

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“



Beratung für Geflüchtete und Migrant/innen,
die nicht aus der EU kommen

Arbeitsrecht

Tülay Güner

Beratungsstelle: mira - Mit Recht bei der Arbeit

Tübingen, 29.09.2020

Wer sind wir?

Eine Beratungsstelle, die Ihnen hilft, wenn Sie Probleme mit Ihrer Arbeit haben. Wenn Sie zum Beispiel Ihren Lohn nicht bekommen , zu wenig Lohn bekommen, eine Kündigung bekommen etc.....

Wie wir Ihnen helfen:

- Wir prüfen Ihren Arbeitsvertrag und Ihre Lohnabrechnungen
- Wir erklären Ihnen Ihre Rechte
- Wenn Sie keinen Lohn bekommen, schreiben wir Ihren Arbeitgeber*innen einen Brief, wenn Sie das möchten
- Wir erklären Ihnen, was Sie machen müssen, wenn Sie vor Gericht gehen wollen.
-

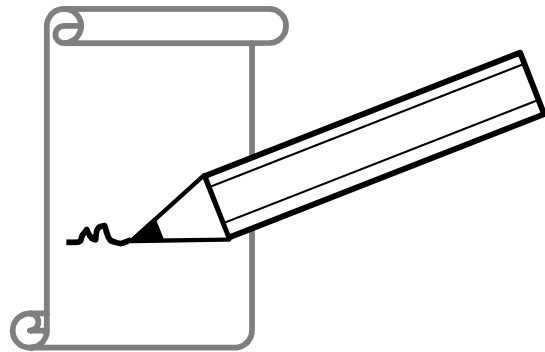
Bitte beachten Sie, dass wir als mira nicht vor Gericht gehen können.

Wo ist unser Büro? Welche Sprachen bieten wir zur Zeit an?

- Wir können Ihnen Termine in Tübingen, Stuttgart, Karlsruhe und Freiburg anbieten
- Wir können auf Deutsch, Englisch, Französisch, Türkisch beraten.

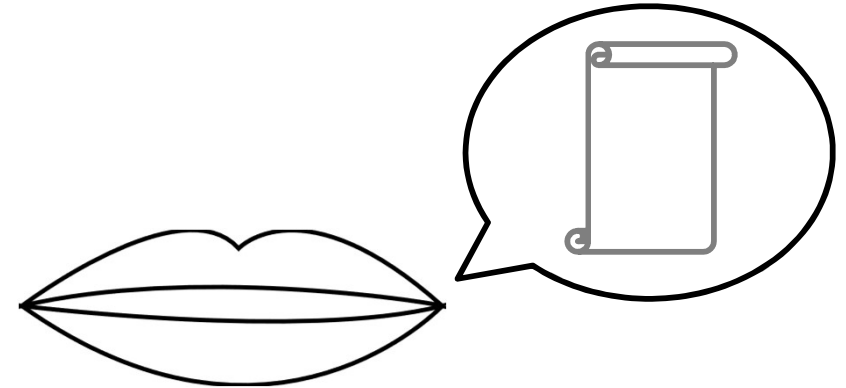
Unsere Beratung ist kostenlos.

Der Arbeitsvertrag



schriftlich?

Form

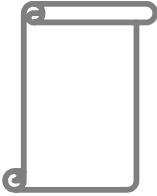


mündlich?

Beides ist möglich.

Aus Beweisgründen ist es aber besser einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen.

Nicht verwechseln mit Schwarzarbeit

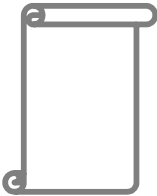


Bei einem mündlich abgeschlossenen Vertrag handelt es sich **nicht** um Schwarzarbeit.

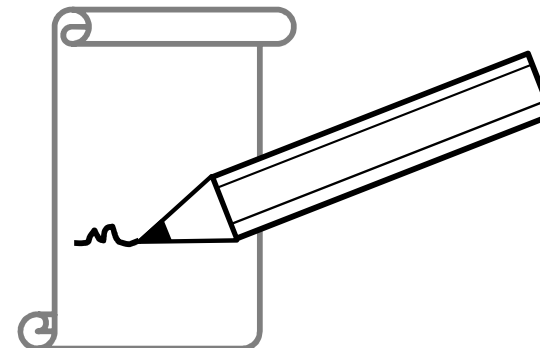
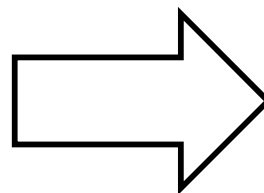
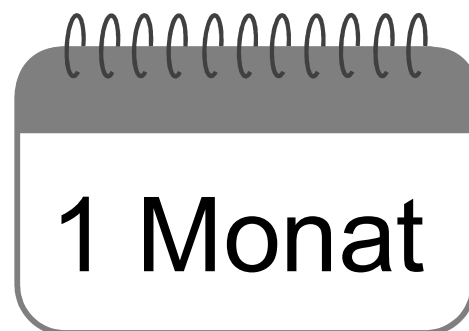
Um dem Vorwurf „Schwarzarbeit“ nicht ausgesetzt zu sein:

- Geben Sie sofort dem Jobcenter/der Arbeitsagentur Bescheid, sobald Sie eine neue Arbeit haben.

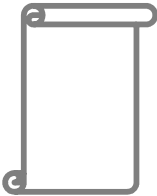
§ 2 NachweisG



Arbeitgeber*innen müssen aber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederlegen.



§ 2 NachweisG



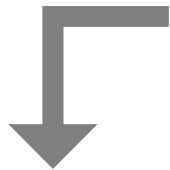
Wesentliche Vertragsbedingungen sind:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien AG und AN
- Arbeitsbeginn
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitsort
- Tätigkeit
- Höhe des Arbeitsentgelts - die vereinbarte Arbeitszeit
- die Urlaubstage
- Kündigungsfristen
- **Hinweis auf die Tarifverträge**, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Tarifvertrag

Arbeitgeber – Verbände
und

Gewerkschaften = Arbeitnehmer – Verbände



Vertrag über:

- Gehalt
- Urlaub
- Arbeitszeiten
- ...

in verschiedenen Branchen/Bereichen: **Leiharbeit**, Bau, Pflege, Gastronomie...

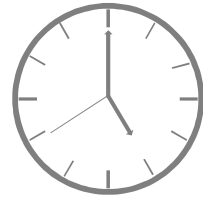


Arbeitszeit



In der Regel sind die Arbeitszeiten im Arbeitsvertrag geregelt.

Arbeitgeber*innen können im Arbeitsvertrag die Arbeitszeiten festlegen und darin die zu leistende Arbeit der Arbeitnehmer*innen pro Tag oder pro Woche bestimmen – **sofern sie nicht gegen das Arbeitszeitgesetzes verstoßen.**



Was sagt das Arbeitszeitgesetz?

Die tägliche Arbeitszeit darf **8 Stunden** nicht überschreiten.

Ausnahmsweise kann die Arbeitszeit bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Monaten im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden.

Sie haben Anspruch auf **Pausen**:

Ab 6 Stunden müssen Sie mindestens 30 Minuten Pause machen.

Ab 9 Stunden haben Sie Anspruch auf mindestens 45 Minuten.

Anzahl Stunden Vollzeit in der Leiharbeit

Die monatliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte 151,67 Stunden.
Das sind 35 Stunden die Woche.

Überstunden



Überstunden sind die Stunden, die Sie mehr arbeiten, als in Ihrem Arbeitsvertrag vorgesehen ist.

Überstunden müssen bezahlt werden (näheres siehe Kapitel „Lohn“).

Arbeitszeitkonto

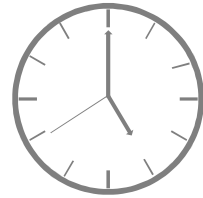
Für die Arbeitnehmer*innen wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. Auf dieses Konto werden die Stunden übertragen, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus gehen (**Überstunden**). Zulässig ist gleichermaßen die Übertragung von **Minusstunden**.

Grenze: maximal 150 Plusstunden (Überstunden) und 105 Minusstunden

Die **Plusstunden** (Überstunden) werden in der Regel **durch Freizeit ausgeglichen**.

