



## Fallsammlung der Fairen Integration – 2025

### 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 Ratsuchenden kennen sich meistens wenig im deutschen Arbeitsrecht aus. Zudem stehen ihnen 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: So konnten **im Jahr 2024 insgesamt 10.535 Erstberatungen** durchgeführt und durch die Beratungsarbeit und präventive Kontaktaufnahme **insgesamt 15.464 Personen erreicht werden**.

Im ersten **Halbjahr 2025 wurden bisher 5259 Erstberatungen** durchgeführt, eine Zahl, die vermuten lässt, dass der Beratungsbedarf in diesem Jahr ähnlich hoch sein wird, wie in den letzten Jahren. Die Themen reichen dabei von Missachtung der Arbeitsrechte, bis hin zu ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen oder auch Situationen, in denen Ratsuchende von Arbeitgeber\*innen massiv unter Druck gesetzt werden. 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.

## Inhaltsverzeichnis

1. Lkw-Fahrer protestieren gegen unfaire Arbeitsbedingungen .....	3
2. Unseriöse Arbeitsvermittlung: Finanzielle Not und Abhängigkeit.....	4
3. Ausstehende Gehaltszahlungen trotz erbrachter Arbeitsleistung .....	5
4. Undokumentierte Arbeit und fehlender Aufenthaltstitel .....	6
5. Unseriöses Jobangebot deutet auf Arbeitsausbeutung hin .....	7
6. Keine Entgeltfortzahlung bei Krankheit - Verdacht auf Arbeitsunfall.....	8
7. Illegale Beschäftigung und fehlende Löhne .....	9
8. Finanzielle Not durch verzögerten Arbeitsbeginn.....	10
9. Prekäre finanzielle Situation durch fehlende Arbeitsbescheinigung.....	11
10. Ausstehende Ansprüche nach Kündigung.....	12
11. Unbegründete Abmahnung und Mobbing.....	13
12. Mobbing und erzwungene Eigenkündigung .....	14

# Beratungsfälle: Querschnitt durch den Beratungsalltag

## 1. Lkw-Fahrer protestieren gegen unfaire Arbeitsbedingungen

In diesem besonderen Fall kamen die Ratsuchenden nicht direkt in die Beratung. Vielmehr entschlossen sich zehn Lkw-Fahrer aus Simbabwe Ende Januar 2025 zu einem Protest aufgrund geringer Lohnzahlungen und schlechten Arbeitsbedingungen. Faire Integration unterstützte die Lkw-Fahrer daraufhin:

Die Männer aus Simbabwe waren als Lkw-Fahrer für slowakische und polnische Firmen, Subunternehmen einer größeren deutschen Transportkette, tätig. Sie waren für ihre Firmen in Europa unterwegs und beschlossen Ende Januar in Frankreich und Deutschland ihre Arbeit niederzulegen und zu protestieren. Sie erhielten teilweise nur 30 Euro am Tag, bei Arbeitszeiten von bis zu zehn Stunden täglich. Zuvor waren ihnen Monatslöhne von 2.000 Euro versprochen worden. Einige von ihnen waren über Südafrika für die slowakische Firma angeworben worden. Sie hatten selbst Geld für Dokumente und die Vermittlung zahlen müssen und daher große finanzielle Verluste erlitten.

Ver.di und die Road Transport Due Diligence (RTDD) unterstützten die Fahrer bei ihrem Protest. Auch Faire Integration nahm Kontakt mit den Fahrern auf, brachte Grundnahrungsmittel an die Rastplätze und bot Begleitung und Beratung während der Geltendmachung der Löhne an. Die Fahrer hielten über Handy Kontakt zueinander, da sie nicht gemeinschaftlich auf den Rastplätzen waren. So wurden in Bayern, Hessen und Nordrhein-Westfalen Fahrer besucht. In den Gesprächen stellte sich heraus, dass einige der Fahrer von ihren Arbeitgeber\*innen unter Druck gesetzt worden waren die Ladung ans Ziel zu befördern. Sie versuchten, in die Lkws der Männer zu gelangen, um diese eigenhändig in die Slowakei zurückzufahren, oder die Ladung mitzunehmen. Aufgrund der finanziellen Situation waren die Lkw-Fahrer aber auf die Fahrzeuge angewiesen: sie übernachteten in ihren Lkws. Dieser Umstand wurde in der Winterkälte durch die Arbeitgeber\*innen noch erschwert, die teilweise den Strom und Heizungsmöglichkeiten abdrehten. So harrten die Fahrer unter extremen Bedingungen aus.

Durch den Druck auf die Subunternehmer konnte für einige Fahrer die Auszahlung ausstehender Löhne erzielt werden, beispielsweise 8.500 Euro für einen der Fahrer.

