



Meine IG BAU in der Region: Berlin-Brandenburg

Mindestlohn

**Meldeportal gegen Mindestlohnbetrug
gestartet**
www.mindestlohnbetrug.de

Bei 9,50 Euro liegt der gesetzliche Mindestlohn derzeit. Manchen Unternehmen ist selbst das zu viel: Laut einer Analyse des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) für den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) gibt es hierzulande rund 2,4 Millionen Beschäftigte, denen der gesetzliche Mindestlohn vorenthalten wird.

Abhilfe soll jetzt ein neues Online-Meldeportal schaffen. Unter www.mindestlohnbetrug.de können anonym Hinweise auf Unternehmen gegeben werden, die sich nicht an die gesetzlichen Vorgaben halten. Die eingehenden Hinweise werden an die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls weitergeleitet. Ziel ist es, Beschäftigten dabei zu helfen, sich zu wehren sowie den Druck auf die Bundespolitik zu erhöhen, mehr Kontrollen und härtere Strafen durchzusetzen.

Ins Leben gerufen hat die Plattform der niedersächsische Bundestagsabgeordnete Victor Perli (LINKE). Mit dem Meldeportal soll der Aufklärungsdruck erhöht werden, denn es werden nicht nur die Beschäftigten betrogen, sondern auch die Sozialkassen und die Betriebe, die sich an die Regeln halten.

**Bitte Veranstaltungshinweise beachten –
keine persönlichen Einladungen**

Aus dem Tariflexikon

Arbeitszeit

Wann und wie lange die Beschäftigten arbeiten müssen, ist meist im Rahmentarifvertrag geregelt: Wie viele Stunden pro Woche oder am Tag, manchmal auch mit jahreszeitlich bedingten Unterschieden. Die einzelnen Tarifverträge lassen verschiedene Arbeitszeiten zu. Dabei geht es um die Anpassung von Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit an die besondere Situation eines Unternehmens. Zum Beispiel bei einem plötzlichen Auftragschub oder Auftragseinbrüchen, bei saisonalen Schwankungen oder bei Produktionsumstellung.

Die Dauer der Arbeitszeit ist im Gesetz und in den Tarifverträgen unterschiedlich geregelt. Das Gesetz bestimmt eine Arbeitszeit von 8 Stunden, werktäglich von Montag bis Samstag (einschließlich!), also 48 Stunden je Woche. An Sonn- und Feiertagen gilt eine allgemeine Arbeitsruhe. Die werktägliche Arbeitszeit darf bis zu 10 Stunden andauern; sie muss aber im Durchschnitt von 6 Monaten wieder bei 8 Stunden pro Tag liegen.

Die Tarifverträge regeln die wöchentliche Arbeitszeit, die in der Regel von Montag bis Freitag geleistet wird.

In allen Tarifbereichen kann die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gleichmäßig oder ungleichmäßig in einer Woche oder über Wochen hinweg auf die Tage von Montag bis Freitag verteilt werden.

Rahmentarifvertrag

Der Rahmentarifvertrag regelt im Unterschied zu den Entgelttarifverträgen allgemeine Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Also zum Beispiel die Arbeitszeit, Einstellung und Kündigung, Zuschläge für

Nacht- und Schichtdienst, Arbeitsfreistellung und Erholungsurlaub, Alterssicherung und Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit.

Arbeitszeit-Flexibilisierung

Die Arbeitszeit kann in unterschiedlicher Form verteilt werden. Meist wird die Flexibilisierung genutzt, um die Arbeitszeit der jeweiligen Auftragslage des Unternehmens anzupassen. Arbeitszeit-Flexibilisierung nutzt aber auch den Beschäftigten, um beispielsweise die Arbeitszeit den persönlichen oder familiären Bedürfnissen anzupassen.

Die Arbeitszeit-Flexibilisierung kann vom Arbeitgeber aber nicht einseitig verordnet werden. Es bedarf dann immer einer genauen Vereinbarung mit dem Betriebsrat. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hat also eine wichtige Funktion: Der Arbeitgeber darf nicht allein entscheiden. Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitszeit-Flexibilisierung gibt der Tarifvertrag vor. Neben dem Grundmodell der festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit gibt es, je nach Tarifvertrag, besondere Arbeitszeiten für einzelne Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen. Dazu gehören beispielsweise Pförtner und Werksfeuerwehren.

Für alle Tarifbereiche gilt, dass Kurzarbeit oder Mehrarbeit zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat vereinbart werden kann. Die alleinige Entscheidung des Arbeitgebers ist ausgeschlossen. Kommt es zu Mehrarbeit, besteht ein tariflicher Anspruch auf zusätzliche Vergütung – den „Mehrarbeits-Zuschlag“.



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

Seminare und Kulturveranstaltungen

Die Gemeinschaft Jugend, Erholung und Weiterbildung e.V. erstellt (nicht in Pandemiezeiten) ein kostengünstiges, abwechslungsreiches Kulturprogramm. Du hast die Möglichkeit, dieses kostenlos zu abonnieren (Tel. 030 3620190).

Vorabinfos unter www.gjew.de.

Online-Seminar über Zoom Coaching für Ausbildungsbegleiter*innen

In Deutschland muss in jedem Unternehmen, welches nach dem dualen System ausbildet, mindestens ein*e Ausbilder*in nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO oder AusbEignV) tätig sein, der*die sowohl Ansprechpartner*in für die Auszubildenden als auch betriebsintern für die Ausbildung insgesamt verantwortlich ist (verantwortlich für die Ausbildung ist immer der*die Ausbilder*in). Leider gibt es aber in den Betrieben zu wenige Ausbilder*innen und die Qualität der Berufsausbildung leidet darunter.

Das Seminar soll Kolleg*innen nun die Möglichkeit bieten, sich mit den Grundlagen der Ausbildung vertraut zu machen.

Inhalte werden unter anderem sein:

- Wie nehme ich einen Auszubildenden in Empfang und wie kann ich ihn bei seinen ersten Schritten begleiten?
- Ausbildung durchführen
- Wer unterstützt mich bei Problemen während der Ausbildung?
- Wie sehen lernfördernde Bedingungen aus? Wie ist die Probezeit zu organisieren und zu bewerten, welche Ausbildungs-

methoden sind auszuwählen? Welche Möglichkeiten zur Verkürzung der Ausbildungsdauer gibt es?

Ausbildung abschließen

Hier geht es exemplarisch darum, die Auszubildenden effektiv auf die Prüfungen vorzubereiten, die Anmeldungen zu veranlassen, die Leistungsbeurteilungen in ein schriftliches Zeugnis einfließen zu lassen und über betriebliche und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten zu beraten.

In diesem Seminar werden nur Grundkenntnisse vermittelt und dieses Seminar ersetzt nicht die AEVO!

Termine

(Die beiden Coachings sind nicht aufeinander aufbauend.)

1. Coaching: 27. und 29. April (Di. + Do.), Jeweils von 15 bis 18 Uhr
2. Coaching: 10. und 12. August (Di. + Do.), Jeweils von 15 bis 18 Uhr

Seminarleitung

Karsten Berlin (Bildungsstättenleiter);
Tobias Henke (Projekt: Nachwuchsreferent)

Hinweise:

- Anmeldung per E-Mail: hap@igbau.de
- Nach erfolgter Anmeldung und spätestens eine Woche vor Seminarbeginn erhaltet Ihr von der GJEW e.V. die Einwahldaten für Zoom per E-Mail
- Anmeldeschluss ist neun Tage vor Seminarbeginn.

Abgabeschluss Termine

Abgabeschluss für Termine in der nächsten Ausgabe ist der 15. April.

Wir sind für Dich da!

MITGLIEDERBÜRO BERLIN

Kapweg 4, 13405 Berlin
Tel. 030 2062060, berlin@igbau.de
 (Rechtsberatung: montags/donnerstags
 Terminvereinbarung: Tel. 030 206206-40)

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, egerswalde@igbau.de
 (Rechtsberatung: mittwochs
 Bitte vorher Termin vereinbaren!)

MITGLIEDERBÜRO COTTBUS

Straße der Jugend 13/14, 03046 Cottbus
Tel. 0355 7843690, cottbus@igbau.de
 (Rechtsberatung: dienstags
 Bitte vorher Termin vereinbaren!)

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