

# Fallbeispiele Digital Streetwork

## Einblicke in die Beratungspraxis für EU-Zugewanderte auf Social Media

Die Fallsammlung enthält ausgewählte Fallbeispiele, die aus der laufenden Beratungspraxis des Projektes „CADS – Community Advisors - Digital Streetwork für EU-Beschäftigte in Deutschland“ stammen. Ziel des Projektes ist die Weiterentwicklung des aufsuchenden Beratungsansatzes in den sozialen Medien für EU-Zugewanderte, welcher mit Förderung der Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration zugleich Beauftragten der Bundesregierung für Antirassismus in den letzten Jahren entwickelt wurde. Die Fallbeispiele sollen beispielhaft die Beratungs- und Informationsarbeit aus dem Arbeitsalltag eines Digital Streetwork Projektes illustrieren. Darüber hinaus geben sie einen Einblick in die relevanten Themen und die verschiedenen Problemstellungen, mit denen EU-Arbeitnehmende und -Arbeitssuchende in Deutschland konfrontiert sind. Zum Schutz der betroffenen Personen wurden die Fälle übersetzt und anonymisiert.

In den Online Communities der von CADS betreuten Social-Media-Plattformen tauschen Menschen Erfahrungswerte aus. Das Vertrauen beruht auf der Praxis anderer Landsleute und einer niedrighschwelligem, schnellen Vermittlung von Wissen. Dies birgt jedoch Gefahren, da irrtümlich falsche Ratschläge durch eine unprofessionelle Deutung des Sachverhalts möglich sind. Das Projektteam beantwortet die Fragen von Ratsuchenden zu den projektrelevanten Themen in öffentlich sichtbaren Kommentaren. Die Antwort hat den Effekt, neben der ratsuchende Person, auch allen mitlesenden Gruppenmitgliedern fundierte Informationen bereitzustellen und zugleich Falsch- oder irreführende Informationen zu berichtigen, die sich möglicherweise unter dem Post befinden.

Die Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration zugleich Beauftragten der Bundesregierung für Antirassismus hat die Aufgabe, EU-Zugewanderte bei der Wahrnehmung der Rechte, die ihnen im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit in Deutschland zustehen, zu unterstützen. Sie fördert das Projekt CADS – Community Advisors – Digital Streetwork für EU-Beschäftigte in Deutschland, das von Minor – Digital durchgeführt wird.

## Praxisfallbeispiel aus der ungarischen Community zum Thema Krankheit im Urlaub



**Anonymes Mitglied**

4. Dezember 2023 · 🌐



Hallo, ich habe eine Frage: Ich bin im Moment in Ungarn, aber ich bin krank geworden. Kann ich hier eine Krankschreibung bekommen und wenn ja, wird sie von meinem Arbeitgeber in Deutschland akzeptiert?

👍 5

6 Kommentare

👍 Gefällt mir

💬 Kommentieren

📄 Senden

Neueste zuerst ▾



Verfasse eine Antwort ...



**Gruppenmitglied**

Die Ärzte in Ungarn werden Sie behandeln. Reisen Sie so bald wie möglich zurück und besuchen Sie Ihren Hausarzt in Deutschland. Eigentlich sollte die Krankschreibung in Deutschland nicht akzeptiert werden.



**CADS (Ungarisch)**

Hey! Tatsächlich stellt sich die Situation wie folgt dar: Eine ausländische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU), die von einem im Ausland praktizierenden Arzt ausgestellt wurde, ist genauso gültig wie eine AU, die von einem Arzt in Deutschland ausgestellt wurde. Wenn Sie während Ihres Urlaubs im Ausland erkranken, müssen Sie Ihren Arbeitgeber am ersten Tag Ihrer Krankheit informieren, indem Sie ihn anrufen oder eine E-Mail schicken. Dauert die Krankheit länger als drei Kalendertage, müssen Sie Ihrem Arbeitgeber spätestens am ersten Arbeitstag nach Ablauf der drei Kalendertage eine gültige ärztliche Bescheinigung zusenden. In der ärztlichen Bescheinigung müssen Sie das Datum des Krankheitsbeginns und das voraussichtliche Ende der Krankheit angeben und die Kontaktdaten Ihres Arztes hinterlassen (§ 5 Abs. 2 EntgFG). Sie sind verpflichtet, Ihre Krankenkasse unverzüglich über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer zu informieren, auch wenn Sie sich im Ausland befinden. Andernfalls kann die Übernahme der Behandlungskosten in Frage gestellt werden. Wenn Sie Ihren Arbeitgeber nicht über die Krankheit informieren, kann dieser unter Umständen die Lohnfortzahlung verweigern (§ 7 EntgFG). Bei einer Erkrankung während Ihres Urlaubs, werden die ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeitstage nicht auf Ihren Urlaub nach § 9 Bundesurlaubsgesetz angerechnet.

Ich wünsche Ihnen gute Besserung!

## **Praxisfallbeispiel aus der bulgarischen Community über Ansprüche bei Schwangerschaft**

Mit geprüfter und kontinuierlicher Beratungsarbeit in den Kommunikationsorten wird Reputation aufgebaut. Plattforminterne Auszeichnungen mit „Labels“ tragen dazu bei, die Expertise der Person sowie Richtigkeit der Antworten kenntlich zu machen. Diese verbessern nicht nur die Sichtbarkeit des Projektteams innerhalb der Online-Community, sondern erhöhen auch die Glaubwürdigkeit und Wirksamkeit der zur Verfügung gestellten Informationen in den Antworten.

**Anonymes Mitglied**

20. Februar · 🌐



Hallo, ich brauche einen Rat: Ich bin schwanger und erwerbstätig. Ich habe meinen Chef über meine Schwangerschaft informiert und er hat mir mitgeteilt, dass ich ein Dokument vorlegen muss, welches bestätigt, dass alles in Ordnung ist und ich weiterhin arbeiten darf. Was bedeutet das? Soll ich ein Dokument mitnehmen, welches erlaubt, dass ich zur Arbeit gehen kann oder eines, das das verbietet? Was ist für mich am besten und bis zu welchem Schwangerschaftsmonat sollte ich arbeiten?

5

6 Kommentare



Gefällt mir



Kommentieren



Senden

Neueste zuerst ▾



Verfasse eine Antwort ...


**CADS (Bulgarisch)** Gruppenexperte

Hallo,  
je nach Situation können sowohl Ihr Arbeitgeber als auch Ihr Frauenarzt ein Beschäftigungsverbot aussprechen. Das bedeutet dann, dass Sie bei vollem Gehalt nicht mehr zur Arbeit gehen dürfen. Wenn bei Ihnen eine Risikoschwangerschaft vorliegt, wird dieses Verbot vom Frauenarzt ausgesprochen. Wenn Ihre Arbeit Ihre Schwangerschaft gefährdet und es keine Möglichkeit gibt, einen anderen Arbeitsplatz in der Firma zu finden, muss Ihr Arbeitgeber Ihnen ein Beschäftigungsverbot erteilen. Auf jeden Fall rate ich Ihnen, einen Arzt aufzusuchen und die Situation auch mit ihm zu besprechen. Wenn alles in Ordnung ist und Sie weiterarbeiten, dann gilt dies bis zum Beginn der sogenannten Mutterschutzfrist (Mutterschutz). Das ist der Zeitraum von 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt des Kindes. In diesem Zeitraum müssen Sie nicht arbeiten, werden allerdings voll weiterbezahlt. Die Kosten tragen die Krankenkasse und ihr Arbeitgeber.


Mit freundlichen Grüßen!

## Praxisfallbeispiel aus der griechischen Community zum Thema Lohn


Das Projekt erprobt datenschutzkonforme Erst- und Orientierungsberatung. Die Community Advisors orientieren zur Fragestellung, ohne Nachfragen an die Ratsuchenden über den ursprünglichen Beitrag und die dort freiwillig mitgeteilten Sachverhaltsangaben hinaus zu stellen. Mit weiterführenden Informationen aus zuverlässigen und offiziellen Quellen und auch durch projekteigene Informationsformate, wie Vorlagen, Grafiken und Videos, wird die Beratung ergänzt und unterstützt. So werden Ratsuchende in Ihrer Fähigkeit gestärkt, selbstbestimmt Informationen zu suchen und zu nutzen.

**Anonymes Mitglied**  
2 Tage ·  ...

Hallo Mädels, kann ich auch eine Frage stellen? Ich habe ein Problem mit den Lohnzahlungen durch die Firma, bei der ich arbeite. Der Betrag ist immer falsch und wird immer eine Woche später bezahlt als vereinbart. Bei einer Kollegin hat es zwei Monate gedauert, bis sie bezahlt wurde, obwohl sie die Lohnabrechnung schon bekommen hatte. Glaubt ihr, ich kann beim Arbeitsamt Hilfe bekommen bzw. eine Lösung finden, wenn ich für einen Monat keinen Lohn bekomme und meine Rechnungen nicht zahlen kann?

 2 6 Kommentare





---


 Gefällt mir  Kommentieren  Senden

---

Neueste zuerst ▾



Verfasse eine Antwort ...     

**CADS (Griechisch)** Mitglied mit Top-Beteiligung

Hallo zusammen! Wenn Ihr Arbeitgeber nicht das volle Gehalt gezahlt hat, zu dem er normalerweise verpflichtet ist, oder Ihr Gehalt gar nicht gezahlt hat, sollten Sie ihn zunächst mündlich auffordern. Zahlt er den Betrag nicht, schicken Sie ihm eine schriftliche Aufforderung zur Zahlung des Lohns/der geschuldeten Beträge. Sie setzen ihm eine Frist (ca. 2 Wochen), innerhalb derer er Ihnen den ausstehenden Betrag bzw. das Gehalt zahlen soll. Sie können ihn in dem Schreiben darauf hinweisen, dass Sie auch juristische Schritte einleiten, wenn er sich weiterhin weigert zu zahlen (Sie sollten genau benennen, wie hoch der Betrag ist). Wenn er sich trotzdem weigert, können Sie eine Kopie der Zahlungsaufforderung zusammen mit Ihrem Vertrag bei Ihrem örtlichen Arbeitsgericht einreichen, um eine Zahlungsklage zu erheben. In diesem Stadium benötigen Sie einen Dolmetscher (die Anwesenheit eines Anwalts ist nicht erforderlich). Ich füge eine Vorlage des Aufforderungsschreibens an Ihren Arbeitgeber auf Deutsch mit einer Anleitung zum Ausfüllen auf Griechisch bei, die Sie verwenden können: **VORLAGE**


Weitere Informationen über das Verfahren finden Sie hier:  
[LINK EU-Gleichbehandlungsstelle](#)

Bevor Sie sich an ein Gericht wenden, sollten Sie sich an eine\*n Rechtsanwält\*in oder Beratungsstelle in Ihrer Nähe wenden. Arbeit und Leben und Faire Mobilität bieten Beratung zu Beschäftigungsfragen an. Weitere Beratungsstellen finden Sie auf der folgenden Seite:  
[LINK EU-Gleichbehandlungsstelle - Beratungsstellensuche](#)

Ich drücke Ihnen die Daumen und hoffe ich konnte weiterhelfen!

## Praxisfallbeispiel aus der kroatischen Community zum Thema Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Häufig diskutiertes Thema in den Social-Media-Spaces ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie Rechte und Pflichten nach dessen Beendigung. Personen sind sich häufig unsicher in Hinblick auf ihre Rechte als Arbeitnehmende. Dies zeigt sich auch in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.



**Anonymes Mitglied**  
8 Std. · 🌐

Hallo, gibt es bei Mini-Jobs eine Kündigungsfrist, die ich beachten muss und wenn ja, wie lange geht die Kündigungsfrist?

👍 2 19 🗨️

👍 Gefällt mir      💬 Kommentieren      📄 Senden

Neueste zuerst ▾



Verfasse eine Antwort ...



### CADS (Kroatisch)

Guten Tag!

Wenn im Vertrag nichts anderes vereinbart ist, müssen auch Minijob-Beschäftigte die gesetzlichen Kündigungsfristen beachten. Das gilt sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber. Das ist in § 622 BGB geregelt.

Daher kann ein Minijob mit einer Frist von vier Wochen bis zum 15. des Monats oder bis zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden.

Während der Probezeit, längstens für eine Dauer von sechs Monaten, gilt eine Kündigungsfrist von nur zwei Wochen. Wie lange die Probezeit geht, steht in Ihrem Arbeitsvertrag. Schauen Sie daher genau nach, was im Arbeitsvertrag steht.

Mehr zu diesem Thema finden Sie unter folgendem Link: [LINK Minijob Zentrale](#)

Herzliche Grüße!



## Praxisfallbeispiel aus der italienischen Community zum Thema Informationen zu SGB II und III



Anonymes Mitglied

5. Januar um 01:56 · 🌐



Guten Abend, mein Sohn hat einen befristeten Arbeitsvertrag bis zum 22. Dezember. Er hat vor 3 Monaten vorschriftsmäßig unterschrieben. Er wird von der gleichen Firma unbefristet wieder eingestellt, aber wir haben nicht daran gedacht, dass da die Weihnachtsferien dazwischen liegen. Der Termin liegt nach den Weihnachtsferien im Januar (im Moment habe ich das Datum nicht im Kopf, sorry). Jetzt mal auf den Punkt gebracht: Er ist ab dem 22. Dezember bis zum neuen Vertrag arbeitslos. Ich frage mich, ob wir irgendetwas unternehmen müssen, bzw. wen wir darüber informieren sollen.



4



7



Gefällt mir



Komentieren



Senden

Neueste zuerst ▾



Verfasse eine Antwort ...





**CADS (Italienisch)**

Guten Morgen!



Ich möchte Ihnen mitteilen, dass es im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses (sei es bei einer Kündigung oder dem Ende eines befristeten Vertrages) wichtig ist, sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos und arbeitssuchend zu melden. Dies haben Sie meines Verständnisses nach bereits getan. Arbeitssuchend meldet man sich, sobald man weiß, dass das Arbeitsverhältnis endet. Die Arbeitslos-Meldung muss spätestens bis zum 1. Tag der Arbeitslosigkeit erfolgen. Beides können Sie Online machen. Neben der Online-Meldung ist es allerdings ratsam, persönlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu erscheinen, ein Termin ist hierfür nicht erforderlich. Vielleicht handelt es sich bei dem Termin, den Sie meinen, um ein Beratungsgespräch bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz - eine Dienstleistung, die die Agentur für Arbeit für Arbeitslose anbietet. Nachfolgend finden Sie einen Überblick über die Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld. Ihr Sohn hat einen Anspruch auf ALG-I, wenn er in den letzten 30 Monaten mindestens 12 Monate gearbeitet hat. Sobald der neue Arbeitsvertrag unterzeichnet ist, muss er die Agentur für Arbeit informieren, die dann die Leistung beendet. Auch wenn es sich nur um einen kurzen Zeitraum handelt, ist die Meldung wichtig, da die Arbeitsagentur auch die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung übernimmt. Das bedeutet, dass Ihr Sohn in diesem Zeitraum versichert bleibt, ohne selbst dafür die Kosten zu tragen. Im nächsten Kommentar werde ich den Link zu der entsprechenden Seite der Agentur für Arbeit und auch einen Beitrag von uns zum Thema Arbeitsvertrag hinzufügen, der für Ihren Sohn im Hinblick auf den nächsten Vertrag nützlich sein könnte. Wenn Sie weitere Fragen haben, können Sie sich gerne an mich wenden. Ich wünsche Ihnen einen schönen Tag. Hier ist der Link zur Seite der Agentur für Arbeit: [LINK](#)

## Praxisfallbeispiel aus der spanischen Community zum Thema Wegzug




Zahlreiche Fragestellungen beziehen sich auf Familienleistungen mit grenzüberschreitendem Bezug im EU-Kontext. Aufgrund der Lebensrealitäten vieler europäischer Familien stellt sich die Frage, wie Kindergeldleistungen oder Ansprüche auf Elterngeld bei grenzüberschreitenden Sachverhalten ausgezahlt werden können. Aufgrund der häufig komplexen Materie suchen die Betroffenen zunächst Unterstützung in den eigenen Online-Communities. Aufgrund europäischer Rechtsgrundlagen gibt es einheitliche Standards für die grenzüberschreitende Gewährung von Familienleistungen, die Grundlage für die Beratung im Projekt zu diesem Thema bilden.

**Anonymes Mitglied**  
1 Tage ·  ⋮

Hallo, wie ist es im Falle einer Trennung, wenn der Vater in Deutschland bleibt und die Mutter mit dem Kind nach Spanien zurückkehrt. Muss das Kind in irgendeiner Weise in Deutschland abgemeldet werden?

 5  7

---

 Gefällt mir       Kommentieren       Senden

Neueste zuerst ▾



Verfasse eine Antwort ...



### CADS (Spanisch)

Guten Tag!

Um festzustellen, welcher Staat für die Zahlung von Kindergeld in grenzüberschreitenden Fällen zwischen zwei EU-Ländern zuständig ist, werden die folgenden Faktoren berücksichtigt: der Ort, an dem Sie arbeiten, der Ort, an dem die Eltern leben, und der Ort, an dem die Kinder leben. Das erste Kriterium ist das wichtigste. Der Staat der Beschäftigung oder der Selbständigkeit ist für die Zahlung des Kindergeldes zuständig. Wenn nur der Vater arbeitet, muss Deutschland das Kindergeld für die Kinder in Spanien zahlen. Arbeitet auch die Mutter in Spanien, gibt es eine Konkurrenzfähigkeit und andere Faktoren wie das Wohnsitzland des Kindes müssen berücksichtigt werden. Wenn die Mutter in Spanien arbeitet und das Kind dort mit ihr lebt, wird das Kindergeld dort gezahlt. Deutschland kann in diesem Fall einen Differenzbetrag zahlen, so dass der ausgezahlte Betrag dem Betrag entspricht, der gezahlt würde, wenn das Kind in Deutschland leben würde. Das gilt, wenn der Unterhalt in Spanien niedriger ist als in Deutschland. Um das Kindergeld zu beantragen, müssen Sie die Formulare KG1, Anhang Kind (KG1-AnK) und Anhang Ausland KG ausfüllen. Die Formulare sind auch in spanischer Sprache unter folgendem Link verfügbar: [LINK](#) Weitere Informationen in spanischer Sprache über das Kindergeld in grenzüberschreitenden Fällen finden Sie in dieser Broschüre: [LINK](#)

Ich hoffe, Sie finden diese Informationen nützlich.

Mit freundlichen Grüßen!



## Praxisfallbeispiel aus der polnischen Community zum Thema Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Urlaubsansprüche



Anonymes Mitglied

5 Tage · 🗨️



Ich bin von meinem Arbeitgeber mit einer einmonatigen Frist gekündigt worden. Ich möchte meinen gesammelten Urlaub in Anspruch nehmen. Mein Arbeitgeber lehnte dies ab und teilte mit, ich könne den Urlaub bei meinem neuen Arbeitgeber aufbrauchen. Soweit mir bekannt ist, steht mir das Recht zu, den Urlaub zu nehmen und wenn ich ihn nicht in Anspruch nehmen möchte, das Geld verlangen zu können. Wie ist das arbeitsrechtlich in Deutschland geregelt?



3

6 Kommentare



Gefällt mir



Komentieren



Senden

Neueste zuerst ▼



Verfasse eine Antwort ...



**CADS (Polnisch)**

Hallo!

Zunächst einmal tut es mir Leid, dass Ihnen gekündigt wurde. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt mindestens 24 Tage (bei einer 6-Tage-Woche) bzw. 20 Tage (bei einer 5-Tage-Woche) pro Kalenderjahr und steht den Beschäftigten sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in vollem Umfang zu. Während der Probezeit hat der Beschäftigte ebenfalls Anspruch auf Urlaub, allerdings in einem Umfang, der sich nach der Anzahl der Beschäftigungsmonate richtet. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollte der Arbeitgeber dem Beschäftigten die Möglichkeit verschaffen, den ausstehenden Urlaub während der Kündigungsfrist zu nehmen. Wenn Ihr Arbeitgeber dies aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnt und Ihnen nicht ermöglichen kann, die noch ausstehenden Urlaubstage zu nehmen, dann muss er diese Tage abgeltet. Gemäß § 7 Absatz 4 BurlG haben Sie Anspruch auf eine Ausgleichszahlung für nicht genommenen Urlaub, wenn dieser aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden konnte. Sollte Ihr ehemaliger Arbeitgeber sich weigern, Ihnen das Geld auszahlen, fordern Sie ihn schriftlich zur Zahlung auf. Setzen Sie ihm eine Frist (ca. 14 Tage) zur Zahlung. Wenn er sich weiterhin weigert, können Sie eine Kopie des Aufforderungsschreibens zusammen mit Ihrem Vertrag bei Ihrem örtlichen Arbeitsgericht einreichen, um eine Zahlungsklage zu erheben. In diesem Stadium benötigen Sie eventuell einen Dolmetscher (die Anwesenheit eines Anwalts ist nicht erforderlich). Ich füge eine Vorlage auf Deutsch mit einer Anleitung zum Ausfüllen auf Polnisch bei, die Sie verwenden können. [LINK](#) Weitere Informationen über das Verfahren finden Sie hier: [LINK EU-Gleichbehandlungsstelle](#)  
Bevor Sie sich an ein Gericht wenden, sollten Sie sich an eine\*n Rechtsanwalt\*in oder kostenlose Beratungsstelle in Ihrer Nähe wenden. Arbeit und Leben und Faire Mobilität bieten Beratung zu Beschäftigungsfragen an. Weitere Beratungsstellen finden Sie auf der folgenden Seite, indem Sie die Postleitzahl Ihrer Region eingeben:  
[LINK EU-Gleichbehandlungsstelle - Beratungsstellensuche](#)



Projekt CADS – Community Advisors

Texte und Daten: Rossina Ferchichi, Odette Schulz-Kersting, Clara Teuber, Claudia Valeria Barrantes Sotomayor, Rozália Csala



Minor – Digital gemeinnützige GmbH

Paul-Lincke-Ufer 7a, 10999 Berlin

[minor@minor-digital.de](mailto:minor@minor-digital.de)

[www.minor-digital.de](http://www.minor-digital.de)