Dieser Fall zeigt, die unseriöse Anwerbung von Drittstaatler\*innen durch Agenturen, die viel Geld von den Arbeitssuchenden verlangen und Versprechungen machen, die nicht eingehalten werden. Daneben sind auch branchenspezifische Probleme zu erkennen: Oft tauchen in der Transportbranche Beratungsfälle auf, in denen Subunternehmen eine Rolle spielen, Lenk- und Ruhezeiten nicht beachtet, Höchstleistungszeiten überschritten und zu niedrige Lohnzahlungen erfolgen.

*Faire Integration, Bundesweit, 2025*

---

## 2. Unseriöse Arbeitsvermittlung: Finanzielle Not und Abhängigkeit

---

Dieser Fall steht exemplarisch für die unseriöse Anwerbung von Drittstaatler\*innen: Häufig werden Menschen, die einen Job in Deutschland suchen, unhaltbare Versprechungen gemacht oder aber zu hohe Vermittlungsgebühren verlangt. Auch die Jobbeschreibungen weichen von der Arbeitsrealität ab:

In diesem Fall kamen zwei Drittstaatler\*innen in die Beratung, die gemeinsam nach Deutschland gereist waren. Sie hatten beide über eine Vermittlung einen Job als Pflegehilfskräfte im Rahmen der Berufsankennung als Pflegefachkräfte bei einem/einer Arbeitgeber\*in in Köln angenommen. Nach der Ankunft wurde ihnen allerdings mitgeteilt, dass sie in Schleswig-Holstein eingesetzt werden sollten.

Beide berichteten von Problemen: Sie wohnten in einer Unterkunft, die vom/von der Arbeitgeber\*in zur Verfügung gestellt wurde. Dabei wurde die zuvor festgelegte Miete nach der Ankunft ohne Angabe von Gründen erhöht und immer direkt vom Gehalt abgezogen. Die Tätigkeiten wichen außerdem von den zuvor vereinbarten Tätigkeiten ab. Kurz nach Aufnahme der Arbeit wurde einer der RP fristlos gekündigt, die andere RP unterschrieb unter Druck einen Aufhebungsvertrag. Beide verloren daraufhin ihre Unterbringung. Zudem forderte die/der Arbeitgeber\*in Geld von beiden Ratsuchenden zurück, welches er/sie für die Vermittlung bezahlt habe und Gebühren für das Anerkennungsverfahren.

Beide RPs konnten durch die Beratung bei der Arbeitssuche unterstützt werden. Dabei arbeitete die Beratungsstelle eng mit anderen Beratungsstellen und dem Hamburger Welcome Center zusammen. Eine der RPs wurde dabei unterstützt, eine Klage gegen die erhaltene Kündigung einzureichen. Bei dem Verfahren wurde ein Vergleich erreicht, welches die ordnungsgemäße Kündigung für die RP erwirkte, sowie die Auszahlung ausstehender Lohn- und Urlaubsansprüche.

Bei der zweiten RP konnte durch die Unterstützung verhindert werden, dass sie Geld an den/die Arbeitgeber\*in zurückzahlen muss. Durch den Aufhebungsvertrag war es allerdings unmöglich weitere Ansprüche geltend zu machen.

Über die Zusammenarbeit mit weiteren Kooperationspartner\*innen konnte für beide RPs eine Unterkunft für drei Monate organisiert werden und somit deren Obdachlosigkeit verhindert werden.

Dieser Fall zeigt deutlich, wie schwierig es für Drittstaatler\*innen ist, die zur Arbeitsaufnahme eingereist sind, sich gegen prekäre Bedingungen zu wehren. Oftmals befinden sie sich in unmittelbarer Abhängigkeit von den Arbeitgeber\*innen, finanziell, aufenthaltsrechtlich und durch ihre Unterbringung.

---

### 3. Ausstehende Gehaltszahlungen trotz erbrachter Arbeitsleistung

---

In diesem Fall kam die Ratsuchende Person in die Beratung, da sie für eine erbrachte Arbeitsleistung keine Gehaltsauszahlungen erhalten hatte:

Die ratsuchende Person (RP) war zweieinhalb Monate bei einer Reinigungsfirma beschäftigt. Als sie im April 2025 in die Beratung der Fairen Integration in Hessen kam, erklärte sie, für den gesamten Arbeitszeitraum noch kein Gehalt ausgezahlt bekommen zu haben. Auch hatte sie keine Gehaltsabrechnungen erhalten. Laut Arbeitsvertrag war aber ein Bruttomonatsgehalt von 2.100 Euro vereinbart gewesen. Daraus ergab sich eine Gesamtforderung in Höhe von 5.250 Euro brutto für die geleistete Arbeitszeit.

Sowohl die fehlende Lohnauszahlung als auch das Fehlen einer nachvollziehbaren Gehaltsabrechnung verstoßen gegen geltendes Arbeitsrecht. Die Beratungsstelle forderte daher den/die Arbeitgeber\*in schriftlich zur Zahlung des ausstehenden Betrags sowie zur Aushändigung der fehlenden Gehaltsabrechnungen auf. Daraufhin wurde der ausstehende Betrag in Höhe von 5.250 Euro brutto, abzüglich Steuern und Abgaben, innerhalb der gesetzten Frist vollständig an die RP überwiesen. Auch die Gehaltsabrechnungen wurden nachgereicht.

