

UNFAIR

Exemplarische Fallbeschreibungen 2023

Die Fälle beziehen sich auf Rat-suchende, die sich mit arbeits-rechtlichen und sozialrechtlichen Problemen an die Anlauf- und Beratungsstelle Faire Mobilität in Thüringen wandten. Die Kolleginnen der Beratungsstelle informieren und unterstützen in der Muttersprache. Im Besonderen adressieren sie Beschäftigte, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind, im Thüringer Niedriglohnsektor arbeiten und nur geringere Sprachkenntnisse vorweisen können. Ohne Unterstützung der

Kolleginnen in der Beratungsstelle wären die Ansprüche (z. B. für geleistete Arbeitsstunden, Urlaubstage, Krankengeld etc.) der Beschäftigten häufig nicht durchsetzbar. Die Fälle sollen einerseits einen Überblick in die Fälle aus dem Jahr 2023 geben und andererseits die Spannweite der Komplexität von Problemlagen darstellen. Es werden unterschiedlichste Akteure deutlich, mit denen die Kolleginnen in der Anlauf- und Beratungsstelle häufig zur Klärung Kontakt aufnehmen.

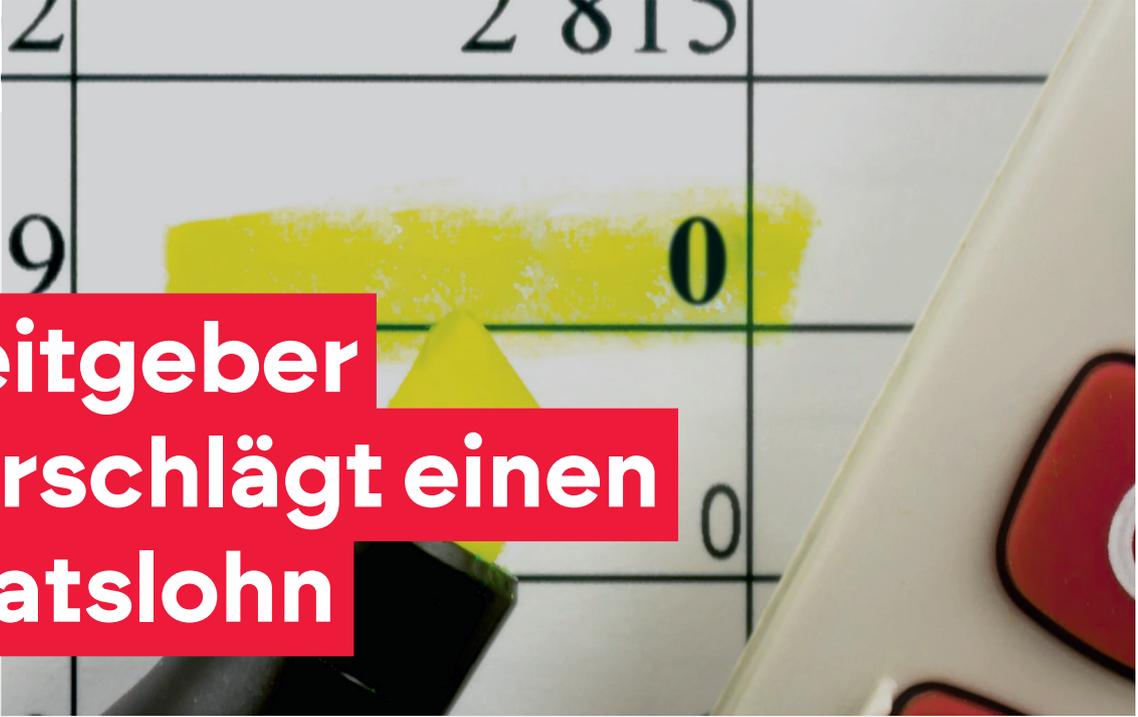
Kündigung aufgrund von Krankheit

Herr H. arbeitete für eine große Leiharbeitsfirma und war nach einiger Zeit länger erkrankt. Daraufhin entließ ihn der Arbeitgeber, wogegen Herr H. eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einreichte. Er war Personaldisponent in der Firma, zuständig für die Vermittlung der polnischen Arbeitskräfte in verschiedene Thüringer Betriebe. In der Güteverhandlung vor Gericht einigte sich Herr H. mit dem Arbeitgeber auf 3000 € brutto als Abfindung. Neben der persönlichen Betroffenheit von Kündigungen aufgrund von Krankheit berichtete Herr H., dass sein Vorgesetzter das Team aufgefordert hatte, ein T-Shirt mit der Aufschrift „Krankenquote nicht über 5 %“ im Büro zu tragen. Weiterhin erzählte er, dass die Vorgesetzten ihm gesagt hätten, er solle die eingereichten Krankenscheine von den Leiharbeitnehmer*innen zerreißen und in den Mülleimer werfen.

