

Juni 2020

Mira – Mit Recht bei der Arbeit

Liebe Kolleg*innen, liebe Netzwerkpartner*innen, liebe Freund*innen,

- **Wir sind (noch immer) für Sie da – bald auch wieder persönlich!**
- **Ganz neu bieten wir Ihnen ein Webinar zu aktuellen Themen im Arbeitsrecht an!**
- **Am Ende unseres Newsletters finden Sie ausserdem ein Fallbeispiel mit praktischen Tipps!**

Persönliche Beratung und Kontaktdaten

Nach den vielen Wochen Telearbeit, in denen wir unsere Beratungen ausschließlich per Telefon und E-Mail durchgeführt haben, sind wir voraussichtlich ab Juli 2020 wieder in der persönlichen Beratung für Sie da. Genauere Angaben dazu veröffentlichen wir bald auf unserer Homepage.

Bitte beachten Sie, dass auch nach Öffnung unserer Beratungsstelle keine offenen Beratungen möglich sind. Eine persönliche Beratung kann **nur nach Terminvereinbarung stattfinden**. Um die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen und Ratsuchenden gewährleisten zu können, beachten Sie bitte unsere [Hygieneinformationen](#), auch auf unserer Homepage: www.mira-beratung.de

Unsere aktuellen Kontaktdaten der mira-Beratungsstellen:

Büro Stuttgart
info@mira-beratung.de
0711/98693974
oder NEU:
+49 15906356434

Büro Karlsruhe
Margarete.Brugger@mira-beratung.de
(+49)176 43 40 1400

- Antworten auf o.g. und weitere Fragen finden Sie auch auf den Seiten von www.faire-integration.de
- Auch der DGB hat hier einige Antworten zusammen gefasst:
www.dgb.de/schwerpunkt/corona

Webinar für Fachkräfte und Unterstützer*innen: Arbeitsrecht und Corona

Aktuelle Arbeitsrechtliche Fragestellungen

Für Migrant*innen und Geflüchtete ist es manchmal schwer die arbeitsrechtliche Rechtmäßigkeit von Anordnungen und Regelungen, die in den Betrieben getroffen werden, einzuschätzen. Auch für Fachkräfte und Unterstützer*innen sind die aktuellen rechtlichen Änderungen oft eine große Herausforderung in der Beratung.

Deshalb bieten wir Ihnen jetzt neu ein Webinar an, in welchem Sie einen Einblick erhalten in allgemeine arbeitsrechtliche Fragestellungen und Fragestellungen, die während der Corona-Zeit immer wieder gestellt werden: Was ist Kurzarbeitergeld? Wann sind Kündigungen rechtmäßig? Was ist wenn die Kinderbetreuung nicht sichergestellt werden kann, etc.

Der erste Termin für das Webinar findet am **Donnerstag, den 02. Juli von 10.00 bis 11.30 Uhr** statt. Bitte beachten Sie, dass die Teilnehmer*innen-Zahl begrenzt ist. Das Webinar wird aber voraussichtlich regelmässig angeboten, so dass sie auch zu einem späteren Zeitpunkt die Möglichkeit haben an dem Webinar teilzunehmen.

Die späteren Termine werden wir auf unserer Homepage oder per Newsletter vorab ankündigen. Die Anmeldung zum mira-Newsletter funktioniert über unsere Website www.mira-beratung.de.

Technische Infos zum Webinar

Um eine optimale Beteiligung am Webinar zu erreichen, benötigen Sie einen PC mit Kamera, Audiofunktion und Internetzugang. Die Einwahl in das Webinar erfolgt über die an Sie gesendeten Einwahldaten mit Klick auf den Link. Folgen Sie den Infos.

Teilnahmebeitrag

Die Teilnahme ist kostenfrei.

Anmeldung

Bitte direkt per E-Mail bis spätestens Freitag, den 26.06.2020 anmelden unter: info@mira-beratung.de

Zusammen mit Ihrer Anmeldung können Sie uns gerne auch schon vorab Ihre Fragen zum Thema „Corona und Arbeitsrecht“ zukommen lassen.

Einwahldaten

Mit der Anmeldebestätigung erhalten Sie vor dem Webinar die Einwahldaten.

Zusätzliches Angebot: Webinar für die Zielgruppe

Gerne bieten wir auch (Online-)Gruppeninformationsveranstaltungen für Geflüchtete und Migrant*innen aus Drittstaaten an.

Für die inhaltliche und technische Planung nehmen Sie gerne Kontakt mit uns auf.