Dieser Fall zeigt deutlich, dass auch ohne gerichtliche Intervention, die Arbeitsrechte der Ratsuchenden durch die Beratungsstellen eingefordert und durchgesetzt werden können.

---

*Faire Integration Hessen, 2025*

---

## 4. Undokumentierte Arbeit und fehlender Aufenthaltstitel

---

Für eine Beschäftigung in Deutschland ist ein Aufenthaltstitel bzw. eine Arbeitserlaubnis erforderlich. Arbeitgeber\*innen beschäftigen in einigen Fällen jedoch undokumentierte Arbeitnehmer\*innen ohne Aufenthaltstitel. Häufig handelt es sich in diesen Fällen um gezielte Arbeitsausbeutung:

Die RP wurde in einem Drittstaat durch den/die Arbeitgeber\*in angeworben und dann in Deutschland als Lkw-Fahrer\*in beschäftigt. Die RP hatte allerdings keinen gültigen Aufenthaltstitel, der sie zur Erwerbstätigkeit in Deutschland berechtigt hätte. Bei der Sozialversicherung wurde die Arbeit ebenfalls nicht angemeldet. Aufgrund von ausstehendem Lohn beschwerte die RP sich bei dem/der Arbeitgeber\*in. Daraufhin wurde sie von einer\*m Vorgesetzten angegriffen und der Unterkunft des/der Arbeitgeber\*in verwiesen. Die RP erstattete bei der Polizei Anzeige gegen den/die Vorgesetzte\*n wegen Körperverletzung und Diebstahl. Die Polizei brachte die RP in eine Notunterkunft.

Die Beratungsstelle stellte den Kontakt zum Opferschutz der Finanzkontrolle Schwarzarbeit her. Nach der Vernehmung stufte die Finanzkontrolle Schwarzarbeit die RP als Opfer von Arbeitsausbeutung ein. Die Beratungsstelle wirkte bei der Beantragung einer Duldung nach § 60 AufenthG für die Bedenk- und Stabilisierungsfrist mit und erreichte später in Zusammenarbeit mit der Staatsanwaltschaft eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 4b AufenthG für die RP als Opfer der Straftat und Zeuge/Zeugin im Strafverfahren.

Vor dem Arbeitsgericht bestritt der/die Arbeitgeber\*in zunächst, die RP beschäftigt zu haben. Es lag kein schriftlicher Arbeitsvertrag vor. Allerdings gab es Hinweise auf das bestehende Arbeitsverhältnis: So lag die Meldebestätigung des/der Vorgesetzten unter der Adresse des/der Arbeitgebers\*in vor, Chatverläufe zwischen der RP und Vorgesetzten über Arbeitsanweisungen, sowie Lieferscheine mit dem Namen der RP und der/des Arbeitgebers\*in. Der/die Arbeitgeber\*in meldete daraufhin Insolvenz an. Damit war es aussichtslos für die RP, die ausstehenden Lohnansprüche zu erhalten. Durch die Unterstützung der Beratungsstelle erhielt die RP zunächst Sozialleistungen.

Durch den Verweis zur Anerkennungsberatung hat die RP die volle Anerkennung des Berufsabschlusses als Straßenbauer\*in erlangt. Den vom Jobcenter bewilligte Integrationskurs hat die RP erfolgreich abgeschlossen. Nun sucht sie nach einer Beschäftigung als Straßenbauer\*in. Unklar bleibt, wie die Ausländerbehörde nach Abschluss des Strafverfahrens gegen die/den Arbeitgeber\*in über den Aufenthalt der RP entscheiden wird.

Dieser Fall zeigt, wie Drittstaatler\*innen ohne Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung von Arbeitgeber\*innen zum Zweck der Arbeitsausbeutung angestellt werden. Nicht immer können diese Fälle befriedigend für die Ratsuchenden ausgehen. In Fällen von fehlenden Aufenthalts- und Beschäftigungstiteln ist es schwierig, einen langfristig positiven Ausgang für die Ratsuchenden zu erwirken. Andererseits zeigt der Fall aber auch, dass die Beratungsstellen der Fairen Integration gut vernetzt sind und der RP durch die Anerkennung des Berufs neue Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt aufgezeigt werden konnten.