Abzüge nach Gutdünken



Der Ehemann eines Ratsuchenden hatte auch in einer Leiharbeitsfirma als Personaldisponent gearbeitet und schilderte folgende Situation aus dem Büroalltag: Offenbar prüfte die Vorgesetzte punktuell die Stundenabrechnung der ausländischen Beschäftigten. Sie zeigte auf die Abrechnung eines Beschäftigten und teilte dem Personaldisponenten mit, er solle ihm doch weniger Stunden berechnen, da zu viele Stunden notiert seien. Er solle nicht so viel verdienen. Obwohl der betroffene Mitarbeiter die Stunden gearbeitet hatte, wurden sie ihm auf Anordnung der Vorgesetzten nicht ausbezahlt.



Arbeitgeber unterschlägt einen Monatslohn

Frau U. war in der Reinigungsbranche tätig und wandte sich im Juni 2023 an die Beratungsstelle „Faire Mobilität in Thüringen“, da sie für den ganzen Monat Mai trotz vieler geleisteter Arbeitsstunden kein Geld bekommen hatte. Die Beraterin konnte feststellen, dass auf der Lohnbescheinigung für den Monat Mai 23 Tage unbezahlter Urlaub eingetragen waren. Frau U. legte die Arbeitsstundennachweise vor und bat die Beraterin um Klärung mit dem Arbeitgeber. Sie konnte für einen Tag ihre Anwesenheit am Arbeitsort sogar beweisen, da sie am 02.05.2023 mit dem Dienstauto unterwegs geblitzt wurde. Somit lag ein Foto vor, das sie auf einem Dienstweg zeigte. Auf Wunsch von Frau U. nahm die Beraterin Kontakt mit dem Arbeitgeber auf und schilderte die Situation. Zuerst wies der Arbeitgeber alle Vorwürfe zurück, da Frau U. angeblich unentschuldig gefehlt hätte. Es folgten mehrfache Telefonate mit der Personalabteilung des Unternehmens und der zuständigen Schichtleiterin in Erfurt. Schließlich versprach der Arbeitgeber eine Prüfung der Abrechnung durch die Personalabteilung. Am 06.07.2023 wurde der fehlende Lohn für Mai an Frau U. überwiesen. Ohne die Hartnäckigkeit der Beraterin wäre die rumänischsprachige Beschäftigte nicht zu ihrem Recht gekommen. Über die unfaire Behandlung des Arbeitgebers war sie so enttäuscht, dass sie sich mittlerweile einen neuen Job gesucht hat.

Obdachlos nach Arbeits- unfall

Herr F. arbeitete seit 2021 als Bauarbeiter in Thüringen. Durch einen Arbeitsunfall im Dezember 2022 verletzte er sich auf einer Baustelle in Erfurt am linken Knöchel. Da die Wunde sich infizierte, musste Herr F. ins Krankenhaus gebracht und innerhalb eines Monats dreimal operiert werden. Als Spätfolgen kamen chronische Schmerzen und eine Wundheilungsstörung hinzu. Aufgrund seiner Krankheit erhielt Herr F. vom Arbeitgeber zum 30.04.2023 eine Anlasskündigung und wandte sich – noch im Krankenhaus – an die Beratungsstelle „Faire Mobilität in Thüringen“. Die Beraterin informierte ihn, dass ein Arbeitgeber nach dem deutschen Arbeitsrecht eine Kündigung auch bei Arbeitsunfähigkeit aussprechen

