

## LOS 1 ›

Studie zum Erhalt fundierter Erkenntnisse über die Vorkommensweise und Häufigkeit sowie die rechtliche Einordnung des Phänomens Menschenhandel zum Zwecke der Arbeitsausbeutung in Deutschland

# L1 WP2

## Verfahrensanalyse

*Claudia Kestermann, Petra Rump, Maria-Luise Busse*

L1 WP 2.1 › Untersuchung der polizeilichen und strafrechtlichen Verfahren im Bereich des Menschenhandels zur Arbeitsausbeutung

### L1 WP 2.2 *Heike Rabe, Simone Katter*

› **Untersuchung der arbeitsgerichtlichen Verfahren im Bereich des Menschenhandels zur Arbeitsausbeutung**

*Katrin Inga Kirstein, Anette Schmidt*

L1 WP 2.3 › Untersuchung der sozial- und verwaltungsrechtlichen Verfahren im Bereich des Menschenhandels zur Arbeitsausbeutung

*Anette Schmidt*

L1 WP 2.3.1 › Untersuchung des aufenthaltsrechtlichen Status Betroffener von Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung

*Katrin Inga Kirstein*

L1 WP 2.3.2 › Untersuchung der Alimentierung Betroffener von Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung

*Katrin Inga Kirstein*

L1 WP 2.3.3 › Untersuchung der Anwendbarkeit des Opferentschädigungsgesetzes für Fälle von Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung

*Katrin Inga Kirstein*

L1 WP 2.3.4 › Untersuchung der Anwendbarkeit der gesetzlichen Unfallversicherung für Fälle von Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung

## Inhalt

125 ›	1	Einleitung			
125 ›	2	Methodisches Vorgehen			
126 ›	2.1	Operationalisierung der Fragestellung und Wahl der Methoden			
127 ›	2.2	Zugang zum Feld			
129 ›	2.3	Überblick über die Stichprobe			
130 ›	2.4	Vorgehen bei der Datenauswertung			
130 ›	3	Einordnung des Phänomens „Menschenhandel z. Zweck d. Arbeitsausbeutung“ durch die Befragten			
130 ›	3.1	Menschenhandel			
131 ›	3.2	Extreme Arbeitsausbeutung			
132 ›	4	Fallspektrum			
132 ›	4.1	Umfang des Fallspektrums			
133 ›	4.2	Qualifizierung des Fallspektrums			
133 ›	4.3	Strukturierung des Fallspektrums			
134 ›	4.3.1	Ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse bei legalem Aufenthalt			
134 ›	4.3.1.1	Einzelfälle mit speziellen rechtlichen Fragestellungen			
134 ›	4.3.1.2	Verfahren mit großen Mandantengruppen und grenzüberschreitendem Bezug			
134 ›	4.3.2	Ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse im Zusammenhang mit Illegalität bzw. ungesichertem Aufenthaltsstatus			
135 ›	5	Die außergerichtliche Beratung			
135 ›	5.1	Perspektive der Arbeitsrechtlerinnen und -rechtler: Kein „Schema-F“			
135 ›	5.1.1	Hoher Arbeitsaufwand			
136 ›	5.1.1.1	Arbeits- und Lebensverhältnisse der Mandantinnen und Mandanten			
136 ›	5.1.1.2	Ausreise der Mandantinnen und Mandanten und lange Kommunikationswege			
137 ›	5.1.1.3	Prozesskostenhilfe			
137 ›	5.1.1.4	Ungleiche Verteilung von Erfahrungswissen			
139 ›	5.1.2	Sprache			
140 ›	5.1.3	Bezahlung und Motivation			
141 ›	5.1.4	Die mandatsgeleitete Sichtweise der Arbeitsrechtlerinnen und -rechtler			
143 ›	5.2	Perspektive der Migrationsrechtlerinnen und -rechtler: Die Alltäglichkeit der Ausbeutung			
143 ›	5.2.1	Arbeits- und Lebensverhältnisse der Mandantinnen und Mandanten			
144 ›	5.2.2	Sprache			
144 ›	5.2.3	Bezahlung			
145 ›	5.2.4	Die mandatsgeleitete Perspektive der Migrationsrechtlerinnen und -rechtler			
146 ›	5.3	Zusammenfassung: Menschenhandel und Arbeitsausbeutung an der Schnittstelle zwischen Arbeits- und Migrationsrecht			
147 ›	6	Die Ausnahme: Außergerichtliche Verhandlungen			
147 ›	6.1	Verschiebung des Machtgefüges zugunsten der Arbeitnehmerseite			
148 ›	6.2	Akteurskoordination als Schlüssel			
148 ›	7	Vor Gericht			
149 ›	7.1	Wer schafft es vor Gericht?			
149 ›	7.2	Sichtweise der Richterinnen und Richter: Die arbeitsgerichtliche Normalität			
150 ›	7.3	Bewilligung von Prozesskostenhilfe			
151 ›	7.4	Illegalität vor Gericht			
152 ›	7.5	Die verhandelten Ansprüche			
153 ›	8	Zusammenfassung und Fazit			
154 ›	8.1	Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse			
154 ›	8.1.1	Extreme Formen der Arbeitsausbeutung			
154 ›	8.1.2	Zwei Sichtweisen auf das Phänomen			
155 ›	8.1.3	Menschenhandel und Arbeitsausbeutung an der Schnittstelle zwischen Arbeits-, Straf- und Migrationsrecht			
155 ›	8.1.4	Ansprüche vor Gericht			
156 ›	8.1.5	Vielfach unkoordinierte Akteursgemengelage			
157 ›	8.2	Fazit			
157 ›	8.2.1	Anwältinnen und Anwälte – Wissen vertiefen und verbreiten			
157 ›	8.2.2	Richterinnen und Richter – Sensibilisierung und Handlungsspielräume			
158 ›	8.2.3	Unterstützungsbereich – Aufgabenteilung organisieren			
159 ›	8.2.4	Optimierungsmöglichkeiten im Rahmen anstehender Gesetzgebung			
161 ›	9	Literatur			

## L1 WP 2.2 | Heike Rabe, Simone Katter

### *Untersuchung der arbeitsgerichtlichen Verfahren im Bereich des Menschenhandels zur Arbeitsausbeutung*

#### 01 Einleitung

Bislang sind in Deutschland nur wenige Fälle von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung öffentlich bekannt geworden. Die Berichterstattung über diese Fälle stand jeweils im Kontext des Strafverfahrens gegen die Täterinnen und Täter.

Die Situation der Betroffenen wurde dabei in der Regel aus der Opferperspektive betrachtet. Ihre Position als Inhaberinnen und Inhaber von Rechten zum Beispiel auf Entschädigung oder nachträgliche Entlohnung hingegen wurde bislang sowohl in der Öffentlichkeit als auch in weiten Teilen der Fachwelt nicht ausreichend beachtet.

Betroffene von Menschenhandel haben in der Regel durch die Arbeit, die sie unter anderem in Küchen, auf Baustellen, in der Landwirtschaft oder in Bordellen geleistet haben, Ansprüche auf Lohn, Urlaub sowie Sozialversicherung erworben. Ob Fälle von Menschenhandel vor deutschen Arbeitsgerichten behandelt werden, ist aber bisher weitgehend unbekannt. Vor diesem Hintergrund geht die vorliegende Teilstudie der Frage nach, ob es solche Verfahren gegeben hat, wo in arbeitsgerichtlichen Verfahren für Betroffene der Ar-

beitsausbeutung Schwachstellen liegen und wie sie im Sinne der Betroffenen verbessert werden können.<sup>1</sup>

#### 02 Methodisches Vorgehen

Die vorliegende Teilstudie zur „Analyse von Schwachstellen und Optimierungsmöglichkeiten in arbeitsgerichtlichen Verfahren im Bereich Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung“ wurde als Forschungsvorhaben im Rahmen der qualitativen Sozialforschung angelegt. Darüber hinaus wurde sie angesichts der vorgegebenen kurzen Laufzeit als Fallstudie<sup>2</sup> konzipiert. Sie fokussiert deshalb auf die detaillierte Analyse des erhobenen Datenmaterials in möglichst vielen Facetten. Die Reichweite der Aussagen

1] Die vorliegende Teilstudie wurde im Rahmen des Projektes „Zwangsarbeit heute – Betroffene von Menschenhandel“ bearbeitet. Das Projekt wird am Deutschen Institut für Menschenrechte durchgeführt und ist finanziert von der Stiftung „Erinnerung, Verantwortung und Zukunft“; <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/projekt-zwangsarbeit-heute.html>

2] Flick 2000.

ist damit begrenzt. Es wurden im Rahmen der vorgelegten Analyse keine verallgemeinerbaren Aussagen angestrebt, sondern lediglich versucht, mögliche Generalisierungen im Rahmen der Stichprobe aufzuzeigen.<sup>3</sup>

## 02.1 Operationalisierung der Fragestellung und Wahl der Methoden

Ziel des Forschungsvorhabens war es, zu analysieren, ob und wie es Betroffenen von Menschenhandel gelingt, ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche geltend zu machen. Dabei sollten die Herausforderungen im Hinblick auf ihren Zugang zum Recht und die besonderen Schwierigkeiten in der Durchsetzung der Ansprüche untersucht werden.

### Qualitative Interviews

Hierfür wurde von vornherein festgelegt, dass nicht die Betroffenen selbst, sondern eine Auswahl der zentralen Akteurinnen und Akteure im Handlungsfeld des Arbeitsrechts – Richterinnen und Richter sowie Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte – Zielgruppe der Befragung sein sollten. Diese Auswahl lässt sich damit begründen, dass diese Akteurinnen/Akteure Expertinnen und Experten im Hinblick auf die im Arbeitsrecht geltenden materiellen und prozessualen Vorgaben sind und vor diesem Hintergrund ihr Wissen und ihre Routinen den Ablauf und Ausgang der arbeitsgerichtlichen Verfahren prägen.

Da es sich bei der Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche in Fällen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung um ein bisher weitgehend unbekanntes Forschungsfeld handelt, galt das Hauptinteresse vor allem den unterschiedlichen Wissensständen der entsprechenden Akteurinnen/Akteure in Bezug auf das Phänomen. Dieses Wissen wurde auf drei unterschiedlichen Ebenen erhoben:

1. Technisches Wissen: Damit ist ein Fachwissen im engeren Sinne gemeint, das sich durch den „*Wissensvorsprung zum Alltagswissen*“ auszeichnet.
2. Das Prozesswissen gibt Aufschluss über Handlungsabläufe und Interaktionsroutinen, die sich als „*praktisches Erfahrungswissen*“ aus dem Handlungskontext der Expertinnen und Experten ergeben.

3. Das Deutungswissen verweist auf die Sinnproduktionen und Erklärungsmuster der Akteurinnen/Akteure.<sup>4</sup>

Vor diesem Hintergrund bot es sich an, einen Schwerpunkt der Datenerhebung auf die Durchführung qualitativer Interviews zu legen. Aus folgenden Gründen wurden dabei leitfadengestützte, teilstandardisierte Expertinnen- und Experteninterviews<sup>5</sup> als Methode gewählt:

1. Qualitative Interviews eignen sich zur Exploration von wissenschaftlich bisher wenig erschlossenen Forschungsfeldern. Weiterhin sollten bisher nicht öffentlich zugängliche Wissensstände der Zielgruppe sowie deren Deutungsmuster und Relevanzstrukturen erschlossen werden, was ebenfalls mittels qualitativer Interviews am besten gewährleistet werden kann.
2. Die Nutzung eines Leitfadens sollte ausschließen, dass die Interviews sich in Themen verlieren, die keinen Bezug zum Forschungsgegenstand aufwiesen. Darüber hinaus sollte eine gewisse Vergleichbarkeit der Aussagen und Erfahrungen der Befragten ermöglicht werden.
3. Die spezielle Form des Experteninterviews wurde ausgewählt, da die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte beziehungsweise Richterinnen und Richter in ihrer Eigenschaft als „*Zeuginnen/Zeugen*“ im Hinblick auf die zu untersuchenden sozialen Prozesse<sup>6</sup> befragt werden sollten, um daran anschließend die geschilderten sozialen Situationen zu rekonstruieren und interpretieren.

### Interviewleitfaden

Für die Durchführung der Interviews wurden zwei verschiedene Leitfäden entwickelt: einerseits für die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte und andererseits für die Richterinnen und Richter. Diese wurden mit den Forschungsfragen der anderen Teilstudien abgestimmt. So konnten nicht nur die unmittelbar relevanten materiell- und verfahrensrechtlichen Aspekte der arbeitsgerichtlichen Verfahren, sondern auch die für eine Rechtsdurchsetzung relevanten

3] Geertz 1994.

4] Bogner/Littig/Menz 2002: 43 f.

5] Meuser/Nagel 2002; Bogner/Littig/Menz 2002.

6] Gläser/Laudel 2004:10.

ten Kontextbedingungen wie zum Beispiel das Wissen um Rechte, um Unterstützungsstrukturen und deren Qualifizierung sowie die Lebens- und Arbeitsumstände der Betroffenen einbezogen werden. Die einzelnen Frageblöcke in den Leitfäden gestalteten sich wie folgt:

#### Themenblöcke in den Leitfäden

- Häufigkeit und Beschaffenheit der Fälle
- Lebens- und Arbeitsumstände der Betroffenen
- Besonderheiten/Herausforderungen in der außergerichtlichen Beratung
- Geltend gemachte Ansprüche
- Erfahrungen in der außergerichtlichen Verhandlung
- Besonderheiten/Herausforderungen in gerichtlichen Verfahren
- Grenzüberschreitende Geltendmachung von Ansprüchen
- Wechselwirkungen mit dem Strafrecht
- Ansatzpunkte für eine verbesserte Durchsetzung der Ansprüche

Die Fragestellungen beziehungsweise die Zusammenstellung der Fragen in den Leitfäden wurden dabei der spezifischen Rolle der jeweiligen Befragten (Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte oder Richterinnen und Richter) angepasst.

Nach den ersten Interviews zeigte sich, dass die entwickelten Leitfäden mit dem Erfahrungswissen der Interviewten korrespondierten und Erzählungen in den erfragten Themengebieten generierten.

