






Corona-Virus



Kurzarbeit

Die Bundesregierung hat im Eilverfahren die Regelungen für die Kurzarbeit verändert, um die Unternehmen und Beschäftigten, die direkt oder indirekt von den Folgen der Corona-Krise betroffen sind, zu unterstützen. Die Kurzarbeit entlastet Unternehmen schnell von Personalkosten, wenn Produktion oder Veranstaltungen vorübergehend ausgesetzt werden müssen.

-  Kurzarbeit ist ein hilfreiches Instrument für Krisen.
-  Es bedeutet aber einen massiven Einschnitt in die Vergütung der Beschäftigten.
-  Deshalb prüft sehr gut, ob und wie Kurzarbeit umgesetzt wird.

Wer haftet bei Auftragsausfällen, die zu Arbeitsausfall führen?

Der Arbeitgeber trägt grundsätzlich das Risiko des Arbeitsausfalls (Betriebs- und Wirtschaftsrisiko). Das heißt, dass der Arbeitgeber auch dann zur Zahlung des vollen Arbeitsentgeltes

verpflichtet ist, wenn er die Arbeitnehmer*innen in dieser Zeit aufgrund der Produktionsausfälle nicht beschäftigen kann (§§ 611, 615 BGB).



Was ist Kurzarbeit und wann kann sie eingeführt werden?

Kurzarbeit ist die vorübergehende Reduzierung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Allgemeine Voraussetzung ist u.a., dass ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt. Ein solcher Arbeitsausfall liegt vor, wenn dieser auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unab-

wendbaren Ereignis beruht, vorübergehend und nicht vermeidbar ist. Hierunter fällt die Corona-Pandemie, wenn nachgewiesen wird, dass z.B. die dadurch entstandenen Lieferengpässe nicht kompensiert werden können.

Muss der Betriebsrat bei der Einführung der Kurzarbeit beteiligt werden?

JA. Die Einführung von Kurzarbeit ist eine vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit; auch wenn sie sich nur auf bestimmte Abteilungen oder Bereiche des Betriebes erstrecken soll. **Sie unterliegt damit der vollen Mitbestimmung und damit auch dem Initiativrecht des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG)!** Das gilt jedoch nur, soweit keine tarifliche Regelung besteht. Ansonsten setzt die wirksame Einführung von Kurzarbeit voraus, dass mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zustande gekommen ist. Zum Teil regeln auch Haustarifverträge Kurzarbeit.

In diesem Ratgeber erläutern wir die Einzelheiten. Unbedingt sollten sich – neben den Arbeitgebern – auch die Betriebsräte über Kurzarbeit informieren:

- 📦 Bei euren zuständigen Gewerkschaftssekretären oder
- 📦 bei der Bundesagentur für Arbeit (bundesweite Hotline 0800 45555 20)

Da ihr Initiativrecht habt, könnt ihr auch den Arbeitgeber zur Verhandlung einer Betriebsvereinbarung auffordern.

► **Siehe Mustervorlage im Anhang.**



Tarifliche Regelungen bestehen für folgende Branchen und Bereiche der Baustoffindustrie:

Tarfbereich

Beton- und Bimsindustrie Rheinland-Pfalz (AGV Neustadt), §12 D

Beton- und Fertigteilindustrie Nordostdeutschland, § 12
(Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Berlin und Brandenburg)

Beton- und Fertigteilindustrie Nord, § 10
(Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein)

Beton- und Fertigteilindustrie NRW

Beton- und Fertigteilwerke Sachsen-Thüringen, § 11

Feuerfest- und Säureschutzindustrie, Ziffern 169-177

Kalk- und Dolomitindustrie Niedersachsen, NRW und Schleswig-Holstein

Kalksandsteinindustrie Bund, § 25

Naturstein- und Naturwerksteinindustrie Nordwestdeutschland, § 15
(Bremen, Hamburg, Niedersachsen, NRW und Schleswig-Holstein)

Naturstein- und Naturwerksteinindustrie Rheinland-Pfalz Saar (a-vero), § 20

Sand-, Kies-, Mörtel- und Transportbetonindustrie Nordwestdeutschland, § 18
(Bremen, Hamburg, Niedersachsen, NRW und Schleswig-Holstein)

Sand-, Kies-, Mörtel- und Transportbetonindustrieost, inkl. Naturstein- und Naturwerksteinindustrie, § 16

Steine- und Erdenindustrie Rheinland-Pfalz (AGV Neuwied), Ziffern 169-177

Steine- und Erdenindustrie Baden-Württemberg, § 17

Steine- und Erdenindustrie und Beton Bayern, § 24

Steine- und Erdenindustrie Hessen

Steine- und Erdenindustrie Thüringen

Zementindustrie Nordwestdeutschland, § 5
(Bremen, Hamburg, Niedersachsen, NRW und Schleswig-Holstein)

Zement Ost, § 5

Ziegelindustrie Bayern, § 8

Ziegelindustrie Bund (ohne Bayern), § 9 Absch. II



Wie sehen die neuen Regelungen für Kurzarbeit aus?

