Arbeits- und Industriesoziologische Studien 18 (1) 2025: 27–42

Die Nichtinanspruchnahme von Beschäftigtenrechten

Nikolai Huke [1]

Zusammenfassung: Arbeitsrechtsverletzungen sind ein konstitutives Moment der gegenwärtigen Arbeitswelt, so zeigen es zahlreiche empirische Studien der vergangenen Jahre – insbesondere mit Fokus auf migrantisierte Beschäftigungsverhältnisse. Ebenso konstitutiv scheint zu sein, dass Beschäftigte ihre verletzten Rechte nur selten einklagen. Auf Grundlage einer Literaturstudie und einer Fallstudie zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten geht der Artikel der Frage nach, wie sich die Nichtinanspruchnahme von Beschäftigtenrechten erklären lässt. Er zeigt, dass hierfür Rechtsverständnis, Rechtswissen und Rechtsbewusstsein (*subjektorientierte Faktoren*), (multiple Prekarität der) Lebenslage und Beschäftigungssituation (*kontextbezogene Faktoren*) sowie Kosten-Nutzen-Kalkulationen in Bezug auf die Rechtsmobilisierung und der Zugang zum Recht (*rechtssystemische Faktoren*) eine Rolle spielen.

Abstract: Labor law violations are a constitutive element of the current world of work, as numerous empirical studies in recent years have shown - especially focusing on employment relationships involving migrants. Equally constitutive seems to be that employees rarely assert their violated rights. Based on a literature review and a case study on the labor market integration of refugees, the article explores how the non-enforcement of labor rights can be explained. It shows that this is influenced by legal understanding, legal knowledge, and legal consciousness (subjective factors), life situations and employment situations characterized by multiple precarity (contextual factors), as well as cost-benefit calculations concerning legal mobilization and access to justice (legal systemic factors).

1 Einleitung

> „[Es ist] leider weitgehend *terra incognita* […], wie Recht in Arbeitsverhältnissen wirkt, wie es mobilisiert wird oder weshalb eben nicht.“ (Steiger-Sackmann 2019: 39)

1 Dr. Nikolai Huke, Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Universität Hamburg, E-Mail: nikolai.huke@uni-hamburg.de

Arbeitsrechtsverletzungen sind ein konstitutives Moment der gegenwärtigen Arbeitswelt, so zeigen es zahlreiche empirische Studien der vergangenen Jahre – insbesondere mit Fokus auf migrantisierte Beschäftigungsverhältnisse (vgl. exemplarisch u. a. Hüttenhoff/Jaehrling 2024; Bosch et al. 2019; Neuhauser et al. 2021; Bluhm et al. 2021). Ebenso konstitutiv scheint zu sein, dass Beschäftigte ihre verletzten Rechte nur selten einklagen. Typisch scheint vielmehr ein „alltägliche[s] Vermeiden von Rechtsinstanzen" (Cyrus/Kip 2015: 38). Obwohl die „Nichtinanspruchnahme" (Eckhardt 2021) von Beschäftigtenrechten somit in der Arbeitswelt eine zentrale Rolle spielt, liegen bisher nur wenige systematische Auseinandersetzungen mit der Problematik vor (vgl. u. a. Kocher 2009, 2012, 2013a). Ausgehend von dieser Forschungslücke entwickelt der vorliegende Artikel ein systematisches Verständnis der Nichtinanspruchnahme von Beschäftigtenrechten.

Auf Grundlage einer Literaturstudie werden zunächst grundlegende Funktionen des Arbeitsrechts (Kapitel 2.1) sowie Erscheinungsformen von Arbeitsrechtsverletzungen (Kapitel 2.2) skizziert. Anschließend werden in bereits vorliegenden empirischen Studien meist eher implizit genutzte Erklärungsansätze der Nichtinanspruchnahme systematisiert: Rechtsverständnis, Rechtswissen und Rechtsbewusstsein (*subjektorientiert*), (multiple Prekarität der) Lebenslage und Beschäftigungssituation (*kontextbezogen*) sowie Kosten-Nutzen-Kalkulationen in Bezug auf die Rechtsmobilisierung und der Zugang zum Recht (*rechtssystemisch*) (Kapitel 2.3).

Empirisch wird im Anschluss daran am Beispiel eines qualitativen Forschungsprojekts zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten nachvollzogen, inwiefern die unterschiedlichen Erklärungsansätze in der Lage sind, die Nichtinanspruchnahme zu erklären (Kapitel 3). Dabei wird deutlich, dass sich im empirischen Material Belege sowohl für subjektorientierte, als auch für kontextbezogene und rechtssystemische Erklärungen wiederfinden lassen. Nichtinanspruchnahme, so wird deutlich, lässt sich als subjektiver Entscheidungsprozess im Rahmen eines durch prekäre Lebenslagen, unsichere Beschäftigungsverhältnisse sowie einen eingeschränkten Zugang zum Recht begrenzten Optionsraums begreifen. Das Fazit fasst die Befunde zusammen und diskutiert ihre arbeitssoziologischen Implikationen (Kapitel 4).

2 Dimensionen der Nichtinanspruchnahme von Beschäftigtenrechten

In Bezug auf die Frage von Arbeitsrechtsverletzungen und der Nichtinanspruchnahme von Beschäftigtenrechten lassen sich vier zentrale Forschungsstränge unterscheiden: *Erstens* rechtswissenschaftliche Arbeiten, die zum einen auf den unbestimmten und auszulegenden Charakter formaler (Arbeits-)Rechte und zum anderen auf das Auseinanderfallen von Rechtsnorm und Rechtswirklichkeit verweisen (Kocher 2009, 2012, 2013a, 2013b); *zweitens* empirische Studien zu Beschäftigungsformen, die für Arbeitsrechtsverletzungen besonders anfällig sind bzw. mit spezifischen arbeitsrechtlichen Schutzdefiziten verbunden sind (z. B. Werkverträge, Leiharbeit, Solo-Selbstständige, Crowdworker, Minijobs) (Däubler 2016; Bluhm et al. 2021; Hüttenhoff/Jaehrling 2024); *drittens* Forschungsarbeiten zu Arbeit und Migration, die Beschäftigte in den Blick nehmen, die von Arbeitsrechtsverletzungen und 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) sowie *viertens* Auseinandersetzungen mit der Subjektivierung von Arbeit und der Verlagerung von Wettbewerbsdruck auf die Beschäftigten, die dazu führt, dass diese betriebswirtschaftliche Rationalitäten internalisieren, die häufig konträr zum Arbeitsrecht verlaufen (Möhring-Hesse 2007; Kocher 2009). Unter Rückgriff auf die vier Forschungsstränge werden im Folgenden zentrale Dimensionen der Nichtinanspruchnahme von Beschäftigtenrechten herausgearbeitet.

2.1 Arbeitsrecht als Schutzrecht für Beschäftigte

Arbeitsrecht setzt sich aus internationalen Rechtsnormen (Schabram/Freitag 2022: 18), nationalen Gesetzen und Gerichtsurteilen sowie tarifvertraglichen Regelungen zusammen. Charakteristisch für das Arbeitsrecht ist mit Kocher (2009) dessen Schutzfunktion für Beschäftigte gegen die „einseitige Macht von Arbeitgebern" (Kocher 2009: 15). Arbeitsrecht sichert „grundsätzlich das Weisungsrecht der Arbeitgeber, ist dann jedoch damit beschäftigt, genau dieses Weisungsrecht einzuschränken" (Möhring-Hesse 2007: 348). Ziel des Arbeitsrechts ist es, die „[Macht]Asymmetrie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern" (Möhring-Hesse 2007: 347) und das „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). Arbeitsrecht steht dadurch potenziell in Konflikt mit betriebswirtschaftlichen Rationalitäten (z. B. der Profitmaximierung), die das Handeln von Arbeitgebern grundlegend strukturieren (Kocher 2013b: 42).

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). Um Beschäftigtenrechte zu realisieren, müssen diese mobilisiert werden (Kocher 2013b: 41). Geltendes Recht dient dabei als „Maßstab, auf den sich Arbeiter innenkämpfe moralisch beziehen können, wobei die Durchsetzung entsprechender Ansprüche gegenüber der Kapitalseite prekär bleibt" (Birke/Bluhm 2019: 23), es ist „ Verhandlungsmasse in den innerbetrieblichen Auseinandersetzungen" (Kocher 2009: 19). Mobilisierungen des Rechts

weisen über den jeweiligen Einzelfall hinaus: Gerichtsentscheidungen „dienen zwar in erster Linie dem individuellen Schutz einzelner Beschäftigter […][,] erheben aber gleichzeitig den Anspruch auf allgemeingültige Durchsetzung und auf Effektivität in jedem anwendbaren Einzelfall“ (Kocher 2009: 16).

2.2 Arbeitsrechtsverletzungen als charakteristisches Element der Arbeitswelt

„Die Einhaltung von Arbeitsstandards“, so stellen Bosch et al. (2019: 69) fest, „wurde in Deutschland lange nicht als Problem angesehen. Man vertraute auf die Sozialpartner, die nicht nur Löhne, Arbeitszeiten und viele andere Arbeitsbedingungen autonom aushandelten, sondern auch für die Einhaltung und Kontrolle ihrer Vereinbarungen verantwortlich waren“ (Bosch et al. 2019: 69). Empirische Studien zur Rechtswirklichkeit des Arbeitsrechts (nicht nur) in Deutschland zeigen jedoch, „dass […] Festschreibungen materiellen Arbeitsrechts keineswegs selbstverständlich Rechtsbefolgung durch Unternehmen nach sich ziehen“ (Kocher 2009: 31).[2] „Die Erkenntnis“, stellt (Kocher 2009: 7) fest, „dass das Arbeitsrecht in der Rechtswirklichkeit wahrscheinlich ebenso häufig missachtet wie beachtet wird, ist intuitives und anekdotisches Gemeingut“ (Kocher 2009: 7; vgl. auch Kocher 2013b: 41). Arbeitsrechtsverletzungen, so Neuhauser et al. (2021: 23), sind innerhalb der Arbeitswelt „systematisch“. Eine zentrale Ursache hierfür ist, dass Beschäftigtenrechte Kapitalinteressen zuwiderlaufen. In der Folge setzt sich in Teilen der Arbeitswelt eine Kultur des kalkulierten Rechtsbruchs durch, um Unternehmensziele wie Profitmaximierung zu erreichen (Bosch et al. 2019: 74; Neuhauser et al. 2021: 32–33).

Die in der Forschungsliteratur als typisch benannten Fälle von Arbeitsrechtsverletzungen sind vielfältig. Sie umfassen Entgeltansprüche, so werden etwa Löhne (Neuhauser et al. 2021: 26), Zuschläge (z. B. für Nachtarbeit) (Neuhauser et al. 2021: 23), Ausfalltage oder Tage mit geringer Arbeitsauslastung von Leiharbeitnehmer:innen (Neuhauser et al. 2021: 18) oder auch „Urlaubs-, Krankheits- und Feiertage nicht oder nicht vollständig gezahlt“ (Bosch et al. 2018: 32; Beckmann 2019: 344–345). Mindestlöhne werden durch „falsche Einstufungen (z. B. Bezahlung als Hilfskraft statt als Fachkraft)“ (Bosch et al. 2018: 32), „unzutreffende Angaben zur geleisteten Arbeitszeit und unbezahlte Mehrarbeit (Überstunden sowie nicht vergütete Vor- und Nacharbeiten)“ (Bosch et al. 2018: 31; vgl. auch Neuhauser et al. 2021: 24–25; Schabram/Freitag 2022: 34) oder illegale Abzüge „für ‚Schlechtarbeit‘, Werkzeuge, Arbeitskleidung, Kost und Logis“ (Bosch et al. 2018: 32; vgl. auch Bluhm/Birke 2019: 44), Vermittlungsgebühren für den Arbeitsvertrag (Birke/Bluhm 2019: 27) sowie überhöhte Abzüge für Pausen (Neuhauser et al. 2021: 19) unterlaufen; Fahrtkosten und Mieten werden Beschäftigten durch Arbeitgeber überhöht in Rechnung gestellt (Birke/Bluhm 2019: 27). Arbeitsschutzvorschriften werden nicht eingehalten (Däubler 2016: 241; Neuhauser et al. 2021: 28; Birke/Bluhm 2019: 28; Bluhm et al. 2021: 39), Arbeitskräfte über die gesetzlich vorgeschriebene maximale tägliche oder wöchentliche maximale Arbeitszeit hinaus eingesetzt (Neuhauser et al. 2021: 21; Bluhm et al. 2021: 41; Schabram/Freitag 2022: 13), Pausen und Ruhezeiten ignoriert (Bluhm et al.

2 Von Arbeitsrechtsverletzungen können Schutzdefizite im Arbeitsrecht unterschieden werden, die Beschäftigte vulnerabel für ausbeuterische Beschäftigungsbedingungen machen. Charakteristisch sind entsprechende Lücken mit Däubler (2016) unter anderem bei Werkverträgen, Solo-Selbstständigkeit und Crowdwork (vgl. auch Kocher 2013a: 147).

2021: 41–42) und Informationspflichten und notwendige Sicherheitseinweisungen durch die Arbeitgeber nicht gewährleistet (Neuhauser et al. 2021: 16; Bluhm et al. 2021: 42–43). Kündigungen werden unter Missachtung geltenden Rechts ausgesprochen (Neuhauser et al. 2021: 44; Kocher 2009: 19). Beschäftigte werden durch Arbeitgeber entlang gesellschaftlicher Ungleichheitsachsen ungleich behandelt (Huke 2023) und (etwa rassistisch und/oder sexistisch) diskriminiert (Bendix 2024: 160). Unter- oder undokumentierte Beschäftigung (Cyrus/Kip 2015; Neuhauser et al. 2021: 16), „Arbeitsverträge, die kaum das Papier wert zu sein scheinen, auf die sie geschrieben sind" (Birke/Bluhm 2019: 24), Scheinselbständigkeit (Bosch et al. 2018: 31; Schabram/Freitag 2022: 29), Scheinausbildungsverhältnisse (Huke 2024) sowie „Scheinwerkverträge" (Kocher 2013a: 146) (bzw. verdeckte Leiharbeit (Hüttenhoff/Jaehrling 2024: 9; Schabram/Freitag 2022: 28)) sind weitere in empirischen Studien herausgearbeitete Arbeitsrechtsverletzungen.

Entsprechende Rechtsverletzungen sind, so zeigen die vorliegenden Forschungsarbeiten, überdurchschnittlich häufig in „Branchen mit ständig wechselnden Einsatzorten der Beschäftigten wie in der Bauwirtschaft oder im Warentransport" (Bosch et al. 2019: 77; vgl. auch Hüttenhoff/Jaehrling 2024: 9); in Bereichen, in denen viele Migrant:innen tätig sind (Neuhauser et al. 2021: 3; Bosch et al. 2019: 77); in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (z. B. Minijobs, Leiharbeit) (Beckmann 2019: 344–345; Bosch et al. 2019: 77; Neuhauser et al. 2021); in Kleinunternehmen (Bosch et al. 2019: 77); bei standardisierten Tätigkeiten, die vergleichsweise geringe Qualifikationen erfordern (Bosch et al. 2019: 77); in Branchen mit hohem Preis- und Konkurrenzdruck (Bosch et al. 2019: 77) sowie in nicht-tarifgebundenen Betrieben ohne betriebsrätliche Vertretung (Kocher 2013b: 49).

Illegale und halblegale Praktiken von Arbeitgeber:innen werden in nicht-tarifgebundenen Betrieben, in denen Gewerkschaften schwach oder nicht präsent und/oder Betriebsräte nicht vorhanden sind, seltener sanktioniert als dort, wo eine kollektive Interessensvertretung gewährleistet ist (Däubler 2016: 242).[3] Der schleichende Rückgang von Tarifbindung und Vertretung durch Betriebsräte führt dadurch in der Tendenz auch dazu, dass Arbeitsrechtsverletzungen seltener sanktioniert werden (Bosch et al. 2019: 70). Staatliche Kontrollen in Bezug auf Arbeitsrechtsverletzungen finden nur punktuell statt und sind dadurch in ihrer bestehenden Form weit davon entfernt, geltendem Recht in der betrieblichen Praxis flächendeckend zur Durchsetzung zur verhelfen (Hüttenhoff/Jaehrling 2024: 10; Neuhauser et al. 2021: 65; Bluhm et al. 2021: 57). Zudem hat der „in Deutschland für die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns zuständige Zoll […] bedauerlicherweise dadurch, dass er zugleich für die Bekämpfung von sogenannter ‚Schwarzarbeit' zuständig ist, eine Doppelrolle, durch die Arbeitnehmende zugleich als Opfer wie auch als Beschuldigte wahrgenommen werden" (Maaroufi/Seidel 2022: 5).

2.3 Warum Beschäftigte nicht gegen Arbeitsrechtsverletzungen vorgehen (können)

Aufgrund unzureichender staatlicher Kontrollen und erodierender kollektiver Interessensvertretungsmöglichkeiten setzt die Inanspruchnahme von Beschäftigtenrechten gegenüber Arbeitsrechtsverletzungen meist eine individuelle Rechtsmobilisierung voraus (Cyrus/Kip 2015:

3 Gleichzeitig ist kollektive Organisierung in Betrieben, in denen Arbeitsrechtsverletzungen normaler Alltag sind, häufig erschwert (etwa, weil rechtswidrige Entlassungen drohen).

37). Empirisch lässt sich jedoch beobachten, dass auch bei offenkundigen Arbeitsrechtsverletzungen „die Justiz nur in einer kleinen Minderheit aller […] einschlägigen Konfliktkonstellationen angerufen wird" (Fuchs 2019: 455; vgl. auch Kocher 2012: 67). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach „Barrieren der Rechtsdurchsetzung für Beschäftigte" (Kocher 2012: 67) beziehungsweise Ursachen dieser Nichtinanspruchnahme von Beschäftigtenrechten.[4] In der bisher vorliegenden Literatur werden diesbezüglich subjektorientierte, kontextbezogene und rechtssystemische Faktoren sichtbar. Gleichzeitig wird deutlich, dass sich Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Beschäftigtenrechten entlang der sozialen Position innerhalb gesellschaftlicher Achsen der Ungleichheit (z. B. Rassismus, Klassenverhältnisse) deutlich unterscheiden.

2.3.1 Subjektorientierte Faktoren

Begrenzte Deutschkenntnisse können es erschweren, sich ein Verständnis rechtlicher Rahmenbedingungen anzueignen und die eigenen Rechte gegenüber Arbeitgeber:innen zu vertreten (Bendix 2024: 164) (*Rechtsverständnis*). Beschäftigte mit Sprachbarrieren, so zeigen empirische Studien, sind häufig schlechter über ihre Rechte informiert (Bosch et al. 2019: 77). Aufgrund isolierender Arbeitsbedingungen, die gleichzeitig wenig Raum für Spracherwerb in der Freizeit bieten (z. B. aufgrund überlanger Arbeitstage und -wochen, hohe Arbeitsbelastung oder Schichtbetrieb) sowie überwiegend migrantischer Belegschaften, in deren Kommunikation „Deutsch jenseits der Bezeichnungen für einzelne Arbeitsmittel fast keine Rolle spielt" (Bluhm et al. 2021: 55), verhindert teilweise die Berufstätigkeit den Spracherwerb eher als ihn zu ermöglichen (Bendix 2024: 157; Bluhm et al. 2021: 55). Sprachliche Schwierigkeiten bei der Inanspruchnahme von Rechten werden dadurch auf Dauer gestellt.

Betroffene von Arbeitsrechtsverletzungen sind teilweise nur unzureichend über die geltende Rechtslage informiert (*Rechtswissen*). Generell ist für juridische Laien eine „allgemeine Unkenntnis oder falsche Vorstellungen über die Angebote und Durchsetzungsmöglichkeiten des Rechts" (Cyrus/Kip 2015: 44) typisch. Arbeitsrecht erweist sich für viele Beschäftigte als unberechenbar, unverständlich oder unlesbar (im Sinne von nicht einschätzbar) (Bosch et al. 2018: 12). Für Migrant:innen erschweren Unterschiede zwischen gesetzlichen Regelungen im Herkunfts- und Ankunftsland das Rechtsverständnis zusätzlich (Neuhauser et al. 2021: 23).

Vom Rechtsverständnis und Rechtswissen lässt sich das *Rechtbewusstsein* unterscheiden, das auf alltägliche Erfahrungen mit dem und Erzählungen über das Recht verweist. Wie Kocher (2009: 29) feststellt, hat „im Arbeitsrecht die konkrete soziale Situation großen Einfluss darauf, ob und wie eine rechtliche Regel benutzt wird oder nicht. Die Interpretation rechtlicher Regeln durch das soziale Umfeld ist nicht nur häufig eine andere als die des Gesetzgebers – sie wird auch dadurch beeinflusst, ob das jeweilige Interesse gesellschaftliche und/oder betriebliche Legitimität genießt".

Ob Arbeitsrechtsverletzungen als (potenziell durch Rechtsmobilisierung zu sanktionierendes) Problem gesehen werden, hängt davon ab, ob Betroffene die Erfahrung machen, potentiell

4 Die ausbleibende Rechtsmobilisierung ist nicht notwendig ein Zeichen von Passivität gegenüber Arbeitsrechtsverletzungen, möglich ist auch, dass anstelle des rechtsstaatlichen Prozesses alternative Strategien Verwendung finden (z. B. öffentliche Kritik, Kündigung) (Kalbermatter 2024: 191; Bluhm et al. 2021; Birke 2022; Bendix 2024: 164).

anerkannt (bzw. anspruchsberechtigt) und handlungsmächtig zu sein (Huke 2022). Entsprechende Erfahrungen sind entlang gesellschaftlicher Hierarchien (z. B. Rassismus, Geschlechter- und Klassenverhältnisse) ungleich verteilt (Roß 2008: 70). Soziale Platzzuweisungen werden teilweise internalisiert und können eine präventive Rücknahme von Ansprüchen sowie ein negatives Rechtsbewusstsein – das Bewusstsein, keine Rechte zu haben – zur Folge haben (Tew 2006: 37; Lösch 2013: 112; Cyrus/Kip 2015: 33). Folge können „Hemmungen vor der Kontaktaufnahme mit Gericht oder Anwälten [sein]" (Kocher 2009: 22). Rechtsverletzungen und Ungleichbehandlungen sind – insbesondere wenn kontrastierende Erfahrungen fehlen (Scherr/Breit 2020) – nicht immer als solche erfahrbar, sondern erscheinen teils als alltägliche Normalität, wodurch sie de-politisiert werden (Voigtländer 2015: 50; El-Mafaalani et al. 2017: 50; Huke 2022). Infolge fehlender Erfahrungen von Handlungsmacht und der erdrückenden „Schwerkraft der gesellschaftlichen Verhältnisse" (Adorno 2020: 17) werden „schlechte[…] Arbeitsbedingungen und Diskriminierung von vielen als etwas erlebt wird, das es zu ertragen gilt" (Bendix 2024: 154).

2.3.2 Kontextbezogene Faktoren

Prekäre alltägliche Lebensbedingungen, so zeigen zahlreiche Forschungsarbeiten, spielen häufig eine zentrale Rolle für die Nichtmobilisierung von Beschäftigtenrechten (Cyrus/Kip 2015: 35). Prekäre Lebenslagen können dabei unter anderem Erwerbsarbeit, die 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 umfassen (Wimbauer/Motakef 2021: 174). Birke/Neuhauser (2023) sprechen daher von einer „multiplen Prekarität" (vgl. auch Bluhm et al. 2021: 3).[5]

Prekäre Lebenslagen, so Voigtländer (2015: 283), erzeugen „*einen hohen Problemdruck*" und beschränken zugleich „*die Lösungskapazitäten der davon Betroffenen*". Kollektives Handeln erscheint häufig ressourcenaufwändig und ineffizient (Müller 2021: 459). Multiple Prekarität begrenzt somit den „Optionsraum" (Amacker 2011: 411) der Betroffenen. Bluhm et al. (2021) verdeutlichen am Beispiel von Geflüchteten, wie entlang unterschiedlicher Dimensionen vielfach prekäre Lebenslagen (u. a. aufenthaltsrechtliche Prekarität, prekäre Wohnsituation) Geflüchtete in eine Zwangslage versetzen, durch die sie sich gezwungen sehen, Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen, „die mitunter nicht einmal den gesetzlichen Mindestbestimmungen entsprechen" (Bluhm et al. 2021: 3; vgl. auch Kalbermatter 2024: 199). Hierzu trägt auch ein fehlender Zugang zu sozialstaatlicher Sicherung bei (Birke/Bluhm 2019: 16; Bendix 2024: 155).

Für Arbeitsverhältnisse – insbesondere, aber nicht nur im Falle prekärer Beschäftigung – ist in der Regel eine persönliche Abhängigkeitsbeziehung vom Arbeitgeber typisch (Kocher 2013a: 149). Charakteristisch, so stellen Bosch et al. (2019: 93) fest, sind „massive Machtungleichgewichte und eingeschüchterte Beschäftigte, die Angst haben, ihre Rechte wahrzunehmen, wenn sie diese überhaupt kennen" (Bosch et al. 2019: 93). Arbeitnehmer:innen klagen „im laufenden Arbeitsverhältnis nur ausnahmsweise vor dem Arbeitsgericht […], weil Klagen

5 Die Prekarität von Lebenslagen und Beschäftigungsverhältnissen ist in hohem Maße vergeschlechtlicht und rassifiziert (Allmendinger 2017; Amacker 2011; Wimbauer/Motakef 2021; Huke 2020).

gerade bei kleineren Arbeitgebern häufig nicht nur karriereschädlich sind, sondern vielfach sogar zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen“ (Kocher 2009).

Zu Machtungleichgewichten und der Abhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber kommt hinzu, dass Klassenverhältnisse „im Modus der Konkurrenz“ (Dörre 2018: 47) kollektive Gegenwehr bei Rechtsverletzungen erschweren (Eberle/Holliday 2011: 375; Bendix 2024: 158). Betroffene von Rechtsverletzungen erleben sich teilweise als isoliert und nehmen andere Beschäftigte nicht notwendig als Bündnispartner:innen wahr (Neuhauser et al. 2021: 47). Unregelmäßige Arbeitszeiten, Schichtbetrieb, die Trennung von Beschäftigungs- und Einsatzort und nicht tariflich geregelte – und dadurch individualisierte – Arbeitsverträge erschweren es Beschäftigten, ihre eigenen Erfahrungen zu den Erfahrungen anderer Beschäftigter ins Verhältnis zu setzen und darüber geteilte Wissensbestände und solidarische Orientierungen zu entwickeln (Birke/Bluhm 2020: 44; Däubler 2016: 240; Bosch et al. 2019: 74–75).

Auch Loyalität, Arbeitszufriedenheit (trotz Rechtsverletzungen) und auf die Beschäftigten verlagerte Leistungs- und Produktivitätsansprüche können schließlich dazu beitragen, dass eine Rechtsmobilisierung ausbleibt. 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).

2.3.3 Rechtssystemische Faktoren

Entscheidend für die Bereitschaft von Beschäftigten, sich bei Arbeitsrechtsverletzungen in einen Rechtskonflikt zu begeben, sind implizite oder explizite *Kosten-Nutzen-Kalkulationen* in Bezug auf die Rechtsmobilisierung. Dabei wird deutlich, dass der „mit Gerichtsprozessen verbundene Aufwand und die finanzielle Belastung […] häufig nicht hinreichend durch die potenziellen Ergebnisse des Gerichtsverfahrens wettgemacht [werden]“ (Maaroufi/Seidel 2022: 2). Beschäftigte wägen ab, ob sich das Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren, der Zeitaufwand sowie psychische und finanzielle Belastung durch ein Gerichtsverfahren potenziell lohnen (Maaroufi/Seidel 2022: 2; Fuchs 2019: 455; Bosch et al. 2018: 15). In die Kalkulationen wird potenziell auch einbezogen, dass „die Beweispflicht seitens der Beschäftigten [etwa bei Mindestlohnverstößen] nur schwer zu erfüllen ist“ (Bosch et al. 2018: 15; vgl. auch Cyrus/Kip 2015: 43–44).

Insbesondere Menschen in prekären Lebenslagen haben „in der Regel keine Rücklagen, um ein aufwendiges und Kosten erzeugendes Verfahren zu führen“ (Maaroufi/Seidel 2022: 2). Zwar besteht bei geringen Einkünften die Möglichkeit, Prozesskostenhilfe zu beantragen, von dieser sind jedoch beispielsweise Kosten für Dolmetscher:innen nicht abgedeckt, die anfallen, wenn klagende Beschäftigte nicht fließend Deutsch sprechen (Maaroufi/Seidel 2022: 2). Besonders unwägbar sind Risiken eines Gerichtsverfahrens im Falle undokumentierter Beschäftigter oder bei Beschäftigten ohne Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis. Hier besteht „nicht zuletzt die Gefahr, selbst ein Bußgeld auferlegt zu bekommen, und die Angst steht im Raum, dass Kenntnisse über einen illegalisierten Aufenthalt an die Ausländerbehörden gemeldet werden“ (Maaroufi/Seidel 2022: 3; vgl. auch Cyrus/Kip 2015: 39). Die Inanspruchnahme von Beschäftigtenrechten ist dadurch häufig mit einem hohen „Prozesskostenrisiko“

(Cyrus/Kip 2015: 46) verbunden. Im Falle kontinuierlicher Arbeitsrechtsverletzungen scheint es für Beschäftigte häufig rationaler zu kündigen als Rechte juristisch zu mobilisieren – zumindest sofern Möglichkeiten eines Arbeitsplatzwechsels oder des Bezugs von Transferleistungen bestehen (Maaroufi 2024: 284; Neuhauser et al. 2021: 46; Bluhm/Birke 2019: 49; Birke/Bluhm 2019: 33–35).

Für die Inanspruchnahme von Beschäftigtenrechten spielen schließlich weitere Faktoren eine Rolle, die den *Zugang zum Recht* beeinflussen. Hierzu zählen der Zugang zu Rechtsberatung, die räumliche Erreichbarkeit von Gerichten, (negative) Vorerfahrungen mit Gerichten oder anderen staatlichen Bürokratien, die Zeitlichkeit von Rechtsverfahren[6] sowie Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung (Maaroufi/Seidel 2022; Cyrus/Kip 2015; Wrase et al. 2022).

3 Fallstudie: Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Im Verbundprojekt „Willkommenskultur und Demokratie in Deutschland. Flüchtlingspolitische Initiativen als Orte aktiver Bürgerschaft, kollektiver Konfliktaushandlung und demokratischen Lernens“ wurden zwischen 2017 und 2019 am Standort Tübingen 63 problemzentrierte Expert:inneninterviews (Bogner et al. 2005; Witzel 1985) mit Beratungsstellen, Behörden, Ehrenamtlichen und politischen Aktivist:innen geführt (Huke 2021a). Im Fokus stand dabei der Prozess der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Berichte über Arbeitsrechtsverletzungen und Umgangsstrategien der Geflüchteten mit diesen waren ein zentrales Element vieler Interviews. Die Interviews wurden für den vorliegenden Artikel mit einer pragmatischen Anwendung von Konzepten der Grounded Theory (Belfrage/Hauf 2017: 260) über die Software MAXQDA kodiert.

3.1 Typische Arbeitsrechtsverletzungen

Geflüchtete arbeiten überdurchschnittlich häufig im Bereich von „Einfacharbeit […] im privaten Dienstleistungssektor, etwa im Gastgewerbe, in Logistik, Reinigung oder der Leiharbeit. […] [E]s besteht deshalb das Risiko ‚intersektoraler Unterschichtung‘ gegenüber den Beschäftigten in der Industrie und im öffentlichen Sektor“ (Schmidt 2020: 151). Ihr Berufseinstieg erfolgt häufig in prekären und atypischen Beschäftigungsverhältnissen (z. B. Leiharbeit). Gewerkschaften und Betriebsräte sind in typischen Beschäftigungsbereichen von Geflüchteten nur selten präsent. Geflüchtete sind damit in Beschäftigungsbereichen tätig, in denen Arbeitsrechtsverletzungen überproportional häufig auftreten. In der Folge finden sich in den Interviews zahlreiche Schilderungen ähnlicher Arbeitsrechtsverletzungen wie in der bisher vorliegenden Forschungsliteratur. Hierzu zählen Verstöße gegen gesetzliche Arbeitszeit- und Pausenvorschriften; nicht bezahlte Urlaubs- oder Krankheitstage, falsche Eingruppierung, illegale Abzüge oder Akkordlohn unterhalb des Mindestlohns, der Einsatz von Auszubildenden als reguläre Arbeitskräfte oder der Missbrauch von Praktika. Einige Betriebe bezahlen ihre

6 Für viele Beschäftigte erweist es sich angesichts prekärer Lebensumstände als durchaus rational „[k]urzfristig zu denken“ (Bluhm et al. 2021: 15). Juristische Konfliktberatung ist in der Regel mit einem längeren Zeithorizont verbunden, bietet also meist keine „schnelle und konkrete Lösung“ (Cyrus/Kip 2015: 43).

Mitarbeitenden nur für die Zeiträume, in denen Arbeit anfällt. Andere Arbeitgeber:innen ziehen rechtswidrig hohe Pauschalen für Miet- und Fahrkosten vom Entgelt ab. In mehreren Fällen, über die berichtet wurde, verweigern Arbeitgeber Lohnzahlung nach geleisteter Arbeit. Kündigungen werden häufig widerrechtlich ausgesprochen (Huke 2021: 236–250). Hinzu kommen zahlreiche Beispiele rassistischer Diskriminierung (Huke 2023, 2020).

3.2 Die Nichtinanspruchnahme von Beschäftigtenrechten

Während Arbeitsrechtsverletzungen in vielen Interviews eine wichtige Rolle spielen, gibt es kaum Berichte über das Einfordern von Beschäftigtenrechten durch Geflüchtete. Im Fokus der Interviewten stehen meist eher die Beobachtung einer Nichtinanspruchnahme von Beschäftigtenrechten und ihre vermuteten Ursachen. Von den Interviewten werden dabei sowohl subjektorientierte, als auch kontextbezogene Erklärungsfaktoren benannt. In Bezug auf rechtssystemische Ursachen der Nichtinanspruchnahme werden vor allem negative Kosten-Nutzen-Kalkulationen betont.

Als Ursache der Nichtinanspruchnahme von Beschäftigtenrechten nennen einige der Interviewten ein fehlendes (sprachliches) *Rechtsverständnis*. So seien einige Geflüchtete „nicht in der Lage jedes Wort im Arbeitsvertrag zu verstehen. Wenn jemand den Arbeitsvertrag nicht versteht, dann ist es auch schwierig […] Rechte wahrzunehmen“ (Beratungsstelle, 18.04.2019). Als weiteres Problem wird in mehreren Interviews fehlendes *Rechtswissen* benannt, „dass viele ihre Rechte nicht kennen […], wo kein Kläger, da kein Richter“ (Beratungsstelle, 10.10.2018).[7]

Teilweise, so der Erfahrungsbericht in mehreren Interviews, fehle es Geflüchteten an *Rechtsbewusstsein*, da sie Diskriminierung und Ungleichbehandlung als etwas Normales oder Alltägliches erlebten (Huke 2022). Einige fühlten sich, so heißt es in einem Interview, als „Mensch zweiter Klasse“ (Beratungsstelle, 05.12.2018). Geflüchtete kämen dadurch teils gar nicht auf die Idee, eine Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen.[8] Fatalismus und „achselzuckende Resignation“ (Nachtwey 2016: 145) prägen in der Folge teilweise den Umgang mit Rechtsverletzungen: „Jetzt dieses Beispiel […] mit der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist, wo […] dann gefallen ist: ‚Ja, das machen die […], weil wir Ausländer sind‘“ (Beratungsstelle, 10.10.2018). Einige Befragte beobachten ein ausgeprägtes negatives Rechtsbewusstsein unter Geflüchteten: Manche Geflüchtete „denken auch tatsächlich: ‚Ja, wir haben ja auch bestimmt auch andere Rechte, wir sind ja Ausländer‘“ (Beratungsstelle, 10.10.2018). Eine *Rechtsmobilisierung* werde insbesondere durch Angst vor Entlassung[9] und prekäre Aufenthaltstitel verhindert.[10] Besonders

7 „Wo halt dieser Umstand, dass Zugewanderte einfach das deutsche Arbeitsrecht nicht kennen, […] ausgenutzt wird und […] Lohn unterschlagen wird.“ (Beratungsstelle, 16.05.2019)

8 : „Aber überhaupt auf den Gedanken zu kommen, dass es etwas ist, dass man jetzt eine [Beratungs-]Stelle aufsuchen kann. Irgendwann empfindet man das ja als normal in Anführungsstrichen. Ich glaube das ist das Problem. […] Weil es irgendwann Alltag ist, so traurig das klingt.“ (Beratungsstelle, 05.12.2018)

9 „[E]r hat gesagt: ‚Ich habe mehr als 200 Überstunden, aber der Arbeitgeber hat nur 70 Überstunden bezahlt. Ich habe einen Nachweis dabei.‘ [Wir haben vorgeschlagen, rechtlich dagegen vorzugehen] […]. Und er hat mir gesagt: ‚Nein, ich kann das jetzt nicht machen, weil ich muss meiner Mutter helfen. […] Wenn ich meine Rechte einfordere, dann kann ich gekündigt werden.‘“ (Beratungsstelle, 18.04.2019)

10 „Ein Geflüchteter […] sollte abgeschoben werden, aber ihm wurde gesagt: ‚Wenn du arbeitest, kannst du hierbleiben.‘ Er hat […] gearbeitet, egal was. Er wurde […] ausgebeutet. Er hat […] bei sieben Firmen gearbeitet. Bei diesen sieben Firmen wurde er ausgebeutet. Ein oder zweimal […] nicht bezahlt und so weiter. […] Er […] [akzeptiert], was sein Arbeitgeber sagt, weil er Angst hat, dass er die Arbeit verliert und […] seine Chance hier zu

problematisch ist die Situation von Illegalisierten und anderen Menschen ohne Arbeitserlaubnis.[11]

Von Betroffenen implizit vorgenommene *Kosten-Nutzen-Kalkulationen*, so stellen zahlreiche Interviewte fest, fallen – auch, aber nicht nur infolge eines fehlenden oder negativen Rechtsbewusstseins (Cyrus/Kip 2015: 37) – meist nicht positiv aus.[12] Von Arbeitsrechtsverletzungen Betroffene entscheiden sich in der Folge, ihre Ressourcen anderweitig einzusetzen.[13] Im Anschluss lasse sich häufig eine De-Thematisierung von Rechtsverletzungen beobachten.[14] Zur *Rechtsdurchsetzung* sind Geflüchtete den Erfahrungsberichten zufolge häufig auf unterstützende „*Rechtsagenten* [meine Hervorhebung, N.H.] [verwiesen], die den Betroffenen den oft nicht einfachen Zugang zu den Rechtsinstanzen ermöglichen und ihre Interessen vertreten" (Wrase zit. nach Cyrus/Kip 2015: 38). Hierzu zählen Gewerkschaften und Betriebsräte[15] ebenso wie Mitarbeitende von Beratungsstellen.[16] Der Zugang zu Rechtsberatung wird dabei teilweise durch überlange Arbeitszeiten und eine hohe Arbeitsbelastung deutlich erschwert.

4 Fazit

Die Nichtinanspruchnahme von Beschäftigtenrechten, so zeigen sowohl die Befunde bereits vorliegender empirischer Studien als auch das im vorherigen Kapitel vorgestellte empirische Material, lässt sich als subjektiver Entscheidungsprozess im Rahmen eines durch prekäre Lebenslagen, unsichere Beschäftigungsverhältnisse sowie einen eingeschränkten Zugang zum Recht begrenzten Optionsraums begreifen. Damit Beschäftigtenrechte erfolgreich in Anspruch genommen werden können, müssen zahlreiche „'Stufen"' (Cyrus/Kip 2015: 35) überwunden werden: Recht muss (sprachlich) verstanden werden, es muss Wissen über Rechte

bleiben. Er fühlt sich wirklich unter Druck. […] Ich habe ihm gesagt: ‚Das ist nicht in Ordnung. Sie können nicht willkürlich, das ist nicht erlaubt.' Er hat gesagt: ‚Kein Problem, ich möchte keinen Stress, weil ich möchte meine Arbeit nicht verlieren."' (Beratungsstelle, 05.12.2018)

11 „Mit falschen Papieren […] hatten die in einem Hotel gearbeitet, acht Leute, dann kam eine Razzia vom Zoll und dann sind die alle geflüchtet und als sie wiederkamen und ihr Geld haben wollten, hat der Arbeitgeber gesagt: ‚Nee, zahlt er nicht'. Und da kann man eigentlich nichts machen, wenn man nicht zum Arbeitsgericht gehen kann." (Gewerkschaft, 28.01.2019)

12 „‚Ja, es bringt mir persönlich nichts, es kostet mich wahnsinnig viele Nerven, es kostet mich im Zweifel viel Geld, ich gucke lieber woanders weiter.'" (Beratungsstelle, 10.10.2018)

13 „Selbst als sie herausfanden, dass sie weniger als den Mindestlohn erhalten […]: ‚Nein, ich will nichts tun, was diesen Job gefährden könnte. Ich bin nicht daran interessiert, jeden Tag [politisch] zu kämpfen, ohne, dass es etwas bringt.'" (Politischer Aktivismus, 21.02.2018, Übers. d. Verf.)

14 „[N]ach vier Monaten ist ihm gekündigt worden und die Begründung, das wusste er nicht genau. Ist auch jemand, der schüchtern ist, der hat auch nicht nachgefragt, der hat dem Chef dann gesagt […] zur Kündigung: ‚No problem.'." (Ehrenamtliche Hilfe, 10.04.2019)

15 „In den großen Betrieben geht es gut. […] In den gut organisierten Betrieben, geht es gut, weil da gibt es […] einfach Leute, also [Gewerkschafts-]Kollegium und Betriebs-/Personalräte, die dann drauf achten. […] Aber überall, wo das nicht ist […], da hast du keine Chance." (Gewerkschaft, 18.10.2018)

16 „'Ich arbeite seit zwei Monaten bei Netto, Minijob, ich habe noch kein Geld bekommen. Kannst Du da mal anrufen?' Ich habe da angerufen und hab gesagt: ‚Tschuldigung, ich habe hier den Herr Soundso sitzen, der sagt, der ist seit soundsovielten bei Ihnen beschäftigt, hat aber noch nie eine Abrechnung bekommen.' ‚Ah, da kümmere ich mich gleich drum.' Zwei Tage später war das Geld da. […] Wenn dann ein Deutscher mal anruft auf einmal, dann geht das." (Ehrenamtliche Hilfe, 25.06.2019)

vorhanden sein, Rechte müssen mobilisiert werden und Rechtskostenkalkulationen positiv ausfallen. Darüber hinaus bedarf es funktionierender Zugangsmöglichkeiten zum Recht (und häufig – als Voraussetzung davon – auch zu Rechtsberatung) und Recht muss schließlich durchgesetzt werden.

Subjektorientierte, kontextbezogene und rechtssystemische Ursachen der Nichtinanspruchnahme greifen dabei eng ineinander. So bestehen etwa zwischen Rechtsverständnis, Rechtswissen und negativen Auswirkungen prekärer Lebensumstände auf das Rechtsbewusstsein enge Wechselwirkungen: Etwa können fehlende Erfahrungen von Anspruchsberechtigung dazu führen, dass auf eine Aneignung von Rechtswissen verzichtet wird oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse den Zugang zu Rechtswissen einschränken (z. B. durch überlange Arbeitszeiten, die es erschweren, Beratungsstellen aufzusuchen oder fehlende Möglichkeiten des Spracherwerbs).

Arbeitsrechtsverletzungen und die Nichtinanspruchnahme von Beschäftigtenrechten sind, so zeigen die im Artikel vorgestellten Befunde der Literatur- und der Fallstudie, in Deutschland typisch, häufig und systemisch bedingt. Daraus resultiert eine zentrale Erkenntnis über den wissenschaftlichen Zugang zur Arbeitswelt: Beschäftigungsverhältnisse und Beschäftigtenrechte können nur verstanden werden, wenn der Fokus nicht allein auf die formalen Rahmenbedingungen, sondern auch auf deren informelle Ausgestaltung gerichtet ist. Dass letztere von ersterer abweicht, ist dabei nicht nur ein Kennzeichen besonders prekärer Formen der Erwerbsarbeit (z. B. Werkverträge, Solo-Selbstständigkeit, Leiharbeit). Vielmehr ist die Kluft zwischen Rechtsnorm und Rechtswirklichkeit grundlegend für alle Beschäftigungsverhältnisse konstitutiv – wenn auch in jeweils kontextbedingt unterschiedlich starkem Ausmaß. Der Fokus auf die Nichtinanspruchnahme von Beschäftigtenrechten zeigt somit nicht nur, vor welchen Hürden Beschäftigte stehen, die gegenüber Arbeitsrechtsverletzungen ihre Rechte mobilisieren wollen. Er macht auch soziale Hierarchien und gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse sichtbar, die die Arbeitswelt durchziehen. Vor diesem Hintergrund ermöglicht er ein vertieftes Verständnis der von Rechtsverletzungen und Machtungleichgewichten geprägten alltäglichen Realitäten, die Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland gegenwärtig prägen.

Migrationsbezogene Problemlagen, so zeigen sowohl die Literatur- als auch die Fallstudie, können für die Nichtinanspruchnahme von Beschäftigtenrechten eine wichtige Rolle spielen (z. B. unzureichende Sprachkenntnisse und begrenztes Systemwissen, aber auch aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen oder fehlender Zugang zu sozialer Sicherung). Dennoch greift es zu kurz, die Nichtinanspruchnahme primär über Migration erklären zu wollen: Erst der Fokus auf gesellschaftliche Macht- und Ungleichheitsverhältnisse innerhalb und außerhalb der Lohnarbeit (z. B. Abhängigkeit vom Arbeitgeber, begrenzte Marktmacht, multiple Prekarität), die Lohnabhängige (auch) unabhängig von Migrationserfahrungen betreffen, ermöglicht es, das Problem angemessen zu erfassen. Arbeitsrechtsverletzungen und die Nichtinanspruchnahme von Beschäftigtenrechten als Ausgangspunkt empirischer Studien zu wählen, bietet darüber *einerseits* die Chance, die Arbeitssoziologie rassismuskritisch bzw. migrationssoziologisch weiterzuentwickeln (da rasch sichtbar wird, dass Rassismus und Migration eine wichtige Rolle für entsprechende Fragen zukommt). *Andererseits* kann ein entsprechender Ausgangs-

punkt dazu beitragen, die Migrationsforschung zu de-migrantisieren, das heißt sichtbar zu machen, dass Probleme, von denen Migrant:innen (ggf. in besonders gravierender Form) betroffen sind, auf grundlegende Macht- und Ungleichheitsverhältnisse innerhalb der Gesellschaft verweisen – und in diesem Sinne keine ‚Migrationsprobleme' sind.

Literatur

Adorno, Theodor W. (2020): Gesellschaft. In: Theodor W. Adorno: Soziologische Schriften 1. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 9–19.

Allmendinger, Jutta (2017): Geschlechtergerechtigkeit. Zur Teilhabe von Männern und Frauen in Deutschland. In: Diehl, Elke (Hg.): Teilhabe für alle?! Lebensrealitäten zwischen Diskriminierung und Partizipation. Bonn: bpb, Bundeszentrale für politische Bildung, 130–157.

Amacker, Michèle (2011): „Da haben wir wenig Spielraum" – Familienernährerinnen in prekären Lebenslagen. WSI-Mitteilungen 64 (8): 409–415. DOI: 10.5771/0342-300X-2011-8-409.

Beckmann, Fabian (2019): Minijobs in Deutschland. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

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.

Bendix, Daniel (2024): Migration -> Studium -> Arbeit. Erfahrungen von Studierenden of Color aus dem globalen Süden im Niedriglohnsektor in Deutschland. In: Carstensen, Anne Lisa; Birke, Peter; Huke, Nikolai; Riedner, Lisa (Hg.): Geteilte Arbeitswelten. Konflikte um Migration und Arbeit. Weinheim: Beltz Juventa, 152–168.

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 Meatpacking 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).

Birke, Peter; Neuhauser, Johanna (2023): Migration und Prekarität in der Pandemie. Arbeit 32 (1): 3–26. DOI: 10.1515/arbeit-2023-0002.

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).

Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hg.) (2005): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung (2. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

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.

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.

Dörre, Klaus (2018): Die Bundesrepublik – eine demobilisierte Klassengesellschaft. Neun Thesen aus dem PKJ. Z - Zeitschrift marxistische Erneuerung 29 (116): 40–50.

Eberle, Meghan; Holliday, Ian (2011): Precarity and Political Immobilisation: Migrants from Burma in Chiang Mai, Thailand. Journal of Contemporary Asia 41 (3): 371–392. DOI: 10.1080/00472336.2011.582709.

Eckhardt, Jennifer (2021): Lebenszusammenhänge der Nichtinanspruchnahme in Deutschland. Swiss Journal of Sociology 47 (2): 261–282. DOI: 10.2478/sjs-2021-0018.

El-Mafaalani, Aladin; Waleciak, Julian; Weitzel, Gerrit (2017): Rassistische Diskriminierung aus der Erlebensperspektive: Theoretische Überlegungen zur Integration von sozialer Ungleichheits- und Diskriminierungsforschung. In: Fereidooni, Karim; El, Meral (Hg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer, 47–60.

Fuchs, Walter (2019): Prozessebbe: Wo liegen die Gründe? Das Sinken der Klagezahlen aus rechtssoziologischer Sicht. URL: https://www.uibk.ac.at/irks/publikationen/2020/pdf/anwaltsblatt_fuchs.pdf (Zugriff: 22. April 2024).

Huke, Nikolai (2020): „Ganz unten in der Hierarchie“. Rassismus als Arbeitsmarkthindernis für Geflüchtete. URL: https://www.proasyl.de/wp-content/uploads/Rassismus-Studie_GanzUnten_web_Uni-Tuebingen_NikolaiHuke.pdf (Zugriff: 22. März 2021).

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

Huke, Nikolai (2022): »Ich habe nicht die Macht, das zu ändern.« Ohnmachts- und fehlende Anspruchsberechtigungserfahrungen als Erklärungsmodell für politische Ungleichheit. PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 52 (208): 531–550. DOI: 10.32387/prokla.v52i208.2005.

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 (2024): 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.

Hüttenhoff, Frederic; Jaehrling, Karen (2024): Werkverträge – wachsende Parallelwelt in transnationalen Arbeitsmärkten. URL: https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00081838 (Zugriff: 22. April 2024).

Kalbermatter, Jacqueline (2024): Zur Regulation von Arbeitskraftproblemen im Arbeitsprozess am Beispiel geflüchteter Arbeiter:innen in gastronomischen Betrieben der Schweiz. In: Carstensen, Anne Lisa; Birke, Peter; Huke, Nikolai; Riedner, Lisa (Hg.): Geteilte Arbeitswelten. Konflikte um Migration und Arbeit. Weinheim: Beltz Juventa, 188–202.

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 (2012): Barrieren der Mobilisierung von Arbeitsrecht – Oder: Lässt sich Fairness erzwingen? Juridikum (1): 63–73.

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.

Lösch, Bettina (2013): Jugendproteste als Form politischer Artikulation. Wer partizipiert an Demokratie und wer ist berechtigt zur Politik? In: Bukow, Wolf-Dietrich; Ottersbach, Markus; Preissing, Sonja; Lösch, Bettina (Hg.): Partizipation in der Einwanderungsgesellschaft. Wiesbaden: Springer, 107–131.

Maaroufi, Mouna (2024): Von Arbeitsvermittlung zu Arbeitsverweigerung. In: Carstensen, Anne Lisa; Birke, Peter; Huke, Nikolai; Riedner, Lisa (Hg.): Geteilte Arbeitswelten. Konflikte um Migration und Arbeit. Weinheim: Beltz Juventa, 271–287.

Maaroufi, Mouna; Seidel, Maria (2022): Institutionelle Hürden auf dem Weg zu mehr Gerechtigkeit. Warum setzen so wenige prekäre migrantische Beschäftigte ihre Arbeitsrechte durch? URL: https://express-afp.info/wp-content/uploads/2022/06/22-06_maaroufi_seidel_instituionelle-huerden.pdf (Zugriff: 19. April 2024).

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

Müller, Ulrike (2021): Protest und Rechtsstreit. SGB-II-Mobilisierung als Konservierung des Hartz-IV-Konflikts (1. Auflage). Baden-Baden: Nomos.

Nachtwey, Oliver (2016): Die Abstiegsgesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne (2. Auflage). Berlin: Suhrkamp.

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).

Roß, Bettina (2008): Ethnizität und Geschlecht in der internationalen Arbeitsteilung. In: Brabandt, Heike; Roß, Bettina; Zwingel, Susanne (Hg.): Mehrheit am Rand? Geschlechterverhältnisse, globale Ungleichheit und transnationale Handlungsansätze (1. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 69–87.

Schabram, Greta; Freitag, Nora (2022): Harte Arbeit, wenig Schutz: Osteuropäische Arbeitskräfte in der häuslichen Betreuung in Deutschland. URL: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/81704/ssoar-2022-schabram_et_al-Harte_Arbeit_wenig_Schutz_Osteuropaische.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2022-schabram_et_al-Harte_Arbeit_wenig_Schutz_Osteuropaische.pdf (Zugriff: 4. Juni 2024).

Scherr, Albert; Breit, Helen (2020): Diskriminierung, Anerkennung und der Sinn für die eigene soziale Position. Wie Diskriminierungserfahrungen Bildungsprozesse und Lebenschancen beeinflussen (1. Auflage). Weinheim: Beltz Juventa.

Schmidt, Werner (2020): Betriebliche Integration nach Arbeitsmigration und Flucht. Bürger & Staat 70 (3): 149–153.

Steiger-Sackmann, Sabine (2019): Die noch weitgehend unbekannte Wirkung des Rechts in Arbeitsverhältnissen. URL: https://digitalcollection.zhaw.ch/handle/11475/20338 (Zugriff: 3. Juni 2024).

Tew, Jerry (2006): Understanding Power and Powerlessness. Journal of Social Work 6 (1): 33–51. DOI: 10.1177/1468017306062222.

Voigtländer, Leiv (2015): Armut und Engagement. Zur zivilgesellschaftlichen Partizipation von Menschen in prekären Lebenslagen. Bielefeld: transcript.

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.

Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, Gerd (Hg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Weinheim: Beltz, 227–255.

Wrase, Michael; Behr, Johanna; Günther, Philipp; Mobers, Lena; Stegemann, Tim; Thies, Leonie (2022): Zugang zum Recht in Berlin. Zwischenbericht explorative Phase. URL: https://hdl.handle.net/10419/262272 (Zugriff: 14. Juni 2024).