



Fallsammlung der Fairen Integration

Erfahrungen aus der Beratungspraxis

Die folgende Fallsammlung enthält Beratungsfälle aus den Beratungsstellen von Faire Integration, die anonymisiert und in komprimierter Form dargestellt werden. Sie sollen einen Querschnitt durch die bundesweite Beratungsarbeit von Faire Integration darstellen und einen Einblick in die Probleme und Lösungen einzelner, aber für die Arbeit von Faire Integration repräsentativer Fälle geben.

Faire Integration ist ein Beratungsangebot in Deutschland für Geflüchtete und Migrant*innen aus Drittstaaten (außerhalb der EU) zu sozial- und arbeitsrechtlichen Fragen. Die Zielgruppe der Beratungsstellen, die bundesweit vertreten sind, kennt sich meistens wenig im deutschen Arbeitsrecht aus. Zudem stehen Ratsuchenden häufig weitere Hindernisse bei der Durchsetzung ihrer Rechte im Weg, wie beispielsweise geringe Sprachkenntnisse und aufenthaltsrechtliche Belange. Um sie zu unterstützen und zur Durchsetzung ihrer Rechte zu ermutigen, werden sie in der Fairen Integration kostenlos, anonym und in mehreren Herkunftssprachen beraten.

In den letzten Jahren ist die Zahl der Beratungen von Faire Integration kontinuierlich gestiegen: Am häufigsten ging es um Kündigungen, Lohnansprüche/Entgelt oder Arbeitsverträge – mehr als die Hälfte aller Beratungsfälle im Jahr 2023 (rund 61 %) betrafen diese Themen. Trotz dieser Häufung sind die Fälle und insbesondere die arbeitsrechtlichen Lösungen vielfältig und nicht immer eindeutig.

Im Folgenden werden einzelne Fälle nacherzählt, die für die Berater*innen von Faire Integration thematisch herausstachen, neue Situationen und Lösungswege hervorbrachten oder besonders erfolgreich abgeschlossen werden konnten.

Um die Identität der Ratsuchenden zu schützen, sind alle Fälle anonymisiert dargestellt: Für die Ratsuchenden wird immer das Kürzel RP (Ratsuchende Person) verwendet, unabhängig vom Geschlecht. Lediglich das Bundesland und das Jahr, in dem die Beratung stattfand, werden angegeben.

Übersicht

1. Beratung ermutigt zur Wahrnehmung von Arbeitsrechten	4
2. Fristlose Kündigung wurde abgewendet	5
3. Urlaubseinreichung führt zur Kündigung	6
4. Fristlose Kündigung und Falschangaben des/der Arbeitgebers*in	7
5. Fristlose Kündigung ohne Angabe von Gründen	8
6. Kündigung wegen Krankmeldung	9
7. Verleihfreie Zeit in der Leiharbeit: Schlupfloch zur Arbeitsausbeutung	10
8. Aufdeckung von Unstimmigkeiten in Arbeitsdokumenten	11
9. Arbeitgeber*in missachtet Arbeitsrechte und setzt Mitarbeitende unter Druck	12
10. Verstoß gegen Gesetze bei der Arbeit auf Abruf	13
11. Geltendmachung – finanzielle Verluste für Ratsuchende minimieren	14
12. Nachteile für Arbeitnehmer*innen durch unklare Betriebsübergänge	15

Beratungsfälle: Kündigungen im Fokus

Kündigungen sind in der Beratungsarbeit der Fairen Integration ein häufiges Thema. Oftmals kennen Ratsuchende ihre Arbeitsrechte nicht und nehmen Kündigungen hin, die ungerechtfertigt sind oder vielfältige Nachteile auf dem Arbeitsmarkt mit sich bringen. Die Aufgabe der Beratungsstellen ist es dann, aufzuklären und zum Beispiel bei Geltendmachung von Ansprüchen oder Kündigungsschutzklagen zu unterstützen. Beispiele für Ansprüche, auf die sich die Ratsuchenden häufig berufen, sind ausstehende Löhne oder Urlaubsabgeltungen.