Das geltende Recht sieht vor, dass mindestens ein Drittel der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall betroffen sein muss. **Neu ist**, dass dieser Schwellenwert auf 10 Prozent der Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, abgesenkt wird. Noch nicht geklärt ist, ob auch 10 Prozent des Umsatzes als Mindestbedingung zugelassen wird.

Normalerweise muss der Arbeitgeber alles tun, um Kurzarbeit zu vermeiden. So wird auch verlangt, dass die Spielräume von Arbeitszeitkonten genutzt werden. **Neu ist**, dass auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes verzichtet wird.

Der Arbeitgeber zahlt auf das Kurzarbeitergeld allein die Beiträge zur Sozialversicherung. Bei-

träge zur Arbeitslosenversicherung fallen im Rahmen des Kurzarbeitergeldes nicht an.

Neu ist, dass die Verordnung vorsieht, dem Arbeitgeber diese Sozialversicherungsbeiträge voll zu erstatten.

Neu ist, dass das Kurzarbeitergeld auch für Beschäftigte in Leiharbeit beantragt werden kann. Dies war seit 2012 ausgeschlossen. Arbeitgeber ist der Verleihbetrieb, der auch die Anträge stellen muss. Auch hier gilt, dass Kurzarbeitergeld erst nach der Abgeltung von Arbeitszeitguthaben (Plusstunden) gezahlt wird.

Die neuen Regelungen zur Kurzarbeit gelten rückwirkend ab dem 1. März 2020 und sind vorerst befristet bis voraussichtlich 31.12.2020.

Welche Betriebe können Kurzarbeit beantragen?

Kurzarbeit können alle gewerblichen Unternehmen beantragen, auch Betriebe, die kulturellen oder sozialen Zwecken dienen. Es muss mindestens eine*n abhängig beschäftigte*n Arbeitnehmer*in geben.

Unternehmen des Öffentlichen Dienstes sind in der Regel von Kurzarbeit ausgenommen. Liegt aber ein unabwendbarer Grund für Kurzarbeit vor (z.B. behördlich angeordnete Schließungen), kann auch für diese Arbeitnehmer*innen Kurzarbeitergeld beantragt werden. Der unabwendbare Grund muss dabei aber einen direkten Bezug zum Betrieb haben. Die Arbeitsagentur entscheidet, ob die Gründe ausreichend sind.

Das Kurzarbeitergeld kann für alle Beschäftigten gezahlt werden, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Beschäftigte, die vor Beginn der Kurzarbeit im Urlaub sind oder Krankengeld erhalten, sind vom Kurzarbeitergeld ausgenommen, bis der Urlaub oder die Arbeitsunfähigkeit endet. Für diese muss der Arbeitgeber weiter aufkommen. Minijobber*innen sind aufgrund der Befreiung von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen.

Auszubildende erhalten normalerweise kein Kurzarbeitergeld, weil in der Regel auch bei verminderter Produktion die Ausbildung fortgesetzt werden soll. Wenn die Unterbrechung der Ausbildung unvermeidlich ist – das dürfte



z.B. bei einer Corona-bedingten Schließung der Fall sein – können auch Auszubildende in Kurzarbeit einbezogen werden. Allerdings muss die Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen in vollem Umfang weiter gezahlt werden,

da es sich bei der Ausbildungsvergütung nicht um einen Lohn für eine Arbeitsleistung handelt, sondern um eine finanzielle Hilfe für den Auszubildenden zur Durchführung der Ausbildung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

Wie wird Kurzarbeit beantragt?



1. Schritt:

Die Anzeige von Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit durch den Arbeitgeber. Kurzarbeitergeld wird generell vom Arbeitgeber beantragt. Dafür muss der Arbeitgeber die Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit schriftlich anzeigen. Der schriftlichen Anzeige muss die Stellungnahme des Betriebsrats beigefügt werden. Vordrucke dafür sind auf der Homepage der BA abrufbar.

