

DOI: 10.5771/0342-300X-2026-2-93

Kalkulierter Rechtsbruch

Warum Unternehmen Arbeitsrechte systematisch verletzen (können)

Jüngere Forschungsprojekte für unterschiedliche Branchen und Gruppen von Beschäftigten zeigen: Arbeitsrechtsverletzungen sind in Deutschland für viele Beschäftigte alltäglich. Die naheliegende Frage, warum Unternehmen Arbeitsrechte verletzen (können), wurde in der Forschung jedoch bisher kaum gestellt und nicht systematisch beantwortet. Aus einer rechtssoziologischen Perspektive auf Unternehmensdelinquenz werden im Beitrag daher zentrale Ermöglichungsbedingungen für Arbeitsrechtsverletzungen dargestellt.

NIKOLAI HUKÉ

1 Einleitung

Obwohl das deutsche Arbeitsrecht im internationalen Vergleich ein hohes formales Schutzniveau bietet, sind viele Beschäftigte Arbeitsrechtsverletzungen ausgesetzt. Der Beitrag fragt nach den Ursachen dieser Diskrepanz. Die Analyse zeigt, dass die in der Forschung bisher beschriebenen branchen- und beschäftigungsspezifischen Fallkonstellationen von Arbeitsrechtsverletzungen auf grundlegendere Probleme der Rechtsdurchsetzung in der Arbeitswelt verweisen. Arbeitsrechtsverletzungen, so wird deutlich, sind kein Randphänomen, sondern müssen als konstitutives Problem der Arbeitswelt begriffen werden. Formal geltende Arbeitsrechte ziehen nicht zwangsläufig eine unternehmensseitige Rechtsbefolgung nach sich. Ob sie die Rechtswirklichkeit prägen, ist eine Frage der Rechtsdurchsetzung. Diese erfolgt in der Arbeitswelt jedoch in Aushandlungsprozessen, die durch konfligierende Interessen und Machtasymmetrien zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten geprägt sind, und bleibt in der Folge häufig brüchig und unvollständig.

Die empirische Grundlage des Artikels ist ein qualitatives Forschungsprojekt zu Arbeitsrechtsverletzungen in Deutschland. Im Rahmen dessen wurden unter anderem 18 Interviews mit Beratungsstellen geführt, die Beschäftigte, die von Arbeitsrechtsverletzungen betroffen sind, unterstützen. Aufgrund des umfassenden Fallwissens der Befragten über Konstellationen von Arbeitsrechtsverletzun-

gen in unterschiedlichen Branchen und Beschäftigungsverhältnissen ist es möglich, Praktiken von Unternehmen im Umgang mit Recht aus einer beschäftigtenzentrierten Perspektive systematisierend zu rekonstruieren. Dabei fällt auf, dass Rechtsverletzungen aus der Sicht der Befragten für Unternehmen zweckrational und lukrativ erscheinen. Sie erfolgen meist mit Absicht, werden von den Verantwortlichen teilweise nicht als ungerecht bzw. als Verletzung normativer Ansprüche begriffen, bleiben häufig unentdeckt, da Beschäftigte ihre Rechte nicht durchsetzen, und selbst bei einer Rechtsmobilisierung drohen Unternehmen kaum Sanktionen.

Die Argumentation des Beitrags ist in vier Schritte gegliedert. In Abschnitt 2 wird die bisherige Debatte um Arbeitsrechtsverletzungen knapp rekonstruiert, woraufhin die theoretische Perspektive (3) und die empirischen Befunde (4) dargestellt werden. Abschließend werden die Ergebnisse zusammengefasst und es wird verdeutlicht, warum in der Arbeitswelt in Deutschland ein kalkulierter Rechtsbruch durch Unternehmen möglich ist (5).

2 Forschungsstand: Arbeitsrechtsverletzungen in Deutschland

Zu den in der empirischen Forschung als typisch beschriebenen Fällen von Arbeitsrechtsverletzungen gehö-

ren nicht oder unzureichend dokumentierte Beschäftigungsverhältnisse, nicht oder unvollständig gezahlte Löhne sowie Betrug hinsichtlich der geleisteten Arbeitszeit (Cyrus/Kip 2015; Neuhauser et al. 2021; Bosch et al. 2018; Schabram/Freitag 2022). Darüber hinaus werden Arbeitsschutzvorschriften häufig missachtet, Kündigungen rechtswidrig ausgesprochen und Arbeitnehmer*innen über die gesetzlich vorgeschriebene maximale Arbeitszeit hinaus eingesetzt (Birke/Bluhm 2019; Bluhm et al. 2021, S. 41; Neuhauser et al. 2021, S. 21; Schabram/Freitag 2022; Däubler 2016; Kocher 2009). Ebenso werden Pausen und Ruhezeiten ignoriert (Bluhm et al. 2021, S. 41f.) oder Beschäftigte entlang gesellschaftlicher Achsen der Ungleichheit (z. B. Rassismus) diskriminiert (Huke 2023).

Empirische Forschungsarbeiten zeigen, dass Arbeitsrechte besonders häufig in „Branchen mit ständig wechselnden Einsatzorten der Beschäftigten wie in der Bauwirtschaft oder im Warentransport“ (Bosch et al. 2019, S. 77) missachtet werden; in Bereichen, in denen viele Migrant*innen tätig sind; in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (z. B. Minijobs, Leiharbeit); in Kleinunternehmen; bei standardisierten Tätigkeiten, die vergleichsweise geringe Qualifikationen erfordern; in Branchen mit hohem Preis- und Konkurrenzdruck sowie in nicht-tarifgebundenen Betrieben ohne Betriebsrat (Hüttenhoff/Jaehrling 2024; Kocher 2013; Neuhauser et al. 2021; Beckmann 2019).

Arbeitsrechtsverletzungen werden meist im Kontext von Abhängigkeitsverhältnissen – zum Beispiel in Form eines aufenthaltsrechtlichen Zwangs zur Erwerbsarbeit (Carstensen et al. 2018; Sperneac-Wolfer 2022) – und unzureichenden „Machtressourcen“ (Schmalz/Dörre 2014) der Beschäftigten betrachtet (vgl. Huke 2025). Erklärungsansätze fokussieren in der Regel die Beschäftigten, während weitgehend unbeachtet bleibt, warum Unternehmen systematisch rechtswidrig agieren. Auch wenn sich bei der Lektüre von Forschungsarbeiten zu Arbeitsrechtsverletzungen in Deutschland plausible Gründe für rechtswidrige Praktiken von Unternehmen ausmachen lassen (zum Beispiel Profitmaximierung), lohnt es sich, dem Problem analytisch systematischer auf den Grund zu gehen und die Bedingungen, die rechtswidrige Praktiken ermöglichen, transparent und konzeptionell fassbar zu machen.