Kündigungsschutzklagen werden beim zuständigen Arbeitsgericht eingereicht. Das ist möglich, wenn ein Betrieb zum Zeitpunkt der Kündigung mehr als zehn Mitarbeitende sozialversicherungspflichtig beschäftigt (in Voll- und Teilzeit, Auszubildende ausgenommen). Das Arbeitsgericht prüft die Kündigung auf Grundlage des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) und stellt eventuelle Gründe der Unwirksamkeit fest.

1. Beratung ermutigt zur Wahrnehmung von Arbeitsrechten

*In der Beratungsarbeit gibt es immer wieder Situationen, die für die Ratsuchenden so belastend sind, dass sie eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses anstreben. Oft sind die Ratsuchenden unsicher, welche Konsequenzen eine Kündigung mit sich bringt und schrecken vor diesem Schritt zurück. Dann ist es die Aufgabe der Berater*innen sie zu informieren und zu ermutigen, ihre Rechte wahrzunehmen:*

Die RP arbeitete seit 2022 als Paketzusteller*in bei einem Paketdienst. Als sie bei der Arbeit im Lager ein Paket nicht finden konnte, bat sie ihre*n Vorgesetzte*n um Hilfe. Diese*r kam nach einigen Minuten zurück und schlug der RP mit dem Paket auf den Kopf. Diese Reaktion überforderte die RP zunächst. Sie suchte jedoch im Feierabend eine*n Arzt/Ärztin auf und wurde krankgeschrieben.

In die Beratungsstelle kam die RP mit dem Wunsch, das belastende und jetzt als unerträglich empfundene Arbeitsverhältnis, zu kündigen. Allerdings fürchtete sie durch die Eigenkündigung eine Sperrfrist durch die Agentur für Arbeit. Die Beratungsstelle klärte die RP über das Recht zu kündigen auf. Sie kontaktierte auch die Agentur für Arbeit und erklärte den Kündigungsgrund. Die Agentur sicherte zu, dass keine Sperrung gegen die RP verhängt würde. Die RP konnte im Anschluss das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund, nämlich der ausgeübten Gewalt gegen sie, kündigen. Es wurde keine Sperrfrist verhängt und die RP hat mittlerweile eine neue Arbeit gefunden.

Neben dem Recht zur fristlosen Kündigung wurde die RP von der Beratungsstelle auf die Möglichkeit hingewiesen, die/den Vorgesetzte*n aufgrund der Körperverletzung anzuzeigen. Die RP entschied sich aus aufenthaltsrechtlichen Gründen jedoch gegen eine Anzeige. Wie viele Ratsuchende befürchtete sie, dass sich strafrechtliche Belange und der Kontakt zur Polizei negativ auf den eigenen Aufenthaltsstatus auswirken könnten. Hier zeigt sich, wie viel Aufklärungsarbeit die Berater*innen leisten müssen. Denn viele Ratsuchende kommen mit Vorbehalten oder Ängsten in die Beratung, die sie davon abhalten, ihre Rechte durchzusetzen.

2. Fristlose Kündigung wurde abgewendet

Bei fristlosen Kündigungen müssen Betroffene schnell handeln, um Widerspruch einzulegen. Oftmals kennen Ratsuchende aber ihre Rechte nicht und wissen nicht, dass man sich auch im Fall einer fristlosen Kündigung wehren kann. In dem vorliegenden Beratungsfall konnte eine fristlose Kündigung abgewendet werden:

Die RP wandte sich im Januar 2024 an die Beratungsstelle. Sie war bei einem Großunternehmen als Teamleitung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis tätig. In dieser Position wurden ihr und anderen Kolleg*innen von ihrem/ihrer Arbeitgeber*in erlaubt, eine App zur Arbeitszeiterfassung zu nutzen. Nach Aussage der RP habe das Drehkreuz auf dem Firmengelände nicht immer einwandfrei zur Zeiterfassung funktioniert. Außerdem sei auch die Arbeit im Home-Office erlaubt gewesen, weshalb die Erfassung per App häufiger notwendig war. Als ein*e neue*r Vorgesetzte*r Unstimmigkeiten zwischen den eingetragenen Arbeitszeiten der RP auf der App und der automatischen Erfassung am Drehkreuz bemerkte, warf man ihr Arbeitszeitbetrug vor.