Um eine Anzeige einreichen zu können, muss der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer*innen die Entscheidung zur Kurzarbeit ankündigen. (Achtung: festgesetzte Fristen in den Tarifverträgen) Dafür wird üblicherweise eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen (siehe Musterbetriebsvereinbarung im Anhang).

Gibt es keinen Betriebsrat, bedarf es einer Einverständniserklärung aller von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten.

Damit der Monat, in dem Kurzarbeit eingetreten ist, auch abgerechnet werden kann, muss die schriftliche Anzeige der Kurzarbeit spätestens am letzten Tag dieses Monats bei der Agentur für Arbeit eingehen.

2. Schritt:

Grundsätzliche Bewilligung der Kurzarbeit durch die Agentur für Arbeit.

Die Agentur für Arbeit prüft, ob die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen. Fällt die Prüfung positiv aus, wird Kurzarbeitergeld dem Grunde nach bewilligt, und zwar ab dem Monat, in dem die Anzeige erfolgte. Danach hat der Arbeitgeber drei Monate Zeit, den Leistungsantrag auf Kurzarbeitergeld für den Abrechnungsmonat zu stellen.

3. Schritt:

Monatliche Beantragung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber. Im weiteren Verlauf der Kurzarbeit muss der Arbeitgeber jeweils monatlich die Erstattung des Kurzarbeitergelds für die tatsächliche Ausfallzeit und die tatsächlich betroffenen Arbeitnehmer*innen bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragen.



Was sollte unbedingt Bestandteil einer Betriebsvereinbarung zu Kurzarbeit sein?

- 📦 Welche sonstigen Regelungen gelten? (z.B. Tarifverträge)
- 📦 Gibt es Ankündigungsfristen (meist in Tarifverträgen festgehalten), die zu beachten sind?
- 📦 Beginn, Ende, Umfang und Lage der Kurzarbeit
- 📦 Welche Bereiche/Personengruppen sollen in Kurzarbeit gehen und welche nicht?
- 📦 Höhe des Kurzarbeitergeldes, ggf. Arbeitgeberzuschüsse oder tarifliche Zuschüsse
- 📦 Umgang mit Resturlaub aus dem Vorjahr
- 📦 Umgang mit Arbeitszeitkonten
- 📦 Weiterbildung oder Gesundheitsvorsorge während der Kurzarbeit?
- 📦 Wie wird der BR während der Kurzarbeitsphase informiert und beteiligt bzw. kontinuierlich in die weitere Planung eingebunden?

! Bei Abschluss der BV ist unbedingt darauf zu achten, dass die Zustimmung zur Einführung der Kurzarbeit unter der Bedingung erteilt wird, dass das Kurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit gezahlt wird oder bei Nichtzahlung des Kurzarbeitergeldes die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bestehen bleibt.

! Zu beachten sind darüber hinaus die in vielen Manteltarifverträgen vorgesehenen Ankündigungsfristen für Kurzarbeit.

! Zusätzlich ist darauf hinzuwirken, eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes für die Beschäftigten durch den Arbeitgeber zu erreichen.

! Fragt bei euren Gewerkschaftssekretär*innen nach.

► **Anbei findet ihr eine Muster Betriebsvereinbarung zu Kurzarbeit, die auf eure Betriebe und Situationen anzupassen ist.**



Was ist, wenn es keinen Betriebsrat gibt?

Wenn es keinen Betriebsrat gibt, gilt das Individualarbeitsrecht.

In betriebsratslosen Betrieben bedarf Kurzarbeit grundsätzlich der Zustimmung der Arbeitnehmer*innen. Zum Teil ist die Zustimmung bereits im Arbeitsvertrag vereinbart. In dem Fall kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen. Gibt es diese Vereinbarung zur Kurzarbeit im Arbeitsvertrag nicht, muss der Arbeitgeber der Anzeige zur Kurzarbeit eine Einverständniserklärung aller von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten beifügen.

Weil mit Kurzarbeit der Arbeitsplatz erhalten wird, Kurzarbeit auch nicht auf einen möglichen späteren Bezug von Arbeitslosengeld angerechnet wird, empfehlen wir Beschäftigten, die Zustimmung zu erteilen. Anderenfalls bedarf es vonseiten des Arbeitgebers einer Änderungskündigung. Die Wirksamkeit von Änderungskündigungen kann – genauso, wie die der Beendigungskündigungen – innerhalb von drei Wochen gerichtlich überprüft werden.