---

## 5. Unseriöses Jobangebot deutet auf Arbeitsausbeutung hin

---

Der nachfolgende Fall steht exemplarisch für unseriöse Jobangebote, die für Drittstaatler\*innen oftmals schwer erkennbar sind:

Die RP meldete sich im Juni 2025 bei der Fachstelle Faire Integration. Sie befand sich noch im Ausland und hatte aber ein Jobangebot einer/eines Arbeitgeber\*in aus Deutschland vorliegen, dass sie über eine Vermittlung erhalten hatte. Laut Arbeitsvertrag sollte die RP als Verloader\*in von Geflügel in Lkws arbeiten. Vor Vertragsabschluss bat sie um Rückmeldung zu dem vorgelegten Arbeitsvertrag.

Bei der Durchsicht ergaben sich einige Punkte, die auf ein unseriöses Stellenangebot hindeuteten: So waren Arbeitszeiten von 35 Stunden pro Woche festgelegt, allerdings mit dem Zusatz „pro Lkw“. Dazu im Widerspruch stand die Formulierung, pro Tag dürfe maximal vier Stunden gearbeitet werden. Auch sollte die Arbeitszeit zu 90% nachts stattfinden, der Lohn war mit 13 Euro brutto pro Stunde und pro Lkw jedoch ungenau und ohne Nachtzuschläge definiert. Besonders die Formulierung „pro Lkw“, die den jeweiligen Stundenregelungen widersprach, ließ den Schluss zu, dass hier zu geringe Löhne für Akkordarbeit gezahlt werden sollten.

In der anschließenden telefonischen Beratung wurde deutlich, dass der RP über die Vermittlung ein zweijähriger Arbeitsvertrag versprochen worden war, der vorliegende jedoch auf ein Jahr befristet war. Für die Vermittlung sollte sie eine große Summe zahlen. Der RP wurde geraten, die Unklarheiten im Arbeitsvertrag in einem direkten Gespräch abzuklären. Daraufhin entschied sich die RP den Arbeitsvertrag nicht anzunehmen und stattdessen ein anderes Stellenangebot zu suchen.

Wie dieser Fall zeigt, kommen auch Menschen in die Beratung, die noch im Ausland leben und in Deutschland einen Job suchen. Für sie ist es besonders schwer, die Seriosität von Stellenangeboten und Vermittlungsagenturen zu überprüfen.

---

*Fachstelle Faire Integration, 2025*

---

## 6. Keine Entgeltfortzahlung bei Krankheit - Verdacht auf Arbeitsunfall

---

Der nachfolgende Fall steht exemplarisch für Probleme, mit denen Ratsuchende aus der Hotel- und Gastronomiebranche in die Beratung kommen. Viele Beschäftigte der Branche kennen ihre Rechte bei Krankheit oder im Fall eines Arbeitsunfalls nicht. Zudem werden Urlaubs- oder Krankheitszeiten häufig nicht korrekt vergütet, was für die Beschäftigten zu finanziellen Belastungen führt:

Die RP kam im Frühjahr 2025 zur Beratungsstelle in München. Sie war mit einem unbefristeten Teilzeitvertrag in einem Restaurant beschäftigt. Seit über sechs Wochen war sie krankgeschrieben, erhielt jedoch keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Grund der Arbeitsunfähigkeit war eine Handverletzung, die vermutlich durch das regelmäßige Heben schwerer Geschirrkörbe bei der Arbeit entstanden war.

Im Beratungsgespräch wurde die RP darüber informiert, dass Arbeitgeber\*innen bei einer Krankheit von einer Dauer bis zu sechs Wochen das Arbeitsentgelt fortzahlen müssen. Ab der siebten Woche übernimmt in der Regel die Krankenkasse die Zahlungen in Form von Krankengeld. Außerdem wurden der RP die Nachteile der Eigenkündigung erklärt, welche sie in Erwägung zog. Bei einer Eigenkündigung aus gesundheitlichen Gründen kann eine Sperrfrist von Sozialleistungen vermieden werden, daher wurde der RP geraten für ihre Verletzung ein entsprechendes ärztliches Attest einzuholen. Ein weiterer Punkt war die mögliche Anerkennung der Handverletzung als Arbeitsunfall. Die RP wurde zu ihren Rechten in einem solchen Fall informiert. Dazu gehört unter anderem der Zugang zu spezialisierter medizinischer Behandlung, Rehabilitationsmaßnahmen sowie mögliche finanzielle Leistungen. Es wurde empfohlen, den Vorfall bei der zuständigen Berufsgenossenschaft zu melden. Die RP entschied sich jedoch, keine Meldung vorzunehmen und sich stattdessen auf die ausstehende Entgeltfortzahlung und die berufliche Neuorientierung zu konzentrieren.

Die RP wurde bei einer schriftlichen Geltendmachung für die ausstehenden Lohnzahlungen unterstützt. Nachdem nicht auf die Geltendmachung reagiert worden war, reichte die RP Klage gegen die/den Arbeitgeber\*in ein. Kurz nach Einreichung wurden sämtliche ausstehende Beträge durch den/die Arbeitgeber\*in beglichen. Die RP zeigte sich mit dem Ausgang zufrieden.