#### Urteilsauswertung

Im Vorfeld der Studie war neben der Erhebung von qualitativen Interviews auch die exemplarische Auswertung einzelner arbeitsrechtlicher Urteile als Methode zur Datengewinnung geplant. Dies ließ sich überwiegend aus zwei Gründen nicht realisieren:

- Die Urteilsrecherche in der Datenbank JURIS erwies sich als nicht zielführend. Für die Datenbank erkennbare Suchkriterien wie z. B. „*sittenwidriger Lohn*“ haben zwar eine bestimmte Anzahl von Fällen ausgeworfen. Die gerichtlichen Entscheidungen enthielten aber keine Anhaltspunkte, die Rückschlüsse auf Sachverhalte von extremer Arbeitsausbeutung oder gar Menschenhandel zugelassen hätten.
- Die Interviewpartnerinnen und -partner konnten die Urteile aus Datenschutzgründen nicht ohne Absprache mit ihren Mandantinnen und Mandanten zur Verfügung stellen. Im Nachgang zu den Interviews konnten die Urteile nicht im Rahmen der vorgegebenen Zeit zur Verfügung gestellt werden.

## 02.2 Zugang zum Feld

Da es sich bei dem Thema Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung um ein im Kontext des Arbeitsrechts und in den Arbeitsgerichten bisher nicht verankertes Phänomen handelt, waren kaum Anknüpfungspunkte für die Datenerhebung gegeben. Die Identifizierung möglicher Interviewpartnerinnen und -partner war daher mit einer aufwendigen Recherche im Vorfeld der Datenerhebung verbunden und hat etwa die ersten sechs Wochen der Projektlaufzeit in Anspruch genommen. Insgesamt wurden ca. 100 Einzelpersonen zum Teil mehrfach per E-Mail und Telefon kontaktiert. Ein erstes exploratives Interview sowie die Eindrücke aus Telefongesprächen mit potenziellen Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern bestätigten die Vorannahme, dass die relevanten Akteurinnen/Akteure kaum Vorstellungen über den Begriff „Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung“ hatten. Deshalb wurde bei den nachfolgenden mündlichen wie schriftlichen Kontaktaufnahmen besonders darauf geachtet, das Thema über im arbeitsrechtlichen Kontext bekanntere Terminologien beziehungsweise allgemeinsprachliche Begriffe zu erschließen. Dazu gehörten zum Beispiel sittenwidrige Entlohnung, extreme Formen der Arbeitsausbeutung, wirtschaftliche Ausbeutung von Personen in prekären Arbeitsverhältnissen im Zusammenhang mit einem ungesicherten Aufenthaltsstatus und/oder geringen oder fehlenden Deutschkenntnissen.

Die geeigneten Interviewpartnerinnen und -partner wurden im Rahmen einer mehrstufigen Verfahrensweise ermittelt:

- Systematische Anfrage an bundesweit organisierte Rechtsanwaltszusammenschlüsse  
Zunächst wurden bei der Vereinigung demokratischer Juristinnen und Juristen e.V. (vdj), dem Deutschen Anwaltverein, Deutschen Juristinnenbund e.V. und dem Republikanischen Anwältinnen- und Anwälteverein e.V. die bestehenden Ausschüsse oder Arbeitskreise zum Thema Arbeitsrecht per E-Mail und anschließend auch telefonisch kontaktiert. Weiterhin wurden die zwölf Niederlassungsleiterinnen und -leiter des bundesweiten Rechtsanwaltsverbandes EUrAA (Europäische Anwälte für Arbeitnehmer) kontaktiert. Alle wurden darum gebeten, ein Anschreiben an ihre Mitglieder zu verschicken.

cken mit dem Ziel, geeignete Interviewpartnerinnen und -partner zu finden oder Hinweise auf mögliche arbeitsrechtliche Fälle zu erhalten. Zusätzlich wurden Rechtsanwaltszusammenschlüsse zum Thema Migration wie zum Beispiel Netzwerk Migrationsrecht und Migrationsrecht.net mit derselben Bitte um Verteilung eines Anschreibens schriftlich angefragt und telefonisch kontaktiert.

In den Telefongesprächen mit den einzelnen Ansprechpartnerinnen und -partnern der aufgeführten Vereinigungen wurde allerdings deutlich, dass die meisten zwar am Thema interessiert waren, sich aber bis dahin nicht damit beschäftigt oder gar Erfahrungen gesammelt hatten. Darüber hinaus zeigten sie sich auch eher verhalten hinsichtlich der zu erwartenden Resonanz auf die Anfrage über die jeweiligen Verteiler, da Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung ihrer Meinung nach bisher kein bekanntes oder diskutiertes Thema im Arbeitsrecht sei. Insgesamt konnte über diese Anfrage nur ein Interviewpartner gewonnen werden. Ob diese mangelnde Resonanz auf das Thema oder aber auf die Art der Anfrage zurückzuführen ist, kann nicht abschließend beantwortet werden.

· Unsystematische Anfrage nach dem Prinzip des Schneeball-Samplings und theoretical samplings

Neben der systematischen Anfrage wurden parallel auch bereits bestehende Einzelkontakte zu Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten und einschlägig bekannten Fachorganisationen mit dem Ziel genutzt, sie für ein Interview zu gewinnen, und/oder – nach dem Prinzip des Schneeball-Samplings<sup>7</sup> – Informationen über weitere Informant/innen zu bekommen. Bei dieser Art der Anfrage waren die einzelnen Personen zunächst per E-Mail mit dem Anschreiben und daran anschließend persönlich per Telefon kontaktiert worden. Die Reaktionen auf die Interviewanfragen waren sehr unterschiedlich und reichten von Ablehnung über Erstaunen bis hin zu Interesse an dem Thema. Hierüber ergaben sich Hinweise auf neue mögliche Interviewpartnerinnen und -partner, wodurch eine große Anzahl an Personen kontaktiert werden konnte.

Insgesamt entstand jedoch der Eindruck, dass die Mehrzahl der angefragten Personen offensichtlich nur wenig Erfahrung mit dem Thema hatte. Dennoch konnten aus dieser sehr aufwendigen Art der Anfrage insgesamt sechs Personen für ein Interview gewonnen werden, die selbst Erfahrungen mit der Beratung oder rechtlichen Vertretung in Fällen von extremer Arbeitsausbeutung hatten.

Zwei weitere Interviewpartnerinnen und -partner konnten darüber hinaus über das sogenannte theoretical sampling<sup>8</sup> identifiziert werden. Das theoretical sampling beschreibt ein Auswahlverfahren, nach dem weitere Untersuchungseinheiten auf Grundlage der Auswertung zuvor erhobener Daten und daraus resultierender Ergebnisse gesucht werden. Für die vorliegende Studie zeigte sich anhand der schon geführten Interviews, dass neben Fachkräften für Arbeitsrecht auch Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte aus dem Bereich Migrationsrecht offenbar sowohl hinsichtlich des Problems der Arbeitsausbeutung – vor allem in Kombination mit Merkmalen wie fehlenden Deutschkenntnissen und Illegalität – als auch bezüglich der typischen Probleme der Betroffenen bei der Rechtsdurchsetzung über breites Wissen und Erfahrungen verfügten. Aus diesem Grund erschien es sinnvoll, weitere Interviews mit Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten aus diesem Bereich zu führen. Hier wurden wiederum bestehende Kontakte zu Einzelpersonen Juristinnen Hinweise von bereits Interviewten genutzt.

· Abfrage über andere Teilstudien

Die Abfrage der Fachberatungsstellen gegen Menschenhandel (FBS), Wohlfahrtsverbände, Migrationsorganisationen und -beratungen wurde von L1 WP 1b durchgeführt. Um auch aus dieser Abfrage Kontakte zu Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten sowie für die Fragestellung relevante Informationen zu gewinnen, wurden einerseits die schriftliche Befragung der Fachberatungsstellen und andererseits der Leitfaden für die problemzentrierten Interviews durch Fragen nach der Durchsetzung von Lohnansprüchen, rechtsanwaltlicher Beratung sowie gerichtlichen Verfahren ergänzt.

7) Lamnek 2005.

8) Strauss 1998.

- Es zeigte sich allerdings, dass über den Fragebogen an die FBS für die Fragestellung der vorliegenden Studie keine verwertbaren Ergebnisse erzielt werden konnten. Zum einen haben nur sehr wenige FBS überhaupt Angaben in diesem Teil des Fragebogens gemacht. Zum anderen waren die Angaben sehr widersprüchlich.
- Weiterhin ergaben sich über diese Befragung nur zwei Kontakte zu Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, die Erfahrungen mit Fällen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung und dem Einklagen arbeitsrechtlicher Ansprüche gemacht hatten. Hier stellte sich aber heraus, dass in beiden Fällen kein arbeitsrechtliches Verfahren angestrengt worden war, sondern dass sie innerhalb eines Strafverfahrens über ein Adhäsionsverfahren versucht hatten, entgangenen Verdienst geltend zu machen. Diese beiden Fälle waren damit für die vorliegende Teilstudie nur bedingt von Nutzen.
- Aus der Befragung der Wohlfahrtsverbände, Migrationsorganisationen und -beratungen hingegen ergaben sich viele Hinweise auf Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte. Nicht alle führten letztendlich zu Interviews. Im näheren Gespräch stellte sich häufig heraus, dass sie keine praktischen Erfahrungen im Hinblick auf die Forschungsfrage hatten. Insgesamt konnten drei Interviewpartnerinnen und -partner durch die vermittelten Kontakte durch L1 WP 1 gefunden werden.
- Medienrecherche  
Im Rahmen einer Medienrecherche konnten einige Fälle von extremer Arbeitsausbeutung im Zusammenhang mit der Ausnutzung einer spezifischen Zwangslage, Androhung von Strafe und unvereinbarten Lohnkürzungen identifiziert werden, in denen arbeitsrechtliche Ansprüche eingeklagt wurden. An den Verfahren beteiligte Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte bzw. Richterinnen und Richter wurden zunächst per E-Mail über das Forschungsvorhaben informiert und für ein Interview angefragt. Anschließend wurden sie telefonisch kontaktiert. Insgesamt konnten über die Medienrecherche sechs weitere Interviews erzielt werden.

## 02.3 Überblick über die Stichprobe<sup>9)</sup>

Insgesamt wurden in der Zeit von Anfang Februar bis Ende April 2010 in fünf Bundesländern (Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Hessen, Bayern) 21 qualitative, leitfadengestützte Expertinnen- und Experteninterviews durchgeführt. Die Interviews dauerten zwischen circa 45 und 120 Minuten und waren somit überwiegend ausführlich. Insgesamt wurden 23 Personen befragt, darunter 12 Frauen und 11 Männer. Es wurden 17 Rechtsanwältinnen/Rechtsanwälte, 4 Richterinnen/Richter, 1 Betroffener und 1 Berater in einer Anlaufstelle für undokumentierte Migrantinnen und Migranten interviewt.

Der fachliche Schwerpunkt der befragten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte lag im Bereich Arbeitsrecht (11) sowie im Bereich Migrationsrecht (4) und Opferschutz (2). Die Berufserfahrung der Arbeitsrechtlerinnen und -rechtler reichte von 1 Jahr bis 41 Jahre und lag im Durchschnitt bei circa 16 Jahren. Damit waren es eher erfahrene Anwältinnen und Anwälte. Sie kooperierten mehrheitlich nicht mit zivilgesellschaftlichen Organisationen. Vereinzelt arbeiteten sie fallbezogen mit Gewerkschaften zusammen. Die Berufserfahrung der anderen befragten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte bewegte sich zwischen 12 und 21 Jahren und lag im Schnitt bei circa 13 Jahren. Auch hier handelte es sich um berufserfahrene Personen. Diese Gruppe gab mehrheitlich an, entweder mit Fachberatungsstellen gegen Menschenhandel, Migrationsnetzwerken oder kirchlichen Einrichtungen zu kooperieren.

Die befragten Richterinnen und Richter wiesen eine Berufserfahrung von 2,5 bis 25 Jahren auf und verfügten somit durchschnittlich über eine Berufserfahrung von 14 Jahren.

Insgesamt berichteten die Befragten von drei außergerichtlich und zehn vor Gericht verhandelten konkreten Fällen von extremer Arbeitsausbeutung, bei denen arbeitsrechtliche Ansprüche geltend gemacht wurden. Die Erfahrungen der Befragten mit derlei Fällen waren sehr gering. So waren sie in der Regel ein bis höchstens zwei Mal mit solchen Fällen in Berührung gekommen. Eine genauere Darstellung der Fälle sowie eine Bezugnahme auf den Straftatbestand Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung erfolgt in Kapitel 4.

9) Die Verfasserinnen danken allen Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern für ihre Unterstützung.

## 02.4 Vorgehen bei der Datenauswertung

Die 21 geführten Interviews sind mit Zustimmung der Interviewten digital aufgezeichnet worden. Die Audiodateien wurden wörtlich transkribiert und anonymisiert. Sowohl die Identität der Interviewten als auch die von im Interview genannten Personen, Orten, Firmen usw. wurden durch andere Namen ersetzt, um Rückschlüsse auf die Betroffenen oder die Befragten zu verhindern.

Während der Phase der Datenerhebung wurde im Sinne der grounded theory<sup>10</sup> bereits mit der Datenauswertung begonnen und die daraus resultierenden ersten Ergebnisse in Memos zusammengefasst. Eine intensive Auswertung der Interviews begann mit dem Ende der Erhebungsphase, ab Ende April 2010.

Dabei wurde nach dem Kodierparadigma von Anselm Strauss vorgegangen und das Material nach und nach durch zunächst offenes, axiales und dann selektives Kodieren zu Kategorien verdichtet.<sup>11</sup> Diese Kategorien wurden dann zu Oberkategorien zusammengefasst und miteinander in Beziehung gesetzt.

Das Hauptaugenmerk der Auswertung lag einerseits auf der Herausarbeitung der vorhandenen Wissensbestände und Erfahrungen der Befragten sowohl hinsichtlich des Phänomens Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung als auch bezüglich der Beratung und rechtlichen Vertretung von konkreten Fällen. Andererseits wurde bei der Auswertung deutlich, dass es zentral war, die spezifische Handlungslogik der Interviewten, das heißt die ihnen eigene berufsgebundene Perspektive, zu rekonstruieren, um ihre Sichtweise auf und den Umgang mit dem Phänomen beziehungsweise Fällen zu erklären und zu verstehen. Für die Ergebnisse der Studie heißt das, dass es auch um die Darstellung der Einschätzungen, Meinungen, Betrachtungsweisen und Auffassungen der Befragten geht. Diese sind subjektiv und somit nicht immer Aussagen über einen tatsächlichen Zustand, über reale Fakten oder „die Wirklichkeit“. Deshalb wurde eine konstruktivistische Analyseperspektive eingenommen, die die Untersuchung und wissenschaftliche Interpretation der Handlungs- und Denkmuster der Interviewten zum Ziel hatte.