Folgende Punkte sind bei der individuellen Vereinbarung von Kurzarbeit zu beachten:

1. Verfahren:

Mit jedem*r Beschäftigten ist eine einzelne Vereinbarung zur Einführung der Kurzarbeit zu treffen.

2. Inhalt:

Umfang: Es muss in der Vereinbarung festgehalten werden, wie auch in einer Betriebsvereinbarung, in welchem Umfang die Arbeitszeit konkret reduziert wird. Soweit von der Vereinbarung nicht erfasst, müssen Änderungen neu festgelegt werden.

Dauer: Es ist die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit festzulegen. Verlängerungen sind wieder individuell zu vereinbaren.

Aufstockung: Es kann auch bei individuell vereinbarter Kurzarbeit eine Aufstockung des KuG durch den Arbeitgeber erfolgen.

Konkretisierung auf den Bereich, in dem Kurzarbeit erfolgen soll: Es muss konkret benannt werden, in welchen einzelnen Betriebsteilen/ Baustellen/ Objekten Kurzarbeit stattfindet.

Höhe des KuG: Die Höhe des zu zahlenden KuG ist in der Vereinbarung nicht anzugeben, da sich die Berechnung nach dem Umfang der Kurzarbeit und bestimmten anderen Abrechnungsgrundlagen aus den gesetzlichen Bestimmungen ergibt.

3. Unwirksamkeit:

Es gelten die üblichen Formvorschriften für arbeitsvertragliche Vereinbarungen aus Gesetz bzw. Tarifvertrag. Ungenauigkeiten bei der Vereinbarung unterliegen der Inhaltskontrolle der Gerichte und gehen zu Lasten des Arbeitgebers bei Verwendung von Vertragsformularen.

Was bedeutet Kurzarbeit für die Beschäftigten?

Kurzarbeitergeld soll den Verdienstausfall zumindest teilweise ausgleichen. Es wird nur für die ausgefallenen Arbeitsstunden gewährt und beträgt für Beschäftigte mit mindestens einem Kind 67 Prozent und für Beschäftigte ohne Kind ca. 60 Prozent der Differenz zum Nettoentgelt.

Wenn es im Betrieb eine flexible Arbeitszeitregelung gibt, müssen die Arbeitszeitguthaben (Plusstunden) zur Vermeidung von Arbeitsausfällen anteilig eingebracht werden, außer es gelten gesonderte tarifliche Regelungen. Da die Regelungen im Einzelfall unterschiedlich sind, empfehlen wir, sich bei offenen Fragen an die IG BAU zu wenden.

Urlaubsansprüche müssen vor Beginn der Kurzarbeit für das laufende Jahr verplant werden.

Resturlaub aus dem vergangenen Jahr muss vor

der Kurzarbeit abgebaut werden. Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld müssen Beschäftigte bei Vermittlungsbemühungen durch die Agentur für Arbeit grundsätzlich mitwirken. Das von der Arbeitsagentur gezahlte Kurzarbeitergeld ist steuerfrei. Beim Lohnsteuerjahresausgleich – vor allem bei einer gemeinsamen Veranlagung – muss aber beachtet werden, dass die gezahlten Beträge bei der Ermittlung des persönlichen Steuersatzes berücksichtigt werden. Dadurch erhöht sich der Steuersatz, der auf das reguläre Einkommen bezahlt wird (Progressionsvorbehalt).

Wichtig ist: Arbeitnehmer*innen sind verpflichtet, alle Änderungen in persönlichen Verhältnissen (z.B. Änderung von Steuerklassen o.ä.) sofort ihrem Arbeitgeber anzuzeigen.



Beton (Ecklöhne Durchschnitt West)

19,02 € (Ecklohn) x 166 h (Arbeitsstunden/Monat)	3.157 €	Brutto 100 %
- 32 % (geschätzter Wert für Steuer und Sozialabgaben)	1.010 €	
=	2.147 €	Netto 100 %
	- 708 €	1.439 €
		67 %
	- 859 €	1.288 €
		60 %

Beton (Ecklöhne Durchschnitt Ost)

14,96 € x 173 h	2.588 €	Brutto 100 %
- 32 %	828 €	
=	1.760 €	Netto 100 %
	- 581 €	1.179 €
		67 %
	- 704 €	1.056 €
		60 %

SKMT (Durchschnitt West)

17,92 € x 168 h	3.011 €	Brutto 100 %
- 32 %	963 €	
=	2.048 €	Netto 100 %
	- 676 €	1.372 €
		67 %
	- 820 €	1.228 €
		60 %

SKMT Ost

14,92 € x 173 h	2.581 €	Brutto 100 %
- 32 %	826 €	
=	1.755 €	Netto 100 %
	- 580 €	1.175 €
		67 %
	- 702 €	1.053 €
		60 %

* Die Beispielrechnungen zum Kurzarbeitergeld dienen der Orientierung. Achtet bitte auf eure entsprechenden Tarifverträge, in denen zum Teil Kurzarbeit und die Zuschüsse schon geregelt sind. Das Netto 100 % ist ohne zusätzliche Einnahmen berechnet (keine Überstunden, keine Überstundenzuschläge, keine Vermögenswirksamen Leistungen etc.).