3 Eine rechtssoziologische Perspektive auf Unternehmensdelinquenz

Theoretisch bietet sich hierfür eine Kombination aus rechtssoziologischen Perspektiven, die ein Instrumentarium zur empirischen Analyse der Rechtswirklichkeit bereitstellen, und Erklärungsansätzen aus der Forschung zu Unternehmensdelinquenz an. Letztere zeichnen Ursachen

und Ermöglichungsbedingungen nach, warum Unternehmen rechtswidrig agieren (können).

Als theoretische Annäherung an die Frage, warum Unternehmen Arbeitsrechte systematisch verletzen (können), sind drei grundlegende Erkenntnisse aus der Rechtssoziologie instruktiv. *Erstens* zeigen rechtssoziologische Arbeiten theoretisch und empirisch, dass es nicht möglich ist, aus geltenden Rechtsnormen auf die Rechtswirklichkeit zu schließen (Spiecker genannt Döhmann 2015, S. 58). *Zweitens* bleibt dadurch die Rechtsdurchsetzung unvollständig und brüchig. Rechtsverletzungen sind alltäglich, werden jedoch nicht zwangsläufig als solche benannt und/oder sichtbar. Damit Recht in der Praxis wirksam wird, muss es *drittens* angewandt und mobilisiert werden. Es bedarf also einer aktiven Bezugnahme auf das Recht und einer Verrechtlichung sozialer Probleme (ebd., S. 53).

In der rechtssoziologischen Forschung zur Arbeitswelt wird konstatiert, dass die zentrale Funktion des Arbeitsrechts darin besteht, Beschäftigte gegen die „einseitige Macht von Arbeitgebern“ (Kocher 2009, S. 15) zu schützen. Diese Schutzfunktion steht potenziell im Konflikt mit betriebswirtschaftlichen Zielen wie der Profitmaximierung, die das Handeln von Arbeitgebern und Unternehmen prägen (Kocher 2013, S. 42). Rechtliche Normen bilden in der Folge nur begrenzt „die Realität der Arbeitsverhältnisse (...) ab (...). Die (...) Abweichung vom formalen Rahmen [ist] durch ein ortsgebundenes Regulierungsszenario verschiedener Akteure innerhalb und außerhalb des Betriebes geprägt“ (Neef-Methfessel 2020, S. 19). Staatliche Kontrollen in Bezug auf Arbeitsrechtsverletzungen finden nur punktuell statt. In ihrer bestehenden Form sind sie weit davon entfernt, geltendem Recht in der betrieblichen Praxis flächendeckend zur Durchsetzung zu verhelfen (Bluhm et al. 2021, S. 57; Hüttenhoff/Jaehrling 2024, S. 10; Neuhauser et al. 2021, S. 65). In der Regel müssen Rechtsansprüche von Beschäftigten individuell eingeklagt werden (Hahn 2024, S. 26f.).

Um die Rolle des strategischen Handelns von Unternehmen bei der Abweichung der Realität der Arbeitsverhältnisse von Rechtsnormen und den daraus resultierenden rechtswidrigen Praktiken in der Arbeitswelt nachvollziehen zu können, bieten sich konzeptionell Forschungsarbeiten zu Unternehmensdelinquenz an. Diese untersuchen, unter welchen Umständen Unternehmen Recht befolgen – oder auch verletzen. Sie zeigen, dass hierfür *erstens* die intrinsische Motivation eine wichtige Rolle spielt. Entscheidend ist dabei die Frage, ob es für Unternehmen aus Kosten-Nutzen-Perspektive und unter normativen Gesichtspunkten sinnvoll erscheint, Recht im betrieblichen Alltag umzusetzen (Bergmann 2016, S. 6; Coleman 1987, S. 411; Kölbel 2014, S. 780; Parker/Lehmann-Nielsen 2011, S. 11). Die empirische Forschung zu Unternehmensdelinquenz zeigt, dass dies nicht unbedingt der Fall ist: Für Unternehmen erscheint es unter Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten teils zweckrational, rechtswidrig zu handeln (Bergmann 2016, S. 5; Kagan et al. 2011, S. 40).¹ Wenn

keine Rechtsbefolgung aus intrinsischer Motivation erfolgt, ist für die Frage der Rechtsdurchsetzung *zweitens* entscheidend, wie wahrscheinlich es ist, dass rechtswidrige Praktiken entdeckt werden, ob sie gegebenenfalls sanktioniert werden und wie hoch entsprechende Sanktionen ausfallen (Barnett 1981, S. 5; Coleman 1987, S. 408; Parker/Lehmann-Nielsen 2011, S. 10; Smith et al. 2007, S. 634; Spiecker genannt Döhmann 2015, S. 49). In der Forschung zu Unternehmensdelinquenz spielt die Befolgung und Missachtung des Arbeitsrechts bisher kaum eine Rolle; der Fokus liegt beispielsweise auf Korruption oder rechtlichen Problemen bei der Umsetzung von Umweltstandards.

4 Erklärungsansätze von Arbeitsrechtsberater*innen

Auf Grundlage von 18 problemzentrierten, explorativen Expert*inneninterviews (Witzel 1985; Bogner/Menz 2002) mit Berater*innen von Arbeitsrechtsberatungsstellen² der bundesweiten Netzwerke Faire Mobilität³ und Faire Integration⁴ sowie der Beratungsstellen Arbeit in Nordrhein-Westfalen⁵ wird im Folgenden gezeigt, dass sich die skizzierte rechtssoziologische Perspektive auf Unternehmensdelinquenz auch für die Analyse von Arbeitsrechtsverletzungen als produktiv erweist. Die Interviews wurden im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts „Arbeitsrechte in prekären Lebenslagen“ geführt, in dessen Mittelpunkt die Frage steht, wie prekäre Lebenslagen die Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von Beschäftigtenrechten einschränken. Die Interviews wurden überwiegend digital geführt (Gray et al. 2020; Olliffe et al. 2021).