kann. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bleibt aber auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses für insgesamt sechs Wochen bestehen. Im vorliegenden Fall meldete der Arbeitgeber Herrn F. von der Sozialversicherung ab, ohne ihn darüber zu informieren und leistete keine Lohnfortzahlung mehr. Darüber hinaus wurde der Arbeitsunfall nicht bei der Berufsgenossenschaft gemeldet. Herr F. bewohnte ein Zimmer in einer Unterkunft, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellte. Dieses Zimmer musste er nach der Kündigung räumen und sah sich neben der Erkrankung mit dem Thema Obdachlosigkeit konfrontiert, sobald der das Krankenhaus verließ. Die Beraterin nahm mit der Berufsgenossenschaft telefonisch Kontakt auf, um den Arbeitsunfall anzuzeigen. Außerdem setzte sich die Beraterin mehrmals mit der Krankenkasse in Verbindung, da das Krankengeld falsch berechnet wurde. Dieses Thema konnte schnell geklärt werden, aber die Lohnfortzahlung war weiterhin offen. Der Arbeitgeber behauptete, korrekt zum 24.03.2023 gezahlt zu haben. Das stimmte nicht, was die Lohnabrechnung für den März 2023 belegte. Dort waren Herrn F. lediglich 0,91 Cent ausbezahlt worden. Da Herr F. nach der Entlassung aus dem Krankenhaus die Obdachlosigkeit drohte, wurde mit der Kliniksozialarbeiterin Kontakt aufgenommen. In seinem Zustand musste er viel liegen und durfte den Fuß nicht belasten, was die anschließende Unterbringung in einer Obdachloseneinrichtung ausschloss. Schließlich konnte er vorläufig im Bekanntenkreis unterkommen. Aufgrund der Komplexität des Falles empfahl die Beraterin Herrn F., anwaltliche Hilfe zu suchen und unterstützte, einen Antrag auf Beratungshilfe zu stellen. Allein hätte er diese Schritte aufgrund fehlender Deutschkenntnisse nicht geschafft. Der Rechtsanwalt konnte schließlich einen Vergleich über 2000 € brutto mit dem Arbeitgeber schließen, mit dem Herr F. zufrieden war. Bis heute ist Herr F. arbeitsunfähig.

kann. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bleibt aber auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses für insgesamt sechs Wochen bestehen. Im vorliegenden Fall meldete der Arbeitgeber Herrn F. von der Sozialversicherung ab, ohne ihn darüber zu informieren und leistete keine Lohnfortzahlung mehr. Darüber hinaus wurde der Arbeitsunfall nicht bei der Berufsgenossenschaft gemeldet. Herr F. bewohnte ein Zimmer in einer Unterkunft, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellte. Dieses Zimmer musste er nach der Kündigung räumen und sah sich neben der Erkrankung mit dem Thema Obdachlosigkeit konfrontiert, sobald der das Krankenhaus verließ. Die Beraterin nahm mit der Berufsgenossenschaft telefonisch Kontakt auf, um den Arbeitsunfall anzuzeigen. Außerdem setzte sich die Beraterin mehrmals mit der Krankenkasse in Verbindung, da das Krankengeld falsch berechnet wurde. Dieses Thema konnte schnell geklärt werden, aber die Lohnfortzahlung war weiterhin offen. Der Arbeitgeber behauptete, korrekt zum 24.03.2023 gezahlt zu haben. Das stimmte nicht, was die Lohnabrechnung für den März 2023 belegte. Dort waren Herrn F. lediglich 0,91 Cent ausbezahlt worden. Da Herr F. nach der Entlassung aus dem Krankenhaus die Obdachlosigkeit drohte, wurde mit der Kliniksozialarbeiterin Kontakt aufgenommen. In seinem Zustand musste er viel liegen und durfte den Fuß nicht belasten, was die anschließende Unterbringung in einer Obdachloseneinrichtung ausschloss. Schließlich konnte er vorläufig im Bekanntenkreis unterkommen. Aufgrund der Komplexität des Falles empfahl die Beraterin Herrn F., anwaltliche Hilfe zu suchen und unterstützte, einen Antrag auf Beratungshilfe zu stellen. Allein hätte er diese Schritte aufgrund fehlender Deutschkenntnisse nicht geschafft. Der Rechtsanwalt konnte schließlich einen Vergleich über 2000 € brutto mit dem Arbeitgeber schließen, mit dem Herr F. zufrieden war. Bis heute ist Herr F. arbeitsunfähig.