Die RP erhielt eine verhaltensbedingte fristlose Kündigung und anschließend eine ordentliche Kündigung. Da sie schon einmal abgemahnt wurde, weil sie sich nicht an die Arbeitszeitregeln gehalten und zu kurze Pausen gemacht hatte, konnte die fristlose Kündigung auf die vorherige Abmahnung gestützt werden.

Nach eingehender Beratung entschied sich die RP dazu, eine Kündigungsschutzklage einzureichen. Sie wurde von der Beratungsstelle durch den Klageprozess begleitet und erreichte in der Güteverhandlung einen Vergleich. Die fristlose Kündigung wurde zurückgenommen und man einigte sich auf eine ordentliche Kündigung. Ihr wurde ein sehr gutes Arbeitszeugnis ausgestellt.

3. Urlaubseinreichung führt zur Kündigung

In vielen Beratungsfällen sehen Ratsuchende von Klagen ab, weil sie befürchten, in Zukunft keine weitere Beschäftigung zu finden. Auch dieser Fall zeigt, welche Bedenken Ratsuchende häufig haben, wenn sie ihre Arbeitsrechte durchsetzen wollen:

Die RP nahm Kontakt mit der Fachstelle Faire Integration auf, als sie bereits seit mehr als einem Jahr als Elektrohelfer*in in einem Handwerksbetrieb tätig war. Sie hatte Erholungsurlaub beantragt. Der beantragte Urlaub wurde seitens des/der Arbeitgebers*in bewilligt, allerdings wurde die RP noch am gleichen Tag mit einem Schreiben ordentlich gekündigt.

Die Fachstelle empfahl der RP, eine Kündigungsschutzklage einzureichen. Die RP zögerte zunächst, da sie zuvor negative Erfahrungen mit Gerichten gemacht hatte. Sie befürchtete, durch die Einreichung der Klage keine neue Tätigkeit zu finden. Laut Aussagen von Bekannten würden Arbeitgeber*innen sich untereinander austauschen und Personen, die klagten, keine Anstellung mehr bekommen.

Die RP entschied sich schließlich doch für die Einreichung einer Klage. Da eine Rückkehr in den Betrieb von der RP nicht gewünscht war, wurde einem Prozessvergleich zugestimmt. Im Rahmen des Vergleichs wurde eine Abfindung an die RP für den Verlust des Arbeitsplatzes vereinbart.

4. Fristlose Kündigung und Falschangaben des/der Arbeitgebers*in

In der Beratungsarbeit kommt es immer wieder vor, dass Arbeitgeber*innen falsche Angaben machen, die zur Benachteiligung der Arbeitnehmer*innen führen. In dem vorliegenden Fall hatten die falschen Angaben weitreichende Folgen für die RP:

Die RP war seit über vier Jahren in einem Schnellrestaurant tätig, als sie von ihrer/ihrer neuen Vorgesetzten fristlos gekündigt wurde. In der Beratungsstelle legte man ihr die Möglichkeit nahe, eine Kündigungsschutzklage einzureichen. Nach Prüfung der Sach- und Rechtslage sah die Beratungsstelle den Erfolg einer solchen Klage als sehr wahrscheinlich an. Das Kündigungsschreiben wies formelle Fehler auf und war damit unwirksam.

Die RP sah sich allerdings außerstande, ihre Arbeitskraft weiterhin anzubieten, da sie nach eigener Aussage unter den Schikanen und dem Führungsstil der/des Vorgesetzten leiden würde. Die Beratungsstelle nahm Kontakt mit dem/der Arbeitgeber*in auf und unterbreitete einen Vorschlag für eine gütliche Einigung. Im Ergebnis wurde eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen und eine bezahlte Freistellung für die Dauer der Kündigungsfrist gewährt.

Allerdings wurde der Antrag auf Arbeitslosengeld der RP mit einer Sperrzeit von zwölf Wochen beschieden. Grund war die Angabe in der Arbeitsbescheinigung, nach der es sich um eine verhaltensbedingte Kündigung handelte. In der Arbeitsbescheinigung stand, dass mehrere Abmahnungen gegen die RP ausgesprochen worden seien.