Zement (Durchschnitt Ecklöhne West)

19,77 € x 165 h	3.262 €	Brutto 100 %
- 32 %	1.044 €	
=	2.218 €	Netto 100 %
	- 732 €	1.486 €
	- 888 €	1.330 €
		67 %
		60 %

Zement Ost

18,59 € x 171 h	3.179 €	Brutto 100 %
- 32 %	1.017 €	
=	2.162 €	Netto 100 %
	- 713 €	1.449 €
	- 865 €	1.297 €
		67 %
		60 %

Ziegel West

17,36 € x 164,5 h	2.856 €	Brutto 100 %
- 32 %	914 €	
=	1.942 €	Netto 100 %
	- 641 €	1.301 €
	- 777 €	1.165 €
		67 %
		60 %

Ziegel Ost

17,37 € x 173 h	3.005 €	Brutto 100 %
- 32 %	962 €	
=	2.043 €	Netto 100 %
	- 674 €	1.369 €
	- 817 €	1.226 €
		67 %
		60 %

* Die Beispielrechnungen zum Kurzarbeitergeld dienen der Orientierung. Achtet bitte auf eure entsprechenden Tarifverträge, in denen zum Teil Kurzarbeit und die Zuschüsse schon geregelt sind. Das Netto 100 % ist ohne zusätzliche Einnahmen berechnet (keine Überstunden, keine Überstundenzuschläge, keine Vermögenswirksamen Leistungen etc.).



Sind Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld sozialversichert?

Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie in der

Arbeitslosen- und in der betrieblichen Unfallversicherung bleibt bestehen.

Was passiert bei Krankheit während Kurzarbeit?

Wenn Arbeitnehmer*innen in der Zeit, in der sie Kurzarbeitergeld beziehen, krank und arbeitsunfähig werden, besteht der Anspruch auf Kurzarbeitergeld fort, und zwar genauso lange wie ohne Arbeitsausfall durch Kurzarbeit. Bei der Bemessung des Krankengeldes bestehen für Betroffene keine Nachteile. Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor oder nach Bezug von Kurzarbeitergeld ein, bleibt es bei der Be-

rechnung des Krankengeldes nach dem zuletzt abgerechneten Arbeitsentgeltzeitraum. Entsteht Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten (z.B. Verkehrsunfall), muss dem Arbeitgeber Name und Anschrift des Dritten mitgeteilt werden. Der Anspruch des Betroffenen gegenüber dem Dritten geht in Höhe des Kurzarbeitergeldes auf die Bundesagentur für Arbeit über.

Was ist wenn das Geld nicht reicht?

Ziel ist es **immer** eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber zu erreichen. Wenn das nicht gelingt und durch den Bezug des Kurzarbeitergeldes das Einkommen des Haushaltes nicht mehr ausreicht, um die Lebenshaltungskosten zu decken, können Leistungen der Grundsicherung (Hartz IV) beantragt werden. Dabei erhalten die Beschäftigten mit Einkommen einen Freibetrag. In der Regel werden rund 20 Prozent des Einkommens nicht auf Hartz IV angerechnet, so dass der Zahlbetrag höher ist,

als wenn kein Einkommen erzielt wird. Dies muss im Einzelfall geprüft werden. Die Beantragung ist relativ aufwendig und Ersparnisse oberhalb bestimmter Grenzen (z.B. 7.500 für 50-Jährige) müssen zunächst verbraucht werden. Dennoch, bevor Verschuldung eintritt, sollte man nicht davor zurückschrecken. Auch Soloselbständige, die kein Kurzarbeitergeld erhalten können, können natürlich Leistungen der Grundsicherung erhalten, wenn sie aufgrund der Krise keine Aufträge mehr erhalten.