Sexuelle Handlung wird „unter den Teppich gekehrt“

Ende Januar 2023 meldete sich Frau I., eine polnischsprachige Frau, in der Beratungsstelle Faire Mobilität in Thüringen. Frau I. war sehr verzweifelt, da sie Zeugin einer sexuellen Handlung am Arbeitsplatz wurde: Frau I. beobachtete am 30.12.2022 während ihrer Frühschicht, wie ein männlicher Kollege während der Arbeit gegen Mittag seinen Penis aus der Hose holte und onanierte. Sie informierte umgehend mit Hilfe einer anderen gut deutsch sprechenden Kollegin die Schichtleiterin. Die Schichtleiterin informierte die Geschäftsleiterin, aber diese regierte nicht bzw. nicht adäquat. Daraufhin hatte Frau I. Angst, zur Arbeit zu gehen, weil sie das Zusammentreffen mit dem Kollegen fürchtete. Besonders in der Nachtschicht wollte sie ihm keinesfalls begegnen und fühlte sich an ihrem Arbeitsplatz nicht mehr sicher. Frau I. war durch eine Zeitarbeitsfirma in dem Betrieb seit 9 Monaten beschäftigt und mit der Arbeit und dem Kollegium sehr zufrieden. Von der Zeitarbeitsfirma erhielt Frau I. aber ebenfalls keine Unterstützung. Deshalb äußerte die Beschäftigte den Wunsch, Thüringen zu verlassen.

weiter →

In der Beratungsstelle erkundigte sich die Ratsuchende nach den Möglichkeiten der Aufklärung dieses Vorfalls. Sie war seitdem krankgeschrieben und rechnete schon mit der Kündigung. Frau I. hatte viel Gesprächsbedarf, da sie nicht verarbeiten konnte, dass der Einsatzbetrieb zu den Vorfällen seit über 4 Wochen schwieg. Sie wurde von der Beraterin aufgeklärt, dass sie eine polizeiliche Anzeige erstatten könne, lehnte dies aber anfangs aus Angst vor Konfrontation mit dem Kollegen ab. Des Weiteren wurde Frau I. informiert, dass sie sich an das Amt für Arbeitsschutz und an eine Beratungsstelle für von Gewalt betroffener Frauen wenden könne. Mit Unterstützung der Beraterin nahm sie Kontakt auf. Außerdem kontaktierte die Beraterin den Betriebsrat der Zeitarbeitsfirma und den Einsatzbetrieb, um über den Vorfall zu sprechen. Daraufhin bekam Frau I. eine Einladung zu einem Gesprächstermin am 10.03.23 in der Firma. Zu diesem Termin lud die Firma zwei beauftragte Rechtsanwälte ein. Frau I. wurde zum Termin von der polnischsprachigen Beraterin begleitet. Vor Ort war die Geschäftsleitung nicht bereit, mit Frau I. zu kommunizieren, nur die Rechtsanwälte führten eine Art „Vernehmung“ durch. Nach dem belastenden Gesprächen entschied Frau I. sich, Strafanzeige bei der Polizei zu stellen.

Mit dem Betriebsrat der Zeitarbeitsfirma wurde parallel über die Kündigung von Frau I. gesprochen. Sie wurde über die Möglichkeit informiert, gegen die Kündigung vorzugehen. Alle Absprachen zwischen den im Beratungsprozess beteiligten Institutionen und Personen nahmen sehr viel Zeit in Anspruch, besonders, da es sich um ein heikles und emotional aufreibendes Thema für die Betroffene handelte.

Schlussendlich fand im Einsatzbetrieb eine Kontrolle seitens des Amtes für Arbeitsschutz statt, in der auch dieser Fall von Frau I. zur Sprache kam. Im Betrieb wurde auf der Informationstafel für die Mitarbeitenden des Betriebes eine Meldekette für derartige Vorfälle in englische Sprache veröffentlicht. Frau I. wurde im März 2023 seitens der Zeitarbeitsfirma gekündigt. Gegen die Kündigung ging sie gerichtlich nicht vor, zu sehr war sie von dem Vorfall beansprucht. Über den Fall wurde in der Firma gesprochen. Im Mai 2023 machte Frau I. wegen der Anzeige ihre Aussage bei der Polizei. Diesbezüglich ist noch nichts entschieden.