10] Strauss 1998.

11] Strauss 1998, Böhm 2000.

## 03 Einordnung des Phänomens „Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung“ durch die Befragten

Der Weg zur gerichtlichen Durchsetzung von Rechtsansprüchen lässt sich für die rechtsuchende Person grob in drei Phasen unterteilen: den Zugang zur Rechtsvertretung, die rechtsanwaltliche Beratung und das Gerichtsverfahren als solches. Abhängig von den finanziellen Ressourcen, dem Wissen um Rechte sowie Sprach- und Strukturkenntnissen werden die Herausforderungen bzw. Schwierigkeiten für Betroffene von Menschenhandel in den drei Phasen variieren.

Für die der Teilstudie zugrunde liegende Fragestellung sind die Bereiche der anwaltlichen Beratung und des Gerichtsverfahrens von zentraler Bedeutung. Bestimmende Akteure hierfür sind unter anderem die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte und Richterinnen und Richter. Vor dem Hintergrund der Vorgaben durch materielle und prozessuale Normen prägen ihr Wissen und ihre Routinen den Ablauf und Ausgang der Verfahren. Im folgenden Kapitel wird daher das vorhandene Wissen und Verständnis über Menschenhandel und Arbeitsausbeutung der relevanten Akteure untersucht. Die Darstellung basiert dabei auf den Sichtweisen und Konstruktionen der befragten Personen in Bezug auf ihre professionelle Alltagspraxis.

Wie in Kapitel 2.2 dargestellt, hatte die Mehrzahl der kontaktierten Personen keine Erfahrung und kaum Wissen in Bezug auf Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung. Als Interviewpartnerinnen und -partner wurden nur die Personen ausgewählt, die etwas mit dem Phänomen anfangen konnten, Erfahrung in der Beratung, rechtlichen Vertretung oder Verhandlung von Fällen hatten, die sie zumindest als Verläufe extremer Arbeitsausbeutung skizzierten.

### 03.1 Menschenhandel

Das Verständnis und Wissen dieser Befragten über Menschenhandel differierte sehr, was sich einerseits auf die unterschiedlichen Erfahrungen mit entsprechenden Fällen, aber offensichtlich auch auf die unterschiedlichen fachlichen Schwerpunkte der Befragten zurückführen ließ. So erstreckten sich die Beschreibungen des Phänomens von eher klassischen, eng zugeschnittenen Vorstellungen über Menschenhandel bis



hin zu Definitionen, die eine Mehrzahl von Tathandlungen und Mitteln der § 232, 233 StGB umfassten. Allerdings bezog sich kaum jemand in seiner Definition explizit auf den § 233 StGB.

Die Darstellungen einiger Befragter war geprägt von einem Bild von Menschenhandel, das häufig medial im Zusammenhang mit Menschenhandel zur sexuellen Ausbeutung vermittelt wird und in der Praxis<sup>12</sup> nur eine selten vertretene Variante dieses Phänomens abdeckt:

*„Also ich denke, da müsste immer noch einer dazwischengeschaltet sein. Das wäre für mich Menschenhandel, wenn es eine Organisation oder Einzelpersonen gibt, die vielleicht auch noch daran verdienen, dieses Geschäft zu betreiben. Das würde ich für mich immer so als Merkmal von Menschenhandel verstehen.“*  
(I 4, Transkript S. 5-6)

Dieses Verständnis des „Handelns mit Menschen“ fand sich sowohl bei Befragten aus dem Bereich Arbeitsrecht als auch Migrationsrecht. Die Vorstellung von einer „dazwischengeschalteten“ dritten Person ging häufig mit dem Bild einher, dass die Betroffenen zur Ausübung einer Arbeit gezwungen würden, die sie nicht aus freien Stücken zu tun bereit wären. Der Aspekt der Passivität und des Zwangs stand also im Vordergrund. Weiterhin brachten Personen mit dieser Auffassung von Menschenhandel den Begriff auch mit Illegalität in Zusammenhang. So war auch eine häufige erste Reaktion in der Kontaktaufnahme mit den Interviewpartnerinnen und -partnern, dass man bisher keinen Kontakt mit illegalen Mandantinnen oder Mandanten gehabt habe und somit auch keine Erfahrungen mit Menschenhandelsfällen.

Im Gegensatz dazu stellten andere Interviewpartnerinnen und -partner eher auf das Ausnutzen von mangelndem Wissen der Betroffenen ab. Dies korrespondierte eher mit dem Tatbestandsmerkmal der auslandsspezifischen Hilflosigkeit der §§ 232, 233 StGB. Auf die Bitte, das Phänomen zu definieren, grenzte sich beispielsweise eine Interviewpartnerin mit der Beschreibung *„also nicht jemand, der jetzt wirklich eingefangen wird“* von der oben dargestellten Sichtweise ab und bezog sich im Folgenden auf die Unkenntnis der Betroffenen über ihre Rechte, sowie die Strukturen in Deutschland:

12] Bundeskriminalamt 2009: 10.

Interviewte 1: *„... oder Vorspielen falscher Tatsachen und dann hierhin gebracht. Hier ist dann alles anders und derjenige hat dann nicht die Chance, aus was für Gründen auch immer, entweder wegen der Sprache oder aber auch, weil ihm dann doch vielleicht die Papiere fehlen oder die Papiere nicht so ausgestellt sind, wie es vereinbart war, dann dagegen vorzugehen. Das würde ich auch unter Menschenhandel verstehen. Also nicht jemand, der jetzt wirklich eingefangen wird, sondern ich denke eher, dass die dort unten unter Vorspielen falscher Tatsachen hierher gelockt werden und die sich mit dem deutschen Rechtsstaat nicht zurechtfinden können, weil sie weder die Sprache können noch über irgendwelche Rechtskenntnisse noch über Personen, die ihnen helfen könnten, verfügen.“*

Interviewte 2: *„Ja. Auf jeden Fall eine große Abhängigkeit, die es dem Betreffenden nicht möglich macht, frei zu entscheiden.“* (I 20, Transkript S. 5)

Vor diesem Hintergrund war die Diskrepanz auffällig, die zwischen dem theoretischen Wissen über Menschenhandel, das die Befragten formulieren konnten, und der Übertragung dieses Wissens auf den Einzelfall bestand. Dies war insbesondere ersichtlich bei Fällen, die im Rahmen der Medienrecherche identifiziert wurden. Hierbei handelte es sich um Sachverhaltsdarstellungen, die in der Presse als „Sklaverei“ etc. bezeichnet wurden und bei denen es in ähnlich gelagerten Fällen auch zu Ermittlungs- oder Strafverfahren wegen Menschenhandels gekommen war. Die Befragten, die diese Fälle rechtlich vertreten oder verhandelt haben, haben von sich aus eher keinen Bezug zu Menschenhandel oder artverwandten Begriffen hergestellt beziehungsweise waren damit zurückhaltend.

### 03.2 Extreme Arbeitsausbeutung

Mit der Beschreibung der extremen Arbeitsausbeutung zeigten sich die Befragten deutlich vertrauter. Sie stellten einen klaren Bezug zu ihrer Arbeit her und subsumierten „ihre“ Fälle eher unter diesen Begriff. Daher wird im Folgenden in der Ergebnisdarstellung dieser Begriff benutzt.

Bezüglich des Ausmaßes und der Bewertung von extremer Arbeitsausbeutung ließ sich ein deutlicher Unterschied zwischen den interview-

ten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten aus dem Bereich Arbeitsrecht und dem Bereich Migrationsrecht feststellen.

So bewerteten die Arbeitsrechtlerinnen und Arbeitsrechtler Fälle von extremer Arbeitsausbeutung als absolute Ausnahmefälle in ihrer alltäglichen Praxis. Die Befragten berichteten, dass sie in ihrer gesamten Laufbahn in der Regel einmal, höchstens zweimal mit Fällen dieser Art in Berührung gekommen waren. Definiert wurde extreme Arbeitsausbeutung vor allem über die wirtschaftliche Ausbeutung durch ein deutliches Unterschreiten des Mindestlohns im Zusammenspiel mit einem Ausnutzen einer als Not- oder Zwangslage beschriebenen Situation der Betroffenen:

*„[...] da ist es halt tatsächlich so, dass nicht nur der Mindestlohn, sondern auch schon der vereinbarte mindere Lohn nicht mehr bezahlt wurde. Also da war es dann wirklich eine Ausbeutung. Und ich sehe es halt erst recht als Ausbeutung, wenn bewusst die Notsituation der Leute eben ausgenutzt wird und das ist bei den Arbeitnehmern eben auch so. Die sind aus [Land Z] entsandt worden, sind hier beschäftigt worden, haben kein Wort Deutsch geredet. Die einzigen Bezugspersonen, die sie hier in Deutschland haben, sind dann die Arbeitgebervertreter und genau, eben diejenigen, die auch diese Zwangslage ausnutzen.“ (I 10, Transkript S. 2)*

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte aus dem Bereich Migrationsrecht hingegen berichteten von Arbeitsausbeutung und den damit verbundenen Problemen der Betroffenen eher als Regelfälle. Allerdings wurde auch deutlich, dass die Mandantinnen und Mandanten zwar von ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen im Beratungsgespräch berichteten, dass aber – anders als bei den Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten im Arbeitsrecht – diese Probleme sowohl für die Mandantinnen und Mandanten als auch die Anwältinnen und Anwälte nicht im Vordergrund der Beratung standen beziehungsweise nicht der Anlass waren, eine Rechtsvertretung aufzusuchen. Aus diesen Beratungssituationen ergaben sich auch keine relevanten Mandate zur Durchsetzung von Lohnansprüchen. Definiert wurde extreme Arbeitsausbeutung von diesen Interviewten folgendermaßen:

*„[...] da gibt es Vereinbarungen, dass hier nicht 40 Stunden die Woche gearbeitet wird, sondern 60 oder so was. [...] die Leute arbeiten viel, viel mehr, als da draufsteht, und damit sind sie natürlich weit unter Tariflohn und die kriegen auch nichts anderes. [...] Und da bin ich mir ganz sicher, dass da eine massive Arbeitsausbeutung stattfindet.“ (I 11, Transkript S. 6)*

Auch hier steht also die wirtschaftliche Ausbeutung im Vordergrund. Weiterhin wurde ebenfalls die Ausnutzung einer Zwangslage der Betroffenen thematisiert und zwar insofern, dass Personen, die von einer Duldung in einen befristeten Aufenthalt kommen wollen, gezwungen sind, ihren gesamten Lebensunterhalt selbst zu bestreiten [siehe Kapitel 5.2.4].

Die Ergebnisse in den folgenden Kapiteln müssen vor dem Hintergrund dieses Wissens- und Erfahrungsstandes der Befragten gesehen werden. Dazu kommt noch die spezifische Perspektive, die sich aus der jeweiligen fachlichen Ausrichtung der befragten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte und Richterinnen und Richter ergab [siehe Kapitel 5.1.4, 5.2.4, 7.2].

## 04 Fallspektrum

Die folgende Darstellung der konkreten Fälle wurde auf der Basis der qualitativen Interviews erstellt, die Erzählungen über die außergerichtliche oder gerichtliche Durchsetzung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen der Betroffenen enthielten.

### 04.1 Umfang des Fallspektrums

Insgesamt konnten zehn Fälle identifiziert werden, die zumindest Merkmale von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung aufwiesen und arbeitsgerichtlich verhandelt wurden. Diese zehn Fälle wurden alle von Anwältinnen und Anwälten aus dem Bereich Arbeitsrecht vertreten. In keinem der Fälle hatten sich die Betroffenen direkt (das heißt ohne Anwältin und Anwalt) an ein Arbeitsgericht gewendet. In weiteren drei Fällen konnten die Betroffenen ihre Lohnansprüche mit der Unterstützung von Anwältinnen und Anwälten außergerichtlich durchsetzen.

## 04.2 Qualifizierung des Fallspektrums

Alle der Auswertung zugrunde liegenden Fälle wiesen einzelne Elemente von Zwang und Ausbeutung auf. Sie unterschieden sich in ihrer Gesamtheit deutlich von einfachen Fällen des Lohndumpings oder der einvernehmlichen Schwarzarbeit. Die rechtliche und tatsächliche Ausgangslage sowie die Situation der Betroffenen – aufenthaltsrechtliche Abhängigkeit vom bestehenden Arbeitsverhältnis und damit von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber, Rechts- und Sprachkenntnis, Notwendigkeit der Existenzsicherung – waren mit denen der Betroffenen von Menschenhandel vergleichbar und machten in der Kombination die hohe Vulnerabilität dieser Gruppe aus.

Welche Fälle letztlich als Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung zu charakterisieren sind beziehungsweise als solche von den Strafverfolgungsbehörden identifiziert werden, kann im Rahmen dieser Teilstudie daher nicht abschließend beurteilt werden.

Im Detail zeigten die Schilderungen der Befragten einzelne Elemente, die auf eine auslandsspezifische Hilflosigkeit der Betroffenen hinwiesen, wie sie in der Kommentierung zu § 233 StGB<sup>13</sup> oder über die Rechtsprechung zu § 232 StGB<sup>14</sup> bisher definiert wurden.

Diesbezüglich erwies sich die Manipulation von Dokumenten, deren Inhalt sich der Kenntnis der Betroffenen entweder völlig entzog oder ihnen falsch dargestellt wurde, als eines der auffälligsten Merkmale. Dabei handelte es sich gemäß den Erzählungen der Interviewten zum Beispiel um Dokumente in deutscher Sprache, derer die Betroffenen in der Regel nicht mächtig waren, und/oder ihnen wurde erklärt, die Dokumente seien wichtig für die Beantragung ihrer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis. Zu diesen Dokumenten gehörten z. B. Lohnabrechnungen, Gewerbescheine oder Steuererklärungen, die den Betroffenen zum Teil bereits vor Aufnahme ihrer Tätigkeit in Deutschland zur Unterschrift vorgelegt worden waren. Die Betroffenen selbst erhielten diese Dokumente jedoch nicht für ihre Unterlagen. Weiterhin wurden ihnen Schuldscheine, Blankoquittungen oder Generalvollmachten vorgelegt, die im Nachhinein seitens der Arbeitgebenden unter anderem dazu

benutzt wurden, um die Betroffenen im Falle von Konflikten unter Druck zu setzen.

Auch der Entzug von Ausweispapieren durch den Arbeitgebenden war eine gängige Praxis. Die Betroffenen wurden darüber hinaus bewusst isoliert und ihre Außenkontakte kontrolliert. Ihnen wurde beispielsweise der Kontakt zu deutschen Kolleginnen und Kollegen oder länger in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten, zu Ärztinnen und Ärzten oder zu deutschen Behörden untersagt. Notwendige Kontakte mit deutschen Behörden, beispielsweise für die Beantragung beziehungsweise Verlängerung von Aufenthalts- oder Arbeitsgenehmigungen, wurden ausschließlich von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern getätigt.

Für den Fall von turnusmäßigen Kontrollen am Arbeitsplatz durch deutsche Behörden wurden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorab dazu aufgefordert, abgesprochene und an in Deutschland geltende Arbeitsschutzbestimmungen angepasste Angaben über ihre Tätigkeit zu machen. In Einzelfällen schilderten die Interviewpartnerinnen und -partner auch die Androhung und Anwendung physischer Gewalt.

Die Indizien für ein auffälliges Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in vergleichbaren Situationen im Sinne des § 233 StGB reichten vom völligen Ausbleiben von Lohnzahlung, Auszahlung von unregelmäßigen Abschlägen, übermäßigen Überstunden über willkürliche Abzüge vom Lohn, die Vereinbarung einer weit unter dem branchenüblichen Lohn liegenden Entlohnung bis hin zur fristlosen Kündigung bei Erkrankung der Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer.

## 04.3 Strukturierung des Fallspektrums

Bei den erhobenen Fällen war es aufgrund ihrer heterogenen Ausprägungen schwierig, sie in Gruppen zusammenzufassen. Sie wiesen ein breites Spektrum an Branchen, Alter, Geschlecht und Herkunftsländern der Betroffenen auf. So wurden Einzelfälle im Bereich der Gastronomie, des Baugewerbes, der Fleisch verarbeitenden Industrie oder der Arbeit im Privathaushalt von den Interviewten vorgetragen. Keiner der Betroffenen besaß die deutsche Staatsangehörigkeit. Die Herkunftsstaaten variierten ebenfalls stark: Indien, Rumänien, Türkei, Polen, Peru, Serbien. Diese Merkmale boten daher keine Anhaltspunkte für eine Zuordnung der Fälle in Gruppen.

13] Siehe z. B. Fischer 2010, § 233, Rz. 13.

14] Siehe L1 WP 3.2.

Die Fallverläufe wiesen aber Ähnlichkeiten auf, wenn man die Erzählungen der Interviewten unter zwei anderen Aspekten betrachtete: Aufenthaltstatus der Betroffenen sowie Anforderung an die rechtliche Vertretung. Daraus ergab sich die nachfolgend dargestellte Strukturierung des Materials.

#### **04.3.1 Ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse bei legalem Aufenthalt**

In den meisten der erhobenen Fälle verfügten die Betroffenen für die Dauer ihres Arbeitsverhältnisses über eine Aufenthalts- sowie eine Arbeitserlaubnis für eine bestimmte Tätigkeit in Deutschland. Entweder handelte es sich um EU-Bürgerinnen und -Bürger oder um Personen, die im Rahmen der Arbeitnehmerentsendung eine Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis bekommen hatten. Diese Fälle wiesen für die anwaltliche Vertretung eine gemeinsame Herausforderung auf: Sie zeigten ein deutliches Ungleichgewicht in der schriftlichen Dokumentation des Arbeitsverhältnisses und somit der Beweissituation vor Gericht zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Die Dokumente hatte sich die Arbeitgeberseite – unter Vortäuschung falscher Tatsachen (s.o.) – zum Teil sogar durch Unterschriften der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als korrekt bestätigen lassen. Die zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gedachten Vorschriften, wie zum Beispiel die Dokumentation von Arbeitszeiten, verkehrten sich in diesen Fällen zu einer Last für die Betroffenen, was von der Gegenseite systematisch dazu genutzt werden konnte, bestehende Ansprüche abzuwehren [siehe Kapitel 5.1.1.4].

##### **04.3.1.1 Einzelfälle mit speziellen rechtlichen Fragestellungen**

Bei diesen Fällen handelte es sich um Einzelpersonen, die nach dem Ende ihres Arbeitsverhältnisses Klage auf Zahlung von rückständigem Lohn eingereicht haben. Die besondere Herausforderung in zwei dieser Fälle lag darin, dass zunächst gerichtlich geklärt werden musste, welches Gericht zuständig sei und welches Recht zur Anwendung kommen müsse (in Deutschland oder im Herkunftsland). Dies erforderte sowohl für die beteiligten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte wie auch die Richterinnen und Richter die detaillierte Auseinandersetzung mit ihnen bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht

ausreichend bekannten Rechtsvorschriften. In einem der Fälle konnte mit dem Rückgriff auf die EG-Verordnung 44 aus dem Jahre 2001 die Zuständigkeit deutscher Gerichte geklärt und anhand der Artikel 21 und 23 Einführungsgesetz zum BGB die Anwendung deutschen Rechts durchgesetzt werden. In dem zweiten Fall wurde die Zuständigkeit deutscher Gerichte in erster Instanz abgelehnt. Gegen diese Entscheidung wurde nun Berufung eingelegt.

##### **04.3.1.2 Verfahren mit großen Mandantengruppen und grenzüberschreitendem Bezug**

Diese Fallgruppe zeichnete sich dadurch aus, dass es sich um Sachverhalte mit bis zu 44 Mandantinnen und Mandanten handelte. Diese Verfahren wurden von zum Teil kleinen Kanzleien betreut, die sich dementsprechend mit einem für sie kaum zu bewältigenden organisatorischen Aufwand konfrontiert sahen. Erschwert wurde die Bewältigung dieser hohen Fallzahl zusätzlich dadurch, dass die meisten Mandantinnen und Mandanten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entweder aufgrund aufenthaltsrechtlicher Bestimmungen und/oder finanzieller Schwierigkeiten gezwungen waren, innerhalb kurzer Zeit Deutschland zu verlassen. Jegliche Kommunikation mit den Mandantinnen und Mandanten musste also über die Distanz erfolgen, was zusätzlich dadurch erschwert wurde, dass die Mandantinnen und Mandanten in ihrem Herkunftsland oft weder über Internet-, Fax- und zum Teil nicht mal über Telefonzugang verfügten. Die besondere Herausforderung bestand hier also weniger in der Bearbeitung spezieller rechtlicher Fragestellungen, sondern in der Bewältigung eines hohen organisatorischen und logistischen Aufwands durch die Betreuung der Mandate.

##### **04.3.2 Ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse im Zusammenhang mit Illegalität beziehungsweise ungesichertem Aufenthaltsstatus**

In Einzelfällen verfügten die Betroffenen nicht über einen rechtmäßigen Aufenthaltsstatus und hielten sich auf der Grundlage einer Duldung oder irregulär in Deutschland auf. Sie waren nach Ansicht der befragten Anwältinnen und Anwälte damit angesichts eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens entweder der Gefahr der Ausweisung und Abschiebung ausgesetzt oder sahen sich gezwungen, jede Art von Arbeit zu akzeptieren, um

über die sogenannte Altfallregelung<sup>15</sup> in einen befristeten Aufenthaltsstatus wechseln zu können. Mandantinnen und Mandanten mit dieser spezifischen Fallkonstellation waren vor allem bei Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten aus dem Bereich Migrationsrecht anzutreffen. Weiterhin wurden diese Fälle in der Regel nicht arbeitsgerichtlich verhandelt. Die wenigen Betroffenen, die trotz ihres illegalen Aufenthaltsstatus ein arbeitsgerichtetes Verfahren anstrebten, verfügten über ein interdisziplinäres Unterstützungssystem.

## 05 Die außergerichtliche Beratung

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit der außergerichtlichen Beratung in den erhobenen Fällen von extremer Arbeitsausbeutung und Menschenhandel aus Perspektive der befragten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte.

Die Auswertung der erhobenen Fälle hat zum einen Hinweise darauf ergeben, dass die Wahl einer Rechtsvertretung neben deren rechtlichen Schwerpunkt auch entscheidend von nicht fachlichen Faktoren, wie zum Beispiel Sprache und Art des vermittelnden Unterstützungssystems abhing. Zum anderen haben sich Unterschiede zwischen Arbeitsrechtlerinnen und Arbeitsrechtlern und Anwältinnen und Anwälten, die sich schwerpunktmäßig im Bereich des Migrationsrechts verortet haben, gezeigt. Daher werden die Erfahrungen und Sichtweisen beider Akteursgruppen im folgenden Kapitel getrennt voneinander vorgestellt. Dabei sollen folgende Punkte herausgearbeitet werden:

1. Darstellung der unterschiedlichen Bewertung der Fälle und Probleme im Hinblick auf die alltägliche Praxis der Befragten
2. Herausarbeitung der verschiedenen Sichtweisen, die sich aus dem Mandat der jeweiligen Rechtsvertretung ableiten
3. Analyse des jeweiligen Umgangs mit diesen Fällen und Problemen in der Beratungspraxis, welche durch die mandatsgeleiteten Sichtweisen geprägt und geleitet wird

15] Nach § 104a Aufenthaltsgesetz besteht für geduldete ausländische Staatsangehörige, die sich bereits für einen bestimmten Zeitraum in Deutschland aufgehalten haben, die Möglichkeit, unter anderem über den Nachweis der eigenständigen Sicherung des Lebensunterhalts durch Erwerbstätigkeit eine befristete Aufenthaltserlaubnis zu erlangen.

### 05.1 Perspektive der Arbeitsrechtlerinnen und -rechtler: Kein „Schema-F“

Diese Interviewpartnerinnen und -partner thematisierten in unterschiedlicher Ausprägung den Ausnahmecharakter der Fälle. Sie charakterisierten diese zum einen in quantitativer Hinsicht als Ausnahmefälle, zum anderen sahen sie sich mit Mandantinnen und Mandanten konfrontiert, deren Lebens- und Arbeitsumstände sie als bisher wenig bekannt beschrieben.

Für einige Fälle gab es weder im Hinblick auf die Arbeitsweise der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte noch auf die organisatorischen Abläufe in den Kanzleien passende Routinen, die zur Bewältigung auf die zum Teil komplexen Sachverhalte und den hohen organisatorischen Aufwand der Fälle hätten angewendet werden können.

Eine Interviewpartnerin charakterisierte diese Besonderheit zunächst sehr allgemein folgendermaßen:

*„Man muss da schon irgendwie so motiviert sein oder sich halt hinhocken und das dann alles durchgehen. Und man hat halt schon ganz gerne, also ich auch natürlich, wenn man so Schema-F-Fälle ein bisschen hat und nicht so komplexe Sachen.“ (I 18, Transkript S. 46)*

Was genau diese „Komplexität“ aus Sicht der Befragten ausgemacht hat, wird im Folgenden spezifiziert.

#### 05.1.1 Hoher Arbeitsaufwand

Der als hoch empfundene Arbeitsaufwand in Fällen von extremer Arbeitsausbeutung ergab sich aus Sicht der Interviewten aus verschiedenen Gründen:

- die Arbeits- und Lebensverhältnisse der Betroffenen
- die aufgrund der häufig vorkommenden Ausreise der Betroffenen bedingten langen Kommunikationswege
- Prozesskostenhilfe
- die ungleiche Verteilung von Erfahrungswissen zwischen den Betroffenen und ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, aber auch zwischen den jeweiligen Rechtsvertretungen der beiden Parteien

Diese Punkte werden im Folgenden näher erläutert.

### 05.1.1.1 Arbeits- und Lebensverhältnisse der Mandantinnen und Mandanten

Die Darstellung der Lebensverhältnisse der Betroffenen war geprägt durch die Migration und deren rechtliche Rahmenbedingungen. Ihre Arbeitsverhältnisse zeichneten sich aus der Perspektive der Anwältinnen und Anwälte durch einen hohen Grad an Undurchsichtigkeit aus. Diese Einschätzung kam vor allem dadurch zustande, dass die Mandantinnen und Mandanten häufig ihr Arbeitsverhältnis nicht schriftlich dokumentieren konnten. Der folgende Interviewausschnitt verdeutlicht die daraus resultierenden Schwierigkeiten für die rechtliche Vertretung über eine Kontrastierung mit dem Verlauf eines eher üblichen Mandats in der arbeitsrechtlichen Alltagspraxis:

„Na ja, klassischerweise kommen die Leute zu mir und sagen: ‚Ich habe eine Kündigung bekommen, hier sind meine letzten drei Gehaltsnachweise und hier ist meine Rechtsschutzversicherung.‘ [...] Und dann ist klar, das Arbeitsverhältnis ist in [Stadt A.], der Arbeitgeber auch, der Arbeitnehmer auch und dann schreibt man ans Arbeitsgericht [Stadt A.]. Jetzt kommen aber Leute zu Ihnen, die zu Ihnen sagen: ‚Also ich möchte ganz gerne die noch ausstehenden 1.000 € bei diesen Bauhelfern. Aber ich darf nicht mehr in [Stadt A.] bleiben, ich muss wohl nach [Land X] wieder zurück, und gibt es eigentlich Schwierigkeiten, wenn ich in drei, vier Monaten wieder einreisen will, wenn ich jetzt so eine Klage erhebe, und wie machen wir das mit der Adresse und wenn es das Geld gibt, wie machen wir das mit dem Geld?‘ [...] Und dann kommen die zu Ihnen und sagen: ‚Ich habe gearbeitet, ich kann Ihnen sagen, wo die Baustelle ist. Eine postalische Adresse gibt es da noch nicht, aber das ist das Bauvorhaben [XY]. Da habe ich die Baureinigung durchgeführt. Und mein Polier, der hieß S. Und den kenne ich auch nur unter dem Namen S. Ich habe aber gesehen, dass der einen Lkw gefahren hat, auf dem stand sowieso GmbH drauf. So und dann klagen Sie mal los gegen die sowieso GmbH. Wenn Sie im Netz glücklich fündig werden und feststellen, dass es tatsächlich einen Inhaber G. gibt, ja dann haben Sie möglicherweise schon den Hauptgewinn gezogen.“ (I 3, Transkript S. 9)

Es wird deutlich, dass es sich bei dieser Passage um eine fiktive und dadurch um eine sehr zugespitzte Erzählung des Interviewpartners handelt, die als eine Zusammenfassung seiner Erfahrungen verstanden werden kann. Weiterhin bezieht sich die Schilderung auf einen Sachverhalt aus der Baubranche, die ihrerseits sehr speziell ist. Dennoch werden hier exemplarisch zentrale Probleme für die Durchsetzung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen angesprochen, weshalb dieses Zitat als Ausgangspunkt der Darstellung ausgewählt wurde.