Staatliche Unterstützungsangebote zur Vermeidung von Liquiditätskrisen und Insolvenzen

Durch die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie wird der Bedarf an zusätzlicher Liquidität stark steigen. Die Bundesregierung hat ein Maßnahmenbündel auf den Weg gebracht. Ziel

ist es, Unternehmen die erforderliche Liquidität zur Verfügung zu stellen. Wir empfehlen in Aufsichtsräten und Wirtschaftsausschüssen, die Frage der Liquiditätsversorgung



aufzuwerfen. Liquidität geht vor Profitabilität. Um die Liquidität der Unternehmen schnell zu verbessern, können Steuerzahlungen gestundet werden.

Unternehmen erhalten erleichterten Zugang zu zinsgünstigen Krediten. Die Bedingungen für KfW-Unternehmerkredite und ERP-Gründerkredite werden gelockert.

Durch Risikoübernahmen in Höhe bis zu 80 Prozent für Betriebsmittelkredite wird die Bereit-

schaft der Hausbanken für eine Kreditvergabe angeregt.

Auf der Website des Bundesministerium für Wirtschaft und Energie werden neben der Bereitstellung einer „Corona-Hotline“ Informations- und Unterstützungsangebote aufgelistet und erläutert.

<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/altmaier-zu-coronavirus-stehen-im-engen-kontakt-mit-der-wirtschaft.html>



Jetzt Mitglied werden – damit wir gemeinsam noch mehr erreichen!

Tariflöhne und faire Arbeitsbedingungen fallen nicht vom Himmel, sondern werden in Tarifverträgen durch die IG BAU erkämpft. Untenstehende Beitrittserklärung ausfüllen, abgeben oder einsenden an:

IG Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand, Vorstandsbereich Bauwirtschaft - Baustoffindustrie, Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main



Ich erkläre hiermit meinen Beitritt zur IG BAU

Angaben zur Person

Vorname, Name	T T M M J J
Geburtsdatum	
Straße, Hausnummer	
Postleitzahl, Ort	
Telefon (mobil)	Nationalität
E-Mail	<input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich
Übertritt von	

Angaben zum Beschäftigungsverhältnis

Gewerbebranche (Branche)	<input type="checkbox"/> angestellt <input type="checkbox"/> gewerblich <input type="checkbox"/> beamtet
Betrieb	<input type="checkbox"/> in Ausbildung
Beruf (tätig als)	Ausbildung endet am: T T M M J J

T T M M J J	T T M M J J	€	€
Eintrittsdatum	Beitragszahlung ab	Tarifgehalt/Stunden Lohn	Wochenstunden
Vorname, Name Werber/in		Geburtsdatum	

Mit meiner Unterschrift trete ich der IG BAU bei und erkenne ich die Satzung der IG BAU an.

Mit meiner Unterschrift stimme ich der Speicherung meiner Daten nach den Bestimmungen der EU-Datenschutzgrundverordnung (www.igbau.de/datenschutz-hinweise.html) zu.

X	X
---	---

Sepa-Lastschriftmandat für wiederkehrende Zahlungen



Ich ermächtige (Wir ermächtigen) die IG Bauen-Agrar-Umwelt, Zahlungen von meinem (unserem) Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein (weisen wir unser) Kreditinstitut an, die von der IG BAU auf mein (unser) Konto gezogene Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann (Wir können) innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Dabei gelten die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Gläubiger-Identifikationsnummer: **DE13ZZZ00000536921.**

Mandatsreferenz: Mitgliedsbeitrag nach § 8 der Satzung der IG BAU.

Mandatsnummer (wird im IG BAU Mitgliederbüro ausgefüllt):

Mitgliedsnummer	J J M M Nr. Nr.
-----------------	---------------------------

Mitteilung: Den ersten Mitgliedsbeitrag gemäß § 8 der Satzung der IG BAU (1,15% des monatlichen Bruttoeinkommens) ziehen wir am 15. oder 30. des Monats nach Zugang der von dir (euch) unterzeichneten Beitrittserklärung von deinem (eurem) angegebenen Konto ein.

Vorname und Name Kontoinhaber (falls Mitglied nicht Kontoinhaber)			
Straße, Nr. Kontoinhaber (falls Mitglied nicht Kontoinhaber)	Land Kontoinhaber		
PLZ, Ort Kontoinhaber (falls Mitglied nicht Kontoinhaber)			
IBAN			
DE	Prüfziffer	Bankleitzahl	Kontonummer des Kontoinhabers
BIC		Unterschrift abweichender Kontoinhaber	
Bankbezeichnung	Land	Ort	Filiale

Ort	Datum
T T M M J J	X Unterschrift der/des Eintretenden