Gruppe polnischer Beschäftigter ist aufgrund von Insolvenz beschäftigungslos

Am 28.04.2023 meldete sich bei der Beratungsstelle Faire Mobilität in Thüringen eine Gruppe polnischer Beschäftigter, die in Gera durch einen Subunternehmer für einen großen deutschen Generalunternehmer im Bereich Spedition gearbeitet hatten. Bei Kontaktaufnahme führte die Beraterin mit allen fünf Ratsuchenden telefonisch individuelle Beratungsgespräche, um sich über die Sachlage einen Überblick zu verschaffen. In der betroffenen Firma arbeiteten circa 30 Beschäftigte aus unterschiedlichen EU-Ländern. Sie waren als Lkw Fahrer oder als Fahrer für die Belieferung oder Abholung von Paketen eingesetzt (Business- to- Business). Den Ratsuchenden Frau K., Frau T., Herrn O., Herrn B., und Herrn K. wurde der Lohn für März 2023 nicht bezahlt und der Arbeitgeber war für sie nicht mehr erreichbar. Alle waren sehr verunsichert. Arbeiten konnten sie zu diesem Zeitpunkt nicht mehr, da Geld für das Betanken der Lieferwagen fehlte. Neben dem ausstehenden Lohn fehlten auch die Arbeitspapiere, um Sozialleistungen zu beantragen. Dazu stand die Drohung im Raum, Geld bekämen nur die Personen, die nicht krank gewesen wären.

Aufgrund der komplexen Problemlagen stimmte sich die Beraterin immer wieder mit der Koordinatorin ab und die verteilten Aufgaben wurden abgesprochen. Die Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber war erfolglos. Dann folgten Gespräche mit dem Betriebsrat des Generalunternehmens und dem zuständigen Gewerkschaftssekretär von ver.di. Da das Thema Insolvenz im Raum stand, musste geprüft werden, ob dem so war. Auch die Kommunikation mit dem Jobcenter bzw. der Agentur für Arbeit wurde jeweils übernommen. Da es weder Arbeitsbescheinigungen noch Kündigungen gab, war die Arbeitslosenmeldung bzw. Antragstellung beim Jobcenter extrem erschwert. Die Insolvenz des Unternehmens bestätigte sich und Kontakt mit der Insolvenzverwalterin wurde aufgenommen. Telefonisch konnte die Beraterin die Betriebsversammlung mit der vorläufigen Insolvenzverwalterin begleiten und übersetzen. Während der Versammlung wurden die Beschäftigten über die aktuelle Firmensituation, sowie die weitere Vorgehensweise im Insolvenzverfahren informiert. Danach stellte die Beraterin die wichtigste Infor-

weiter →

mationen aus der Betriebsversammlung in polnischer Sprache zusammen. Diese wurden von Herrn O. im firmeninternen Messenger für alle polnische Mitarbeitenden veröffentlicht. Über die Möglichkeit der Kündigung ihrer Arbeitsverträge wurde auch informiert. Über mehrere Wochen wurden immer wieder Absprachen zwischen der vorläufigen Insolvenzverwalterin und der Beraterin getroffen und auf Polnisch den Ratsuchenden erklärt. Während des Beratungsverlaufes nutzten alle vier Ratsuchenden oft die Möglichkeit der telefonischen Beratung und wandten sich mit den Fragen zu arbeitsrechtlichen Themen an die Beraterin. Die Beraterin half Frau K., Herrn B. und Herrn O. die Anträge für den Vorschuss auf das zu erwartende Insolvenzgeld auszufüllen. Auch schrieb sie für die Frau T., und Herrn O. eine Stellungnahme für die zuständige Arbeitsagentur bezüglich der Beschäftigungslosigkeit im Arbeitsverhältnis.

Anhand einer Ratsuchenden wird die dramatische Situation, in der die Beschäftigten unfreiwillig kamen, besonders anschaulich. Frau T. hatte zum Zeitpunkt der Kontaktaufnahme schon zwei Jahre in Deutschland gearbeitet. Aufgrund des nicht gezahlten Lohns geriet sie in eine Notsituation. Während des Beratungsgesprächs weinte sie, weil sie kein Geld mehr zur Verfügung hatte, ihre Miete nicht bezahlen konnte und befürchtete, die Wohnung zu verlieren. Außerdem war sie alleinerziehende Mutter und konnte ihrem Kind und sich keine Lebensmittel kaufen. Auch einen Fahrschein, um zu Behörden zu fahren und ihr Anliegen zu klären, konnte sie nicht mehr finanzieren. Eine Verschuldung war vorprogrammiert. Die Beraterin kontaktierte die verantwortliche Migrationsbeauftragte des Jobcenter Gera, um sie auf diesen Fall aufmerksam zu machen und um Unterstützung in der Notlage zu bitten. Seitens des Jobcenters wurde jedoch nicht geholfen. Daher nahm die Beraterin Kontakt mit der ortsansässigen Migrationsberatungsstelle und vereinbarte ein Beratungsgespräch bei der zuständigen Sozialarbeiterin vor Ort. Die Kollegin dort organisierte schließlich Lebensmittelgutscheine. Bezüglich der sonstigen Probleme, die nicht im Bereich Arbeitsrecht lagen, ist die Betroffene weiterhin in Beratung bei der Migrationsberatungsstelle.