Die RP wurde von der Beratungsstelle dabei unterstützt, einen Widerspruch zu verfassen. Dabei war es von Vorteil, dass die Abmahnungen teilweise an Tagen ausgesprochen worden waren, an denen die RP wegen Krankheit oder Urlaub gar nicht bei der Arbeit war. Der/die Arbeitgeber*in hatte also versucht, die RP schlechter darzustellen.

Dem Widerspruch gegen die Sperrzeit von 12 Wochen bei der Agentur für Arbeit wurde stattgegeben. Die RP konnte nachweisen, an welchen Tagen sie tatsächlich gearbeitet hatte. Damit war bewiesen: Die Abmahnungen, auf die sich die Kündigung stützte, beruhten auf unwahren Behauptungen. Die RP erhielt das Arbeitslosengeld und konnte damit negative aufenthaltsrechtliche Konsequenzen abwenden.

5. Fristlose Kündigung ohne Angabe von Gründen

Eine fristlose Kündigung muss per Definition immer mit einem Grund ausgesprochen werden. In diesem Fall fehlte nicht nur der Kündigungsgrund – in der Beratung zeigten sich weitere Versäumnisse des Arbeitgebenden:

Die RP war bei einem Pflegedienst in der ambulanten Pflege angestellt. Sie meldete sich im Jahr 2023 bei der Fachstelle Faire Integration, weil ihr innerhalb der Probezeit fristlos gekündigt worden war. Im gleichen Schreiben wurde hilfsweise eine ordentliche Kündigung ausgesprochen.

Die Fachstelle informierte die RP über ihre Rechte bei einer fristlosen Kündigung bzw. einer Kündigung innerhalb der Probezeit. Der/die Arbeitgeber*in hätte einen Grund für die fristlose Kündigung nennen müssen, der es unzumutbar gemacht hätte, das Arbeitsverhältnis mit der RP fortzuführen. In der Probezeit ist eine fristgerechte Kündigung immer ohne Angabe von Gründen möglich. Bei einer fristlosen Kündigung muss jedoch auch in der Probezeit ein triftiger Grund vorliegen, zum Beispiel „gravierendes Fehlverhalten“.

Im Beratungsgespräch wurden keine Gründe für eine fristlose Kündigung festgestellt. Stattdessen bestanden noch offene Lohnansprüche. Der RP wurde geraten, eine Klage gegen die fristlose Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht einzureichen.

Das Gericht entschied zugunsten der RP und stellte fest, dass die fristlose Kündigung unwirksam war, da kein Kündigungsgrund vorgetragen wurde. Die fristgerechte Kündigung blieb bestehen, sie war während der Probezeit ausgesprochen und erforderte daher keine Begründung. Der ausstehende Lohn wurde an die RP ausgezahlt.

6. Kündigung wegen Krankmeldung

Wenn Arbeitnehmer*innen sich krankmelden und hierbei alle Pflichten und Fristen beachten, dürfen Arbeitgeber*innen die Krankmeldungen nicht ablehnen. Viele Ratsuchende berichten aber davon, dass ihre Krankmeldungen nicht akzeptiert werden oder ihnen mit Kündigungen gedroht wird. Das geschah auch in diesem Fall:

Die RP arbeitete als Kurierfahrer*in und meldete sich arbeitsunfähig. Die Bescheinigung wurde unverzüglich an den/die Arbeitgeber*in übermittelt. Trotz dieses korrekten Vorgehens weigerte sich die Firma die Krankmeldung zu akzeptieren. Sie sprach eine fristlose Kündigung aus und verlangte eine finanzielle Entschädigung für die ausgefallene Arbeitszeit. Die Begründung für die Entschädigung gab die Firma damit an, dass die RP sie betrogen habe.

In der Beratung konnte die RP über die gesetzlichen Regelungen zur Krankmeldung aufgeklärt und bei einer Kündigungsschutzklage unterstützt werden. Das Gericht erklärte die fristlose Kündigung für unrechtmäßig und die RP arbeitete weiter in der Firma.