Anspruchsbegründende Tatsachen wie Arbeitszeiten, Arbeitsorte oder auch die Klagegegner konnten von den Mandantinnen und Mandanten nicht immer eindeutig genannt werden. Mögliche Beweismittel für den Anspruch wie zum Beispiel Dokumente oder Zeuginnen und Zeugen mussten überdies zeitaufwendig recherchiert werden. Nur in wenigen Fällen verfügten die Betroffenen über einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Sie konnten keine Stundenaufzeichnungen, Lohnabrechnungen oder Steuererklärungen vorlegen. Dies führte insbesondere vor Gericht zu Schwierigkeiten [siehe Kapitel 7.5].

Diese besondere Ausgangssituation in den erhobenen Fällen wurde von einer Befragten sehr pointiert mit den Worten: „Wer in einem ungeschützten Rahmen lebt, der hat doch nicht zu Hause die wohlsortierten Leitz-Ordner“ (I 4, Transkript S. 21) zusammengefasst.

### 05.1.1.2 Ausreise der Mandantinnen und Mandanten und lange Kommunikationswege

Wie in Kapitel 4 erwähnt, handelte es sich bei den Betroffenen in den erhobenen Fällen um Drittstaatsangehörige oder EU-Bürgerinnen und -Bürger. Einige von ihnen mussten Deutschland nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entweder aufgrund aufenthaltsrechtlicher Bestimmungen oder finanzieller Notwendigkeiten verlassen. Die Ausreise der Mandantinnen und Mandanten stellt für die anwaltliche Vertretung eine besondere Herausforderung dar und ging aus ihrer Sicht mit einigen Schwierigkeiten einher. So berichteten Anwältinnen und Anwälte davon, dass sie kaum Gelegenheit zu persönlichen Gesprächen mit ihren Mandantinnen und Mandanten hatten, weil diese gezwungen waren, innerhalb von wenigen Tagen auszureisen. Der Austausch von Informationen zwischen ihnen war also

zum Teil auf ein Minimum beschränkt. Vereinzelt konnte das Mandat erst nach der Rückkehr in das Herkunftsland erteilt werden.<sup>16</sup> In diesen Fällen blieb kaum genügend Zeit, um Vollmachten für die Mandatserteilung und Anträge für Prozesskostenhilfe mit den Betroffenen auszufüllen sowie Beweismaterial wie zum Beispiel Visitenkarten, schriftliche Dokumente oder SMS vor der Ausreise einzusammeln.

Die gesamte Kommunikation musste somit über eine große Distanz hinweg per Telefon, Fax und Internet organisiert werden. Da die Betroffenen oft aus ländlichen Regionen stammten, war der Zugang zu Internet und Fax nicht immer gewährleistet, was zusätzliche Zeit kostete. Dies stellte besonders in Fällen mit bis zu 44 Klägerinnen und Klägern einen enormen Aufwand dar, der vor allem kleine Kanzleien an den Rand ihrer Belastbarkeit brachte, wie eine Rechtsanwältin beschrieb:

*„Teilweise haben wir drei Tage warten müssen, bis die vom Land dann zum Vorort gefahren sind, um uns dann eine Faxnummer mitzuteilen, wo wir dann die Sachen hingefaxt haben. [...] Unser Sekretariat ist durchgedreht, unsere S., die dann ständig hin und her telefonieren musste. Das war wirklich eine ganz, ganz schwierige Zeit. Also ich würde – ganz ehrlich – ich würde so ein Verfahren nicht noch einmal machen wollen.“ (I 10, Transkript S. 33)*

#### 05.1.1.3 Prozesskostenhilfe

Angesichts der Fallkonstellationen war es nicht verwunderlich, dass keine/keiner der Betroffenen über eigene finanzielle Mittel verfügte, um eine Anwältin oder einen Anwalt oder ein Gerichtsverfahren zu bezahlen. In diesem Zusammenhang bewerteten einige der Befragten die Beantragung von Prozesskostenhilfe (PKH) als problematisch. Zur Verdeutlichung und Spezifizierung der Problematik wurde der folgende Interviewausschnitt ausgewählt, der diesbezüglich einen Extremfall repräsentiert, aber aufgrund der Vielzahl der darin enthaltenen Probleme die Bandbreite der Schilderungen aus den Interviews abdeckt:

<sup>16</sup> Dies kam in den Fällen vor, bei denen es mehrere Betroffene gab. Einige von ihnen waren bereits in ihre Herkunftsländer zurückgekehrt und erfuhren erst danach davon, dass ihre Arbeitskolleginnen/-kollegen Klage gegen die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber erhoben hatten, und schlossen sich so erst im Nachhinein an.

*„Ja, man muss halt diese Prozesskostenhilfeanträge ausfüllen und da sind schon einige Fragen dabei, wie – was weiß ich – was ist der Unterhalt oder Unterhaltsleistungen oder was sind die Ausgaben, die man hat. Und diese ganzen Fragen müssen halt erst einmal übersetzt werden, den Mandanten vorgelegt werden. Und die müssen es dann ausfüllen, was sie natürlich dann auch nicht können, weil sie es auch einfach so nicht verstehen, auch wenn ich das übersetze. Dann hängen wir hier am Telefon, erläutern das Ganze noch einmal und dann sagen sie es uns, dann tragen wir es hier ein, dann muss es aber wieder an sie geschickt werden, damit die es unterschreiben. Also das ist eine sehr langwierige Sache. Und vor allem, das sind ländliche Gebiete, die haben meistens keinen Mietvertrag, also die wohnen auch nicht zur Miete. Sondern das ist dann einfach irgendwas selbst Gebautes oder vom Vater Geerbtes. Also die Formulare so auszufüllen, dass das ausreichend hier für die Bewilligungen ist, das ist sehr schwierig. [...]“ (I 10, Transkript S. 12)*

Auch andere Befragte kritisierten, dass es PKH-Anträge nur in deutscher Sprache gäbe. Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, die dieselbe Sprache wie ihre Mandantinnen/Mandanten sprachen, haben die Antragsformulare zum Teil selbst übersetzt.

Darüber hinaus wird in dem Interviewausschnitt deutlich, dass die Übersetzung allein nicht ausreichte. Die rechtlich formalisierte Sprache war den Betroffenen offenbar nicht zugänglich und erforderte zusätzliche Hilfe beim Ausfüllen. Die Interviewte spricht außerdem an, dass die Lebensumstände der Mandantinnen und Mandanten sich oft nur schwerlich mit den Formularvorgaben vereinbaren ließen.

#### 05.1.1.4 Ungleiche Verteilung von Erfahrungswissen

Als weiterer Faktor für die Beurteilung der Fälle als arbeitsaufwendig zeigte sich die ungleiche Verteilung von Erfahrungswissen zwischen den Parteien. Zum Teil schilderten die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte die Bearbeitung der Fälle als „Neuland“, für deren Bewältigung sie auf keine Routine – kein Schema-F – zurückgreifen konnten.

Im Gegensatz dazu bewerteten sie die Ausgangssituation aufseiten der Beklagten als deutlich erfahrener. So zeigte sich häufig schon im Zeitraum der außergerichtlichen Beratung und

dann auch weiter im Verlauf des gerichtlichen Verfahrens, dass die anwaltliche Vertretung der Arbeitgeberseite in der Regel über mehr Erfahrungswissen im Umgang mit derlei arbeitsgerichtlichen Verfahren verfügte. So verhandelte zum Beispiel eine Anwältin der Gegenseite eine Vielzahl von Verfahren. In einem anderen Fall war der Klagegegner eine Firma, die seit 15 Jahren als Subunternehmen mit migrantischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf dem deutschen Arbeitsmarkt tätig war.

Im folgenden Interviewausschnitt wird diese Ausgangssituation der beiden Parteien noch einmal zusammengefasst und mit dem Begriff der ungleichen „Waffenverteilung“ charakterisiert:

*„Also wir haben mit so einer Fallkonstellation in unserem Büro erstmalig zu tun und müssen da auch gestehen, dass wir da keine Erfahrungen haben. Bei der Gegenseite hingegen sieht es anders aus. Die werden durchgängig durch eine Anwältin vertreten, die bundesweit für [die Firma] tätig ist. [...] Und die werden dann die Vertrags- und Rechtsausgestaltung so ausrichten, dass sie nicht einfach hier in die Falle laufen, sondern dass man hier nach Maßgabe der Möglichkeiten alles ausschöpft, was denkbar ist. Also da ist ein bisschen die Waffenverteilung leider nicht so günstig gestaltet.“ (I 21, Transkript S. 14)*

Aus den Schilderungen der Befragten über das Vorgehen der Gegenseite ließen sich verschiedene Strategien aufzeigen, die in unterschiedlichen Kombinationen, die Verfahrensverläufe geprägt haben und ihren Wissens- und Erfahrungsvorsprung verdeutlichten. Diese werden im Folgenden näher beschrieben:

#### Taktische Nutzung des rechtlichen Rahmens

- In einigen Fällen gehörte es zur üblichen Praxis zu Beginn des Verfahrens, dass die Vollmachten zur Klagevertretung von der Gegenseite angezweifelt wurden. Dies führte zum Beispiel dazu, dass das Gericht die eingereichten Faxvollmachten der Klägerinnen- und Klägerseite nicht akzeptierte, sondern die Vorlage original unterschriebener Dokumente einforderte. Angesichts der weiter oben beschriebenen Kommunikation über die Distanz war die Beschaffung dieser Originalvollmachten mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden.

Als effektive Strategie bewerteten Interviewpartner die sogenannte „perfekte Papierfassade“ (KD-7, S. 3): Die Beschäftigungsverhältnisse waren von der Arbeitgeberseite formal völlig korrekt abgewickelt und dokumentiert worden und wurden so auch vor Gericht präsentiert. In Kapitel 4.3 wurde bereits kurz darauf eingegangen, dass in den erhobenen Fällen ausschließlich die Gegenseite über diese Dokumente verfügte und sich diese sogar zum Teil von den Betroffenen hatte unterschreiben lassen. Dies umfasste Stundennachweise, Lohnsteuererklärungen, Dokumente, aus denen hervorging, dass der Mindestlohn gezahlt worden sei, Lohnquittungen, Gewerbescheine (um zu belegen, dass die Betroffenen als Selbstständige engagiert und nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingestellt worden seien). Die Betroffenen selbst verfügten nicht über diese Dokumente, was ein erhebliches Problem für die Darlegung und Beweisführung darstellte. Weiterhin waren die Dokumente zum Teil in Unkenntnis des Inhalts oder unter Vortäuschung falscher Tatsachen von den Betroffenen unterschrieben worden. Häufig waren die entsprechenden Dokumente nicht in ihrer Sprache und/oder ihnen wurde gesagt, es handele sich um Dokumente, die für die Beantragung ihrer Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung wichtig seien. Genau dies galt es aber von der anwaltlichen Vertretung der Klägerinnen und Kläger zu beweisen, was vor allem in den Fällen, wo die Betroffenen bereits ausgereist waren, einen enormen Aufwand erforderte. Wurde solch ein Beweisstück vor Gericht vorgelegt, so musste die Anwältin/der Anwalt dieses per Fax an ihre/seine Mandantin beziehungsweise ihren/seinen Mandanten senden und telefonisch oder schriftlich mit ihm klären, ob sie/er es tatsächlich unterschrieben hatte und ob sie/er wusste, was genau unterschrieben worden war. Zeitliche Abläufe mussten teilweise sehr genau rekonstruiert werden, um zum Beispiel aufzeigen zu können, dass die Dokumente schon vor der Ausreise unterschrieben werden mussten oder nachträglich erstellt beziehungsweise manipuliert worden waren, um sie somit als Beweisstücke zu entkräften.



- Einzelne Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben den Betroffenen Verträge zur Unterschrift vorgelegt, die eine Gerichtsstandsvereinbarung für die Herkunftsländer enthielt. Dies hat die Rechtsdurchsetzung erheblich erschwert. Im Einzelfall konnte diese Vereinbarung erst in der zweiten Instanz mit einem erheblichen Rechercheaufwand als unwirksam angezweifelt werden.
- In einigen Fällen äußerten die Interviewpartnerinnen und -partner den Verdacht, die Gegenseite habe das Aufenthaltsrecht als Möglichkeit genutzt, ein Verfahren abzuwenden, indem sie die Betroffenen wegen illegalen Aufenthalts bei der Polizei beziehungsweise der Ausländerbehörde angezeigt hatte.

#### Überschreiten des rechtlichen Rahmens

- Eine weitere Vorgehensweise der Beklagtenseite bestand darin, die Betroffenen zur Rücknahme ihrer Klage zu zwingen. Gängige Mittel dazu waren Gewaltandrohung, das Anbieten von Geld oder einer Weiterbeschäftigung und das Eintreiben von Schuldscheinen. So verfügten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in einigen Fällen über Schuldscheine, die die Betroffenen vor der Arbeitsaufnahme in Deutschland unterschreiben mussten. Diese wurden dann in diesem Zusammenhang als Druckmittel von der Arbeitgeberseite genutzt.
- In Einzelfällen sahen sich die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte gezielt diskreditiert, indem ihnen zum Beispiel Korruption vorgeworfen wurde.
- Alle diese Punkte, aber in besonderer Weise die „perfekte Papierfassade“, zeugen erstens von der Sachkenntnis der Beklagtenseite hinsichtlich arbeitsrechtlicher Bestimmungen. Zweitens macht der strategische Einsatz dieser Sachkenntnis ein hohes Maß an Erfahrungswissen im Umgang mit arbeitsrechtlichen Verfahren deutlich. In Kombination mit der Vulnerabilität und Unerfahrenheit der Klägerinnen und Kläger ermöglichte dies der Gegenseite die gezielte Nutzbarmachung von Dokumentationsanforderungen in Arbeitsverhältnissen. Aus Sicht der Befragten führte das zu einem Machtungleichgewicht, auf dessen Grundlage sich die Gegenseite im Gerichtsverfahren in einer strategisch besseren Ausgangssituation platzieren konnte.

#### 05.1.2 Sprache

Im Folgenden wird auf das Thema Sprache eingegangen, das in den Interviews ebenfalls als Besonderheit thematisiert wurde.

#### Sprache als Herausforderung im Rahmen einer effektiven Rechtsvertretung

Als Herausforderung wurde das Thema Sprache von den Befragten thematisiert, die die Sprache ihrer Mandantinnen und Mandanten selbst nicht sprachen. Die Notwendigkeit, mit einer Dolmetscherin oder einem Dolmetscher zu arbeiten, war für einige Interviewte ein Problem. Einerseits, weil es schwierig war, Dolmetscherinnen und Dolmetscher zu finden. Vor allem aber, weil sie zum Teil erhebliche Kosten verursachten, was angesichts der Tatsache, dass die Betroffenen selbst kein Geld hatten und die Beantragung von Prozesskostenhilfe auch nicht immer problemlos war [siehe Kapitel 5.1.1.3.], als Schwierigkeit wahrgenommen wurde. Dazu ein Zitat aus einem Interview:

„Ja gut, der Dolmetscher ist ja erst mal ein Problem: Wenn jemand herkommt, wer soll den bezahlen? Ich kriege ja erst, wenn ich beim Gericht bin, also nachdem ich von dem Dolmetscher was erfahren habe, vielleicht im Rahmen der Prozesskostenhilfe einen Dolmetscher genehmigt, was hier in beiden Fällen sehr schwierig war, ehe die Gerichte sich dazu bereit erklärt hatten.“ (I 8 Transkript S. 9)

Trotz des Kostenrisikos wurde aber auch betont, dass die Zusammenarbeit mit Dolmetscherinnen und Dolmetschern überaus wichtig sei, um die Fälle genau zu verstehen und die Abläufe genau rekonstruieren zu können. So meinte ein Rechtsanwalt, dass er in einem Fall zum Teil mit, aber eben auch ohne Übersetzerin oder Übersetzer gearbeitet habe. Dabei sei es zu erheblichen Missverständnissen zwischen ihm und seinem Mandanten gekommen, was allerdings erst in der Auseinandersetzung mit der Gegenseite deutlich wurde. Die Klageschrift musste deshalb nachträglich ergänzt werden, was vor Gericht den Eindruck der Unglaubwürdigkeit der Aussage des Klägers erweckt hatte.

Wie in Kapitel 5.2.2. noch dargestellt wird, zeigt sich im Vergleich zu den Befragten aus dem Bereich Migrationsrecht, dass aufgrund der fehlenden Vernetzung, zum Beispiel mit Migra-

tionsorganisationen oder kirchlichen Einrichtungen, den Arbeitsrechtlerinnen und -rechtlern der schnelle Zugriff auf kostengünstige oder gar kostenlose Dolmetscherinnen und Dolmetscher offensichtlich fehlte und somit die Arbeit erschwert war.

#### Sprache als wichtiges Mittel zur Informationsgewinnung

Von den Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, die die Sprache ihrer Mandantinnen und Mandanten sprechen konnten, wurde das Thema Sprache hingegen als wichtiges Mittel zur Informationsgewinnung betrachtet. So wurde eine gemeinsame Sprachebene als wichtige Voraussetzung für eine Vertrauensbasis zwischen Mandantinnen und Mandanten und der anwaltlichen Vertretung thematisiert. Dieses Vertrauen wurde wiederum als Grundlage für die Gewinnung wichtiger Informationen angesehen: *„Also die merken halt dann auch, dass sie mir auch wirklich alles erzählen können, ohne dass ich dann noch einmal nachfragen muss.“* (I 10, S. 10-11).

Über die gemeinsame Sprache entstand auch die Möglichkeit, Zufallsinformationen aus Nebengesprächen oder Gesprächen zwischen mehreren Mandanten zu gewinnen – *„Die Leute erzählen dann halt auch mal was by the way. Und dann hört man das und dann kann man dort nachhaken.“* (I 18, Transkript S. 37) – die nach Meinung der Befragten im Rahmen einer formalen Übersetzungssituation verloren gegangen wären.

Im Vergleich zu alltäglichen Mandaten, wie sie exemplarisch in Kapitel 5.1.1.1. beschrieben wurden, erforderten die ausgewerteten Fälle häufig auch einen Anteil an eigener Recherchearbeit zur Aufbereitung des Sachverhaltes oder zur Beweisführung. Sprachkenntnisse wurden hier von den befragten Anwältinnen und Anwälten als eine zwingende Voraussetzung angesehen. So konnte zum Beispiel der Vortrag der Gegenseite, es handele sich bei den Betroffenen um Selbstständige, mit dem Verweis auf eine Internetseite in der Herkunftssprache der Betroffenen widerlegt werden:

*„Da habe ich eben rumänische Begriffe eingegeben und nach Stellen als Einschaler und dies und das gesucht. Und dann kam auch die Firma raus, die hier involviert war und da stand, dass die Leute suchen. Und in diesen Anzeigen steht: ‚Wir stellen ein.‘“* (I 18, Transkript S. 29)

#### **05.1.3 Bezahlung und Motivation**

Im Vergleich zu den alltäglichen Fällen der Arbeitsrechtlerinnen und Arbeitsrechtler sahen die Interviewten bei den Fällen von extremer Arbeitsausbeutung ein deutliches Missverhältnis zwischen Arbeitsaufwand und Verdienstmöglichkeiten. Trotz dieses artikulierten Missverhältnisses waren die Befragten dennoch bereit, sich der Fälle anzunehmen, was häufig auf eine persönliche Motivation zurückzuführen war.

#### Bezahlung

Das Missverhältnis wurde zum einen auf die abgesenkten Gebührensätze im Rahmen der Prozesskostenhilfe (PKH) zurückgeführt und zum anderen mit einem Kostenrisiko begründet. Darüber hinaus wurden PKH-Mandate generell als *„nicht so begehrt“* (I 8, Transkript S. 10) bewertet. So schilderte eine Interviewte, dass es ihren Erfahrungen nach in ihrer Kollegenschaft keineswegs selbstverständlich sei, ein PKH-Mandat überhaupt anzunehmen:

*„Es gibt keine unbedingte Verpflichtung, auf Prozesskostenhilfebasis zu arbeiten, und ein Teil meiner Kollegen macht das nicht. Weil wir geringere Honorare bekommen, wenn wir auf Prozesskostenhilfe arbeiten. [...] Und dann sagt ein Teil der Kollegen, das tun sie nicht.“* (I 4, Transkript S. 9)

Betrachtet man zusätzlich die in Kapitel 5.1.1.3 beschriebenen Schwierigkeiten, die bei der Beantragung von PKH entstehen können, ganz abgesehen davon, dass auch die Bewilligung nicht automatisch gewährleistet ist, zeigt sich, dass die vorliegenden Fälle aus Sicht der Befragten mit einem finanziellen Risiko verbunden waren. So kam auch eine Anwältin zu dem Schluss: *„Wahrscheinlich werde ich am Ende mehr draufgezahlt haben, als dass ich etwas verdient habe.“* (I 10, Transkript S. 11). Doch trotz dieser Einschätzung berichteten einige der Befragten, dass sie in Einzelfällen auch zusätzlich entstandene Kosten, für zum Beispiel Dolmetschen [[siehe Kapitel 5.1.2](#)] und die Ausreise der Betroffenen, übernommen hatten. Dazu folgender Interviewausschnitt:

*„Dolmetscher sind recht teuer und ich habe hier für eineinhalb Stunden 178 € oder so was bezahlen müssen. Das tut man natürlich nicht so gerne, wenn man einen Mandanten hat,*

von dem man weiß, der kann keinen Heller, keinen Cent zahlen. Und man weiß noch nicht mal: ‚Hat es einen Sinn, was zu machen?‘ [...] Aber das sind dann eben so Aspekte. Wenn mich ein Fall aufregt, dann tut man vielleicht auch schon mal ein bisschen was, auch wenn es dann schiefgehen könnte.“ (I 8, Transkript S. 11)

### Motivation

Nach der Beschreibung des Kostenrisikos leitet der letzte Satz des eben zitierten Interviewausschnittes zu der Motivation des Interviewpartners über, die ihn offensichtlich trotz der unattraktiven Umstände dieser Fälle zu einer Mandatsübernahme gebracht hatte. Der Fall „regte ihn auf“. Dies begründete er mit seinem persönlichen Ungerechtigkeitsempfinden über die Ausnutzung der Notsituation seiner Mandanten durch den Arbeitgeber und die Tatsache, dass öffentliche Behörden seiner Ansicht nach trotz Kenntnis der Umstände im betreffenden Betrieb sich nicht für die Betroffenen eingesetzt hätten. Wieder andere empörten sich über die „Dreistigkeit“ der Arbeitgeberseite, Personen zu dermaßen schlechten Bedingungen zu beschäftigen, und dass darüber hinaus noch „Millionen am deutschen Sozialversicherungssystem vorbeigeschleust“ (I 12, Transkript S. 4) würden. Wieder andere gaben an, dass sie die außergewöhnliche und eben nicht alltägliche Konstellation gereizt habe, den Fall zu übernehmen. Eine weitere Interviewte gab an, sie sei „jetzt schon so emotional auch gebunden an diese Verfahren“ (I 10, Transkript S. 11), dass sie diese trotz der widrigen Umstände unbedingt zu Ende bringen wolle. Die Beweggründe der Interviewpartnerinnen und -partner, die Fälle zu übernehmen, reichten also von Ungerechtigkeitsempfinden über Neugierde bis hin zur emotionalen Verwicklung in die Fälle.

#### 05.1.4 Die mandatsgeleitete Sichtweise der Arbeitsrechtlerinnen und -rechtler

Zuletzt soll ein Blick auf die „mandatsgeleitete Sichtweise“ der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte im Arbeitsrecht geworfen werden. Damit wird im Folgenden eine spezifische, von der generellen Fachausrichtung und dem individuellen Auftrag geprägte Perspektive bezeichnet, die die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte in ihren Handlungen und damit auch in der Beratung angeleitet hat.

Am deutlichsten kam die mandatsgeleitete Sichtweise dort zum Ausdruck, wo die Fälle von extremer Arbeitsausbeutung Schnittstellen zu anderen Rechtsgebieten aufzeigten. Durch die Fallkonstellationen entstanden diese Schnittstellen einerseits mit dem Strafrecht und andererseits mit dem Aufenthaltsrecht. Zunächst soll auf die Schnittstelle mit dem Strafrecht eingegangen werden.

### Strafrecht

Die Diskussion über Menschenhandel zur sexuellen Ausbeutung wurde und wird überwiegend mit einem Fokus auf die Strafverfolgung der Täterinnen und Täter geführt. Sie verengt auf der einen Seite den Blick auf die Betroffenen als Opfer beziehungsweise Zeuginnen und Zeugen eines Strafverfahrens. Auf der anderen Seite wurden über die Zeit an diese Zeugeneigenschaft auch Rechte geknüpft, die nicht deutsche Betroffene von Menschenhandel im Vergleich zu anderen Migrantengruppen, zum Beispiel Flüchtlinge oder Asylbewerber, privilegieren. Die vierwöchige Ausreisefrist<sup>17</sup>, die Aufenthaltserlaubnis bei Bereitschaft zur Zeugenaussage<sup>18</sup>, der Zugang zum Arbeitsmarkt für Zeuginnen und Zeugen<sup>19</sup> in Menschenhandelsverfahren ohne Prüfung der nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt bieten Möglichkeiten, die zum Teil durchaus mit den von den Interviewten vorgetragenen Anliegen ihrer Mandantinnen und Mandanten korrespondierten.

Vor diesem Hintergrund war auffällig, dass keine/-r der Interviewpartnerinnen und -partner von sich aus das Strafrecht als ein strategisches Mittel in den arbeitsgerichtlichen Verfahren überhaupt thematisiert hat. Auf die direkte Frage nach dem möglichen Nutzen des Strafrechts wurde dieser in der Regel verneint und darüber hinaus zum Teil als kontraproduktiv für das arbeitsgerichtliche Verfahren bezeichnet. Diese Einschätzung kann dabei nicht als Ergebnis einer Abwägung aller Vor- und Nachteile beziehungsweise rechtlichen Spielräume unter Einbeziehung der oben aufgeführten Möglichkeiten angesehen werden, sondern war fast ausschließlich geprägt von der Auffassung, dass dies nicht ins eigentliche Aufgabengebiet der Interviewten gehöre.

17) Ausreisefrist, § 50 Abs. 2a Aufenthaltsgesetz.

18) Aufenthalt aus humanitären Gründen, § 25 Abs. 4a Aufenthaltsgesetz.

19) Beschäftigung von Opfern von Straftaten, § 6a Beschäftigungsverfahrensordnung.

Exemplarisch hierfür steht folgender Interviewausschnitt, in dem der Interviewte danach gefragt wurde, ob er seinen Mandanten zu einer strafrechtlichen Verfolgung der Gegenseite geraten hätte. Darauf antwortete er:

*„Wissen Sie, es sind vergebliche Dinge. Strafanzeigen in solchen Fällen führen zu gar nichts. [...] Sind alles Dinge, die mich nicht vorrangig interessieren müssen. Mich interessiert: Kann ich dem Mann zu seiner Arbeitsvergütung verhelfen und zu seiner Sozialversicherung?! Das ist das, was mich hier als Arbeitsrechtler interessieren muss.“* (I 8, Transkript S. 16)

Ein anderer Interviewausschnitt, der sich ebenfalls auf die strafrechtliche Verfolgung der Gegenseite bezog, verdeutlicht eine weitere Handlungsprämisse der befragten Arbeitsrechtlerinnen und Arbeitsrechtler – die Orientierung der Mandatsgestaltung anhand der Vorgaben der Verfahrensordnung, aber auch anhand der damit korrespondierenden Zielsetzung des Gerichts. Die Beschuldigungen der Gegenseite im Zusammenhang mit einer strafrechtlichen Anzeige könnten – so die Auffassung des Befragten – die gütliche Einigung als Ziel der arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung unterlaufen und seien deshalb zu vermeiden:

*„Also im Arbeitsgerichtsprozess wird ja immer auf eine gütliche Lösung hingewirkt, jedenfalls sind die Richter angehalten, das zu versuchen, und unter dieser Prämisse halte ich es grundsätzlich für schädlich, wenn man die Sache quasi anderweitig [Strafverfahren, Anmerkung der Verfasserinnen] belastet. Im laufenden Verfahren ist das aus meiner Sicht eher kontraproduktiv, verhärtet mitunter nur die Fronten.“* (I 21, Transkript S. 22)

An einer späteren Stelle im Interview erklärte er außerdem, dass es in der arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung auch darum gehe, sich gegenseitig Zugeständnisse zu machen, und dass dieses Prinzip durch die strafrechtliche Verfolgung des Arbeitgebers ebenfalls gefährdet würde. Die gütliche Einigung und ein gegenseitiges Geben und Nehmen sind folglich, neben der Konzentration auf das Einfordern arbeitsrechtlicher Ansprüche, zwei weitere zentrale Punkte der mandatsgeleiteten Sichtweise der Rechtsan-

wältinnen und Rechtsanwälte im Arbeitsrecht. Wie in Kapitel 7.2 noch dargestellt wird, ließ sich auch aus den Interviews mit den Richterinnen und Richtern diese Art der Perspektive auf die Verfahren und deren Ziel herausarbeiten. Dies kann als Bestätigung des Vorherrschens der hier erläuterten mandatsgeleiteten Sichtweise im Arbeitsrecht bewertet werden.

Alles zusammengenommen führte diese Perspektive dazu, dass die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte in der Regel eher von einer strafrechtlichen Verfolgung der Gegenseite absahen und ihre Mandantinnen und Mandanten auch eher nicht dahingehend berieten. Nur in einem Fall wurde eine Anzeige unter anderem wegen § 233 StGB erstattet. Das Ermittlungsverfahren wurde aber eingestellt.

#### Aufenthaltsrecht

Auch das Aufenthaltsrecht war keine relevante Größe in der Darstellung der außergerichtlichen Beratung. Vereinzelt war der Aufenthaltstitel der Mandantinnen und Mandanten unbekannt, zum Teil wurden aufenthaltsrechtliche Probleme nicht wahrgenommen. Dies illustriert ein Interviewausschnitt, der einen Dialog zwischen dem Mandanten (B2) und seinem Anwalt (B) wiedergibt:

B2: *„Erinnern Sie sich [Herr B], Sie haben einen Brief bekommen von [Frau Z.] von der Ausländerbehörde. Sie fragt in dem Brief, ob Sie meine Adresse kennen.“*

B: *Ah ja, stimmt, ja.*

B2: *Dann haben Sie mir einen Brief geschickt und da in dem Brief steht, dass ich mich in Verbindung setzen muss mit [Frau Y.]“* (I 21, Transkript S. 21)

Der Mandant, der sich aufgrund des beendeten Arbeitsverhältnisses illegal in Deutschland aufhielt, wurde, nachdem er tatsächlich mit der Ausländerbehörde in Kontakt getreten war, aufgefordert, das Land zu verlassen und sein Pass wurde einbehalten. Im Verlauf des Interviews stellte sich weiterhin heraus, dass der Mandant einen anderen Anwalt mit der Klärung seiner aufenthaltsrechtlichen Probleme beauftragt hatte. Eine Zusammenarbeit zwischen beiden Anwälten fand aber offensichtlich nicht statt. Auch in anderen Fällen wurde deutlich, dass es kaum ein Problembewusstsein für die aufent-

haltsrechtlichen Fragen der Mandantinnen und Mandanten gab [siehe Kapitel 7.4].

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass die mandatsgeleitete Sichtweise der Arbeitsrechtlerinnen und Arbeitsrechtler dazu führte, dass die Schnittstellen der Fälle mit anderen Rechtsgebieten wie dem Straf- und Aufenthaltsrecht in der Beratung nicht thematisiert wurden. Vereinzelt führte das zu aufenthaltsrechtlichen Konsequenzen für die Mandantinnen und Mandanten.

## 05.2 Perspektive der Migrationsrechtlerinnen und -rechtler: Die Alltäglichkeit der Ausbeutung

Analog der Struktur des vorangegangenen Abschnitts über die Perspektive der Arbeitsrechtlerinnen und Arbeitsrechtler auf Fälle von extremer Arbeitsausbeutung wird im Folgenden die außergerichtliche Beratung aus Sicht der Anwältinnen und Anwälte untersucht, die sich schwerpunktmäßig im Migrationsrecht verortet haben.

Dabei wird das nachfolgende Kapitel – ähnlich wie in Kapitel 5.1 – an den Themen Lebensbedingungen der Betroffenen, Sprache, Bezahlung und mandatsgeleitete Sicht untergliedert. Der Schwerpunkt der Darstellung liegt auf der Herausarbeitung der unterschiedlichen Sichtweise und Bearbeitung der Mandate im Vergleich zu den Arbeitsrechtlerinnen und Arbeitsrechtlern. Daran anschließend soll vermittels der mandatsgeleiteten Sichtweise erklärt werden, woraus diese Unterschiede resultieren.

In den Interviews mit den Migrationsrechtlerinnen und -rechtlern zeigte sich, dass der Zugang zu Erzählungen über Arbeitsausbeutung überwiegend die aufenthaltsrechtliche Problemstellung der Mandantinnen und Mandanten war. Die Befragten haben somit das Thema Arbeitsausbeutung häufig im Rahmen von Schilderungen über Arbeit zur Sicherung des Aufenthaltsstatus der Mandantinnen und Mandanten verankert und formulierten dabei deutlich die Notwendigkeit der Unterordnung der arbeitsrechtlichen Probleme gegenüber den aufenthaltsrechtlichen. Wie diese Auffassung zustande kommt, wird unter 5.2.4 noch näher erörtert. Im Gegensatz zu den in Kapitel 5.1 zugrunde liegenden Fallschilderungen, in denen die bestehenden arbeitsrechtlichen Ansprüche überwiegend gerichtlich durchgesetzt wurden, endete hier das Mandat im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Ansprüche überwiegend mit der außergerichtlichen Beratung.

In quantitativer Hinsicht bewerteten die Befragten die Schilderungen von ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen in ihrer Beratung als häufig vorkommend. So beantworteten die interviewten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte die Frage, ob sie in ihrer alltäglichen Arbeit schon mit Fällen von extremer Arbeitsausbeutung in Berührung gekommen seien, spontan mit:

„Also wenn man genau drüber nachdenkt, habe ich damit eigentlich ständig zu tun.“ (I 11, Transkript S. 3) „Das jetzt zu schätzen in Prozenten ist schwierig, aber es kommt recht häufig vor.“ (I 14, Transkript S. 3)

### 05.2.1 Arbeits- und Lebensverhältnisse der Mandantinnen und Mandanten

Die Schilderungen der interviewten Migrationsrechtlerinnen und -rechtler bezüglich der Lebens- und Arbeitsumstände der Mandantinnen und Mandanten ähnelten denen der Arbeitsrechtlerinnen und -rechtler sehr. Der Umgang damit im Rahmen der rechtlichen Beratung gehörte für die interviewten Migrationsrechtlerinnen und -rechtler eher zum Alltagsgeschäft. Folgender Interviewausschnitt macht dies deutlich:

„Also das ist nichts Außergewöhnliches, ja. Da kam ein Mandant jetzt zum siebten Mal her und war nicht in der Lage, Belege vorzulegen. [...] da muss man irgendwie Nachweise dafür erbringen, man muss einen Mietvertrag vorlegen, ja. Viele können keinen Mietvertrag vorlegen, weil sie irgendwo illegal zur Untermiete wohnen. Da kriege ich keine Prozesskostenhilfe, weil die sagen: ‚Weisen Sie mir doch die Wohnkosten nach‘. [...] Dann legt man das hier auf und die unterschreiben das. Weil sie beide kein Deutsch können und keine lateinischen Buchstaben. Das ist Alltag.“ [...] (I 11, Transkript S. 28)

Viele der hier beschriebenen Schwierigkeiten wurden auch in Kapitel 5.1.1.3 aufgezeigt. So benötigten die Mandantinnen und Mandanten Hilfe beim Ausfüllen von Formularen, und Dokumente, zum Beispiel Mietverträge, waren nicht immer in ihrem Besitz oder aufgrund der Lebensumstände nicht ohne Weiteres zu beschaffen. Auch kam es vor, dass die Mandantinnen/Mandanten nicht schreiben oder die Formulare nicht lesen konnten, da es sie nur in deutscher

Sprache und in lateinischer Schrift gab. Auch wenn die Erzählungen der Befragten sich im Hinblick auf die schwierige Vereinbarkeit der Lebensumstände der Mandantinnen und Mandanten mit den bürokratischen Vorgaben ähnelten, gab es einen gravierenden Unterschied bei der Bewertung. Aus Sicht der oben zitierten Anwältin waren diese Schwierigkeiten „nichts Außergewöhnliches“. Auch die anderen befragten Migrationsrechtlerinnen und -rechtler bewerteten diese Umstände als normal und alltäglich.

### 05.2.2 Sprache

Auch in den Interviews mit den Anwältinnen und Anwälten aus dem Migrationsrecht wurde Sprache als Teilaspekt in der Beratung thematisiert. Dabei wurden zwei verschiedene Ebenen der Sprachbarrieren hervorgehoben, die es in Bezug auf die Mandantinnen und Mandanten zu berücksichtigen galt. So erzählte eine Anwältin:

*„Ich habe immer noch dieses Beispiel, als ich Anfängerin hier war. Da habe ich mal jemandem versucht zu erklären, wenn er das und das macht, dann wird er aber Probleme kriegen und letztendlich kommt er in die JVA. Der Mann hat mich mit großen Augen angeguckt und hat nichts verstanden, bis ich dann sagte: ‚Sie kommen in den Knast.‘ Das war klar. Seitdem gibt es das Wort JVA bei mir nicht mehr. Ich sage Knast und dann ist es gut.“* (I 14, Transkript S. 12)

Hier zeigt sich, dass durch die langjährige Erfahrung der Interviewpartnerin mit einer bestimmten Klientel eine gewisse Sensibilität im sprachlichen Umgang entstanden ist, die heute als selbstverständlich für sie gilt. Sie erklärte weiter, dass sie diese gemeinsame Sprachebene als wichtige Voraussetzung für eine gelingende Zusammenarbeit zwischen ihr und ihren Mandantinnen und Mandanten empfand.

In Bezug auf die Überwindung von vorhandenen Sprachbarrieren aufgrund unterschiedlicher Herkunftssprachen ging aus den Erzählungen der Migrationsrechtlerinnen und -rechtler eine gewisse Routine hervor. Der folgende Interviewausschnitt zeigt dafür exemplarisch die Vernetzung einer Anwältin mit kirchlich organisierten Dolmetscherdiensten:

*„Also das geht relativ gut. Ich arbeite hier sehr eng mit dem Ausländerflüchtlingsbüro der evan-*

*gelischen Kirche zusammen und die haben einen Dolmetscherpool. Und wenn ich da mal jemanden brauche, dann rufe ich an: ‚Habt ihr jemanden für die und die Sprache?!‘ Das wird über Spenden finanziert. Die Dolmetscher nehmen auch nicht viel. Das sind keine offiziellen Dolmetscher, aber Leute, die eben langjährig hier sind und ganz gut sprechen können.“* (I 14, Transkript S. 11)

Die hier beschriebene Vernetzung ermöglichte also den schnellen und unkomplizierten Zugriff auf kostengünstige Dolmetscherinnen und Dolmetscher. Auch andere Interviewte berichteten davon, dass zum Beispiel über bestehende Kontakte zu wohlfahrtstaatlichen Organisationen und Unterstützungskreisen entstandene Kosten für Übersetzungen in Einzelfällen übernommen wurden. Diese Ressource fehlte den Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten aus dem Bereich Arbeitsrecht.

### 05.2.3 Bezahlung

Die Bezahlung auf Prozesskostenhilfebasis wurde von den befragten Anwältinnen und Anwälten im Migrationsrecht als durchaus üblich beschrieben. So äußerte eine Anwältin:

*„Ich beantrage fast immer Prozesskostenhilfe. Weil selbst wenn die arbeiten, bei drei Kindern liegen eigentlich immer wirtschaftliche Verhältnisse vor, die für die Gewährung von Prozesskostenhilfe ausreichen. Man bekommt sie nur häufig nicht. [...] Also ich sag mal so, ich kann mich selten daran erinnern, dass Leute mich komplett sofort bezahlen. Das ist die Ausnahme. [...] Was der Normalfall bei mir ist, ist einfach, dass Ratenzahlungsvereinbarungen getroffen werden und die Leute stottern dann jeden Monat ihre Raten ab.“* (I 14, Transkript S. 13-15)

PKH-Mandate waren also für die hier Befragte aufgrund der Tatsache, dass ihre Mandantinnen und Mandanten nur in den seltensten Fällen über ausreichende finanzielle Mittel verfügten, der Normalfall. Selbst die Tatsache, dass die PKH-Anträge oft abgelehnt werden und somit die Deckung der Prozesskosten nur in Raten „abgestottert“ werden konnte, wurde hier als Regelfall geschildert. Das heißt, die Art der Bezahlung wurde von den Interviewpartnerinnen und

-partnern als alltäglich angesehen und nicht wie von den befragten Arbeitsrechtlerinnen und Arbeitsrechtlern als niedrig im Vergleich zum Arbeitsaufwand betrachtet.

#### 05.2.4 Die mandatsgeleitete Perspektive der Migrationsrechtlerinnen und -rechtler

Im Folgenden wird die mandatsgeleitete Perspektive der Migrationsrechtlerinnen und -rechtler auf die Fälle von extremer Arbeitsausbeutung dargestellt. Ausgangspunkt der Untersuchung ist die Schilderung der Beratungssituation durch die Anwältinnen und Anwälte. Diese basierte auf dem aufenthaltsrechtlichen Auftrag der Mandantinnen und Mandanten, in dessen Rahmen die Arbeitsausbeutung bekannt und thematisiert wurde.

Generell wurde deutlich, dass die befragten Anwältinnen und Anwälte die Durchsetzung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen den aufenthaltsrechtlichen Problemen der Mandantinnen und Mandanten unterordneten. Aus ihrer Perspektive war die Sicherung des Aufenthalts oberste Prämisse.