Wie dieser Fall zeigt, kommen in der Beratung häufig mehrere Probleme zutage, die durch die Unkenntnis über eigene Arbeitsrechte auch im Falle von Krankheit oder Arbeitsunfällen entstehen können.

---

## 7. Illegale Beschäftigung und fehlende Löhne

---

In der Beratungsarbeit kommt es häufig vor, dass im Verlauf einer andauernden Beratung weitere Arbeitsrechtsverletzungen deutlich werden. So auch in diesem Fall, in dem zwei Ratsuchende Personen in die Beratungsstelle kamen, um ihre fehlenden Löhne einzufordern:

Zwei RP mit dem gleichen Anliegen kamen in die Faire Integration Beratungsstelle im Saarland: Sie arbeiteten beide von März 2023 bis Juli 2023 bei einer Firma im Glasfaserausbau. Eine RP arbeitete im Baubereich, die andere abwechselnd und je nach Bedarf als Fahrer\*in und im Baubereich.

Beide berichteten, dass sie eigentlich laut ihren Arbeitsverträgen 15 Euro pro Stunde verdienen müssten, bei einer Vollzeitbeschäftigung (40h/Woche). Jedoch erhielten sie nur unregelmäßige und zu niedrige Lohnauszahlungen. So wurden ihnen beispielsweise einmal 1.000 Euro netto überwiesen, dann wieder 1.200 Euro oder nur 800 Euro netto. Dabei leisteten sie nach eigener Aussage regelmäßige Überstunden. Die finanziellen Verluste brachten beide in Bedrängnis, da sie sich weder Miete noch die Versorgung ihrer Familien leisten konnten.

Als ihnen gekündigt wurde, kamen sie in die Beratung. Mit Hilfe der Berater\*innen konnten sie eine Geldmachung ihrer Löhne abschicken. Darauf erhielten sie allerdings keine Antwort. Die Berater\*innen unterstützten sie dabei, eine Klage beim Arbeitsgericht einzureichen, um den ausstehenden Lohn einzuklagen. Das zuständige Amtsgericht stellte allerdings fest, dass es die ursprüngliche Firma der Ratsuchenden nicht mehr gab. Sie war vom Melderegister abgemeldet worden, ohne dass Insolvenz angemeldet worden war.

Um die großen finanziellen Verluste auszugleichen, beantragten die Ratsuchenden mit Hilfe der Beratungsstelle Insolvenzgeld. Erst während der Beratung fiel allerdings auf, dass sie trotz ihrer Arbeitsverträge illegal beschäftigt waren: Der/Die Arbeitnehmer\*in hatte beide nur für einen Tag bei der Krankenkasse angemeldet. Danach wurden sie ohne ihr Wissen wieder abgemeldet. Die Krankenkasse forderte daraufhin die Beiträge für die drei Monate von beiden RP nach. Durch Verhandlungen mit der Krankenkasse, einigte man sich darauf, dass die RP nur einen geringen Anteil (für 15 Tage) an die Krankenkasse zurückzahlen mussten. Die Einforderung des Insolvenzgeldes dauerte weitere Monate. Nach knapp sechs Monaten beschied die Bundesagentur für Arbeit, die Auszahlung des Insolvenzgeldes vorzunehmen. Damit konnten die finanziellen Verluste der Ratsuchenden reduziert werden. Beide hatten Schwierigkeiten die unbezahlten Monate finanziell zu überbrücken.

---

*Faire Integration Saarland, 2023*

---

## 8. Finanzielle Not durch verzögerten Arbeitsbeginn

---

Oftmals kommen Menschen in die Beratung, die Probleme im Job haben. In diesem Fall wandte sich die Ratsuchende Person jedoch an die Beratungsstelle, bevor sie ihren Job begann:

Die RP kam in die Beratungsstelle, nachdem sie bereits drei Monate auf ihren Arbeitsbeginn wartete: Die RP war im September nach Deutschland gekommen und hatte als Maschinenbauingenieur\*in einen Arbeitsvertrag mit einer Firma abgeschlossen. Laut Arbeitsvertrag sollte die Arbeit im September beginnen. Allerdings wurde die RP von einem\*r Vorgesetzten informiert, dass sich der Arbeitsbeginn verschieben würde. Es wurde ein neuer Vertrag geschlossen, der im Oktober beginnen sollte. Doch auch im Oktober wurde der RP mitgeteilt, dass sich der Arbeitsbeginn weiter verzögern würde. Wieder wurde ein erneuter Vertrag abgeschlossen, mit Arbeitsbeginn im November. Die RP, die nach drei Monaten ohne Einkommen in finanzielle Nöte geriet, wandte sich schließlich an die Beratungsstelle.

Nach Rücksprache mit der Geschäftsführung wurde der Beratungsstelle mitgeteilt, dass sich die verantwortliche Person für den Vertrag aktuell im Ausland befinde und die Geschäftsführung nichts über den Arbeitsvertrag mit der RP gewusst habe. Nach dem Gespräch wurde der RP ein Aufhebungsvertrag zugestellt. Diesen unterschrieb sie jedoch auf Anraten der Berater\*innen nicht. Daraufhin wurde ein zweites Gespräch mit der Geschäftsführung geführt, welches keine Klärung brachte. Ein zweites Mal wurde der RP ein Aufhebungsvertrag zugestellt, dabei wurde allerdings versucht den Vertrag als „Abwicklungsvertrag“ zu bezeichnen und ihn auf diese Weise einer normalen Kündigung gleichzustellen. Die RP konnte darüber aufgeklärt werden und unterschrieb ihn nicht.

Die Beratungsstelle setzte sich dann mit der Ausländerbehörde in Verbindung, um die aufenthaltsrechtlichen Angelegenheiten für die RP zu klären und organisierte einen anwaltlichen Beistand, um die ausstehenden Gehaltsforderungen geltend zu machen. Ein Prozesskostenhilfeantrag wurde vorbereitet und dem Anwalt/der Anwältin übergeben. Dem Antrag wurde stattgegeben und die RP erhielt Prozesskostenhilfe. Im anschließenden Gerichtsverfahren wurde ein Vergleich erzielt und die RP erhielt eine Abfindung in Höhe von 4.500 Euro, Lohnansprüche von etwa 2.500 Euro wurden ebenfalls nachgezahlt.

Auch dieser Fall steht beispielhaft für die Notwendigkeit eines Netzwerks, um die Ratsuchenden Personen wieder in Arbeit zu bringen: Durch die Weitervermittlung an eine Organisation, die Ratsuchende dabei unterstützt eine neue Arbeit zu finden, konnte die Beratungsstelle die PR bei der Jobsuche unterstützen. Durch die Zusammenarbeit mit dem Welcome Center, das Kontakt zur Ausländerbehörde aufnahm, konnte zudem schneller eine neue Arbeitserlaubnis für die RP beantragt werden. Mit der erteilten Erlaubnis konnte die RP eine neue Arbeit aufnehmen.

---

## 9. Prekäre finanzielle Situation durch fehlende Arbeitsbescheinigung

---

In folgendem Fall wurde die Beratungsstelle während einer bereits gestellten Kündigungsschutzklage gegen die/den Arbeitgeber\*in hinzugezogen:

Im November 2024 wandte sich eine RP an Faire Integration Hessen, die während ihrer Schwangerschaft unrechtmäßig gekündigt worden war. Ihr Fall wurde bereits von einem Anwalt betreut und eine Kündigungsschutzklage war beim Arbeitsgericht eingereicht. Trotz mehrfacher Aufforderungen hatte der/die Arbeitgeber\*in der RP allerdings keine Arbeitsbescheinigung ausgestellt. Diese benötigte die RP für die Beantragung von Sozialleistungen. Aufgrund des fehlenden Dokuments konnte die RP in dieser Zeit keine Leistungen beziehen und befand sich daher in einer sehr schwierigen finanziellen Lage und unter erheblichem psychischem Stress.

Arbeitgeber\*innen sind laut § 312 SGB III verpflichtet, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Arbeitsbescheinigung auszustellen und der Agentur für Arbeit zukommen zu lassen. Die Nichteinhaltung dieser Pflicht kann mit Geldbußen für die Arbeitgeber\*innen geahndet werden.

Aufgrund dieser arbeitsrechtlichen Grundlage verfasste die Beratungsstelle eine schriftliche Forderung an den/die Arbeitgeber\*in zur Ausstellung des Dokuments. Bereits am nächsten Tag übermittelte die/der Arbeitgeber\*in die Arbeitsbescheinigung an die Agentur für Arbeit, sodass die Auszahlung der Arbeitslosengeldleistungen zeitnah erfolgen konnte.

Dieser Fall zeigt eindrücklich, dass die Unterstützung durch Faire Integration auch dann sehr wirksam und hilfreich sein kann, wenn bereits ein juristischer Beistand involviert ist.

---

*Faire Integration Hessen, 2025*

---

## 10. Ausstehende Ansprüche nach Kündigung

---

Im folgenden Beratungsfall kam die Ratsuchende Person in die Beratung, um ausstehende Lohn- und Urlaubsansprüche einzufordern, nachdem ihr gekündigt worden war:

Die RP hatte von Juli 2024 bis Ende März 2025 in der Gebäudereinigung gearbeitet. Dabei betrug ihre wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden, bei einem Stundenlohn von 13,50 Euro/brutto. Die RP erhielt am 31. März 2025 eine ordentliche Kündigung mit einer vierwöchigen Kündigungsfrist bis Ende April 2025. Daraufhin kontaktierte sie am ersten April die Beratungsstelle in Bayern.