Dabei kann der Arbeitnehmer in jedem Kalendermonat über zwei Arbeitstage Zeitguthaben frei verfügen. Die Freizeitgewährung ist spätestens 2 Arbeitstage vor Antritt vom Arbeitnehmer zu beantragen.

Wegen der **Minusstunden** siehe Kapitel „Lohn“.



Dokumentation der Arbeitszeit/Überstunden

Das größte Problem ist, die Überstunden nachzuweisen.

Klagen scheitern in der Regel daran, dass der Arbeitnehmer beweisen muss, dass und wie viele Überstunden er geleistet hat.

Notieren Sie sich täglich Ihre Arbeitszeiten!

Datum	Beginn	Ende	Pause	Insgesamt
18.09.2020	08:00	17:00	12:00-13:00	8 Stunden
19.09.2020	08:00	19:00	12:00-13.00	10 Stunden



Besonderheiten Leiharbeit und Arbeitszeit: auf was muss ich achten?

1) Minusstunden bei einsatzfreien Zeiten?

2) „unentschuldigt“ gefehlt?

3) Nicht erreichbar?



Lohn
Gehalt
Vergütung

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:

Mindestlohnformen

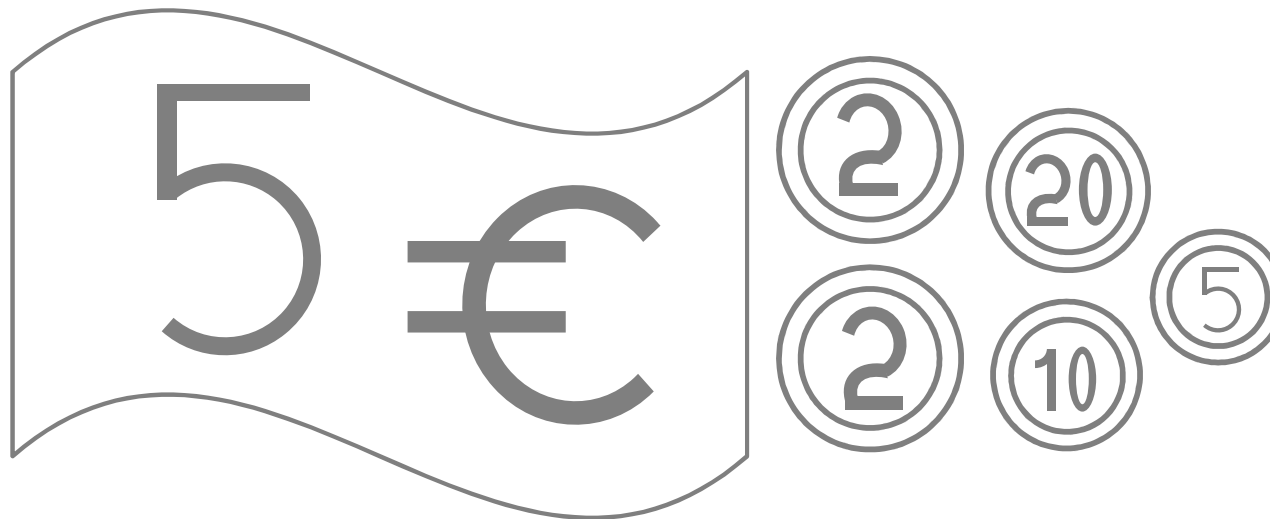


- der gesetzliche Mindestlohn nach dem MiLoG
- Branchenmindestlöhne

Der gesetzliche Mindestlohn



- beträgt seit dem 01.01.2020 > **9,35 €**



Branchenmindestlöhne



Neben dem gesetzlichen Mindestlohn gibt es viele Branchen-Mindestlöhne, bspw.:

- Baugewerbe
- Dachdeckerhandwerk
- Fleischwirtschaft
- Gebäudereinigung
- **Leiharbeit/Zeitarbeit**
- Pflegebranche
-

Mindestlohn Leiharbeit

Nacht- und Wochenendzuschläge



- sind von Branche zu Branche verschieden
- sollten im Arbeitsvertrag benannt sein

Voller Lohn trotz einsatzfreier Zeiten?