Die befragten Berater*innen sind in ihrer täglichen Fallberatung mit Arbeitsrechtsverletzungen konfrontiert. Sie verfügen daher über differenziertes und verdichtetes Wissen zu vielfältigen Fallkonstellationen im Kontext unterschiedlicher Branchen, Beschäftigungsformen und Lebenslagen von Beschäftigten.⁶ Ausgehend von der Rechtsmobilisierung durch Beschäftigte stehen die Berater*innen täglich mit Unternehmen in Kontakt, die rechtswidrig agieren. Dabei stellen sie teilweise fest, dass sie immer wieder Fälle aus den gleichen Unternehmen begleiten. Auf Basis ihres fallbasierten Erfahrungswissens entwickeln die Befragten in den Interviews – explizit oder implizit – spontane Erklärungsansätze für delinquentes Unternehmenshandeln. Diese werden im Folgenden rekonstruiert. Die Interviews wurden mit einer pragmatischen Anwendung von Konzepten der Grounded Theory über die Software MAXQDA kodiert (Timonen et al. 2018). Forschungsleitend war dabei die innerhalb der Grounded Theory von Belfrage und Hauf (2017) vorgeschlagene „kritische“ methodische Perspektive. Diese begreift den Forschungsprozess als konstanten Dialog zwischen bestehenden Theorien und Konzepten sowie dem empirischen Material (Belfrage/Hauf 2017, S. 260). Die Rekonstruktion rechtswidriger Unternehmenspraktiken erfolgt somit nicht durch Befragung oder Beobachtung der Unternehmen selbst, sondern aus einer beschäftigtenzentrierten Perspektive, die aus der unmittelbaren Konfrontation mit entsprechenden Praktiken resultiert. Der beschäftigtenzentrierte Zugang ist insofern produktiv, als dass in Bezug auf Arbeitsrechtsverletzungen häufig ein Interessengegensatz zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten besteht, da das Arbeitsrecht primär ein „Schutzrecht für Beschäftigte“ (Huke 2025, S. 29) ist. Es kann daher angenommen werden, dass Arbeitsrechtsverletzungen eher aus der Perspektive von Beschäftigten als durch eine Befragung von Unternehmen erfasst werden können. Dieser Zugang hat jedoch Grenzen, da er nur bedingt in der Lage ist, die orga-

1 Rechtswidrige Praktiken können sich zudem aus Gründen einer unzureichenden organisatorischen Kapazität von Unternehmen ergeben. Rechte innerbetrieblich umzusetzen, so die These, erfordert neben Rechtswissen und betrieblichen Ressourcen immer auch eine subjektive, kontextspezifische Interpretation und Anwendung des Rechts, die potenziell scheitern (d. h. rechtswidrige Praktiken produzieren) kann (Kagan et al. 2011, S. 37). Rechtsverletzungen gelten hier 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, S. 4). Insbesondere „notorische [...] organisationsinterne [...] Stress-Konstellationen“ können eine „deliktanfällige Grundausrichtung des Alltagsbetriebs und dadurch auftretende, gewissermaßen unorganisierte Delikte [auslösen]“ (Kölbl 2014, S. 784).

2 Ein weiteres thematisch zentrales Netzwerk, das aus forschungspragmatischen Gründen nur punktuell einbezogen

werden konnte, ist das „Beratungsnetzwerk Gute Arbeit“ von Arbeit und Leben.

3 <https://www.faire-mobilitaet.de>

4 <https://www.faire-integration.de>

5 <https://mags.nrw/beratungsstellen-arbeit>

6 Charakteristisch für die Ratsuchenden aller drei Netzwerke ist dabei, dass sie in Deutschland nicht gewerkschaftlich organisiert sind – da sonst der gewerkschaftliche Rechtsschutz für die Beratung zuständig wäre – und dass sie überwiegend nicht aus Deutschland kommen. In der Tendenz sind dadurch Niedriglohnssektoren und prekäre Beschäftigungsverhältnisse im Erfahrungswissen der Befragten überrepräsentiert – ihr Erfahrungswissen ist jedoch nicht auf entsprechende Bereiche beschränkt und umfasst z. B. auch Arbeitsrechtsverletzungen im Kontext von Fachkräfteeinwanderung, etwa im IT-Sektor oder bei Ärzt*innen in Krankenhäusern.

nisatorischen Kapazitäten von Unternehmen (siehe Fußnote 1) zu berücksichtigen.

Ausgehend von der skizzierten rechtssoziologischen Perspektive auf Unternehmensdelinquenz lassen sich im Material vier zentrale Erklärungsansätze rekonstruieren. Die Motivation von Unternehmen, das geltende Recht zu befolgen, wird als tendenziell gering beschrieben: Arbeitsrechtsverletzungen lohnen sich *erstens* finanziell und werden *zweitens* normativ gerechtfertigt. Sanktionen bleiben gleichzeitig weitgehend aus. *Drittens* nehmen Beschäftigte ihre verletzten Rechte nur selten in Anspruch. Selbst wenn sie dies tun und Rechtsansprüche erfolgreich einfordern, drohen Arbeitgebern *viertens* nur selten negative Konsequenzen. In der Erfahrungswelt der Arbeitsrechtsberater*innen erscheinen Arbeitsrechtsverletzungen daher übergreifend als erfolgversprechende, intentionale Strategie – als kalkulierter Rechtsbruch der Arbeitgeber mit kalkulierbarem Risiko.

4.1 Rechtsverletzungen lohnen sich

Eine grundlegende These, die sich in vielen Erfahrungsberichten der Berater*innen explizit oder implizit zeigt, besagt, dass Arbeitsrechtsverletzungen für Unternehmen in mehrfacher Hinsicht funktional sind. Sie ermöglichen ihnen *erstens* finanzielle Einsparungen, beispielsweise wenn Löhne nicht oder nicht vollständig gezahlt werden, Fahrtzeiten nicht als Arbeitszeit gewertet werden, Urlaubsansprüche nicht gewährt oder abgegolten werden, im Krankheitsfall keine Lohnfortzahlung erfolgt, Sozialabgaben nicht oder nur teilweise entrichtet werden oder Beschäftigte unbezahlte Überstunden leisten. Exemplarisch zeigt sich dies in der folgenden Interviewsequenz:

„Ich hatte (...) die letzten drei Jahre (...) jedes Jahr einen Fall von einer großen Bäckerei. 20 Menschen in der Produktion, die haben einfach keinen Urlaub gegeben, also muss man sich vorstellen, vier Wochen Urlaub muss man mindestens haben. Zwanzig mal vier. Was da der Arbeitgeber gespart hat!“
(Berater*in 1)

Zweitens kann, so die Befragten, durch Arbeitsrechtsverletzungen die Arbeitskraft der Beschäftigten seitens der Unternehmen deutlich flexibler genutzt werden. So werden Ruhezeiten ignoriert, die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten sowie Sicherheitsstandards und Maßgaben des Gesundheitsschutzes missachtet. Darüber hinaus werden Beschäftigte für Tätigkeiten eingesetzt, die vertraglich nicht vorgesehen sind (z. B. medizinische Versorgung durch häusliche Betreuer*innen). Zudem ist es möglich, den Arbeitskraftbedarf unmittelbar an die Bedarfe des Unternehmens anzupassen, indem rechtswidrige Kündigungen ausgesprochen werden. So erfolgen Kündigungen etwa teils mündlich oder „mit sofortiger Wirkung“ (Berater*in 2).

Drittens gibt es gleichzeitig im Material auch Fälle, in denen Arbeitsrechtsverletzungen die Funktion haben zu

verhindern, dass Beschäftigte über eine Exit-Option verfügen und unzumutbare Beschäftigungsverhältnisse verlassen sowie eine neue Beschäftigung suchen können. Ein Beispiel hierfür ist insbesondere

„die Konstellation, dass die Personen schon im Heimatland angeworben werden und denen (...) sehr viel versprochen wird (...). Die Unternehmen, Kliniken, Heime, wie auch immer, fordern, dass die Mitarbeitenden dann eine bestimmte Zeit im Unternehmen bleiben und wenn sie dies nicht machen oder wenn sie von sich aus dann kündigen, (...) [müssen sie eine] sehr, sehr hohe Summe zurückerzahlen. Und dann ist aber die Problematik, dass die Arbeitsbedingungen sehr prekär sind, was die Ratsuchenden dazu zwingt, irgendwann zu kündigen, weil es ihnen (...) sehr schlecht geht und dann (...) wird teilweise diese Summe zurückgefordert. (...) Meistens sind die Klauseln gar nicht zulässig. Das Unternehmen (hat) vorher auch einige Kosten übernommen, (etwa für) Anerkennung, (...) Einreise (...) oder (...) Aufenthalt und da ist (...) dann diese Abhängigkeit sehr stark gegeben.“
(Berater*in 3)

Viertens können Arbeitgeber laut den Befragten durch Arbeitsrechtsverletzungen den Leistungsdruck auf Beschäftigte deutlich erhöhen. Beispielsweise werde Beschäftigten bei Krankheit oder als unzureichend bewerteter Leistung rechtswidrig gekündigt. In einem Interview wird etwa beschrieben, dass es Branchen gebe, in denen es einfach sei,

„einen Job zu bekommen, auch ohne Interview, ohne irgendwas, manchmal von heute auf morgen. Aber da gibt es eine ganze Liste von Kandidaten, die sich so eine Firma schnell herauspicken und am nächsten Tag steht schon am Fließband eine andere Person. (...) Kündigungen [werden] sehr schnell herausgeschossen (...), wenn jemand arbeitsunfähig ist.“
(Berater*in 4)

Schließlich werden *fünftens* Fälle beschrieben, in denen Arbeitgeber durch rechtswidriges Agieren Beschäftigte daran hindern, sich kollektiv für ihre Interessen einzusetzen, etwa zu streiken oder einen Betriebsrat zu gründen. In der folgenden Sequenz beschreibt eine befragte Person, wie im Einzelhandel mit rechtswidrigen Maßnahmen gegen streikende Beschäftigte vorgegangen wird:

„Sie haben bei der Kommissionierung gearbeitet. Sie waren mehr oder weniger mit dieser Arbeit zufrieden. (...) Natürlich gibt es [auch hier] viele verschiedene Probleme, wie immer. Aber sie haben im Lager gearbeitet. (...) Wenn sie gestreikt haben, sind sie sofort (...) versetzt [worden], als Strafarbeit und sie arbeiten jetzt in einem Kühlhaus, bei minus 20 Grad. (...) Und wir reden jetzt nicht über fünf Personen, wir reden (...) über 30 oder 50 Personen in einem Betrieb.“
(Berater*in 5)

Übergreifend zeigt sich in den Erfahrungsberichten der Befragten damit, dass unternehmerische Interessen der Arbeitgeber dem Arbeitsrecht teils diametral zuwiderlaufen. Dies führt dazu, dass sie immer wieder austesten, ob und bis zu welchem Punkt rechtswidrige Praktiken unpro-

blematisch möglich sind. Entsprechende Versuche können sich – so die erfahrungsbasierte Wahrnehmung der Berater*innen – als geeignete Maßnahmen erweisen, um Wettbewerbsvorteile in kapitalistischen Konkurrenzbeziehungen zu erzielen (Barnett 1981, S. 16; Coleman 1987, S. 419).

4.2 Rechtsverletzungen werden normativ gerechtfertigt

In den spontanen Erklärungsansätzen der Befragten für rechtswidriges Agieren spielen normative Orientierungen der Arbeitgeber deutlich seltener eine Rolle als der unternehmerische Nutzen. Sie werden eher vereinzelt am Rande thematisiert. In den entsprechenden Passagen wird jedoch deutlich, dass das Rechtsempfinden von Arbeitgebern teilweise erheblich vom geltenden Recht abweicht. Insbesondere zeigt sich, dass sich einige Verantwortliche, so die Erfahrung der Berater*innen, (gefühl) im Recht sehen, sehr weitreichend über Beschäftigte zu verfügen und dementsprechend auch ausbeuterische Beschäftigungsbedingungen normativ für gerechtfertigt halten: „[Ich habe] letztens (...) ein Schreiben von dem Arbeitgeber bekommen, der unserem Ratsuchenden vorwirft, seine Deutschkenntnisse nicht weiterentwickelt zu haben: dann kündige ihn doch bitte sehr, aber ausbeuten tust du ihn jetzt dafür, weil seine Deutschkenntnisse nicht gut sind?“ (Berater*in 6). Eine andere befragte Person stellt fest, dass eine typische Reaktion von Arbeitgebern, wenn sie mit Rechtsverletzungen konfrontiert werden, sei: „Die können froh sein, dass sie hier arbeiten dürfen“ (Berater*in 1). In einer weiteren Interviewsequenz wird ebenfalls deutlich, dass sich Arbeitgeber eher durch ihr Rechtsgefühl als durch formale Rechte leiten lassen:

„Der Arbeitnehmende kam (...) zu uns, weil er kein Geld gekriegt hat über Wochen, (...) zwei Monate lang (...). Dann habe ich direkt mit dem Arbeitgeber Kontakt aufgenommen (...): ‚Der arbeitet nicht, der ist faul‘ – [das ist] ganz oft so: (...) der Arbeitnehmer ist dann das Problem – ,deshalb kriegt er keinen Lohn.“ (Berater*in 1)⁷

Ein*e andere*r Interviewpartner*in berichtet, dass sich ein entsprechender Umgang von Seiten der Unternehmen ebenfalls bei Krankheit der Beschäftigten beobachten lasse:

„Leute (...) kommen zu uns, sitzen hier, weinen, sind (...) sichtbar krank und sagen: ‚Ich war gerade bei meinem Arbeitgeber, ich habe eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abgegeben, die hat er in der Luft zerrissen, dann hat er mich am Arm gepackt und hat mich rausgeschmissen, hat mir nachgerufen: ‚Du gehst sofort zu deiner Einsatzstelle arbeiten oder brauchst morgen nicht wieder kommen.“ (Berater*in 7)

Die Beispiele zeigen, dass Leistungsansprüche und das Gefühl, als Arbeitgeber das Recht zu haben, mit Beschäftigten nach Gutdünken verfahren zu können, aus Sicht der Befragten für einige Arbeitgeber systematisch rechtswid-

rige Praktiken normativ zu rechtfertigen scheinen. Markt-radikale Ideologien in Unternehmen können dazu führen, dass Gesetze als unnötige und ungerechte Einschränkung unternehmerischer Freiheiten begriffen werden, wodurch Rechtsverletzungen legitim erscheinen (Coleman 1987, S. 411). Es entsteht eine „interne Ordnung (...), die die Verhaltensrelevanz von Rechtsnormen relativiert“ (Kölbl 2014, S. 777). Mit Redecker (2020) lässt sich das hier rekonstruierte Rechtsgefühl der Arbeitgeber konzeptionell als „Phantombesitz“ fassen. Beschäftigte werden durch einen Arbeitsvertrag im Rechtsgefühl der Arbeitgeber zu etwas Eigentumsähnlichem, das nach Belieben genutzt, kontrolliert, aber auch missbraucht und zerstört werden kann (etwa durch Arbeitszwang trotz Krankheit) (Redecker 2020, S. 34).

4.3 Rechtsverletzungen lösen nur selten eine Rechtsmobilisierung aus

Die Wahrscheinlichkeit, dass rechtswidrige Praktiken der Unternehmen eine Rechtsmobilisierung der Beschäftigten auslösen, wird von den Berater*innen unisono als gering beschrieben. Die Befragten sehen die Rechtsmobilisierung als durch gesellschaftliche Ungleichheits- und Machtverhältnisse innerhalb der Arbeitswelt systematisch erschwert an (vgl. Huke 2025). Dabei ist es plausibel, dass die Befragten die Wahrscheinlichkeit einer Rechtsmobilisierung überschätzen, da ihr Erfahrungswissen auf Fällen basiert, in denen sich Beschäftigte bereits beraten lassen haben, um den ersten Schritt in Richtung einer Rechtsmobilisierung zu wagen.

Die Gründe, die aus Sicht der Berater*innen Beschäftigte an der Inanspruchnahme ihrer Rechte hindern, sind vielfältig. Einige Berater*innen betonen, dass Beschäftigte häufig nicht ausreichend über ihre Arbeitsrechte informiert sind und „ihre Rechte und Pflichten (...) nicht kennen und dass (...) die Arbeitgeber das ausnutzen“ (Berater*in 8). Als weiterer Erklärungsfaktor spielt die Abhängigkeit von Arbeitsverhältnissen eine zentrale Rolle. Bei einer Rechtsmobilisierung drohten in vielen Fällen Vergeltungsmaßnahmen seitens der Unternehmen, etwa eine Kündigung. Beschäftigte könnten es sich daher häufig nicht leisten, ihre Rechte in Anspruch zu nehmen. Exemplarisch hierfür ist, dass Beschäftigte, deren Aufenthaltsstatus an Beschäftigung gekoppelt ist, den Erfahrungsberichten zufolge ihre Rechte in der Regel nicht mobilisieren. Das Aufenthaltsrecht erweist sich für einige der Befragten somit als „einer der Hauptgründe, weshalb Personen Arbeitsrechtsverletzungen ertragen“ (Berater*in 6). Finanzielle Notlagen oder Wohnraum, der vom Unternehmen gestellt wird, führen ebenfalls dazu, dass sich Beschäftig-

⁷ Der Beschäftigte sei dann, so der Bericht weiter, vor das Arbeitsgericht gegangen und habe in allen Punkten Recht bekommen.

te gezwungen sehen, rechtswidrige Praktiken hinzunehmen, ohne sich zu beschweren. Mehrere Befragte stellen zudem fest, dass der Arbeitsmarktzugang für Beschäftigte teilweise erschwert (z. B. bei geringen Deutschkenntnissen oder gesundheitlichen Einschränkungen) und ihre Marktmacht gering sei. Arbeitgeber nutzen entsprechende Machtungleichgewichte „dezidiert und gezielt aus“, wie eine befragte Person konstatiert (Berater*in 6). So stützen sie sich einigen Befragten zufolge auf das Aufenthaltsrecht als Drohkulisse, um eine Rechtsmobilisierung zu verhindern: „Wenn die (...) sich beschweren oder irgendwie was machen, dann können sie damit drohen, dass sie aus Deutschland ausreisen müssen“ (Berater*in 8).

Darüber hinaus werden rechtssystemische Faktoren als weiterer Problembereich genannt. Hierzu zählen insbesondere die Kosten-Nutzen-Kalküle der Beschäftigten. Die finanziellen, emotionalen und zeitlichen Kosten einer Rechtsmobilisierung übersteigen für die Beschäftigten teilweise die erwartbaren Gewinne, wodurch es subjektiv plausibel erscheint, auf eine Rechtsmobilisierung zu verzichten: „Ich muss dann klagen und (...) Aufwand betreiben und Kosten [auf mich] nehmen. Wenn ich jetzt nicht bei der Gewerkschaft bin und ich habe keine private Rechtsschutzversicherung (...): Unter Umständen lohnt sich das gar nicht für mich“ (Berater*in 4). Die Angst, vor Gericht zu gehen – etwa aufgrund eines prekären Aufenthaltsstatus – spiele für einige Beschäftigte ebenfalls eine Rolle: „Geh nicht zum Anwalt, geh nicht zum Gericht, habe nichts mit der Polizei zu tun, die nehmen dich sofort [mit] und schmeißen dich aus Deutschland raus“ (Berater*in 7).

Die Folge der regelmäßig ausbleibenden Rechtsmobilisierung ist, dass es im Bereich des Arbeitsrechts nur begrenzt zu einer „Verhaltenssteuerung durch Recht“ (Spiecker genannt Döhmann 2015, S. 58) kommt. Exemplarisch stellt eine befragte Person fest:

„Wenn mehr Menschen sich trauen würden, gegen diese Arbeitgeber vorzugehen, auch wenn es am Ende mit einem Vergleich endet, (...) dann hätte es vielleicht einen gewissen Erziehungseffekt auf die Arbeitgeber, dass sie (...) fürchten müssen (...), vor Gericht gebracht [zu] werden und es für sie in der Regel bedeutet, dass sie dann Kosten investieren müssen, weil sie ja selber auch eine Rechtsvertretung brauchen. (...) Es ist leider so, dass in den meisten Fällen genau das nicht passiert.“ (Berater*in 9)

Die Sicherheit der Arbeitgeber, dass sich Beschäftigte bei Arbeitsrechtsverletzungen „nicht dagegen wehren“ (Berater*in 10), ist laut der befragten Arbeitsrechtsberatungsstellen in vielen Fällen „relativ hoch“ (ebd.). Dieses Wissen „verführt dazu, dass man dann eben Gesetze brechen kann“ (ebd.). Die Angst, dass Rechtsverletzungen aufgedeckt werden – ein zentraler Faktor, der der Forschung zur Unternehmensdelinquenz zufolge Rechtsbefolgung motiviert (Kagan et al. 2011, S. 37) – und Rechte mobilisiert werden, ist gering.

4.4 Selbst bei Rechtsmobilisierung drohen keine Sanktionen

Selbst im eher unwahrscheinlichen Fall einer erfolgreichen individuellen Rechtsmobilisierung drohen Arbeitgebern, die Arbeitsrechte verletzen, häufig keine Sanktionen, wie zahlreiche der befragten Berater*innen feststellen. Strafen drohen laut dem Interviewmaterial nur dann, „wenn ich Mindestlohn nachweislich unterschreite, (...) wenn ich die Leute nicht angemeldet (...) arbeiten lasse (...), aber für keinen Urlaub, keinen Lohn, eine unrechtmäßige Kündigung, [da gibt es] keine Strafe“ (Berater*in 1). Durch das Ausbleiben von Sanktionen würden Arbeitgeber „ermutigt, einfach (...) weiterzumachen“ (Berater*in 8).

Selbst wenn Beschäftigte ihre Ansprüche rechtlich geltend machen, bleiben rechtswidrige Praktiken für die Unternehmen teilweise finanziell profitabel, wie Erfahrungsberichte aus der Arbeitsrechtsberatung zeigen. Einerseits sparen Unternehmen die Kosten für all diejenigen, die ihre Rechte nicht durchsetzen: „Jeder Vergleich vor dem Arbeitsgericht ist ein Gewinn für die Arbeitgeber. Warum? Weil er das Geld sowieso zahlen musste. Und er hat 50, 60 Mitarbeiter und er hat nur von einem oder zwei oder drei das Geld [aufgrund eines Vergleichs] ordnungsgemäß ausbezahlt. Und (...) [für] den Rest der Mitarbeiter [nicht]: Das ist der Gewinn“ (Berater*in 8). Eine andere befragte Person stellt fest, dass es sich „rein wirtschaftlich für die [rechnet], wenn sie jetzt, sagen wir mal, zehn Personen ausbeuten und eine dann mal unsere Beratungsstelle findet und eine Klage einreicht und sie das bezahlen, [sind] sie trotzdem noch im Plus (...) bei den anderen Fällen“ (Berater*in 3). Andererseits bieten Unternehmen Beschäftigten im Rahmen des Vergleichs häufig nur die Zahlung eines Teils der ausstehenden Ansprüche an: „Treffen sie einen Vergleich, dann zahlt der Arbeitgeber ein bisschen weniger als das, was dem Arbeitnehmer rechtmäßig zustehen würde“ (Berater*in 8). Beschäftigte müssen dadurch in der Regel „auf einiges (...) verzichten“ (Berater*in 6). Sie haben, wie eine andere befragte Person feststellt, „das Geld erarbeitet, sie gehen vor Gericht, um quasi das zu bekommen, was sie gearbeitet haben, müssen aber am Ende wahrscheinlich mit der Hälfte nach Hause gehen, weil das ist am Ende das, was in diesem Kompromiss und in dem Vergleich beschlossen wurde“ (Berater*in 9). Um Anwaltskosten und langwierige Prozesse mit unklarem Ausgang zu vermeiden, entscheiden sich Beschäftigte häufig dennoch, den Vergleich anzunehmen. Für Unternehmen sei ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht, wie es in einer anderen Interviewsequenz heißt, „kein Problem, (...) das ist für die eine ganz einfache Kalkulation“ (Berater*in 7).

Abfindungen bei unrechtmäßigen Kündigungen gleichen beispielsweise in der Regel den entstandenen Schäden für die Beschäftigten nicht aus, während sie für Unternehmen teilweise relativ leicht zu verkraften sind. Dadurch wirken sie aus Sicht der Berater*innen kaum ver-

haltenssteuernd im Sinne einer Orientierung an geltendem Recht. Eine befragte Person berichtet von zahlreichen Beschäftigten, die aufgrund einer Streikbeteiligung oder fluktuierender Nachfrage durch das Unternehmen rechtswidrig gekündigt wurden: „Auch wenn sie 4000 € Abfindung zahlen müssen, auch wenn es strafbar ist, es lohnt sich immer noch“ (Berater*in 5).

Problematisch ist aus Sicht der Berater*innen zudem, dass die Beschäftigten selbst dafür verantwortlich sind, eine Zwangsvollstreckung zu erwirken, wenn sich die Unternehmen trotz Gerichtsurteil weigern, ausstehende Ansprüche zu zahlen. Dies sei insbesondere für diejenigen schwierig, die nicht mit bürokratischen Routinen vertraut sind oder nur begrenzt Deutsch sprechen. Auch ein positives Gerichtsurteil ist somit kein Garant dafür, Rechtsansprüche auch real durchsetzen zu können: „Ein Urteil zu bekommen ist relativ leicht, aber (...) das Zwangsvollstreckungsverfahren als Nicht-Deutschsprechender zu betreiben, ist nahezu unmöglich. (...) Es gibt Arbeitgeber, die sitzen das einfach aus“ (Berater*in 7).

Da bei rechtswidrigem Handeln nur in Einzelfällen Sanktionen drohen, fehlt im Arbeitsrecht ein wichtiger Faktor, der Rechtsbefolgung auch dort motiviert, wo sie aus ökonomischer Perspektive nicht zweckrational ist (Kagan et al. 2011, S. 37). Selbst bei einer erfolgreichen Rechtsmobilisierung entstehe keine Abschreckungswirkung auf rechtswidrig handelnde Unternehmen, wie die Befragten feststellen. Eine befragte Person, die seit 2018 im Bereich der Arbeitsrechtsberatung arbeitet, stellt fest, dass sie teilweise heute immer noch die gleichen Fälle von den gleichen Unternehmen wie am Anfang hat.

als Rechtsprobleme „entdeckt“ werden, ebenso wie sie es für unwahrscheinlich halten, dass Sanktionen erfolgen, wenn Beschäftigte ihre Rechte in Anspruch nehmen. In der Erfahrungswelt der Berater*innen bleibt die Durchsetzung von Beschäftigtenrechten gegenüber der Kapitalseite somit prekär (Birke/Bluhm 2019, S. 23). Die Befunde legen nahe, dass grundlegende Veränderungen des rechtlichen Rahmens der Arbeitsbeziehungen in Deutschland notwendig sind, um eine effektivere Rechtsdurchsetzung in der Arbeitswelt zu ermöglichen (etwa Strafzahlungen für rechtswidrig agierende Unternehmen, systematische staatliche Kontrollen von Arbeitsbedingungen). Darüber hinaus erscheinen Maßnahmen notwendig, die Machtasymmetrien zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten zugunsten Letzterer verschieben (beispielsweise eine Entkopplung von Aufenthaltstiteln und Erwerbsarbeit).

Die von den Befragten beschriebene brüchige Rechtsdurchsetzung im Bereich des Arbeitsrechts lässt sich, angelehnt an Scott (2022, S. 46), als eine Dynamik „wie im Guerillakrieg“ beschreiben: als kontinuierliches „Austesten“ seitens der Arbeitgeber, ob und bis zu welchem Punkt Rechtsverletzungen möglich sind, wobei „Vorstöße, die erfolgreich sind – ob gegen Widerstand oder ohne Gegenwehr –, [...] wahrscheinlich zu zahlreicheren und aggressiveren Vorstößen führen“ (ebd.). Somit geraten Arbeitsrechtsverletzungen und die Rechtsdurchsetzung in der Arbeitswelt als Resultat von Konfliktaushandlungen zwischen Kapital und Arbeit in asymmetrischen Kräfteverhältnissen in den Blick. Die skizzierten Befunde zeigen, dass es lohnenswert ist, den Fokus dabei nicht nur auf die Machtressourcen und Interessen der Beschäftigten, sondern auch auf die Strategien und Handlungsspielräume der Arbeitgeber zu richten. So ist es möglich, den Blick über konkrete Branchen und Beschäftigungsverhältnisse hinaus auf Machtungleichgewichte zu erweitern, die die Arbeitswelt insgesamt – wenn auch in unterschiedlichem Maße – durchziehen, und deren schwerwiegende Folgen für rechtsstaatliche Verhältnisse systematischer fassbar zu machen. Auch wenn die im Artikel präsentierte Perspektive auf unvollständige Rechtsdurchsetzung – und insbesondere die Bedeutung, die Unternehmensstrategien hierfür zukommt – nicht repräsentativ für die Arbeitswelt insgesamt ist, sondern auf positioniertem Erfahrungswissen basiert, ist dieser Blickwinkel als Ausgangspunkt für weitere Forschung instruktiv. Wünschenswert wären etwa detaillierte Betriebsfallstudien in unterschiedlichen Branchen, die zeigen, warum sich Arbeitsrechtsverletzungen für Unternehmen als zweckrational erweisen, wie sie diese strategisch in kapitalistischen Konkurrenzbeziehungen nutzen und welche Machtasymmetrien Beschäftigte daran hindern, dagegen vorzugehen. ■

5 Fazit: Kalkulierter Rechtsbruch mit kalkulierbarem Risiko

Die Rekonstruktion der spontanen Erklärungsansätze für Unternehmensdelinquenz im Arbeitsrecht zeigt, dass die befragten Berater*innen Arbeitsrechtsverletzungen im Alltag als erfolversprechende, absichtliche Strategie von Unternehmen wahrnehmen. Sie beschreiben kalkulierte Rechtsbrüche mit kalkulierbarem Risiko für die Unternehmen. Für sie sind alltägliche Konflikte zwischen Arbeitsrecht und Unternehmensinteressen beobachtbar, sei es, weil unternehmerische Rationalitäten mit dem Recht in Widerspruch geraten, oder weil Rechtsansprüche der Beschäftigten in den normativen Orientierungen der Arbeitgeber als nicht gerechtfertigt gelten. Die Befragten schätzen die intrinsische Motivation letzterer, Arbeitsrechte einzuhalten, dadurch als eher gering ein. Gleichzeitig halten sie es für unwahrscheinlich, dass Rechtsverletzungen eine Rechtsmobilisierung auslösen und dadurch

LITERATUR

- Barnett, H. C.** (1981): Corporate Capitalism, Corporate Crime, in: *Crime & Delinquency* 27 (1), S. 4–23, DOI: 10.1177/001112878102700102
- Beckmann, F.** (2019): Minijobs in Deutschland, Wiesbaden
- Belfrage, C. / Hauf, F.** (2017): The Gentle Art of Retrodution: Critical Realism, Cultural Political Economy and Critical Grounded Theory, in: *Organization Studies* 38 (2), S. 251–271, DOI: 10.1177/0170840616663239
- Bergmann, J.** (2016): Corporate Crime, Kriminalitätstheorie und Organisationssoziologie, in: *Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform* 99 (5), S. 3–22, DOI: 10.1515/mks-2016-990503
- Birke, P. / Bluhm, F.** (2019): Arbeitskräfte willkommen. Neue Migration zwischen Grenzregime und Erwerbsarbeit, in: *Sozial.Geschichte Online* Nr. 25, S. 11–43
- Bluhm, F. / Birke, P. / Stieber, T.** (2021): Hinter den Kulissen des Erfolgs. Eine qualitative Untersuchung zu Ausbildung und Erwerbsarbeit von Geflüchteten in der Arbeitswelt. Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen: SOFI Working Paper 2022-21, Göttingen, https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Working_paper/SOFI_WP_Bluhm_Birke_Stieber_Hinter_den_Kulissen_des_Erfolgs.pdf (letzter Zugriff: 27. 04. 2022)
- Bogner, A. / Menz, W.** (2002): Das theoriegenerierende Experteninterview, in: Bogner, A. / Littig, B. / Menz, W. (Hrsg.): *Das Experteninterview*, Wiesbaden, S. 33–70
- Bosch, G. / Hüttenhoff, F. / Weinkopf, C.** (2019): Kontrolle von Mindestlöhnen, Wiesbaden
- Bosch, G. / Hüttenhoff, F. / Weinkopf, C. / Kocher, E. / Fechner, H.** (2018): Kontrolle und Durchsetzung von Mindestarbeitsbedingungen: Einhaltung von Mindestlohnansprüchen am Beispiel des Bauhauptgewerbes, der Fleischwirtschaft und des Gastgewerbes, <https://hdl.handle.net/10419/216020> (letzter Zugriff: 22. 04. 2024)
- Carstensen, A. L. / Heimeshoff, L.-M. / Riedner, L.** (2018): Der Zwang zur Arbeit. Verwertungslogiken in den umkämpften Regimen der Anwerbe-, Flucht- und EU-Migration, in: *Sozial.Geschichte Online* 23, S. 235–269
- Coleman, J. W.** (1987): Toward an Integrated Theory of White-Collar Crime, in: *American Journal of Sociology* 93 (2), S. 406–439, DOI: 10.1086/228750
- Cyrus, N. / Kip, M.** (2015): Arbeitsrechte mobilisieren ohne Aufenthaltsstatus. Von faktischer Rechtlosigkeit zur Veränderung geltenden Rechts?, in: *Industrielle Beziehungen* 22 (1), S. 33–50
- Däubler, W.** (2016): Steigende Schutzdefizite im Arbeitsrecht?, in: *Industrielle Beziehungen* 23 (2), S. 236–247
- Gray, L. / Wong-Wylie, G. / Rempel, G. / Cook, K.** (2020): Expanding Qualitative Research Interviewing Strategies: Zoom Video Communications, in: *The Qualitative Report* 25 (5), S. 1292–1301, DOI: 10.46743/2160-3715/2020.4212
- Hahn, L.** (2024): Strategische Prozessführung im Klagekollektiv. Über die Bedeutung kollektiver Mobilisierung für den Zugang zu Recht, 1. Aufl., Baden-Baden
- Huke, N.** (2023): Rassismus als verdecktes Strukturprinzip der Arbeitswelt, in: *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 30 (2), S. 95–114, DOI: 10.5771/0943-2779-2023-2-95
- Huke, N.** (2025): Die Nichtinanspruchnahme von Beschäftigtenrechten, in: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 18 (1), S. 27–42
- Hüttenhoff, F. / Jaehrling, K.** (2024): Werkverträge – wachsende Parallelwelt in transnationalen Arbeitsmärkten, https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00081838 (letzter Zugriff: 22. 04. 2024)
- Kagan, R. A. / Gunningham, N. / Thornton, D.** (2011): Fear, Duty and Regulatory Compliance: Lessons from Three Research Project, in: Parker, C. / Lehmann Nielsen, V. (Hrsg.): *Explaining Compliance*, Cheltenham, S. 37–58
- Kocher, E.** (2009): Effektive Mobilisierung von Beschäftigtenrechten. Das Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis. Hans-Böckler-Stiftung: Böckler Forschungsmonitoring Nr. 8, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-004500/p_fomo_hbs_o8.pdf (letzter Zugriff: 26. 04. 2024)
- Kocher, E.** (2013): Unternehmen als Adressaten des Arbeitsrechts. Die Bedeutung externer Akteurinnen und Akteure für die effektive Rechtsdurchsetzung, in: Alewell, D. (Hrsg.): *Rechtstatsachen und Rechtswirkungen im Arbeits- und Sozialrecht*, Mering, S. 41–53
- Köbel, R.** (2014): Corporate Crime, Unternehmenssanktion und kriminelle Verbandsattitüde, in: Hefendehl, R. / Hörnle, T. / Greco, L. (Hrsg.): *Streitbare Strafrechtswissenschaft. Festschrift für Bernd Schünemann zum 70. Geburtstag am 1. November 2014*, Berlin/München/Boston, S. 775–786
- Neef-Methfessel, T.** (2020): Informalisierte Arbeit und das Ende der Werkvertragsarbeit. Eine explorative Kurzstudie zu den Arbeitsverhältnissen in der Fleischwirtschaft im Oldenburger Münsterland, Göttingen, https://violavoncramon.files.wordpress.com/2020/11/studie_informalisierte_arbeit_online.pdf (letzter Zugriff: 27. 05. 2022)
- Neuhauser, J. / El-Roumy, M. / Wexenberger, Y.** (2021): Als ich diese Halle betreten habe, war ich wieder im Irak. Migrantische Systemerhalter_innen bei Hygiene Austria und der Post AG, <http://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/pdf/AC16357630/AC16357630.pdf> (letzter Zugriff: 28. 04. 2022)
- Oliffe, J. L. / Kelly, M. T. / Gonzalez Montaner, G. / Yu Ko, W. F.** (2021): Zoom Interviews: Benefits and Concessions, in: *International Journal of Qualitative Methods* 20, DOI: 10.1177/16094069211053522
- Parker, C. / Lehmann Nielsen, V.** (2011): Introduction, in: Parker, C. / Lehmann Nielsen, V. (Hrsg.): *Explaining Compliance*, Cheltenham, S. 1–36
- von Redecker, E.** (2020): Ownership's Shadow, in: *Critical Times* 3 (1), S. 33–67, DOI: 10.1215/26410478-8189849
- Schabram, G. / Freitag, N.** (2022): Harte Arbeit, wenig Schutz: Osteuropäische Arbeitskräfte in der häuslichen Betreuung in Deutschland, https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/81704/ssoar-2022-schabram_et_al-Harte_Arbeit_wenig_Schutz_Osteuropaische.pdf?sequence=1&isAllo wed=y&lnkname=ssoar-2022-schabram_et_al-Harte_Arbeit_wenig_Schutz_Osteuropaische.pdf (letzter Zugriff: 04. 06. 2024)
- Schmalz, S. / Dörre, K.** (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens, in: *Industrielle Beziehungen* 21 (3), S. 217–237
- Scott, J. C.** (2022): Die Infrapolitik subordinierter Gruppen, in: Sutterlüty, F. / Poppinga, A. (Hrsg.): *Verdeckter Widerstand in demokratischen Gesellschaften*, Frankfurt a. M. / New York, S. 33–58
- Smith, N. C. / Simpson, S. S. / Huang, C.-Y.** (2007): Why Managers Fail to Do the Right Thing: An Empirical Study of Unethical and Illegal Conduct, in: *Business Ethics Quarterly* 17 (4), S. 633–667
- Sperneac-Wolfer, C.** (2022): Der verdeckte Widerstand rumänischer Bauarbeiter in Echsberg, in: Sutterlüty, F. / Poppinga, A. (Hrsg.): *Verdeckter Widerstand in demokratischen Gesellschaften*, Frankfurt a. M. / New York, S. 239–262
- Spiecker genannt Döhmann, I.** (2015): Recht Und Verhaltenssteuerung, in: *Zeitschrift für Kultur- und Kollektivwissenschaft* 1 (2), S. 49–76, DOI: 10.14361/zkkw-2015-0205
- Timonen, V. / Foley, G. / Conlon, C.** (2018): Challenges When Using Grounded Theory, in: *International Journal of Qualitative Methods* 17 (1), 160940691875808, DOI: 10.1177/1609406918758086
- Witzel, A.** (1985): Das problemzentrierte Interview, in: Jüttemann, G. (Hrsg.): *Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder*, Weinheim, S. 227–255

AUTOR

NIKOLAI HUKÉ, Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg. Forschungsschwerpunkte: Prekarität, politische Mobilisierung und Demokratie.

✉ nikolai.huke@uni-hamburg.de