In der Beratung kam heraus, dass die RP der Kündigung nicht widersprechen wollte. Aber da noch keine Lohnzahlung für den Monat März erfolgt war, wollte sie ihre Ansprüche einfordern. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses standen außerdem weitere Lohnansprüche des Monats April sowie Urlaubsabgeltungen aus. Für beide Monate hatte die RP auch keine Lohnabrechnungen erhalten.

Aufgrund der festgelegten Vergütung erstellte die Beratungsstelle eine Geltendmachung für den ausstehenden Lohn und ausstehende Lohnfortzahlungen aufgrund von Krankheit im März, in Höhe von 2337 Euro brutto. Bis Ende April lag noch keine Antwort vor. Auch die Ansprüche in Höhe von 2508 Euro brutto des Monats April wurden dem/der Arbeitgeber\*in als schriftliche Geltendmachung vorgelegt.

Nach Eingang der zweiten Geltendmachung, meldete sich der/die Arbeitgeber\*in und es konnte eine Einigung erzielt werden: Der RP erhielt eine Zahlung von 2.156 € netto für März und April 2025 und die Kündigung wurde zurückgenommen. Das Arbeitsverhältnis wurde bis zum 15.06.2025 verlängert und dann beendet. In der Arbeitszeit bis dahin, konnte die RP ihren ausstehenden Urlaub nehmen. Da die RP bereits eine neue Arbeitsstelle gefunden hatte, stimmte sie dem Angebot der/des Arbeitgeber\*ins zu und zeigte sich zufrieden mit der Einigung.

Dieser Beratungsfall zeigt, dass in manchen Beratungsfälle nicht immer die bestmögliche Lösung als Ergebnis erzielt wird. Da die Ratsuchenden sich eigenständig entscheiden sollen, wählen sie oft auch Lösungen, weil sie zum Beispiel schon eine neue Arbeitsstelle gefunden haben oder die Lebensumstände sich anderweitig verändert haben. Auch dann hat die Beratung ihr Ziel erreicht und die Personen darin unterstützt, ihre Rechte wahrzunehmen.

---

## 11. Unbegründete Abmahnung und Mobbing

---

Im nachfolgenden Beratungsfall kam die ratsuchende Person als Leiharbeiter\*in in die Beratung:

Die RP kam im Mai 2025 in die Beratung der Fachstelle Faire Integration. Sie arbeitete als Leiharbeiter\*in und hatte von ihrer/ihrer Arbeitgeber\*in eine ungerechtfertigte Abmahnung erhalten.

Wie sich in der Beratung herausstellte, hatte sie sich arbeitsunfähig gemeldet, indem sie die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an den/die Arbeitgeber\*in gegeben hatte. Daraufhin erhielt sie eine Abmahnung und die Arbeitszeit der Krankheit wurde nicht vergütet. In der Beratung wurde klar, dass die Abmahnung formale Fehler enthielt. Die RP berichtete außerdem von Mobbing durch den/die Arbeitgeber\*in und äußerte den Verdacht, dass die Abmahnung den Weg für eine Kündigung bereiten solle.

Auf Anraten der Beratungsstelle, suchte die RP das Gespräch mit dem/der Arbeitgeber\*in. Die RP versuchte in diesem Gespräch die Situation der Krankheit und des Arztbesuchs zu schildern. Da der/die Arbeitgeber\*in behauptete, die Krankmeldung sei zeitlich zu spät eingetroffen, wurde eine erneute, korrigierte Version der Abmahnung ausgestellt. Die Beratungsstelle half der RP daraufhin eine Gegen Darstellung zu dieser Abmahnung zu schreiben. Die RP suchte außerdem in Beisein des Betriebsrates erneut das Gespräch mit dem/der Arbeitgeber\*in. Nach dem Gespräch zog der/die Arbeitgeber\*in die Abmahnung zurück.

Allerdings kam in weiteren Gesprächen mit der RP heraus, dass sie sich weiter durch den/die Arbeitgeber\*in gemobbt fühlte. Ihr wurde geraten, die Mobbing-Vorfälle genau zu dokumentieren, um sich dagegen wehren zu können. Außerdem wurde sie an die Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit verwiesen, da sie über einen Hochschulabschluss verfügte und durch Weiterbildungen oder Coaching eine Stelle entsprechend ihrer Qualifizierung anstreben könne.

Dieser Fall zeigt beispielhaft, dass Migrant\*innen häufig keine adäquate Beschäftigung in ihrem Beruf finden und gezwungen sind, im Niedriglohnsektor zu arbeiten. Dabei sind sie häufig Arbeitsrechtsverstößen oder Mobbing ausgesetzt.

---

*Fachstelle Faire Integration, 2025*

---

## 12. Mobbing und erzwungene Eigenkündigung

---

Der folgende Beratungsfall ist ein Beispiel dafür, dass der Erfolg einer Beratung gerade in Fällen von Mobbing/Bossing schwer abzusehen ist:

Anfang November 2024 kam die RP in die Beratungsstelle in Rheinland-Pfalz und berichtete, dass sie seit zwei Jahren in Teilzeit als Kassierer\*in arbeite. Der/die Arbeitgeber\*in schikaniere sie zunehmend. Aufgrund ihrer finanziellen Situation habe sie mehrfach um eine Erhöhung der Arbeitsstunden gebeten. Die Aufstockung sei ihr nicht gewährt worden, zudem habe der/die Arbeitgeber\*in ihr wiederholt Kassenbetrug unterstellt. Aufgrund der Situation sei sie aktuell arbeitsunfähig.

In der Beratung wurde der RP geraten, ein Mobbingtagebuch zu führen, um die Vorfälle zu dokumentieren. Es erfolgten Verweise an eine Mobbingberatungsstelle, die Agentur für Arbeit und eine Beratungsstelle zur beruflichen Neuorientierung. Sie wurde darin bestärkt, eine neue Arbeitsstelle zu suchen. Auch wurde sie umfassend zu dem Thema Kündigung informiert, da sie eine Kündigung durch den/die Arbeitgeberin\*in befürchtete und mögliche Konsequenzen einer Eigenkündigung nicht kannte. Nach erfolgter Beratung schien der Fall zunächst abgeschlossen.

Anfang Februar 2025 meldete die RP sich wieder bei der Beratungsstelle. Die/der Arbeitgeber\*in habe am Tag zuvor unter Beisein einer Zeugin erneut versucht ihr Kassenbetrug nachzuweisen. Als dem/der Arbeitgeber\*in dies nicht gelungen sei, habe er sie gezwungen eine fristlose Eigenkündigung auf einen Zettel zu schreiben. Der Text sei ihr diktiert worden, unter der Androhung, dass sie sich bei Verweigerung weder konzernintern noch im regionalen Umkreis als Kassierer\*in im Einzelhandel bewerben könne. Da sie jedoch auf die Arbeitsstelle angewiesen sei und fürchtete, keine Anstellung mehr zu erhalten, habe sie die erzwungene Eigenkündigung erbracht.

Nachdem die RP emotional stabilisiert und aufgrund ihres psychischen Zustands auch medizinisch betreut worden war, wurden Handlungsmöglichkeiten in der Beratung erörtert. Nach der erfolgten Rechtsberatung entschied sie sich aufgrund ihrer hohen psychischen Belastung für die Beantragung sozialer Leistungen. Da der/die Arbeitgeber\*in ihr weder nach eigenen Bemühungen noch nach Unterstützung durch die Beratungsstelle und die Arbeitsagentur eine Arbeitsbescheinigung ausstellte, reichte die RP mit Hilfe der Beratungsstelle Klage auf Erteilung der Arbeitsbescheinigung ein. Der/die Arbeitgeber\*in stellte diese erst dann aus. Bis die RP Sozialleistungen erhalten konnte, dauerte es daher zwei Monate. In dieser Zeit wurde sie intensiv von der Beratungsstelle begleitet und bei der Kommunikation mit den Behörden unterstützt. Aufgrund von Schulden und fehlenden finanziellen Mitteln, wurde der RP die Möglichkeit vermittelt, kostenloses Essen zu erhalten und sie wurde an eine Schuldnerberatungsstelle verwiesen.

Während des Beratungszeitraumes konnte die RP durch die Beratungsstelle ermutigt und befähigt werden, aktiv an ihrer Integration in Arbeit mitzuwirken. Bei einem Coaching zur Integration in den Arbeitsmarkt konnte ein Kontakt für eine neue Beschäftigung hergestellt werden. So erhielt die RP Ende April einen Minijob in einer anderen Filiale des Konzerns, in dem sie zuvor beschäftigt war. Nach 14 Tagen Tätigkeit im Minijob wurde ihr wie gewünscht ein Teilzeitvertrag über 30 Stunden pro Woche angeboten.

Dieser Erfolg schien zunächst den Beratungsfall abzuschließen, auch wenn die Beratenden der RP rieten, sich eine\*n neue\*n Arbeitgeber\*in zu suchen.

Zum Ende der Probezeit wurde der RP dann tatsächlich gekündigt – offenbar hatte die/der vorherige Vorgesetzte sich konzernintern dafür eingesetzt. Die RP kam daraufhin erneut in die Beratung, um sich Hilfe bei der Neuorientierung zu holen.

Dieser Fall zeigt eindrücklich, wo die Grenzen der Beratung sind: Trotz anderer Lösungsvorschläge sowie intensiver Betreuung und Verweis an geeignete Mobbingberatungsstellen, wollte die RP ihre\*n alten Arbeitgeber\*in nicht gänzlich verlassen.

---

*Faire Integration Rheinland-Pfalz, 2025*

## 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](mailto:ffi@iq-consult.de)

Stand August 2025

---

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, Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die Bundesagentur für Arbeit.

Gefördert durch:



Administriert durch:



In Kooperation mit:

