

„Je häufiger Menschen erleben, dass Entrechtung normal ist, desto unwahrscheinlicher wird es, dass sie ihre Ansprüche einfordern“

Vor allem Menschen in prekären Lebenssituationen sind von massiven Verletzungen ihrer Arbeitsrechte betroffen. Öffentlich wahrnehmbar wurden vergleichbare Missstände etwa im letzten Jahr durch die vom Arbeitsministerium NRW landesweit durchgeführte Kontrollaktion in der Kurier-, Express- und Paketbranche. Was Menschen daran hindert, ihre Arbeitsrechte einzufordern, und was ihnen dabei hilft, sie in Anspruch zu nehmen, untersucht Dr. Nikolai Huke von der Universität Hamburg in seiner Forschung „Arbeitsrechte in prekären Lebenslagen“. Einen Lösungsansatz sieht er im Programm „Beratungsstellen Arbeit“, mit dem das Land NRW Betroffenen Unterstützung und Beratung gibt. Die Beratungsstellen Arbeit sind zudem ein zentraler Bestandteil des landesweiten Netzwerks gegen Arbeitsausbeutung.

G.I.B.: Herr Dr. Huke, wie zeigen sich Verletzungen der Arbeitsrechte in Unternehmen und welche Branchen sind besonders betroffen?

Nikolai Huke: In den Interviews mit Beratungsstellen und Beschäftigten waren vorgetragene Verletzungen des Arbeitsrechts: unrechtmäßige Kündigungen, nicht gezahlte Löhne, rassistische oder sexistische Diskriminierung, unbezahlte Überstunden und weitere Verstöße. Am meisten sind Branchen aus dem Niedriglohnsektor betroffen, zum Beispiel im Warentransport, in der Landwirtschaft, im Bausektor oder in der häuslichen Pflege. Häufig handelt es sich um Bereiche, in denen viele Migranten tätig sind. Aber auch in anderen Branchen wie der Metall- und Elektroindustrie, dem Gesundheitsbereich, dem Einzelhandel oder dem IT-Sektor gibt es Rechtsverletzungen.

Wie sind Sie in Ihrer Forschung vorgegangen?

Ich habe 18 Interviews mit Beratungsstellen der vier großen Netzwerke „Beratungsstellen Arbeit“, „Faire Mobilität“, „Faire Integration“ und „Beratungsnetzwerk Gute Arbeit – Arbeit und Leben“ sowie 40 bis 50 Interviews mit

Beschäftigten aus unterschiedlichen Branchen geführt. Dadurch entstand ein heterogenes Sample, in dem sich ähnliche Muster zeigten. In der Regel gehen Beschäftigte nicht gegen die Verletzung ihrer Arbeitsrechte vor. Ich bin der Frage nachgegangen: Woran liegt das? Welche Faktoren tragen dazu bei?



Foto: Ronald Rampsch – stock.adobe.com

Ein Faktor sind die individuellen Ressourcen: Kenne ich meine Rechte? Reichen meine Deutschkenntnisse und verstehe ich die juristische Sprache? Zum anderen gibt es bei

marginalisierten Menschen zwar das Bewusstsein, dass es Rechte gibt, aber auch die Erfahrung, dass diese für sie nicht gelten. Je häufiger Menschen erleben, dass Entrechtung normal ist, desto unwahrscheinlicher wird es, dass sie ihre Ansprüche einfordern, wenn diese verletzt werden.

Und die Arbeitgeber machen dann die Erfahrung, dass das für sie gut funktioniert?

Genau. Auf Arbeitgeberseite ist die Verletzung von Arbeitsrechten in bestimmten Bereichen relativ normalisiert. Hinzu kommen Machtasymmetrien: Durch Zwangslagen haben Beschäftigte nur begrenzte Handlungsmöglichkeiten.



Dr. Nikolai Huke • Foto: UHH/Mina Esfandiari

Können Sie Beispiele für solche Zwangslagen nennen?

Für Menschen mit unsicherem Aufenthaltsstatus sichert eine Beschäftigung ihr Bleiberecht. Sie ist die Voraussetzung, um eine Niederlassungserlaubnis, einen Einbürgerungsantrag oder Familiennachzug zu beantragen. Gleichzeitig droht Arbeitnehmern, auch deutschen, die ihr Anrecht geltend machen, häufig Vergeltung des Arbeitgebers: Sie werden strafversetzt, erhalten schlechtere Arbeitsbedingungen oder werden gekündigt. Im Niedriglohnsektor passiert das häufig. Diese Maßnahmen sind zwar rechtswidrig, aber alltägliche Praxis. Das führt zu einer Zwangslage: Wenn die Beschäftigung existenziell notwendig ist, ist es nachvollziehbar, dass Betroffene ihre Ansprüche nicht einfordern, auch wenn sie gut informiert sind. Gesellschaftlich ist diese informierte Nichtinanspruchnahme katastrophal. Denn so normalisieren sich rechtswidrige Praktiken und setzen sich durch.

Wie sieht die rechtliche Lage aus? Was ist das Besondere am Arbeitsrecht?

Das Arbeitsrecht ist auf Befriedung ausgelegt. Viele Verfahren enden in einem Vergleich. Für Beschäftigte ist das zunächst positiv, weil sie das Verfahren nicht durchstehen müssen. Gleichzeitig zahlt der Arbeitgeber oft nur einen Teil der Ansprüche und spart so Kosten, selbst wenn klar ist, dass Rechte verletzt wurden. Zudem lohnt sich der Aufwand der sogenannten Rechtsmobilisierung für viele Betroffene nicht. Es ist anstrengend und erfordert emotionalen und zeitlichen Einsatz. Ein weiteres Problem: In Deutschland gibt es nur punktuelle staatliche Kontrollen des Arbeitsrechts. Die ganze Last, Rechte einzufordern, liegt bei den Beschäftigten, was die Gesamtproblematik verstärkt.

Gab es in Ihrer Forschungsarbeit Erkenntnisse, die Sie überrascht haben?

Mich hat das Ausmaß der Verletzungen überrascht, ebenso die Folgen für die Beschäftigten: der psychische und physische Verschleiß, den viele beschrieben haben. Die Erfahrung, als Wegwerfprodukt behandelt zu werden: „Ich werde hier benutzt, solange ich funktioniere. Wenn ich kaputt bin, werde ich einfach ausgetauscht.“ Eindrucksvoll fand ich, wie Leute im Alltag versuchen, ihren Freiraum zu verteidigen und ihre Ansprüche ein bisschen durchzusetzen.

„Gesellschaftlich ist diese informierte Nichtinanspruchnahme katastrophal“

Mein Lieblingsbeispiel ist eine Frau, die in der häuslichen Betreuung sieben Tage die Woche bei einer reichen Frau arbeitete. Sie durfte das Haus nicht verlassen und wurde sogar in ihren Pausen mit einer Klingel gerufen. Einmal hat sie sich ausgezogen und ein Handtuch umgewickelt, als hätte sie gerade geduscht. So angezogen hat sie gefragt: „Was möchten Sie?“ Daraufhin ist das nicht mehr vorgekommen.

Hatten die Menschen, mit denen Sie gesprochen haben, alle Anbindung an Beratungsstellen?

Teils, teils. Ich habe auf unterschiedlichen Wegen nach Beschäftigten gesucht. Zum Beispiel auf der polnischen Facebook-Seite von „Faire Mobilität“, einem Beratungsnetzwerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. So sind wir mit polnischen Beschäftigten in Kontakt gekommen, die der Seite gefolgt sind.

„Das Problem ist, dass es derzeit massive Angriffe auf das Arbeitsrecht gibt“

In den Fällen, in denen die Beratungsstellen involviert waren, sieht man, dass diese für die Beschäftigten wichtig waren. Ob bei verweigten Lohnansprüchen, Abfindungen bei Kündigungen, der Suche nach einer neuen Ausbildungsstelle, dem nachträglichen Geltendmachen von Ansprüchen oder einfach der Stärkung in prekären Situationen. Die Beratungsstellen leisten unter schwierigen Bedingungen Herausragendes.

Wie bewerten Sie in dem Zusammenhang die Beratungsstellen Arbeit NRW?

Die Beratungsstellen Arbeit NRW sind ein bundesweit einmaliges Förderprogramm. Besonders hervorzuheben ist die flächendeckende Beratungsinfrastruktur. Die gibt es sonst nirgends. Zwar ist Rechtsberatung auch telefonisch möglich. Aber bei der Ermächtigung von Menschen macht der persönliche Kontakt den entscheidenden Unterschied. Auch die Sichtbarkeit und Erreichbarkeit sind zentral. Solche Strukturen bräuchte man bundesweit.

Wo sehen Sie Möglichkeiten, die Arbeitsrechte von Beschäftigten zukünftig besser zu schützen?

Das Problem ist, dass es derzeit massive Angriffe auf das Arbeitsrecht gibt: Vorschläge, das Kündigungsrecht zu lockern, Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall einzustellen, das Arbeitszeitgesetz aufzuweichen oder Ausnahmen beim Mindestlohn zu schaffen, verschärfen die Situation und verstärken Machtasymmetrien. Das ermöglicht

Unternehmen, Verletzungen des Arbeitsrechts in viel größerem Ausmaß zu begehen. Was es stattdessen bräuchte: eine Arbeitsinspektion mit einer hohen Kontrollfrequenz, strafbewehrte Arbeitsrechtsverletzungen, denn derzeit drohen Arbeitgebern keine spürbaren Strafen. Es bräuchte die Stärkung von Beschäftigten, ein Direktanstellungsgebot, um Subunternehmerketten zu unterbinden, denn die sind ein zentrales Problem. Es bräuchte ein Verbot von Leiharbeit, denn dort gibt es mit die katastrophalsten Beschäftigungsverhältnisse. Der Ausbau von Beratungsangeboten und die Förderung der Betriebsratsdichte wären außerdem Stellschrauben, an denen man drehen könnte.

IMPRESSUM

G.I.B.-Beiträge zur Arbeits- und Sozialpolitik

HERAUSGEBERIN

G.I.B. – Gestaltung, Innovation und Beratung
in der Arbeits- und Sozialpolitik GmbH

Im Blankenfeld 4 • 46238 Bottrop

Tel.: 02041 767-0 • Fax: 02041 767-299

mail@gib.nrw.de • www.gib.nrw.de

Geschäftsführer: Torsten Withake (V. i. S. d. P.)

VERANTWORTLICHER REDAKTEUR

Josef Muth

j.muth@gib.nrw.de

FACHLICHE ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Michaela Kohls

m.kohls@gib.nrw.de

Lena Becher

l.becher@gib.nrw.de

INTERVIEWTE PERSON

Dr. Nikolai Huke

Leiter des Projekts „Arbeitsrechte in prekären Lebenslagen“

(gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung) an der Universität Hamburg

nikolai.huke@uni-hamburg.de

<https://www.wiso.uni-hamburg.de/fachbereich-sozoek/professuren/menz/forschung/arbeitsrechte-in-prekaeren-lebenslagen.html>

AUTORIN

Barbara Bechtloff

barbara.bechtloff@icloud.de

GESTALTUNG

G.I.B. GmbH

Juli 2026