Urlaub





Gesetzlicher Urlaubsanspruch

Der Urlaub beträgt jährlich mindestens **24 Werktage**, § 3 BUrlG.

Als Werktage gelten Montag bis Samstag. Bei einer weniger als **6-Tage-Woche** ist der Urlaub zu kürzen.

Bei einer 5-Tage-Woche = 20 Tage

Bei einer 4-Tage-Woche = 16 Tage

Bei einer 3-Tage-Woche = 12 Tage

Höhe Urlaubsanspruch Leiharbeit



Urlaub beantragen

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.

Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Gefahr: Urlaub kann verfallen (unter bestimmten Voraussetzungen), wenn er nicht im laufenden Kalenderjahr genommen wird.

Empfehlung: Schriftform!

Urlaubsabgeltung



Abgeltung des Urlaubs:

Kann der Urlaub wegen Beendigung (bspw. bei Kündigung) des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf finanzielle Abgeltung des Urlaubs hat, wenn dieser wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann.

Zwangsurlaub, unbezahlter Urlaub....

Krankheit



Krankheit

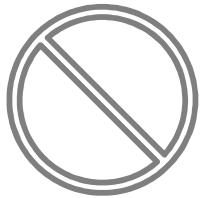
- Der Arbeitgeber ist unmittelbar nach dem regulären Arbeitsbeginn über das Vorliegen einer Krankheit zu informieren.
- Der Arbeitgeber kann schon am ersten Tag der Erkrankung eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom Arbeitnehmer einfordern.
- Sofern das Arbeitsverhältnis schon länger als 4 Wochen besteht, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes und zwar für sechs Wochen (danach Anspruch gegen die Krankenkasse, jedoch nicht in voller Höhe des Lohns).

Hinweis: Überprüfen, ob Urlaubstage abgezogen wurden.

Abzug Urlaub bei Krankheit, weniger Lohn bei Krankheit.....

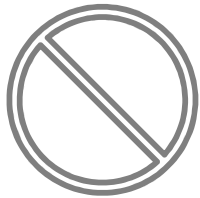


Kündigung durch den Arbeitgeber



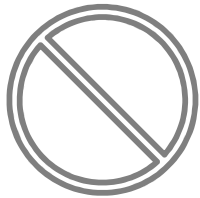
- 1) Kündigungsfrist
- 2) Fristgemäße Kündigung
- 3) Verhaltensbedingte Kündigung
- 4) Fristlose Kündigung

Eigenkündigung



- Ist eine Eigenkündigung erlaubt?
- Was muss ich bei einer Eigenkündigung beachten?
- Drohen mir seitens des Jobcenters/der Arbeitsagentur Konsequenzen („Sperre“)?

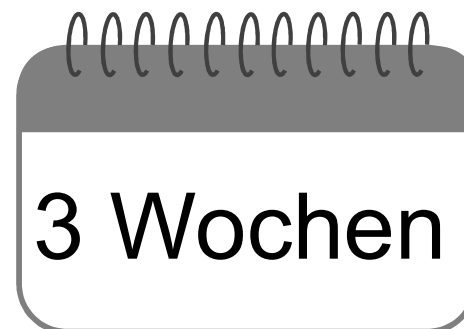
Hinweis



Wenn Sie etwas gegen die Kündigung machen wollen, haben Sie in der Regel nur **3 Wochen Zeit!**

Sie können Klage einreichen > **Kündigungsschutzklage**

- mit einem Rechtsanwalt
- oder/und bei der Rechtsantragsstelle beim Arbeitsgericht



+49 (0)176-43401400 in Karlsruhe
+49 (0)711-98693975 in Stuttgart
info@mira-beratung.de
www.mira-beratung.de



Beratung für Geflüchtete und Migrant/innen,
die nicht aus der EU kommen

Faire Integration

Faire Arbeit

In Kooperation mit



KATHOLISCHE BETRIEBSSELSORGE
DIOEZE ROTTENBURG-STUTTART

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



In Kooperation mit:

