Beim Tragen der FFP2-Masken gibt es eine **Arbeitssicherheitsvorschrift**:

Nach 75 Minuten, in denen die FFP2-Maske ununterbrochen getragen wird, muss eine Unterbrechung von 30 Minuten sein; keine Pause, aber Arbeiten, die ohne Maske verrichtet werden können.

Bitte beachtet: Diese Tragezeitbegrenzung gilt nur für filtrierende Masken, also FFP2 und ähnliche. Für die sogenannten Community-Masken und auch die OP-Masken gibt es **KEINE** Tragezeitbegrenzung.

Kurzarbeitergeld

Hier ein kurzer Überblick, was sich beim Bezug von Kurzarbeitergeld geändert hat:

- Erhöhung des Kurzarbeitergeldes bis 31. Dezember 2021
- Das Kurzarbeitergeld erhöht sich ab dem vierten Bezugsmonat auf 70 Prozent (Beschäftigte mit mindestens einem Kind: 77 Prozent).
- Ab dem 7. Bezugsmonat erhöht es sich nochmals auf 80 Prozent (Beschäftigte mit mindestens einem Kind: 87 Prozent).

Die Bezugsmonate müssen dabei nicht zusammenhängen. Das bedeutet: Unterbrechungen der Kurzarbeit (auch über 3 Monate) lösen keinen Neubeginn der individuellen Bezugsdauer aus. Als Bezugsmonat zählt auch ein Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld. Sofern in einem Monat lediglich Krankengeld in Höhe von Kurzarbeitergeld gezahlt wird, wird dieser Monat dagegen nicht berücksichtigt.

Voraussetzung für diese Erhöhung des Kurzarbeitergeldes: Im jeweiligen Bezugsmonat lag infolge des Arbeitsausfalls ein Entgeltausfall von mindestens 50 Prozent vor.

Sofern in einem Monat Krankengeld in Höhe von Kurzarbeitergeld und Kurzarbeitergeld bezogen wird, wird lediglich das Kurzarbeitergeld beim Entgeltausfall von mindestens 50 Prozent berücksichtigt.

Aus dem Tariflexikon

Allgemeinverbindlichkeit

Tarifverträge gelten nur für Mitglieder von Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden. Beide Tarifvertragsparteien können aber beim Arbeitsministerium beantra-

gen, dass ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird. Er gilt dann auch für alle nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Beschäftigten im Geltungsbereich des Tarifvertrages.

Voraussetzung für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) ist ein „öffentliches Interesse“. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn der Tarifvertrag für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen „überwiegende Bedeutung“ erlangt hat. Das bisherige strikte „50-Prozent-Kriterium“ (50 Prozent der Beschäftigten im Geltungsbereich müssen bei tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigt sein) ist seit 2015 entfallen. Trotzdem müssen im Verfahren noch entsprechende Nachweise über die Geltung des Tarifvertrages in einer Branche vorgelegt werden.

Aktuell ist im Gebäudereiniger-Handwerk als auch im Baugewerbe die Allgemeinverbindlichkeit für die Mindestlöhne beantragt, aber Stand Mitte Februar, ist für beide die Allgemeinverbindlichkeit noch nicht gegeben. Das heißt: **Der Mindestlohn in der Gebäudereinigung steht bis zur Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit nur Gewerkschaftsmitgliedern zu!**

Impressum/Fragen rund um die Mitgliedschaft

IG Bauen-Agrar-Umwelt
 Region Berlin-Brandenburg
 Nikolaus Landgraf (verantwortlich)
 Redaktion: Korinna Schramm
 Am Pichelssee 45, 13595 Berlin
 Telefon: 030 526803630
 Telefax: 030 526803639
 E-Mail: berlin-brandenburg@igbau.de