Frau K., Frau T., Herr B. und Herr O. bekamen noch im Mai 2023 den Vorschuss auf das zu erwartende Insolvenzgeld von der Agentur für Arbeit ausbezahlt. Alle Personen konnten ihre Arbeitsverträge mit dem insolventen Subunternehmen auflösen. Das Insolvenzverfahren wurde im Juni 2023 eröffnet. Herr O. Frau T. und Herr B. berichteten, dass sie einen neuen Arbeitsvertrag haben. Sie bleiben in Thüringen. Ohne die wochenlange Unterstützung der Beratungsstelle und vieler anderer Akteure hätte die hochkomplexe Problemlage nicht aufgelöst werden können.

Falsch abgezogene Rentenversicherungsbeiträge

Frau V. arbeitete bei einer Reinigungsfirma 20 Stunden pro Woche. Sie wandte sich im Juni 2023 an die Beratungsstelle Faire Mobilität in Thüringen und wollte wissen, ob sie als Rentnerin und Arbeitnehmerin von Rentenversicherungsbeiträgen befreit sei. Ihre Lohnabrechnung wies Rentenbeiträge aus. Frau V. hatte mehrmals mit ihrer Vorgesetzten gesprochen, leider ohne Erfolg. Daraufhin kontaktierte die Beraterin die Verwaltung des Arbeitgebers und schilderte das Anliegen von Frau V.. Das Problem war ein fehlender Rentenbescheid, weil es an Kommunikation zwischen Vorgesetzter und Verwaltung fehlte. Nach Absprache schickte Frau V. den Rentenbescheid an den Arbeitgeber. Dieser bestätigte sofort, dass ihre Lohnabrechnung korrigiert werden müsse. Frau V. war sehr dankbar, als sie 211 € als Nachzahlung bekam.

Ohne Klage kein Geld

Herr Z. wandte sich im Frühjahr 2023 an die Anlauf- und Beratungsstelle Fair in Thüringen. Er arbeitet für eine Zeitarbeitsfirma in einem Thüringer Betrieb. Als er den Arbeitsvertrag mit der Leiharbeitsfirma auflöste, bekam er eine fehlerhafte Lohnabrechnung. Die Firma schuldete ihm zu dem Zeitpunkt noch 358,00 €. Auf mündliche Klärungsversuche seitens Herrn Z. reagierte die Firma nicht. Die Beraterin zeigte Herrn Z. die Möglichkeiten der Geltendmachung der Lohnansprüche auf und half ihm, das Schreiben für den Arbeitgeber zu formulieren. Darüber hinaus informierte sie Herrn Z. über die gerichtlichen Möglichkeiten der Geltendmachung der Ansprüche. Auf die schriftliche Zahlungsaufforderung antwortete die Firma nicht. Die Beraterin unterstützte Herrn Z. beim Ausfüllen des Klageformulars. Schließlich reagierte der Arbeitgeber auf das Schreiben des Arbeitsgerichts und zahlte Herrn Z. die fehlende 358,00 € im Juni 2023 aus und Herr Z. konnte die Klage beim Arbeitsgericht zurück ziehen. Herr Z. betonte, dass er ohne die Unterstützung der Beraterin sein Geld nicht bekommen hätte.