Faire Integration Baden-Württemberg, 2023

Beratungsfälle: Arbeitsrechtverstöße und unfaire Behandlungen im Fokus

In der Beratung tauchen immer wieder Fälle auf, bei denen Arbeitgeber*innen gegen geltendes Arbeitsrecht verstoßen oder Mitarbeitende unfair behandeln. Dabei variieren die Fälle von ungültigen Regelungen in Arbeitsverträgen hin zu Rückforderungen von Lohnbeträgen oder unfairen Arbeitsbedingungen, die Mitarbeitende unter Druck setzen sollen. Die folgenden Fälle greifen einige Beispiele auf.

7. Verleihfreie Zeit in der Leiharbeit: Schlupfloch zur Arbeitsausbeutung

In diesem Fall versuchte eine Leiharbeitsfirma Überstunden und Urlaubstage in die verleihfreie Zeit zu verlegen:

Die RP wandte sich im Januar 2024 an die Beratungsstelle. Sie hatte bereits einen Monat zuvor ihren Arbeitsvertrag mit einer Leiharbeitsfirma gekündigt. Sie berichtete, dass ihre Leiharbeitsfirma immer wieder Urlaubstage oder Überstundenabbau für sie eingetragen habe – an Tagen, an denen sie eigentlich verleihfreie Zeit hatte.

Die verleihfreie Zeit ist in der Leiharbeit so geregelt, dass sie nicht als Urlaubszeit oder für den Abbau von Überstunden genutzt werden darf. Die Arbeitnehmer*innen müssen für Einsätze zur Verfügung stehen und bei kurzfristigen Arbeitsaufkommen einspringen. Arbeitgeber*innen müssen in der verleihfreien Zeit den normalen Lohn weiterzahlen.

Daher wurden der RP immer wieder unrechtmäßig Urlaubstage und Überstunden abgezogen. Nur für den letzten Monat ihrer Beschäftigung hätte die Firma sie unter Lohnfortzahlung und Anrechnung der Urlaubsansprüche und Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto freigestellt.

Die Beratungsstelle informierte die RP zu den Regelungen in der Leiharbeit und den Vorschriften zur Einreichung von Urlaub sowie dem Abbau von Überstunden. Die RP war ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nachweislich nachgekommen, indem sie sich auch an den verleihfreien Tagen zur Verfügung gestellt hatte. Daher unterstützte die Beratungsstelle die RP bei einer schriftlichen Geltendmachung ihrer Ansprüche an die Leiharbeitsfirma. Die Firma zahlte schließlich den ausstehenden Lohn an die RP aus.

8. Aufdeckung von Unstimmigkeiten in Arbeitsdokumenten

Oftmals kommen Ratsuchende mit einem Anliegen in die Beratung, das im Laufe des Gesprächs weitere Fragen aufwirft. So finden Berater*innen bei der Durchsicht von Lohnabrechnungen oder Arbeitsverträgen oft Unstimmigkeiten:

Die RP meldete sich im März 2024 bei der Beratungsstelle, um zu klären, wie sie ihre unbezahlten Überstunden ausgezahlt bekommen könnte. Nach Prüfung des Arbeitsvertrags und des Arbeitszeitkontos, stellte sich heraus, dass die RP etwa 93 Überstunden aufgebaut hatte. Die Beratungsstelle half der RP bei einer schriftlichen Geltendmachung, um die Auszahlung der Überstunden einzufordern.

Im September 2024 zahlte der/die Arbeitgeber*in 141 Überstunden aus. Das waren allerdings 48 Stunden mehr als die Beratungsstelle zuvor mit der RP errechnet hatte. Aufgrund der Unstimmigkeit prüfte die Beratungsstelle die Lohnabrechnungen der RP. Dabei stellte sie fest, dass die RP im Jahr 2023 keinen einzigen Tag Urlaub genommen hatte. Laut Arbeitsvertrag standen ihr aber volle 22 Urlaubstage zu.

Die Beratungsstelle kontaktierte den/die Arbeitgeber*in erneut und wies auf die Urlaubstage und die Pflicht hin, den Arbeitnehmer*innen den Mindesturlaubsanspruch zu gewähren. Der/die Arbeitgeber*in bat um eine schriftliche Darlegung, da diese von einem Rechtsanwalt/einer Rechtsanwältin überprüft werden sollte. Daraufhin verfasste die Beratungsstelle eine Geltendmachung mit der Aufstellung der noch nicht gewährten Urlaubstage und deren Abgeltung. Nachdem auch der/die engagierte Anwalt/Anwältin das Dokument geprüft hatte und den Urlaubsanspruch bestätigte, erklärte sich der/die Arbeitgeber*in zur Auszahlung der 22 Urlaubstage bereit. Zwar zog er/sie die zu viel gezahlten Überstunden von dem Betrag ab, trotzdem ergab sich durch die Auszahlung ein finanzieller Gewinn für die RP.

Dieser Fall zeigt, dass auch vermeintliche Fehler zu Gunsten der Ratsuchenden von den Beratungsstellen erforscht und aufgearbeitet werden. Hier konnte aufgrund der Nachforschungen der Beratungsstelle der maximale finanzielle Ausgleich für die RP erreicht werden.

9. Arbeitgeber*in missachtet Arbeitsrechte und setzt Mitarbeitende unter Druck

Häufig kommen Ratsuchende in die Beratung und berichten von Situationen, in denen sie psychisch unter Druck gesetzt werden. Dabei werden oft Abhängigkeitsverhältnisse oder nicht vorhandene Kenntnisse über Arbeitsrechte von Arbeitgeber*innen ausgenutzt. Die Berater*innen müssen in solchen Fällen Aufklärungsarbeit leisten und Alternativen aufzeigen:

Die RP kam im Januar 2024 in die Beratungsstelle. Sie berichtete, nur auf Drängen einer Bekannten zu kommen. Sie arbeitete in einem Massagestudio, in dem die Mitarbeitenden von dem/der Arbeitgeber*in unter Druck gesetzt wurden. Der/die Arbeitgeber*in forderte von seinen/ihren Mitarbeitenden Dankbarkeit für die angebotene Arbeitsstelle und versuchte durch verschiedene Taktiken, die Abhängigkeit seiner/ihrer Mitarbeiter*innen von dem Unternehmen zu verstärken. So wurde beispielsweise auch betont, man sei in dem Unternehmen eine Art Familie, in der man sich ausschließlich loyal zu verhalten und Anweisungen nicht zu hinterfragen habe. Auch wurden die RP und ihre Kolleg*innen zu einem freiwilligen Putztag im Unternehmen gedrängt.

Die RP stellte während der Beratung viele Fragen zu Themen wie Arbeitszeiten, Urlaub und Feiertagen. Im Gespräch stellte sich heraus, dass sie für die Zeit zum Wechseln ihrer Arbeitskleidung und zur Vorbereitung der Behandlungsräume nicht bezahlt wurde. Zusätzlich arbeitete sie deutlich mehr als vertraglich vereinbart. Der/die Arbeitgeber*in hielt sich nur selten und widerwillig an Absprachen zur Arbeitszeit. Gelegentlich kam es vor, dass man die RP in eine andere Filiale schickte und sie erst dort erfuhr, dass ihre Arbeitskraft nicht benötigt wurde. Sie berichtete auch, dass Kolleg*innen keine Lohnfortzahlung im Urlaub erhielten. Bei ihr selbst wurden Urlaubstage unterschiedlich abgerechnet und Feiertage nur teilweise oder gar nicht kompensiert.

Die Beratungsstelle klärte die RP über ihre Arbeitsrechte auf. Mit diesen neuen Informationen wandte sich die RP an ihre*n Arbeitgeber*in. Diese*r reagierte, indem sie/er die RP weiter unter Druck setzte und Handzettel mit Zitaten verteilte, die besagten, Vorgesetzten und ihren Anweisungen sei unbedingt Folge zu leisten. Da das Arbeitsverhältnis eine große Belastung für die RP war, entschloss sie sich schließlich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Beratungsstelle konnte die RP an eine*n Rechtsanwalt/Rechtsanwältin verweisen, der/die die RP bei der gerichtlichen Durchsetzung ihrer Ansprüche unterstützen kann. Als Folge der Beratung kamen außerdem weitere Kolleg*innen der RP in die Beratung.

10. Verstoß gegen Gesetze bei der Arbeit auf Abruf

Bei der Arbeit auf Abruf gibt es gesetzliche Regelungen, die sowohl Arbeitgeber*innen als auch Arbeitnehmer*innen einhalten müssen. Der vorliegende Fall zeigt ein Beispiel einer Arbeit auf Abruf, das gegen geltende Gesetze verstößt:

Die RP arbeitete seit fast drei Monaten als Reinigungskraft bei einem Reinigungsunternehmen. Ihr Lohn wurde ihr wiederholt nicht vollständig ausgezahlt. Als sie nicht mehr zum Dienst eingeteilt wurde, wandte sie sich an die Beratungsstelle. Sie legte einen Arbeitsvertrag vor, in dem eine Arbeitszeit von einer Stunde pro Woche vereinbart war. Die RP hatte angenommen, dass sie mit dem/der Arbeitgeber*in eine Vollzeitbeschäftigung vereinbart hatte.

Gemeinsam mit der RP kontaktierte die Beratungsstelle den/die Arbeitgeber*in. Es stellte sich heraus, dass sie als Springkraft mit der Reinigung bei verschiedenen Unternehmen beauftragt worden war. Die RP sollte also bei Bedarf bei verschiedenen Unternehmen arbeiten. Nachdem die RP wiederholt sehr kurzfristige Aufträge abgelehnt hatte, erhielt sie keine Arbeitsaufträge mehr. Den Aussagen des/der Arbeitgebers*in konnte die Beratungsstelle entnehmen, dass es sich eigentlich um eine Arbeit auf Abruf nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) handelte. Die Arbeitszeitklausel im Arbeitsvertrag war rechtswidrig, da sie gegen das Gesetz verstieß und die Mindeststundenzahl unterschritt. Außerdem kündigte der/die Arbeitgeber*in die Arbeitseinsätze zu kurzfristig an. Arbeitnehmer*innen können nach dem TzBfG Arbeitseinsätze ablehnen, die weniger als 4 Tage im Voraus angekündigt werden.

Die Beratungsstelle unterstützte die RP bei der schriftlichen Geltendmachung der Vergütung für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden sowie die Lohnansprüche für die Zeiten, in denen sie nicht eingesetzt wurde. Dabei wurde gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz von einer fiktiven Arbeitszeit von 20 Wochenstunden ausgegangen. Die RP erhielt den geforderten Betrag.

11. Geltendmachung – finanzielle Verluste für Ratsuchende minimieren

In der Beratungsarbeit werden Menschen auch häufiger dabei unterstützt, finanzielle Ansprüche geltend zu machen. Wenn wichtige Fristen zum Einspruch verstrichen sind, wird das allerdings schwierig.

Die Berater*innen setzen dann alles daran, die finanziellen Verluste der Ratsuchenden zu minimieren:

In diesem Fall kam die RP im April 2024 in die Beratungsstelle. Sie hatte eine Aufenthaltserlaubnis (nach § 24 Aufenthaltsgesetz), die ohne Aktualisierung bis März 2025 gültig war. Der/die Arbeitgeber*in behauptete jedoch, dass die RP keinen gültigen Aufenthaltstitel mehr habe. Aus diesem Grund wurde der RP ordentlich zu Ende Februar 2024 gekündigt.

Außerdem wurden der RP 300 Euro brutto Weihnachtsgeld, das sie im Dezember des Vorjahres erhalten hatte, vom letzten Gehalt abgezogen. Im Arbeitsvertrag war vereinbart, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 31.03. des Folgejahres das Weihnachtsgeld zurückzuzahlen ist.

Als sich die RP an die Beratungsstelle wandte, war es für eine Kündigungsschutzklage bereits zu spät. Daher setzte die Beratungsstelle alles daran, zumindest den finanziellen Verlust der RP zu minimieren und das Weihnachtsgeld zurückzufordern. Die Beratungsstelle nahm Kontakt zu dem/der Arbeitgeber*in auf und verfasste eine Geltendmachung auf Rückzahlung des Weihnachtsgeldes. Auch wurde dem/der Arbeitgeber*in mitgeteilt, dass die Kündigung nicht im Interesse der RP war, die bis dahin mit dem Arbeitsverhältnis zufrieden gewesen war.

Die Beratungsstelle wies darauf hin, dass die Kündigung nicht durch das Verhalten der RP begründet und damit rechtswidrig sei. Mit dem erneuten Nachweis der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis wurde das Weihnachtsgeld zurückgefordert. Nach Erhalt der schriftlichen Aufforderung wurde die letzte Lohnabrechnung von dem/der Arbeitgeber*in korrigiert und das Weihnachtsgeld wurde wieder an die RP zurückgezahlt. Dieser Fall zeigt, dass auch bei Fällen, die aussichtslos wirken, weil gewisse Fristen zum Widerspruch abgelaufen sind, die Berater*innen alles daransetzen, eine Kompensation für die Ratsuchenden zu erreichen.

12. Nachteile für Arbeitnehmer*innen durch unklare Betriebsübergänge

Viele Ratsuchende sind durch fehlende Sprachkenntnisse oder fehlende Kenntnisse im Arbeitsrecht besonders gefährdet, von Arbeitgeber*innen ausgenutzt zu werden. Dies ist häufig in Branchen der Fall, in denen die Löhne ohnehin sehr niedrig sind. Ein Beispiel aus der Reinigungsbranche zeigt, wie das fehlende Wissen einer RP ausgenutzt wurde:

Die RP arbeitete seit acht Jahren als Reinigungskraft in einem Objekt in Schleswig-Holstein, als sie im März 2024 eine ordentliche Kündigung erhielt. Sie wandte sich unverzüglich an die Beratungsstelle. Während der Beratung stellte man fest, dass die RP während der Dauer ihrer Beschäftigung im selben Objekt vier verschiedene Arbeitgeber*innen hatte. Dabei wurden sie und ihre Kolleg*innen jedes Mal von der aktuell beauftragten Reinigungsfirma an die nächste weitergereicht. Es wurden jedes Mal neue Arbeitsverträge abgeschlossen – zuletzt vor zwei Jahren. An ihren Arbeitsbedingungen änderte sich nichts und sie verließ sich darauf, dass sie immer weiter übernommen werden würde.

Die Beratungsstelle unterstützte die RP bei der Einreichung einer Kündigungsschutzklage. Bei dem Gütetermin (= erstes Gespräch mit dem/der Richter*in) konnte keine Einigung erreicht werden. Die RP war der Ansicht, dass ihr eine Abfindung für die gesamte Dauer ihrer Tätigkeit als Reinigungskraft zustehe. Sie war der Meinung, dass es sich bei dem Wechsel der Arbeitgeber*innen um Betriebsübergänge handelte. Der/die Arbeitgeber*in sah sich nicht verpflichtet die RP zu entschädigen, da es sich seiner/ihrer Meinung nach, nicht um Betriebsübergänge gehandelt habe.

Da unklar war, wie das Gericht hinsichtlich der Betriebsübergänge entscheiden würde, stimmte die RP einem außergerichtlichen Angebot des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zu. Der RP wurde eine Abfindung gezahlt.

Faire Integration Schleswig-Holstein, 2024

Impressum



Herausgeber
IQ Consult gemeinnützige Gesellschaft für
Weltoffenheit, Toleranz und Vielfalt mbH

Franz-Rennefeld-Weg 5
40472 Düsseldorf

stellv. Geschäftsführer: ppa Kaan Öztürk
verantwortlich: Jens Nieth
Layout & Design: IQ Consult gGmbH

Fachstelle Faire Integration

Projektleitung: Jens Nieth
E-Mail: ffi@iq-consult.de

Stand September 2024

Die Fachstelle Faire Integration wird im Rahmen des Förderprogramms IQ – Integration durch Qualifizierung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge administriert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.

Gefördert durch:



Administriert durch:



In Kooperation mit:

