



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Nikolai Huke

**Arbeitsrechtsverletzungen in
Deutschland als Folge unzureichend
begrenzter Arbeitgebermacht**

ZÖSS
ZENTRUM FÜR ÖKONOMISCHE
UND SOZIOLOGISCHE STUDIEN

ZÖSS-Discussion Papers
ISSN 1868-4947/117
Discussion Papers
Hamburg 2025

Arbeitsrechtsverletzungen in Deutschland als Folge unzureichend begrenzter Arbeitgebermacht

Nikolai Huke

Discussion Paper

ISSN 1868-4947/117

Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien

Universität Hamburg

Juni 2025

Impressum:

Die Discussion Papers werden vom Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien veröffentlicht. Sie umfassen Beiträge von am Fachbereich Sozialökonomie Lehrenden, NachwuchswissenschaftlerInnen sowie Gast-ReferentInnen zu transdisziplinären Fragestellungen.

Herausgeber/Redaktion:

Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien (ZÖSS)

rouven.reinke@uni-hamburg.de

Universität Hamburg

Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Fachbereich Sozialökonomie

Welckerstr. 8

20354 Hamburg

1. Einleitung

Arbeitsrechtsverletzungen, so zeigen zahlreiche wissenschaftliche Studien der vergangenen Jahre (vgl. u.a. Birke 2022; Bluhm et al. 2021; Huke 2025; Hüttenhoff/Jaehrling 2024), sind in Deutschland alltäglich. Hierzu zählen unzureichend abgegoltene Entgeltansprüche, etwa Löhne, Zuschläge oder Urlaubs-, Krankheits- und Feiertage, die von Arbeitgebern nicht oder nicht vollständig gezahlt werden. Ein anderes Beispiel sind Praktiken, durch die Mindestlöhne unterlaufen werden, etwa falsche Einstufungen, unzutreffende Arbeitszeitangaben, unbezahlte Mehrarbeit oder Abzüge (z.B. für Arbeitskleidung oder Werkzeuge). Arbeitsschutzvorschriften werden häufig nicht eingehalten; Arbeitskräfte werden über die gesetzlich vorgeschriebene maximale tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit hinaus eingesetzt. Pausen und Ruhezeiten werden ignoriert; Kündigungen unter Missachtung geltenden Rechts ausgesprochen. Zudem werden Beschäftigte entlang gesellschaftlicher Ungleichheitsachsen ungleich behandelt und (etwa rassistisch und/oder sexistisch) diskriminiert.

Trotz der zahlreichen Studien, die Arbeitsrechtsverletzungen dokumentieren, bleibt die Auseinandersetzung mit der Frage, *warum* Arbeitsrechtsverletzungen in Deutschland systematisch auftreten, in der Regel auf Teilaspekte beschränkt. Hervorgehoben werden insbesondere die Rolle von Beschäftigungsformen, die für Arbeitsrechtsverletzungen besonders anfällig sind bzw. mit spezifischen arbeitsrechtlichen Schutzdefiziten verbunden sind (z.B. Werkverträge, Leiharbeit, Soloselbstständige, Crowdworker, Minijobs) (Däubler 2016; Bluhm et al. 2021; Hüttenhoff/Jaehrling 2024) sowie die spezifische Situation migrantischer Beschäftigter, die von multipler Prekarität betroffen sind (z.B. Aufenthaltsstatus, Beschäftigungsverhältnisse, Wohnraum) (Birke 2022; Neuhauser et al. 2021; Bluhm/Birke 2019; Birke 2020; Birke/Bluhm 2019, 2020; Huke 2021; Carstensen et al. 2024). Einzelne Arbeiten betonen zwar explizit, dass Arbeitsrechtsverletzungen innerhalb der Arbeitswelt „systematisch“ (Neuhauser et al. 2021: 23) sind. Durch den empirischen Fokus der Forschung auf marginalisierte Beschäftigte und (vermeintlich) atypische Beschäftigungsformen gerät jedoch tendenziell die Frage aus dem Blick, warum Arbeitsrechtsverletzungen in Deutschland ein Strukturmerkmal der Arbeitsbeziehungen darstellen (Huke 2025).

Mit dem vorliegenden Arbeitspapier wird vor diesem Hintergrund die bestehende Forschung um eine Perspektive ergänzt, die nicht in erster Linie Lebensbedingungen (marginalisierter) Beschäftigter und Auswirkungen atypischer Beschäftigungsformen, sondern das Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit (bzw. konkret zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber:innen) in den Mittelpunkt stellt. Dadurch geraten insbesondere Interessen und Machtressourcen von Arbeitgeber:innen stärker in den Blick. Arbeitsrechtsverletzungen, so wird sichtbar, müssen als Folge unzureichend begrenzter Arbeitgebermacht begriffen werden. Empirisch stützt sich das Arbeitspapier auf eine Online-Befragung von Fachkräften, die im Rahmen eines Fachtags zum Thema „Arbeitsrechtsverletzungen in Deutschland“ im April 2025 an der Universität Hamburg durchgeführt wurde.

Das Arbeitspapier ist in drei Abschnitte unterteilt: Im ersten Abschnitt werden Erklärungsansätze für Arbeitsrechtsverletzungen (Kapazität, Interesse und Gelegenheitsstruktur) vorgestellt, wobei unter anderem auf – in den Debatten zur Situation in Deutschland – bisher nur unzureichend berücksichtigte Perspektiven aus der Forschung zur Unternehmenskriminalität

zurückgegriffen wird. Im zweiten Abschnitt werden die Ergebnisse der Online-Befragung skizziert. Im Fazit werden drittens die Befunde zusammengefasst, vor dem Hintergrund der theoretischen Erklärungsansätze verortet und Desiderata für die weitere Forschung formuliert.

2. Erklärungsansätze für Arbeitsrechtsverletzungen

Um Arbeitsrecht empirisch zu begreifen, sind mit Kocher (2009) zwei grundlegende Erkenntnisse der Rechtssoziologie zentral: *Erstens* sind „Rechtstexte [...] notwendigerweise unbestimmt“ (Kocher 2009: 20), müssen also für konkrete Situationen kontextspezifisch ausgelegt und interpretiert werden. *Zweitens* besteht zwischen Rechtsnorm und Rechtswirklichkeit stets eine – mehr oder weniger stark ausgeprägte – Kluft (Kocher 2013b: 41; Neuhauser et al. 2021: 3). Wie Neef-Methfessel (2020: 19) ausführt, bilden in der Folge formale rechtliche Regeln nur begrenzt

„die Realität der Arbeitsverhältnisse im jeweiligen Betrieb ab [...]. Die reale Ausgestaltung der Arbeit im Betrieb ist im Maße ihrer Abweichung vom formalen Rahmen durch ein ortsgebundenes Regulierungsszenario verschiedener Akteure innerhalb und außerhalb des Betriebes geprägt.“ (Neef-Methfessel 2020: 19)

Diese Informalisierung von Beschäftigung ist mit Neuhauser et al. (2021: 3) nicht auf besonders prekäre Beschäftigungsverhältnisse beschränkt, sondern grundlegendes Element der Arbeitswelt (vgl. auch Birke 2022: 41). Sie ist „eben gerade nicht [...] das ‚Andere‘, ‚Nicht-Normale‘ kapitalistischer Erwerbsarbeit [...], sondern integraler Bestandteil dieser“ (Neuhauser et al. 2021: 3).

In Bezug auf die Frage, warum sich Arbeitsrecht in der Rechtswirklichkeit (nicht) durchsetzt, lassen sich mit Blick auf Forschungsarbeiten zu Unternehmenskriminalität, zur Rechtsmobilisierung von Beschäftigten sowie zu Machtungleichgewichten in Industriellen Beziehungen drei zentrale Erklärungsperspektiven unterscheiden.

2.1. Kapazität (nicht-intentional)

Die erste Perspektive fokussiert die Frage der organisatorischen Kapazität der Unternehmen, Recht praktisch anzuwenden (Parker/Lehmann Nielsen 2011: 10) sowie das Rechtswissen von Beschäftigten. Arbeitsrechtsverletzungen sind, so eine zentrale These, die sich aus der Perspektive ergibt, nicht unbedingt beabsichtigt. Arbeitsrecht erweist sich für viele Beschäftigte, aber teilweise auch für Unternehmen als unberechenbar, unverständlich oder unlesbar (im Sinne von nicht einschätzbar) (Bosch et al. 2018: 12). Generell sind für juristische Laien eine „allgemeine Unkenntnis oder falsche Vorstellungen über die Angebote und Durchsetzungsmöglichkeiten des Rechts“ (Cyrus/Kip 2015: 44) typisch. Für Migrant:innen erschweren Unterschiede zwischen gesetzlichen Regelungen im Herkunfts- und Ankunftsland das Rechtsverständnis zusätzlich (Neuhauser et al. 2021: 23).

Rechte innerbetrieblich umzusetzen erfordert neben Rechtswissen und betrieblichen Ressourcen immer auch eine subjektive, kontextspezifische Interpretation und Anwendung des

Rechts, die potenziell scheitern kann (d.h. rechtswidrige Praktiken produzieren kann) (Kagan et al. 2011: 37). Rechtsverletzungen ergeben sich in der Folge als „informale, institutionalisierte Muster der Lösung von häufig anfallenden, notwendigen, aber nicht formalisierbaren Aufgaben [und] sind so als ‚normale‘ Nebenprodukte von Strukturcharakteristika formaler Organisationen erkennbar“ (Bergmann 2016: 4). Insbesondere „notorische[...] organisationsinterne[...] Stress-Konstellationen“ (Kölbel 2014: 784) können eine „deliktsanfällige Grundausrichtung des Alltagsbetriebs und dadurch auftretende, gewissermaßen unorganisierte Delikte [auslösen]“ (Kölbel 2014: 784). Rechtsumsetzung und -befolgung zu gewährleisten ist in der Folge immer auch eine Frage der Unternehmensorganisation.

2.2. Interesse (intentional)

Die zweite Perspektive diskutiert Arbeitsrechtsverletzungen als Frage von Interessen und Interessenskonflikten. Im Mittelpunkt stehen dabei betriebswirtschaftliche Zielsetzungen, die dem Arbeitsrecht zuwiderlaufen. Charakteristisch für Unternehmenshandeln, so die These, sind in erster Linie „berechnendes Denken“ (Parker/Lehmann Nielsen 2011: 10, Übers. d. Verf.) und Kosten-Nutzen-Optimierung. Recht wird von Unternehmen vor diesem Hintergrund dann befolgt, wenn die Wahrscheinlichkeit, dass Rechtsverletzungen höhere Kosten mit sich bringen (z.B. durch Sanktionen, Strafzahlungen) höher ist als der ökonomische Nutzen der Rechtsverletzungen (Coleman 1987: 408; Barnett 1981: 5; Spiecker genannt Döhmann 2015: 49). Relevant hierfür ist unter anderem die Frage, ob bei Rechtsverletzungen Strafen schnell verhängt werden sowie sehr wahrscheinlich und folgenreich sind (Parker/Lehmann Nielsen 2011: 10; Smith et al. 2007: 634). Als Elemente der Kalkulation gelten dabei unter anderem „Sanktionen, Renommeschäden, Gewinn- oder Produktivitätssteigerungen, Marktpositionen, Senkung von Herstellungskosten usw.“ (Kölbel 2014: 781), aber auch Folgen für Anerkennung im sozialen Umfeld (Smith et al. 2007: 639). Da das Arbeitsrecht darauf abzielt, Beschäftigte gegen die „einseitige Macht von Arbeitgebern“ (Kocher 2009: 15) zu schützen, können Rechtsverletzungen unternehmensseitig den Effekt haben, Kosten zu senken und Gewinne zu steigern (z.B. einbehaltene Löhne, unbezahlte Überstunden, etc.). Eine Rechtsbefolgung kann hingegen ökonomisch irrational sein (Bergmann 2016: 5). Kosten-Nutzen-Kalküle von Unternehmen basieren praktisch in der Regel auf (begrenzt rationalen) subjektiven, situationsspezifischen Einschätzungen, die nicht notwendig realistisch sein müssen (Kagan et al. 2011: 40; Coleman 1987: 426).

Beschäftigte haben demgegenüber in der Regel ein größeres Interesse an der Durchsetzung arbeitsrechtlicher Normen. Ziel des Arbeitsrechts ist es, die „[Macht]Asymmetrie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern“ (Möhring-Hesse 2007: 347) und „das Machtungleichgewicht im individuellen Arbeitsverhältnis zu ‚kompensieren‘“ (Kocher 2009: 15). Beschäftigte sollen durch Arbeitsrecht befähigt werden, „subjektive Rechte [...] gegen Interessen und damit in der Regel auch gegen den Willen der Arbeitgeber und Unternehmen durchzusetzen“ (Kocher 2009: 15) und darüber „vor der Willkür ihrer Arbeitgeber geschützt werden“ (Möhring-Hesse 2007: 348). Hierzu wird die Entscheidungsfreiheit der Unternehmen eingeschränkt (Kocher 2009: 15). Dennoch kann es – etwa im Kontext der Subjektivierung von Arbeit und der Verlagerung von Wettbewerbsdruck auf die Beschäftigten – dazu kommen, dass auch Beschäftigte

betriebswirtschaftliche Rationalitäten internalisieren, die konträr zum Arbeitsrecht verlaufen (Möhring-Hesse 2007; Kocher 2009). Wie Möhring-Hesse (2007: 351) feststellt, wird dadurch

„das zum Schutz von Arbeitnehmern geschaffene Arbeitsrecht zunehmend wirkungslos [...]. [...] [Beschäftigte] selbst sind es, die [...] [arbeitsrechtliche] Beschränkungen – mit Verweis auf die Auftragslage, auf die aktuellen Bedingungen der eigenen Arbeitsgruppe usw. – ignorieren oder gar verletzen“ (Möhring-Hesse 2007: 351).

Für die Befolgung des Arbeitsrechts sind neben betriebswirtschaftlichen Interessen auch ‚private‘ Interessen relevant, die sich aus subjektiven Einstellungsmustern – etwa von Arbeitgeber:innen – ergeben. Rechtsverstöße werden von „Beteiligten [...] – je nach Kontext – als notwendig, üblich, tolerabel oder sogar gerecht empfunden [...]; sie werden normalisiert oder gelten von vornherein als normal [...]“ (Bergmann 2016: 6). Beispielsweise können marktradikale Ideologien dazu führen, dass Gesetze als unnötige und ungerechte Einschränkung unternehmerischer Freiheiten begriffen werden, wodurch Rechtsverletzungen legitim erscheinen (Coleman 1987: 411). Auch rassistische oder sexistische Einstellungsmuster – und damit verbundene Interessen (z.B. der Ungleichbehandlung derjenigen, die als ‚fremd‘ markiert werden) – können Arbeitsrechtsverstöße begründen oder legitimieren (Huke 2023).

2.3. Gelegenheitsstruktur

Welche Interessen sich durchsetzen, so zeigt die dritte Perspektive, ist eine Frage der betrieblichen und gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse und Gelegenheitsstrukturen. Geltendes Recht dient dabei als „Maßstab, auf den sich Arbeiter_innenkämpfe moralisch beziehen können, wobei die Durchsetzung entsprechender Ansprüche gegenüber der Kapitaleseite prekär bleibt“ (Birke/Bluhm 2019: 23), es ist „Verhandlungsmasse in den innerbetrieblichen Auseinandersetzungen“ (Kocher 2009: 19). Staatliche Kontrollen in Bezug auf Arbeitsrechtsverletzungen finden in Deutschland nur punktuell statt. Sie sind dadurch in ihrer bestehenden Form weit davon entfernt, geltendem Recht in der betrieblichen Praxis flächendeckend zur Durchsetzung zur verhelfen (Hüttenhoff/Jaehring 2024: 10; Neuhauser et al. 2021: 65; Bluhm et al. 2021: 57). Die Inanspruchnahme von Beschäftigtenrechten gegenüber Arbeitsrechtsverletzungen setzt vor diesem Hintergrund meist eine individuelle Rechtsmobilisierung voraus (Cyrus/Kip 2015: 37).

Der Fokus auf Gelegenheitsstrukturen rückt Machtressourcen von Arbeitgeber:innen und Beschäftigten in den Blick. Auf Unternehmensseite zählen hierzu etwa die Verfügungsgewalt über Arbeitsverträge (z.B. die Möglichkeit, Beschäftigten zu kündigen, Arbeitsverträge nicht zu verlängern), die Kontrolle über den Arbeitsprozess (z.B. die Möglichkeit, Beschäftigten belastende Tätigkeiten zuzuweisen oder die Arbeitsintensität zu erhöhen) sowie die Verfügung über den Betrieb (z.B. Schließung, Verlagerung). Für Arbeitsverhältnisse – insbesondere, aber nicht nur im Falle prekärer Beschäftigung – ist dadurch in der Regel eine persönliche Abhängigkeitsbeziehung der Beschäftigten vom Arbeitgeber typisch (Kocher 2013a: 149). Auf Beschäftigtenseite sind neben kollektiven Machtressourcen (strukturelle Macht, Organisationsmacht, institutionelle Macht und gesellschaftliche Macht (Schmalz/Dörre 2014)) auch subjektive Ressourcen relevant (u.a. Rechtswissen, Rechtsbewusstsein, Einkommens- und

Vermögenssituation, finanzielle Absicherung, Rechte und (ungleiche) rechtliche Anerkennung, Anerkennung in der Sphäre sozialer Nahbeziehungen, politische und soziale Teilhabe, soziale Einbindung und Zugehörigkeit, Hausarbeit und insbesondere die Sorge für andere/Care, Gesundheit, Selbstsorge und verfügbare Zeit sowie die Wohnsituation (Wimbauer/Motakef 2021: 174)). Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Beschäftigtenrechten unterscheiden sich daher deutlich entlang der sozialen Position innerhalb gesellschaftlicher Achsen der Ungleichheit (z.B. Rassismus, Geschlechterverhältnisse, Klassenverhältnisse) (Huke 2023, 2025).

3. Ergebnisse der explorativen Fachkräftebefragung

Das Arbeitspapier basiert auf einer explorativen Befragung von Fachkräften, die im Rahmen eines Fachtags zum Thema „Arbeitsrechtsverletzungen in Deutschland“ an der Universität Hamburg im April 2025 durchgeführt wurde. Die Datenerhebung erfolgte anonymisiert mittels eines Online-Fragebogens, der an die angemeldeten Teilnehmenden des Fachtags über das Tool Limesurvey versendet wurde.¹ Die Teilnehmenden erhielten Zugangscodes, um zu gewährleisten, dass nur eine einmalige Teilnahme pro Teilnehmer:in des Fachtags möglich war.

Insgesamt waren 96 Fachkräfte angemeldet, von denen 47 (d.h. ca. 49%) die Umfrage vollständig ausgefüllt haben. Der Fragebogen umfasste sowohl geschlossene als auch offene Fragen. Die ersten beiden Fragen boten Antwortmöglichkeiten zur Auswahl, während für vier weitere Fragen Freitextantworten formuliert werden konnten. Themen des Fragebogens waren die beruflichen Tätigkeitsbereiche der Teilnehmenden; die Häufigkeit, mit der die Befragten mit Arbeitsrechtsverletzungen konfrontiert sind; Beispiele von Arbeitsrechtsverletzungen und exemplarische Fälle; begünstigende Faktoren sowie Umgangsstrategien auf Seiten der Beschäftigten.

Die Freitextantworten wurden offen kodiert, um gemeinsame Muster und Themen in den Aussagen der Teilnehmenden zu identifizieren. Forschungsleitend war dabei die innerhalb der *Grounded Theory* von Belfrage und Hauf (2017) vorgeschlagene „kritische“ methodische Perspektive, die den Forschungsprozess als konstanten Dialog zwischen bestehenden Theorien und Konzepten und dem empirischen Material begreift (Belfrage/Hauf 2017: 260). Die statistischen Daten zu Berufen und den Häufigkeiten, mit denen Rassismus in der Arbeitswelt im beruflichen Kontext der Befragten auftritt, wurden deskriptiv aufgearbeitet.

Die explorative Befragung bietet Einblicke in die Wahrnehmung von Arbeitsrechtsverletzungen aus Sicht der befragten Fachkräfte. Sie ermöglicht es, Erscheinungsformen, Ursachen und Umgangsstrategien exemplarisch zu illustrieren. Dennoch sind einige methodische Einschränkungen zu beachten:

- *Nicht-Repräsentativität*: Da für die Teilnehmer des Fachtags ein grundlegendes Interesse am Thema Arbeitsrechtsverletzungen in Deutschland kennzeichnend ist, ist die Untersuchung nicht repräsentativ. Die Ergebnisse spiegeln ein sensibilisiertes Publikum wider.

¹ Konzipiert und technisch umgesetzt wurde die Umfrage maßgeblich von Sarah Tews.

- *Selbstselektion*: Die Teilnahme am Fachtag und der Umfrage erfolgte aus eigener Motivation der Teilnehmenden heraus, was zu einer Verzerrung in der Darstellung von Erfahrungen führen kann. Personen ohne Interesse für das Thema wurden nicht einbezogen. Zudem ist nicht unwahrscheinlich, dass eher diejenigen am Fachtag teilgenommen haben, die häufig mit Arbeitsrechtsverletzungen konfrontiert sind – oder diese in besonderer Weise als Problem wahrnehmen.
- *Selbstberichtete Daten*: Da die Befragung auf selbstberichteten Daten basiert, unterliegt sie der subjektiven Wahrnehmung der Teilnehmer:innen. Dies schließt die Möglichkeit von Verzerrungen durch selektive Erinnerung oder persönliche Voreingenommenheiten ein.
- *Qualitative Limitationen*: Die Freitextantworten ermöglichen illustrative Beispiele, die jedoch aufgrund der offenen Natur der Fragen variieren können. Die Vergleichbarkeit und Konsistenz der Ergebnisse ist durch die nicht-standardisierte Erhebungsform eingeschränkt.
- *Anonymität und Vertraulichkeit*: Die Teilnahme war anonymisiert, was die Offenheit der Teilnehmer:innen fördern kann, jedoch die Möglichkeit der Verifizierung oder Nachverfolgung von spezifischen Antworten einschränkt.

Die explorative Erhebung von Alltagswissen thematisch interessierter Fachkräfte ermöglicht es trotz dieser Einschränkungen, wahrgenommene Erscheinungsformen von Arbeitsrechtsverletzungen in Deutschland exemplarisch abzubilden – und darüber Einstiegspunkte für die weitere Forschung zu identifizieren.

3.1. Zusammensetzung der Teilnehmenden

Die Teilnehmendengruppe setzte sich aus Personen zusammen, die größtenteils außeruniversitär tätig sind, darunter Fachkräfte aus Beratungsstellen, Berufsschulen, Gewerkschaften, Handwerkskammern bzw. Industrie- und Handelskammern, politischen Parteien sowie NGOs. Die Mehrheit der Befragten steht somit in engem Kontakt beispielsweise mit Ratsuchenden, Schüler:innen oder (Gewerkschafts-)Mitgliedern, die potenziell von Arbeitsrechtsverletzungen betroffen sind (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Berufliche Tätigkeit

Tätigkeit	Anzahl	Prozent
Beratungsstelle	15	30,61%
Berufsschule	9	18,37%
Wissenschaft / Universität	8	16,33%
Gewerkschaft	3	6,12%
Handwerkskammer / Industrie- und Handelskammer	3	6,12%
Politische Partei	2	4,08%
NGO	2	4,08%
Sonstige	7	14,29%

Quelle: Eigene Darstellung

Von den Befragten gaben knapp 47% an, dass ihnen Arbeitsrechtsverletzungen im Rahmen ihrer Tätigkeit „sehr häufig“ oder „häufig“ begegnen, für 35% ist dies hin und wieder der Fall. Nur 14% begegnen Arbeitsrechtsverletzungen in ihrer beruflichen Tätigkeit hingegen „selten“ oder „sehr selten“.

Tabelle 2: Häufigkeit, mit der Befragte im Rahmen ihrer Tätigkeit mit Arbeitsrechtsverletzungen konfrontiert sind

Häufigkeit	Anzahl	Prozent
sehr häufig	15	30,61%
häufig	8	16,33%
hin und wieder	17	34,69%
selten	5	10,20%
sehr selten	2	4,08%
keine Antwort	2	4,08%

Quelle: Eigene Darstellung

3.2. Typische Arbeitsrechtsverletzungen

Beschäftigte, so zeigt sich in den Antworten der befragten Fachkräfte, sind in vielfältiger Art und Weise mit Arbeitsrechtsverletzungen konfrontiert. Zahlreiche Befragte heben hervor, dass Arbeitgeber:innen Entgeltansprüche der Beschäftigten häufig nicht oder nicht vollständig bezahlen, so werden etwa „Überstunden“, „letzter Lohn [bei Kündigung]“ oder „Feiertage“ nicht bezahlt. In einigen Fällen würden statt des vollen Lohns nur „Abschlagszahlungen“ geleistet, in anderen seien „rechtswidrige Abzüge vom Lohn“ zu beobachten. Zudem werden Tariflöhne durch „Betrug durch falsche Eingruppierung“ unterschritten. Eine befragte Person führt diese Problematik an einem Fallbeispiel aus. Ein Beschäftigter aus Afghanistan habe in Deutschland seine Ausbildung als Einzelhandelskaufmann in einem Großhandel für Autoteile abgeschlossen. Während der Ausbildung habe er sich wiederholt erkundigt, ob er nach Abschluss der Ausbildung übernommen werde. Er sei dann übernommen worden, habe aber laut Arbeitsvertrag nur Mindestlohn erhalten. Mit dieser Bezahlung sei „der ehemalige Azubi nicht einverstanden [gewesen], da er laut Tarif mehr erhalten müsste. Die höhere Bezahlung wollte sein Chef nicht mitmachen und hat ihn [...] gekündigt.“ Hinzu komme, dass Beschäftigte teilweise rechtlich von Arbeitgeber:innen zu tragende Kosten übernehmen müssten (z.B. „keine Kostenübernahme für Arbeitskleidung, Fahrtkosten, Werkzeuge und Co.“, „Fahrtätigkeiten ohne Fahrtkosten“).

Beschäftigte arbeiten, so stellen die Befragten fest, häufig deutlich mehr als vertraglich vereinbart, nicht selten ohne dass Überstunden entsprechend vergütet werden. „Arbeitszeitüberschreitung“ und „Arbeitszeitverstöße“ seien ein alltägliches Problem. Dadurch, dass Beschäftigte unbezahlt länger arbeiten müssen, komme es teilweise zu einer „Unterwanderung des [...] Mindestlohns“, während zulässige tägliche und/oder wöchentliche Höchstarbeitszeiten überschritten würden. Auch in Ausbildungsbetrieben ließen sich „längere Arbeitszeiten und [dadurch eine] Verletzung des Jugendschutzes“ beobachten. Teilzeitkräfte würden „über ihre Arbeitszeitverpflichtung hinaus eingesetzt“. Zudem würden „Rufbereitschaften“,

„Dauerbereitschaft“ oder „Kommunikation am Wochenende“ teilweise von Arbeitgeber:innen vorausgesetzt, aber nicht vergütet. Pausen und Ruhezeiten würden häufig nicht eingehalten (z.B. „keine Möglichkeit für AN, Ruhepausen und/oder Ruhezeit einzuhalten“, „Azubis sind allein im Betrieb, können keine Pausen machen, nicht mal Klopausen“).

In einigen Arbeitsverhältnissen seien Akkordlöhne typisch, so würden etwa Beschäftigte in der Gebäudereinigung teilweise „für [eine] bestimmte Hotel-Zimmeranzahl“ vergütet. Die Arbeitszeiten seien dabei jedoch „zu knapp pauschalisiert“ (bzw. die Vorgaben „übermäßig“), wodurch der Mindestlohn systematisch umgangen werde. Teilweise würden zudem Arbeitstätigkeiten nicht als Arbeitszeit anerkannt (z.B. „Azubi muss Berichtsheft außerhalb der Arbeitszeit schreiben“). Als besonders problematisch wird die Situation in der Leiharbeit beschrieben, da hier weitere Rechtsverletzungen in Bezug auf die Arbeitszeit wie „Urlaubstageverrechnung bei fehlenden Arbeitseinsätzen“, eine „unzulässige Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten“ oder „Annahmeverzug“ (Arbeitgeber:innen setzen Beschäftigte nicht ein und vergüten sie auch nicht, obwohl sie vertraglich dazu verpflichtet sind) hinzukommen.

Kündigungen werden, so die Erfahrung der Befragten, häufig rechtswidrig ausgesprochen, etwa wenn „Mitarbeiter [...] nicht mehr performt haben“, bei „Schwangerschaft“ oder „wegen Krankheit und Unfällen“. Zudem erfolgten Kündigungen häufig mündlich, fristlos oder würden sogar „rückdatiert [...]“. Einige Arbeitgeber:innen drängten Beschäftigte zudem zu Aufhebungsverträgen oder ließen diese unterschreiben, ohne dass den Beschäftigten klar sei, was sie unterzeichneten. Hierdurch werde eine Eigenkündigung der Beschäftigten „vorgetäuscht [...]“. Nach der Kündigung weigerten sich Arbeitgeber teilweise, eine Arbeitsbescheinigung oder Arbeitszeugnisse auszustellen, obwohl sie rechtlich dazu verpflichtet sind. Zudem weigerten sich Arbeitgeber:innen „gerichtliche festgelegte[...] Entscheidungen (bspw. Abfindungszahlungen [...])“ zu akzeptieren.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsansprüche oder die Umsetzung bzw. das Entgelt während eines Beschäftigungsverbots bei Schwangerschaft würden von Arbeitgeber:innen häufig – rechtswidrig – verweigert. Dass teilweise „Krankentage [...] nicht mit vollem Arbeitstag vergolten“ oder Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von Arbeitgeber:innen nicht akzeptiert würden, führe dazu, dass Beschäftigte bei Krankheit „Minusstunden“ ansammelten. Bei chronischen Erkrankungen werde Beschäftigten in einigen Fällen ein „leidensgerechter Arbeitsplatz [...] verwehrt“ oder Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements würden nicht durchgeführt.

Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes würden ebenfalls in vielen Unternehmen nicht eingehalten, so erfolge etwa häufig „keine oder [nur eine] schlechte Aufklärung über Arbeitssicherheit (insbesondere bei grundlegenden Deutschkenntnissen der AN)“ oder „in Arbeit mit Maschinen, gefährlichen Stoffen“. In einigen Fällen sei es dadurch dazu gekommen, dass Beschäftigte „verletzt wurden“ oder sogar „starben“. Eine befragte Person schildert ein Fallbeispiel:

„Eine Zoofachmarktkette hatte einen Ausbruch von Vogelgrippe und hat die Amtstierärztin geschmiert, den Vorfall nicht zu melden. Mindestens eine Mitarbeiterin landete auf der Intensivstation, da sie sich infizierte, die Arbeiter*innen wurden angehalten die toten Tiere still und heimlich zu entsorgen.“

Andere Beispiele, die von den Befragten genannt werden, sind „fehlende regelmäßige Wartungen von Maschinen“, „(Un)Ordnung auf Baustellen, fehlende Absicherung von Personen und Arbeitsgeräten wie Leitern/Gerüsten“, „fehlendes Arbeitsschutzmaterial (z.B. Staubschutzmasken, Gehörschutz, Absturzsicherung...)“, „defektes Arbeitsmaterial“ oder „fehlende oder unzureichende Toiletten/Sanitarräume“. Zudem werde Druck auf Beschäftigte ausgeübt, „Arbeiten zu verrichten, für die sie nicht qualifiziert sind“. Auszubildende müssten in einigen Betrieben „ausbildungsfremde Tätigkeiten machen“ und würden „nicht fachgerecht ausgebildet“.

Arbeit erfolge, so beschreiben zahlreiche Fachkräfte, teilweise un- oder unterdokumentiert, wodurch es häufig zu einer „Hinterziehung von Steuern und Sozialversicherungsabgaben durch den Arbeitgeber“ komme, etwa da „nur ein Teil der Arbeitsstunden [...] vertraglich vereinbart [ist] und [...] regulär vergütet [wird]“. In anderen Fällen erfolge Beschäftigung mit „fehlende[r] oder späte[r] Meldung bei der Sozialversicherung“. Darüber hinaus berichten Befragte von „fehlende[n] Arbeitsverträge[n] und Lohnnachweise[n]“, einer „fehlende[n] Erfassung der Arbeitszeit“ oder davon, dass „mehrere Subunternehmer, die nicht für den Mitarbeiter zuständig sind, ihn [...] als Arbeitskraft einsetzen“. Befristung von Beschäftigung würde teils rechtswidrig eingesetzt („Kettenbefristung, Kettenverträge“).

Eine weitere Problematik, so stellen viele Befragte fest, seien in einigen Betrieben Fälle von „Mobbing durch Arbeitgeber“, Machtmissbrauch, „Gewaltandrohung“, „Einschüchterungen seitens des Arbeitgebers“, „Diskriminierung in Form von Adulthood, Rassismus, Sexismus“ bzw. „Verstöße gegen AGG“ und „Übergriffe durch Vorgesetzte“. Betriebsratstätigkeiten und gewerkschaftliche Organisierung werden behindert („Union Busting“). Eine befragte Person skizziert ein Fallbeispiel: „Kollege prangert schlimmste Zustände auf Arbeit an, wird daraufhin abgemahnt. Klagt mit Gewerkschaft und bekommt Recht. Im Prozess sowie im weiteren Geschehen wird er extrem gemobbt und verliert sowohl ihren Arbeitsplatz als auch seine Existenz.“

Bei migrantischen Beschäftigten lasse sich zudem teilweise eine „organisierte Kriminalität zur Arbeitsausbeutung“ durch „kriminelle Arbeitgeber“ beobachten. Ein Beispiel hierfür ist „Anwerbung durch Täuschung“, etwa die „Anwerbung von rumänischen Arbeitern über social media, Abholung per Bus (ohne Beschriftungen etc.), ‚Probearbeit‘ über zwei Tage lang mit 10 Stunden Schicht in einer Stahlverarbeitung, bei Eingang in die Werkstore jedoch gleich Abnahme des zuvor beantragten Werkausweises, keine Bezahlung“. Teilweise würden Beschäftigte „kaserniert/eingesperrt, Pässe weggenommen“. Eine andere befragte Person schildert den Fall einer Beschäftigten in der häuslichen Betreuung, diese habe „nur einmal die Woche für drei Stunden freie Zeit – die restliche Zeit ist sie dort ‚gefangen‘“. In anderen Fällen erhöhen Arbeitgeber:innen „Wuchermieten“ für „Wohnraum, der [...] an [...] Mitarbeiter ‚vermietet‘ wird“.

Die Erfahrungen der befragten Fachkräfte stützen damit den Befund, dass Rechtsverletzungen innerhalb der Arbeitswelt „systematisch“ (Neuhauser et al. 2021: 23) sind und dass „Festschreibungen materiellen Arbeitsrechts keineswegs selbstverständlich Rechtsbefolgung durch Unternehmen nach sich ziehen“ (Kocher 2009: 31).

3.3. Begünstigende Faktoren

Arbeitsrechtsverletzungen, so stellen die Befragten fest, werden sowohl durch gesellschaftliche Kräfteverhältnisse, als auch durch Dynamiken der Arbeitsbeziehungen sowie unternehmenseitige Faktoren begünstigt.

Gesellschaftlich sei für Arbeitsrechtsverletzungen ihre „Unsichtbarkeit“ charakteristisch: „Systematische Arbeitsrechtsverletzungen in Deutschland sind in der Öffentlichkeit immer noch zu wenig bekannt: Abgetan als ‚bedauerliche Einzelfälle‘“. Dies hänge, stellt eine befragte Person fest, auch damit zusammen, dass migrantische Beschäftigte, die überdurchschnittlich häufig von Arbeitsrechtsverletzungen betroffen sind, „keine Wähler“ sind. Es fehle in der Folge der „politische[...] Wille[...], die Ausbeutung migrantischer Arbeitnehmender im Niedriglohnbereich zu beenden. Vielmehr basiert die deutsche Wirtschaft auf einem System von Ausbeutung“. Der Umgang von „Behörden, in der Öffentlichkeit/Gesellschaft“ sei durch „Gleichgültigkeit“ geprägt. Statt „Anerkennung eines Problems“ erfolge häufig nur der „Verweis auf das [formal] gültige Arbeitsrecht“. Gleichzeitig vermittelten Jobcenter teilweise in Beschäftigungsverhältnisse wie „Leiharbeit“, in denen Rechtsverletzungen häufig auftreten. Es brauche „mehr Sensibilität und Aufmerksamkeit bei den Behörden Agentur für Arbeit und Jobcenter, wenn etwa pauschal bei Aufhebungsverträgen Sperrzeiten verhängt werden, wenn Vermittlungsvorschläge nicht gewissenhaft geprüft werden, wenn Arbeitsverträge nicht geprüft werden, aber bei Eigenkündigung durch AN [Arbeitnehmer] sofort Sperren und Sanktionen drohen“. Rechtlich würden Arbeitsrechtsverletzungen im Fall migrantischer Beschäftigter durch „Sozialleistungsausschluss“ und „unsichere [...] Aufenthaltstitel“, die an Arbeit gekoppelt sind, begünstigt (vgl. auch Huke 2024a). Die „aufenthaltsrechtliche Lage und die fehlende sozialrechtliche Absicherung“ erwiesen sich als Problem, „wenn die Betroffenen dagegen [gegen Arbeitsrechtsverletzungen] vorgehen wollen“, da sie „Ängste [auslösen,] abgeschoben zu werden, die Familie nicht ernähren zu können“.

Die Durchsetzung des Arbeitsrechts innerhalb der Arbeitsbeziehungen in Deutschland schätzen die Befragten als begrenzt ein. Als eine zentrale Ursache wird in vielen Antworten eine „mangelnde Rechtsverfolgung [hervorgehoben], Behörden interessieren sich oft nicht für Arbeitsrechtsverletzungen“. Die Kontrolldichte sei gering, es gebe „keine Arbeitsinspektion wie in anderen Ländern“. Lohnbetrug müsse in der Folge „individuell eingeklagt werden“, es gebe „keine Verfolgung per se“. Die „positiven Erfahrungen aus dem Arbeitsschutzkontrollgesetz (bei allen Mängeln)“ in der Fleischindustrie würden nicht auf andere Branchen übertragen. Ursache sei auch, dass eine Durchsetzung von Arbeitsrechten Produkte und Dienstleistungen in Deutschland für die Konsument:innen verteuere. Gleichzeitig seien Arbeitsbeziehungen in vielen Branchen durch „Arbeitsverdichtung“ und „Leistungsdruck“ aufgrund von „Personalmangel“ und „Niedrigpreiswettbewerb“ gekennzeichnet, was Arbeitsrechtsverletzungen befördere. Beispiel hierfür sind auch von „systemische[r] Intransparenz“ gekennzeichnete Subunternehmerketten, bei denen die „Untersten in der Kette kaum eine andere Möglichkeit [haben] [...], als mit illegalen Methoden zu arbeiten [aufgrund von Preisdruck, der innerhalb der Kette nach unten durchgereicht wird]“. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse – etwa „Leiharbeit“ oder „befristete Verträge“ – begünstigen ebenfalls Arbeitsrechtsverletzungen. Ein geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad von Beschäftigten, „fehlende Tarifbindung“ und „keine betriebliche Interessenvertretung“ (bzw. eine „fehlende Mitbestimmung im Betrieb

(BR, PR [Betriebsrat, Personalrat])“ – mittlerweile in vielen Bereichen der Arbeitsbeziehungen normal – erschwert ebenfalls, das formal geltende Rechte alltäglich wirksam werden.

Unternehmensseitig konstatieren einige Befragte eine „Fokussierung auf monetären Profit“, die „Wirtschaft profitiert teilweise von der Ausbeutung in großem Maßstab“. Gleichzeitig fehle es insbesondere in kleinen Betrieben an „Kenntnisse[n] von Arbeitnehmer*innenrechte[n] und [...] Arbeitgeber*innenpflichten“. Arbeitgeber:innen drohe „für die wenigsten [rechtswidrigen] Handlungen eine Strafe“. Beispiel hierfür seien Möglichkeiten, Gerichtsurteile systematisch zu umgehen, etwa wenn „Subunternehmer [ab]tauchen“. Den Beschäftigten zustehendes Geld werde in der Folge „oft nicht nachgezahlt“, wie eine befragte Person an einem exemplarischen Fall beschreibt:

„Das plötzliche Abtauchen gehört zu einer in der Branche gängigen Strategie von Subunternehmen, sich den Forderungen der Beschäftigten zu entziehen. So wurde einem [...] Kurierfahrer während seines vom Arbeitgeber genehmigten Aufenthalts in Rumänien gekündigt. Vorenthalten wurde ihm zudem die Auszahlung eines Monatslohns. Nach Beratung durch Faire Mobilität reichte er beim Arbeitsgericht [...] eine Kündigungsschutz- und Lohnklage ein. Der geplante Gerichtstermin konnte aber bislang nicht stattfinden, weil dem Arbeitgeber das Ladungsschreiben nicht zugestellt werden konnte. Unter der vormaligen Adresse war er nicht mehr anzutreffen. Ebenfalls im Auftrag [...] [des gleichen Unternehmens] arbeiten drei Kurierfahrer, die das Subunternehmen aufgefordert hatte, an einem Sonntag alle Transporter in die Betriebsstätte zu bringen. Am darauffolgenden Montag sollten sie eigentlich neue Autos bekommen, sie fanden allerdings lediglich leere Garagen vor. Seitdem können die Beschäftigten den Arbeitgeber nicht mehr erreichen, der ihnen sowohl zwei Monatslöhne als auch ihre Lohnabrechnungen und selbst ein Kündigungsschreiben schuldig blieb. Das wiederum führte zu Schwierigkeiten, von der Agentur für Arbeit das ihnen zustehende Arbeitslosengeld zu erhalten. Mit Unterstützung von Faire Mobilität machten die Ratsuchenden ihren Entgeltanspruch beim Generalunternehmer [...] geltend, reichten Lohn- und Kündigungsschutzklagen beim Arbeitsgericht [...] ein und beantragten Insolvenzgeld.“

3.4. Umgangsstrategien von Beschäftigten

„Angst vor Jobverlust“, so stellen zahlreiche Befragte fest, präge den Alltag vieler Beschäftigter. Unrecht werde von Beschäftigten häufig akzeptiert, „weil sie denken, dass sie sonst den Job verlieren“ und „eine sehr starke Angewiesenheit auf die Arbeit existiert“, etwa aufgrund einer „Abhängigkeit vom Arbeitsverhältnis aufgrund finanzieller Notlage (persönlich oder Verwandte)“, aber auch aus aufenthalts- und sozialrechtlichen Gründen. Folge seien „Ängste abgeschoben zu werden, die Familie nicht ernähren zu können“ und ein „hoher Druck zu arbeiten und Geld zu verdienen“. Bei einigen Beschäftigten komme die „Einschätzung [hinzu], dass der Missbrauch normal ist und keine besseren Arbeitsstellen zu kriegen sind“. Eine befragte Person schildert einen Fall, mit dem sie konfrontiert war:

„Ein Mann hatte in der Probezeit einen Unfall, bei dem er sich die Hand gebrochen hat, in einem Lager/Logistikunternehmen. Noch beim Verlassen des Krankenhauses ruft er

mich an, weil er weiß, dass ihm die Leiharbeitsfirma kündigen wird. Er ist so verzweifelt, weil er dann nicht mehr die Einkünfte nachweisen kann, um den Familiennachzug aus einem Land, in dem Krieg herrscht, zu organisieren. Tatsächlich wird ihm wenige Tage später fristlos gekündigt. Er weiß, dass er wie ein Gegenstand behandelt und weggeworfen wird, wie er sagt. Er geht aber trotzdem zu der Leiharbeitsfirma und bietet ihr viel Geld an, damit sie ihn wieder einstellt. Die Firma geht nicht darauf ein.“

Aufgrund einer teils geringen Marktmacht der Beschäftigten resultiere aus der Angst vor Jobverlust auch eine starke „Abhängigkeit von Einzelpersonen“, etwa den Vorgesetzten und/oder Arbeitgeber:innen. Zudem gebe es bei einem Teil der Beschäftigten ein „falsches Vertrauen in Landsleute oder gleichsprachige Arbeitgeber; Loyalität gegenüber Arbeitgebern oder Vermittlern, die geholfen haben“, wodurch es unwahrscheinlicher werde, dass Beschäftigte ihre verletzten Arbeitsrechte einforderten. Der „Arbeitsethos und [die] Unerfahrenheit neuer Beschäftigter“ sowie die Vereinzelung (bzw. „Isolation“) von Beschäftigten begünstigten ebenfalls eine Inkaufnahme von Arbeitsrechtsverletzungen. Zahlreiche Befragte beobachteten bei Beschäftigten eine „Unkenntnis über die eigenen Rechte“ sowie „wenig Erfahrung [...] oder schlechte Erfahrungen mit der Einklagung von Rechten“. Problematisch sei dabei auch, dass der Rechtsrahmen einiger Arbeitsverhältnisse – genannt wird Leiharbeit – „schwer verständlich[...]“ sei. Hervorgehoben wird insbesondere die Situation migrantischer Beschäftigter, da für diese eine Aneignung von Rechtswissen durch ein „differentes Verständnis zum Thema durch Sozialisierung in einem anderen Herkunftsland“ erschwert sei. Hinzu kämen „Sprachbarriere[n]“ aufgrund „grundlegende[r] oder keine[r] Deutschkenntnisse“.

In Bezug auf Umgangsstrategien von Beschäftigten mit Arbeitsrechtsverletzungen heben viele Befragte ein „passives Verhalten“ hervor und stellen fest, dass diese häufig das Arbeitsrecht nicht mobilisierten. Arbeitsrechtsverletzungen werde „meistens [...] mit einem Schulterzucken begegnet [...]. Mit einer Arbeitsrechtsverletzung umzugehen bzw. einen Arbeitskampf zu führen [...] als Einzelperson erfordert unglaublich viel Mut, ggf. Erfahrung und Resilienz“. Verfahren könnten sich als „teuer und langwierig“ erweisen, was für einige Betroffene schwer durchzuhalten sei, wenn „Lebenshaltungskosten [...] [nach einem Verlust des Beschäftigungsverhältnisses] nicht selbst sichergestellt werden [können]“. Betroffene, so eine geschilderte Erfahrung, erduldeten „häufig lange die Arbeitsrechtsverletzungen und melden sich erst bei Unterstützungs- und Beratungsstrukturen, wenn es existenzielle Probleme sind, zum Beispiel ein Monatslohn nicht gezahlt wurde“. Ursache sei häufig ein Gefühl von „Ohnmacht. Viele Ratsuchende sind sich bewusst, dass ihre Rechte verletzt werden, tolerieren dies [aber] entweder aufgrund Abhängigkeit von der Arbeit oder aus Angst vor noch größerer finanzieller Not. Es fehlt Wissen um den Zugang zu Beratung und rechtlicher Unterstützung“. Besonders problematisch sei die Situation migrantischer Beschäftigter, deren Aufenthalt und Wohnraum an die Arbeit gekoppelt seien: Da Arbeitgeber:innen auf Rechtsmobilisierung häufig mit einer Kündigung reagierten, drohe „Verlust der Arbeit, des Aufenthaltes, der Unterkunft“.

Aufgrund des Ressourcenaufwands, der mit einer Rechtsmobilisierung einhergehe, würden von Beschäftigten „tendenziell eher bei zu großen Problemen [...] Arbeitsplatz und Ort gewechselt“. Der Arbeitsplatzwechsel erfolge in der Regel „ohne Ansprüche gegen alten Arbeitgeber geltend zu machen“. Eine Rechtsmobilisierung sei abhängig von „eigenen Möglichkeiten/Selbstsicherheit, Kenntnis und Inanspruchnahme über unterstützende Strukturen“.

Mehrere Befragte beobachten, dass Unterschiede in den Strategien mit dem „sozialen Status, insbesondere Vermögen und Einkommen“, „soziale[r] Herkunft“, „Schichtzugehörigkeit“ oder „Bildungsabschluss“ der betroffenen Beschäftigten zusammenhängen. Für Beschäftigte, die gesellschaftlich marginalisiert sind, beschreibt eine befragte Person, dass diese in Bezug auf Arbeitsrechtsverletzungen „eher überrascht wahr[nähmen], dass sie als solche zu deklarieren sind und dass man generell dagegen überhaupt vorgehen kann. Das Verhalten des Arbeitgebers wird zwar als unangenehm wahrgenommen, jedoch nicht unüblich und man arrangiert sich damit. Also eher eine Form der Resignation.“ Ist die Klage der Beschäftigten erfolgreich, sei teilweise die „Vollstreckung [...] schwierig („Abtauchen“ des ehemaligen Arbeitgebers, hohe Kosten bei geringem Streitwert)“.

Externe Unterstützung beschreiben viele Befragte als zentral für die Rechtsmobilisierung (vgl. auch Huke 2024b). Hervorgehoben wird insbesondere die Bedeutung von Beratungsstellen. So trete etwa „häufig [...] die Realisierung der Rechtsverletzungen erst im Beratungskontext zu anderen Themen auf“. Es erfolge jedoch auch ein Austausch von „Infos über Rechtsverletzungen und Sensibilisierung darüber in den Communities“, etwa „im Internet bei Facebookgruppen“. Einige Befragte beobachten auch Formen der Selbstorganisation von Beschäftigten und betonen die zentrale Rolle von Gewerkschaften sowie Betriebs- und Personalräten, wobei diese – siehe oben – in vielen Beschäftigungsverhältnissen nicht präsent sind.

4. Fazit

Die Befunde der nicht-repräsentativen explorativen Fachkräftebefragung machen sichtbar, dass für gesellschaftliche Kräfteverhältnisse in Deutschland in Bezug auf Arbeitsrechtsverletzungen eine Dominanz von Arbeitgeber:innen prägend ist. Diese haben in vielen Bereichen ein aktives Interesse daran, dass sich formal geltende Arbeitsrechte nicht durchsetzen. Eine Rechtsdurchsetzung muss vor diesem Hintergrund häufig gegen den Widerstand von Arbeitgeber:innen erfolgen. Da der Staat weitestgehend darauf verzichtet, zu kontrollieren, ob Arbeitsrechte eingehalten werden; Gewerkschaften und Betriebsräte nur in einem Teil der Arbeitswelt präsent sind und die Machtposition von Beschäftigten – aufgrund gesellschaftlicher, aber auch arbeitsweltlicher Problemlagen (etwa multipler Prekärität) – begrenzt ist, gelingt es Arbeitgeber:innen in der Regel relativ erfolgreich, ihr Interesse an Arbeitsrechtsverletzungen zu verfolgen. Kosten-Nutzen-Kalkulationen für rechtswidrige Praktiken fallen unternehmensseitig häufig positiv aus, da entsprechende Praktiken selbst im (unwahrscheinlichen) Fall einer Klage betroffener Beschäftigter nur begrenzt Sanktionen nach sich ziehen. In Teilen der Arbeitswelt wird dadurch eine Unternehmenskultur prägend, die darauf abzielt, Profit – zumindest teilweise – ohne Rücksicht auf geltendes Arbeitsrecht zu maximieren (Bosch et al. 2019: 74; Bluhm et al. 2021).

Mit Blick auf Erklärungsansätze für Rechtsbefolgung von Unternehmen lassen sich Arbeitsrechtsverletzungen damit wesentlich als Folge von Interessenskonflikten und arbeitgeberfreundlichen Gelegenheitsstrukturen beschreiben. Die Frage der Kapazität der Rechtsumsetzung spielt in der Wahrnehmung der Befragten primär auf Seite der Beschäftigten (fehlendes Rechtswissen, Sprachbarrieren) eine Rolle, unternehmensseitig wird von ihnen primär das Interesse an Rechtsverletzungen hervorgehoben – auch wenn zumindest für kleine

Unternehmen auch Probleme der organisatorischen Kapazität, Recht praktisch anzuwenden, festgestellt werden. Arbeitsrechtsverletzungen können vor diesem Hintergrund als Folge unzureichend begrenzter Arbeitgebermacht verstanden werden.

Aus den Befunden der nicht-repräsentativen Befragung ergeben sich drei zentrale Desiderata für die weitere Forschung:

- Die Ergebnisse legen erstens nahe, dass Studien notwendig sind, die erforschen, ob und in welcher Form Arbeitsrechtsverletzungen systematisch die Arbeitswelt in Deutschland durchziehen – und dabei den Fokus nicht nur auf migrantisierte und prekäre Beschäftigungssegmente richten. Hier wären insbesondere Studien notwendig, die im Branchenvergleich mit einer theoretischen Perspektive, die Kapazitäten, Normen, Interessen und Kräfteverhältnisse fokussiert, untersuchen, warum sich formal geltende Rechte (nicht) durchsetzen und welche Faktoren eine Rechtsbefolgung von Unternehmen begünstigen.
- Als produktiv könnten sich zweitens international vergleichende Forschungsarbeiten erweisen, die staatliche Kontrollpraktiken von Arbeitsrechten – und deren Effekte auf die Rechtsbefolgung und Rechtsdurchsetzung untersuchen.
- Sichtbar wurde, dass grundlegende Schwierigkeiten für Beschäftigte bestehen, individuell gegen Rechtsverletzungen vorzugehen. Hier wäre drittens weitere alltagszentrierte und ungleichheitssensible Forschung zu Zugang zum Recht notwendig, die subjektive und kontextbedingte Faktoren aufzeigt, warum Beschäftigte Rechte (nicht) mobilisieren (können).

Die explorative Fachkräftebefragung macht darüber hinaus sichtbar, dass es notwendig ist, Arbeitsrechtsverletzungen gesellschaftlich eine größere Aufmerksamkeit zu widmen und die „Gleichgültigkeit“ im Umgang mit ihnen zu überwinden: Nicht nur haben diese gravierende (z.B. soziale und gesundheitliche) Konsequenzen für die betroffenen Beschäftigten. Sie untergraben auch grundsätzlich rechtsstaatliche Verhältnisse in Deutschland.

Literatur

Barnett, Harold (1981): Corporate Capitalism, Corporate Crime. *Crime & Delinquency* 27 (1): 4–23. DOI: 10.1177/001112878102700102.

Belfrage, Claes; Hauf, Felix (2017): The Gentle Art of Retroduction: Critical Realism, Cultural Political Economy and Critical Grounded Theory. *Organization Studies* 38 (2): 251–271. DOI: 10.1177/0170840616663239.

Bergmann, Jens (2016): Corporate Crime, Kriminalitätstheorie und Organisationssoziologie. *Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform* 99 (5): 3–22. DOI: 10.1515/mks-2016-990503.

Birke, Peter (2020): Coesfeld und die Folgen: Arbeit und Migration in der Pandemie. *Sozial.Geschichte Online* (27): 137–154.

Birke, Peter (2022): Grenzen aus Glas. Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland. Wien, Berlin: Mandelbaum Verlag.

Birke, Peter; Bluhm, Felix (2019): Arbeitskräfte willkommen. Neue Migration zwischen Grenzregime und Erwerbsarbeit. *Sozial.Geschichte Online* (25): 11–43.

Birke, Peter; Bluhm, Felix (2020): Migrant Labour and Workers' Struggles: The German Meat-packing Industry as Contested Terrain. *Global Labour Journal* 11 (1): 34–51. URL: <https://mulpress.mcmaster.ca/globallabour/article/view/3875/3508> (Zugriff: 17. April 2024).

Bluhm, Felix; Birke, Peter (2019): „Entweder du gibst uns unbefristete Verträge, oder wir gehen.“. *Labor unrest* und Strategien der Arbeitskräftesicherung in der deutschen Schlacht- und Zerlegeindustrie. *Kurswechsel* (3): 42–51. URL: www.beigewum.at/wp-content/uploads/KuWe-3_19-Bluhm-und-Birke.pdf (Zugriff: 17. April 2024).

Bluhm, Felix; Birke, Peter; Stieber, Thomas (2021): Hinter den Kulissen des Erfolgs. Eine qualitative Untersuchung zu Ausbildung und Erwerbsarbeit von Geflüchteten in der Arbeitswelt. URL: https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Working_paper/SOFI_WP_Bluhm_Birke_Stieber_Hinter_den_Kulissen_des_Erfolgs.pdf (Zugriff: 27. April 2022).

Bosch, Gerhard; Hüttenhoff, Frederic; Weinkopf, Claudia (2019): Kontrolle von Mindestlöhnen. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Bosch, Gerhard; Hüttenhoff, Frederic; Weinkopf, Claudia; Kocher, Eva; Fechner, Heiner (2018): Kontrolle und Durchsetzung von Mindestarbeitsbedingungen: Einhaltung von Mindestlohnansprüchen am Beispiel des Bauhauptgewerbes, der Fleischwirtschaft und des Gastgewerbes. URL: <https://hdl.handle.net/10419/216020> (Zugriff: 22. April 2024).

Carstensen, Anne; Birke, Peter; Huke, Nikolai; Riedner, Lisa (Hg.) (2024): Geteilte Arbeitswelten. Konflikte um Migration und Arbeit. Weinheim: Beltz Juventa.

Coleman, James (1987): Toward an Integrated Theory of White-Collar Crime. *American Journal of Sociology* 93 (2): 406–439. DOI: 10.1086/228750.

Cyrus, Norbert; Kip, Markus (2015): Arbeitsrechte mobilisieren ohne Aufenthaltsstatus. Von faktischer Rechtlosigkeit zur Veränderung geltenden Rechts? *Industrielle Beziehungen* 22 (1): 33–50.

Däubler, Wolfgang (2016): Steigende Schutzdefizite im Arbeitsrecht? *Industrielle Beziehungen* 23 (2): 236–247.

Huke, Nikolai (2021): Ohnmacht in der Demokratie. Das gebrochene Versprechen politischer Teilhabe. Bielefeld: transcript.

Huke, Nikolai (2023): Rassismus als verdecktes Strukturprinzip der Arbeitswelt. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 30 (2): 95–114. DOI: 10.5771/0943-2779-2023-2-95.

Huke, Nikolai (2024a): Die Ausbildungsduldung im Spannungsfeld von Arbeitskraftausbeutung und Abschiebeorientierung. In: Carstensen, Anne Lisa; Birke, Peter; Huke, Nikolai; Riedner, Lisa (Hg.): *Geteilte Arbeitswelten. Konflikte um Migration und Arbeit*. Weinheim: Beltz Juventa, 100–116.

Huke, Nikolai (2024b): Rechtsmobilisierung in prekären Lebenslagen: (Rechts-)Beratungsstellen als Voraussetzung rechtsstaatlicher Verhältnisse. *Kritische Justiz* 57 (3): 406–420. DOI: 10.5771/0023-4834-2024-3-406.

Huke, Nikolai (2025): Die Nichtinanspruchnahme von Beschäftigtenrechten. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 18 (1): 27–42.

Hüttenhoff, Frederic; Jaehrling, Karen (2024): Werkverträge – wachsende Parallelwelt in transnationalen Arbeitsmärkten. URL: https://duepublico2.uni-due.de/receive/due-publico_mods_00081838 (Zugriff: 22. April 2024).

Kagan, Robert; Gunningham, Neil; Thornton, Dorothy (2011): Fear, duty and regulatory compliance: lessons from three research project. In: Parker, Christine; Lehmann Nielsen, Vibeke (Hg.): *Explaining Compliance. Business Responses to Regulation*. Cheltenham: Edward Elgar, 37–58.

Kocher, Eva (2009): Effektive Mobilisierung von Beschäftigtenrechten. *Das Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis*. URL: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-004500/p_fomo_hbs_08.pdf (Zugriff: 26. April 2024).

Kocher, Eva (2013a): Die Grenzen des Arbeitsrechts: Der rechtliche Schutz in der Erwerbsarbeit außerhalb von Arbeitsverhältnissen. *Kritische Justiz* 46 (2): 145–157.

Kocher, Eva (2013b): Unternehmen als Adressaten des Arbeitsrechts. Die Bedeutung externer Akteurinnen und Akteure für die effektive Rechtsdurchsetzung. In: Alewell, Dorothea (Hg.): *Rechtstatsachen und Rechtswirkungen im Arbeits- und Sozialrecht* (1. Auflage). Mering: Rainer Hampp Verlag, 41–53.

Kölbel, Ralf (2014): Corporate Crime, Unternehmenssanktion und kriminelle Verbandsattitüde. In: Hefendehl, Roland; Hörnle, Tatjana; Greco, Luis (Hg.): *Festschrift für Bernd*

Schünemann zum 70. Geburtstag am 1. November 2014. Berlin, München, Boston: DE GRUYTER, 775–786.

Möhring-Hesse, Matthias (2007): Wie Rechtsbrechern zu ihrem Recht verhelfen? Arbeitsrecht unter den Bedingungen subjektiver Arbeit. *Kritische Justiz* 40 (4): 347–357.

Neef-Methfessel, Tobias (2020): Informalisierte Arbeit und das Ende der Werkvertragsarbeit. Eine explorative Kurzstudie zu den Arbeitsverhältnissen in der Fleischwirtschaft im Oldenburger Münsterland. URL: https://violavoncramon.files.wordpress.com/2020/11/studie_informalisierte_arbeit_online.pdf (Zugriff: 27. Mai 2022).

Neuhauser, Johanna; El-Roumy, Marwa; Wexenberger, Yannic (2021): Als ich diese Halle betreten habe, war ich wieder im Irak. Migrantische Systemerhalter innen bei Hygiene Austria und der Post AG. URL: <http://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/pdf/AC16357630/AC16357630.pdf> (Zugriff: 28. April 2022).

Parker, Christine; Lehmann Nielsen, Vibeke (2011): Introduction. In: Parker, Christine; Lehmann Nielsen, Vibeke (Hg.): *Explaining Compliance. Business Responses to Regulation*. Cheltenham: Edward Elgar, 1–36.

Schmalz, Stefan; Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen* 21 (3): 217–237.

Smith, N.; Simpson, Sally; Huang, Chun-Yao (2007): Why Managers Fail to Do the Right Thing: An Empirical Study of Unethical and Illegal Conduct. *Business Ethics Quarterly* 17 (4): 633–667.

Spiecker genannt Döhmann, Indra (2015): Recht Und Verhaltenssteuerung. *Zeitschrift für Kultur- und Kollektivwissenschaft* 1 (2): 49–76. DOI: 10.14361/zkkw-2015-0205.

Wimbauer, Christine; Motakef, Mona (2021): Prekäre Arbeit, prekäre Anerkennung, prekäre Lebensverhältnisse – Zur erweiterten Analyse vergeschlechtlichter Ungleichheiten in pandemischen Zeiten. In: Hoffmann, Rasmus; Knabe, André; Schmitt, Christian (Hg.): *Ungleichheit, Individualisierung, Lebenslauf*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 165–186.