Mobbing führt zu Kündigung und Wegzug

Im Mai 2023 wandte sich Frau J. an die Anlauf- und Beratungsstelle Fair in Thüringen. Sie arbeitete in einem Betrieb in West-Thüringen und berichtete über Mobbing-situationen, die sie auf und nach der Arbeit seitens der Mitarbeiter*innen erfahren hatte. Die Stimmung gegenüber den ausländischen Beschäftigten wäre so schlecht gewesen, dass sie nicht mehr dort arbeiten wollte. Besonders unangenehm sei für sie eine Situation gewesen, in der sie von zwei Mitarbeitern aus dem Betrieb in ihrer Freizeit auf der Straße fotografiert wurde. Die Beraterin klärte Frau J. über die Kündigungsfristen auf und empfahl ihr, Kontakt zu dem Betriebsrat aufzunehmen. Mit Hilfe der Beraterin wurde ein Termin bei der Antidiskriminierungsberatungsstelle vereinbart. Frau J. kündigte im Sommer 2023 den Vertrag mit der Firma und zog nach Baden Württemberg.

Lohnabrechnung unterschreitet Stundenlöhne

Herr P. hatte sich in April 2023 in der Beratungsstelle Faire Mobilität in Thüringen gemeldet, weil sein Arbeitgeber ihm den vertraglich vereinbarten Lohn nicht ausgezahlt hatte. Seit einigen Monaten arbeitete er für eine Leiharbeitsfirma aus Weimar. Im Februar 2023 hatte Herr P. einen Aufhebungsvertrag unterschrieben und darauf vertraut, dass die Endabrechnung korrekt sein würde. Laut Arbeitsvertrag waren 14 € brutto pro Stunde vereinbart. Die Stunden wurden auf der Lohnabrechnung aber nur mit 13 € vergütet. Weiterhin wurde vertraglich festgehalten, dass die Mitarbeiterwohnung kostenlos sei. Herrn P. wurden dennoch Kosten für die Unterkunft abgezogen. Nach Sichtung der Unterlagen beliefen sich die Forderungen an seinen ehemaligen Arbeitgeber auf über 700 €. Herrn P. wurde im Beratungsgespräch die außergerichtlichen sowie die gerichtlichen Möglichkeiten skizziert, um sein Geld zu bekommen. Bei den außergerichtlichen Wegen hatte Herr P. leider keinen Erfolg. Daraufhin unterstützte die Kollegin bei der Formulierung einer Lohnklage. Aus Scheu vor dem Aufwand eines solchen Prozesses meldete Herr P. zurück, dass er die Lohnklage nicht einreichte.

Ohne Arbeitsvertrag keine Wohnung und ohne Sprachkenntnisse keine ALG 1

Herr Z. hatte sich im Frühjahr 2023 bei der Anlauf- und Beratungsstelle Faire Mobilität in Thüringen gemeldet, da er aufgrund einer Krankschreibung seiner Arbeit bei einer Zeitarbeitsfirma verlor. Er arbeitete zu dem Zeitpunkt bereits mehrere Monate in Deutschland. Die Zeitarbeitsfirma kündigte ihm die Kündigung aus, ohne zu erklären, um was für ein Dokument es sich handelte. Von der Beraterin wurde er über die Voraussetzungen des Arbeitslosengeldbezuges in Deutschland informiert und bei der Beantragung dieser Versicherungsleistung unterstützt. In dem Beratungsgespräch stellte sich auch heraus, dass er keine Wohnung mehr hatte, da die Wohnung an einen gültigen Arbeitsvertrag mit der Zeitarbeitsfirma geknüpft war. Eine Meldeadresse war ebenfalls nicht mehr vorhanden. Bei der Agentur für Arbeit wollte Herr Z. den ALG 1 Antrag stellen, wurde aufgrund seiner geringen Deutschkenntnisse von den Mitarbeitenden abgewiesen und aufgefordert, er solle mit einem Dolmetscher erneut bei Amt vorsprechen. Herr Z. hatte nur wenige Kontakte zur polnischen Community, sodass keine Unterstützung seitens Bekannter möglich war. Um die Hürden beim Antragsverfahren auszuräumen, begleitete die Beraterin Herrn Z. zur Agentur für Arbeit. Der Antrag wurde bewilligt und Herr Z. erhielt Arbeitslosengeld in Höhe von 750€ monatlich. Bezüglich der Wohnungslosigkeit konnte der Kontakt zur einer entsprechenden Einrichtung in Thüringen hergestellt werden. Daraufhin hatte Herr Z. eine Übernachtungsmöglichkeit in einer Unterkunft für wohnungslose Männer und musste nicht auf der Straße schlafen.