Wir freuen uns über ihre Anfrage an info@mira-beratung.de

Fallbeispiel aus der Arbeit von mira

Abmahnungen und gefälschte Unterschrift:

Herr F. kontaktierte unsere Beratungsstelle, nachdem ihm gekündigt worden war. Da er bereits einen neuen Arbeitsplatz hatte, wollte er nicht gegen die Kündigung vorgehen, sondern von uns überprüfen lassen, ob er die letzten Monate angemessen bezahlt wurde. Herr F. teilte uns mit, dass er bei einem Leiharbeitsunternehmen als Vollzeitkraft angestellt war, jedoch nie Vollzeit eingesetzt und auch nicht als Vollzeitkraft bezahlt wurde.

Diese Vorgehensweise ist insbesondere für Leiharbeitsunternehmen typisch: Sie stellen Arbeitnehmer*innen in Vollzeit an, setzen sie aber nur nach Bedarf ein und bezahlen nur die tatsächlich gearbeiteten Stunden. Die Arbeitnehmer*innen jedoch müssen stets erreichbar und leistungsbereit sein. Rechtlich gesehen steht den Arbeitnehmer*innen in diesen Fällen das Gehalt als Vollzeitkraft zu. Wenn wir als Beratungsstelle in solchen Fällen eingreifen und auf diese Rechtslage hinweisen, behaupten die Leiharbeitsunternehmen regelmäßig, dass die Arbeitnehmer*innen unentschuldigt gefehlt haben oder nicht zu erreichen waren.

So auch bei Herr F. Angeblich habe dieser regelmäßig unentschuldigt gefehlt oder um Urlaub gebeten, um nach einer anderen Arbeit zu suchen. Am Telefon erklärte uns die Personalleiterin, dass sie dafür auch Belege habe. Tatsächlich schickte Sie uns Anträge auf unbezahlten Urlaub, die die Unterschrift von Herrn F. enthielten. Und auch Abmahnungen wegen unentschuldigtem Fehlen, deren Empfang Herr F. angeblich ebenfalls mit seiner Unterschrift bestätigt hatte.

Auch das kennen wir leider aus unserer Arbeit. Tatsächlich legen manche Unternehmen ihren Arbeitnehmer*innen solche Unterlagen vor und lassen diese von den Arbeitnehmer*innen unterschreiben. Wir befürchteten, dass dies vorliegend auch der Fall war. Als wir Herrn F. darauf ansprachen und fragten, ob er denn irgendwann Unterlagen, die er nicht verstand, unterschrieben hat, verneinte er dies und beteuerte, dass es sich bei der Unterschrift nicht um seine Unterschrift handele bzw. das Unternehmen diese gefälscht habe. Er habe nie etwas unterschrieben oder irgendwelche Abmahnungen erhalten.

Er schickte uns Whats App Verläufe, aus denen eindeutig hervorging, dass er in den angeblich unentschuldigt gefehlten Zeiträumen, stets nach Arbeit gefragt hatte. In einem Fall hatte der Einsatzbetrieb ihn weggeschickt, da der Betrieb für zwei Wochen in den Betriebsferien war. Diese Whats App Verläufe überzeugten uns davon, dass Herr F. nicht unentschuldigt gefehlt hatte. Auch

schenkten wir ihm Glauben, dass es sich bei der Unterschrift auf den Unterlagen nicht um seine Unterschrift handelte.

Wir konfrontierten das Unternehmen mit den Whats App Verläufen. Ohne Kommentar und unverzüglich überwies das Unternehmen Herrn F. seinen bisher nicht vollständig ausgezahlten Lohn und zwar in Höhe von 2.000,00 € netto.

Hinweise und Tipps:

- 1) Kann das Unternehmen seine Arbeitnehmer*innen aufgrund fehlender Aufträge oder Arbeit nicht einsetzen, muss es seine Arbeitnehmer*innen dennoch bezahlen, da diese stets erreichbar sein müssen und leistungsbereit sind.
- 2) Um den Vorwurf unentschuldig gefehlt zu haben entkräften zu können, sollten Arbeitnehmer*innen regelmäßig, am besten jeden Tag per Whats App oder E-Mail, nach Arbeit fragen.
- 3) Als Berater*in oder Helfer*in, die die betroffene Zielgruppe unterstützt, sollte man sich dessen bewusst sein, dass es Unternehmen gibt, die tatsächlich so weit gehen, dass sie sogar Unterschriften fälschen.

mira – Mit Recht bei der Arbeit - Facebook

Schauen Sie sich außerdem gerne auf unserer Facebook-Seite <https://www.facebook.com/mira.Beratungsstelle/> um. Hier posten wir regelmäßig hilfreiche Informationen und Tipps zum Arbeitsrecht, auch in Bezug zu aktuellen Themen in der Corona-Krise. Über jedes Like und die Weiterleitung unserer Seite freuen wir uns sehr.

Mit freundlichen Grüßen

Bleiben Sie gesund!

Ihr mira-Team