#### Kein Interesse der Betroffenen und negative Bewertung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens

Auffällig ist, dass die befragten Anwältinnen und Anwälte deutlich zum Ausdruck brachten, dass ihre Mandantinnen und Mandanten im Prinzip kein Interesse an der rechtlichen Verfolgung ihrer arbeitsrechtlichen Ansprüche hatten. Auch dann nicht, wenn sie sie dahingehend berieten. So erläuterten die Interviewten, dass die Mandantinnen und Mandanten sogar zum Teil sehr genau über ihre Rechte Bescheid wussten. Dennoch waren sie nach Meinung der Anwältinnen und Anwälte überwiegend nicht dazu zu motivieren, die bestehenden Missstände in ihrem Arbeitsverhältnis rechtlich anzugehen, wie sich aus folgendem Zitat entnehmen lässt:

*„Ich rate zunächst einmal wenig, sondern ich sage nur, wie die Situation, die rechtliche Situation ist, dass er sich dagegen wehren könnte. Das wird sofort abgeblockt. Also man kommt da gar nicht weiter. Das ist wirklich nicht gewünscht.“ (I 14, Transkript S. 7)*

Diese Einschätzung wurde mit der Angst der Betroffenen vor Konsequenzen für den Aufenthaltsstatus begründet.

Neben der Auffassung, dass die Betroffenen selbst kein Interesse an der Verfolgung arbeitsrechtlicher Belange hätten, äußerten andere Befragte, dass es sich ihrer Meinung nach auch nicht lohne, ein arbeitsgerichtliches Verfahren anzustrengen. Diese Ansicht wurde nicht etwa damit begründet, dass die Erfolgsaussichten für ein arbeitsgerichtliches Verfahren als gering eingeschätzt wurden. Vielmehr wurde der Nutzen eines ein Mal ausgezahlten Lohns im Vergleich zur möglichen Gefährdung des Aufenthaltsstaus als gering angesehen. Weiterhin fürchtete eine Befragte negative finanzielle Konsequenzen für ihre Mandantinnen und Mandanten aus einem Gerichtsverfahren:

*„[...] wenn der [Mandant, Anmerkung der Verfasserinnen] jetzt drei Jahre lang keine Sozialversicherungsbeiträge oder viel zu niedrige bezahlt hat, dann wenden sich die Sozialversicherungsträger und das Finanzamt eben nicht nur an den Arbeitgeber, sondern auch an ihn [den Mandanten, Anmerkung der Verfasserinnen]. [...] da war einfach klar, da sollte man am besten nicht dran rühren, wenn man nicht noch viel größere Probleme haben wolle.“ (I 11, Transkript s. 9)*

#### Unsicherer Aufenthaltsstatus

Ein Teil der Befragten verankerte Fälle von Arbeitsausbeutung im Rahmen der 2007 in Kraft getretenen Altfallregelung, nach der langjährig geduldete Personen die Möglichkeit haben, eine Aufenthaltserlaubnis zu bekommen, wenn sie unter anderem ihren Lebensunterhalt eigenständig beziehungsweise nicht nur vorübergehend durch Erwerbstätigkeit sichern können [*siehe L1 WP 2.3.1*].

In diesem Zusammenhang war es für die Befragten vorrangig, ihre Mandantinnen und Mandanten in einem Beschäftigungsverhältnis zu halten. Die Bedingungen dieser Arbeit spielten dabei eher eine untergeordnete Rolle. Diese Kopplung von Aufenthaltsstatus und Beschäftigung hatte aus Sicht der Befragten zur Konsequenz, dass sie für ihre Mandantinnen und Mandanten eigentlich gar keine andere Möglichkeit sahen, als jede Arbeitsmöglichkeit anzunehmen oder auch in einem schlechten Arbeitsverhältnis zu verbleiben. So erklärte eine Anwältin: *„Und hier die Altfallregelung, ja, die führt dazu, dass die Leute händelringend und unbedingt irgendwie zum Jahresende*

jetzt in irgendeinem Arbeitsverhältnis stehen müssen.“ (I 11, Transkript S. 6). Diese Notwendigkeit sowie der daraus resultierende Beratungsansatz spiegeln sich exemplarisch auch in der folgenden Interviewsequenz wider:

„Also es kommen häufig Leute, die rufen mich an und fragen: ‚Ich habe hier die Möglichkeit, einen Job anzunehmen, verdiene aber nur so und so viel, soll ich den Job annehmen oder nicht?‘ Der Rat von mir ist immer: ‚Ja.‘ Ausländerrechtlich gesehen: ‚Ja, nehmen Sie ihn erst mal an. Aus dem Job heraus kann man ja versuchen, noch einen anderen Job zu finden.‘ [...] Im Prinzip berate ich die Leute da an dem Punkt möglicherweise schon falsch. Ich müsste sagen: ‚Das sind aber keine guten Arbeitsbedingungen.‘ [...] Aber nein, für mich ist wichtig, die Leute müssen erst mal den Einstieg finden. Die müssen im ersten Arbeitsmarkt erst mal angekommen sein und dann kann man immer noch versuchen, was anderes zu machen.“ (I 14, Transkript S. 18)

Diese Situation sah die Interviewpartnerin noch durch die Tatsache verschärft, dass sich die Betroffenen vorher oft jahrelang in der Duldung befunden hatten. Diese „anspruchslose“ Situation führte nach Meinung der Befragten einerseits zu einer Entqualifizierung der Arbeitskraft der Betroffenen und ermöglichte andererseits nach Einschätzung der Interviewpartnerin auch keine Weiterqualifizierung der Betroffenen: „[...] die haben eine langjährige Unterbrechung, das heißt, sie sind unqualifiziert. Die Jobs, die die finden, die sind im Niedriglohnbereich.“ (I 14, Transkript S. 2).

So wurde also deutlich, dass sowohl für die eben zitierte Anwältin als auch für die anderen Befragten die Sicherung des Aufenthaltsstatus von höchster Priorität war, und aus dieser Perspektive blickten sie auf die Beschäftigungsverhältnisse ihrer Mandantinnen und Mandanten.

Um noch einmal auf das weiter oben genannte Zitat zurückzukommen: Zwar beginnt die befragte Anwältin in diesem Ausschnitt selbst zu überlegen, ob es richtig sei, ihren Mandantinnen und Mandanten auch zur Aufnahme einer Beschäftigung mit schlechten Arbeitsbedingungen zu raten. Am Ende bekräftigt sie ihre Auffassung aber. Aus ihrer Sicht erscheint ihr Rat richtig, und entgegen der Annahme, dass prekäre Beschäftigungen in Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeu-

tung enden können, äußert sie die Hoffnung, dass man danach „immer noch versuchen kann, was anderes zu machen“. Zusammenfassend lässt sich hier also sagen, dass schlechte Arbeitsbedingungen aus der Perspektive der befragten Anwältinnen und Anwälte eher als „notwendiges Übel“ zur Sicherung des Aufenthalts angesehen wurden.

#### Irregulärer Aufenthaltsstatus

In Bezug auf den Umgang mit Personen ohne regulären Aufenthalt, die von ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen berichteten, zeichnete sich die mandatsgeleitete Sichtweise der Befragten noch deutlicher ab. Dazu zwei Zitate:

„Also Personen, die hier illegal sind und keinerlei Aufenthaltsstatus besitzen, da haben wir auch ganz wenig Beratungsbedarf oder es kommt relativ selten in der Praxis vor. Weil das einfach Leute sind, die ich sofort und auf der Stelle wieder weiterschicken muss. Weil ich da nur sagen kann: ‚Ich kann für Sie gar nichts tun.‘“ (I 11, Transkript S. 3)

„[...] oder wenn sie denn gar illegal sind, dann ist damit ja auch die Gefahr verbunden, dass eben der Aufenthalt sofort beendet wird oder Abschiebehaft oder Ähnliches droht.“ (I 14, Transkript S. 1)

In beiden Interviewausschnitten tritt die Haltung hervor, dass die Gefahr von aufenthaltsbeendenden Maßnahmen von den befragten Anwältinnen als zu hoch eingeschätzt wurde, als dass es sich aus ihrer Sicht lohnen würde, eine arbeitsrechtliche Auseinandersetzung anzustreben. In dem ersten Interviewausschnitt ist die Aussage sogar noch verschärfter: Es wird gar keine Möglichkeit gesehen, Personen ohne regulären Aufenthalt arbeitsrechtlich zu unterstützen. Hier wird also einmal mehr deutlich, dass aus migrationsrechtlicher Perspektive die Sicherung des Aufenthaltsstatus beziehungsweise die Verhinderung von Abschiebung oberste Handlungsmaxime ist. An dieser orientierte sich dementsprechend auch die Beratung der Mandantinnen und Mandanten.

### **05.3 Zusammenfassung: Menschenhandel und Arbeitsausbeutung an der Schnittstelle zwischen Arbeits- und Migrationsrecht**

Menschenhandel und extreme Formen der Arbeitsausbeutung berühren häufig verschiedene



Rechtsgebiete. Aus dem Bereich des Straf- und Ordnungswidrigkeitenrechts können zum Beispiel die Tatbestände des Menschenhandels zur Arbeitsausbeutung, des Lohnwuchers oder der illegalen Arbeitnehmerüberlassung einschlägig werden. Die Migration und Arbeitsaufnahme von nicht deutschen Personen berührt in vielen Fällen das Aufenthaltsgesetz. Je nach individuellen Suchkriterien, die wahrscheinlich auch maßgeblich von dem dringlichsten rechtlichen Problem beeinflusst sind, wenden sich die Betroffenen an eine Rechtsvertretung beziehungsweise werden aus dem Unterstützungssystem heraus dorthin vermittelt.

Fallschilderungen von extremer Arbeitsausbeutung fanden sich sowohl in Interviews mit Arbeitsrechtlerinnen und -rechtlern als auch mit Migrationsrechtlerinnen und -rechtlern. Dabei wurde deutlich, dass die Mandantinnen und Mandanten zwar mit völlig unterschiedlichen Anliegen, die jeweils eine oder andere Rechtsvertretung aufsuchten. Dennoch zeigte sich, dass die im Zusammenhang mit den betroffenen Mandantinnen und Mandanten auftretenden Schwierigkeiten oder Besonderheiten von beiden Befragten sehr ähnlich beschrieben, aber äußerst unterschiedlich behandelt und bewertet wurden.

Es konnte herausgearbeitet werden, dass Fälle von Arbeitsausbeutung aus dem Blickwinkel der Arbeitsrechtlerinnen und -rechtler mit Anforderungen einhergingen, die im Vergleich zu üblichen Arbeitsrechtsfällen nicht alltäglich waren und aus ihrer Sicht einen hohen Arbeitsaufwand bei einer als niedrig bewerteten Vergütung erforderten. Insgesamt wurden die Fälle als Ausnahmefälle beschrieben. Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass die interviewten Arbeitsrechtlerinnen und -rechtler kaum Erfahrung im Umgang mit betroffenen Mandantinnen und Mandanten hatten. Ihnen fehlten darüber hinaus Handlungsroutinen und Ressourcen, zum Beispiel Vernetzung, die die Arbeit in den Fällen erleichtert hätten. Aufgrund der mandatsgeleiteten Sichtweise fehlte weiterhin eine gewisse Sensibilität, aber auch spezifisches Wissen für aufenthaltsrechtliche Fragen, was aber für einige der Mandantinnen und Mandanten von erheblicher Bedeutung gewesen wäre. Außerdem führte diese Sichtweise auch eher dazu, dass von einer strafrechtlichen Verfolgung der Gegenseite abgesehen wurde.

Aus Perspektive des Migrationsrechts wurden dieselben Anforderungen, die aus den Lebens- und Arbeitsumständen der Betroffenen resultierten, als normal und zum alltäglichen Ablauf in der außergerichtlichen Beratung dazugehörig dargestellt. Im Gegensatz zu den interviewten Arbeitsrechtlerinnen und -rechtlern verfügten die Migrationsrechtlerinnen und -rechtler eher über Erfahrungen und Ressourcen, die es ihnen ermöglichten, besser auf die Lebensbedingungen der Mandantinnen und Mandanten einzugehen. Die migrationsrechtliche mandatsgeleitete Sichtweise führte zu einer Schwerpunktperspektive auf den Aufenthaltsstatus der Betroffenen. Aus dieser Sichtweise heraus bestand kaum Möglichkeit beziehungsweise wurde es sogar als aussichtslos empfunden, arbeitsgerichtliche Verfahren anzustrengen. Ausbeuterische Arbeitsbedingungen wurden eher als „*notwendiges Übel*“ zur Sicherung des Aufenthaltsstatus angesehen.

Darüber hinaus zeigten Vertreterinnen und Vertreter beider Rechtsbereiche wenig spezifisches Wissen über die rechtlichen Grundlagen und Ansprüche der Betroffenen im Zusammenhang mit Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung. Mögliche rechtliche Vor- oder Nachteile der Identifikation ihrer Mandantinnen und Mandanten als Betroffene wurden in den Interviews nicht thematisiert.

## 06 Die Ausnahme: Außergerichtliche Verhandlungen

In wenigen Ausnahmefällen konnte im Rahmen der außergerichtlichen Verhandlung eine Einigung mit der Arbeitgeberseite erzielt werden. Nach Einschätzung der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte war hierfür allein entscheidend, dass sie auf ein Druckmittel zurückgreifen konnten, das das Machtgefüge zugunsten ihrer Mandantinnen und Mandanten verschoben hat.

### 06.1 Verschiebung des Machtgefüges zugunsten der Arbeitnehmerseite

Hier zeigten sich zwei Konstellationen.

- Zum einen konnte in Fällen, bei denen es sich um prestigeträchtige öffentliche Bauvorhaben und bekannte Bauträger handelte, über die Herstellung öffentlichen Interesses Druck erzeugt werden.

- Zum anderen wurde die Drohung mit einer Anzeige wegen illegaler Beschäftigung gegen den ehemaligen Arbeitgeber gezielt als Druckmittel eingesetzt.

In den Fällen der ersten Gruppe war die Presse involviert bzw. es wurde gezielt mit der Öffentlichmachung gedroht. Die Anwältinnen und Anwälte führten das auf die Gewerkschaft zurück oder die Presse „war einfach da“. Hier sahen die Interviewpartnerinnen und -partner für die beteiligten Unternehmen die Gefahr einer nachhaltigen Rufschädigung, weshalb sie „sich natürlich sehr gescheut haben, irgendwie in die Öffentlichkeit zu kommen.“ (I 10, Transkript S. 27-28).

Dies veranlasste jeweils die Generalunternehmen dazu, sich selbst sofort mit den verhandelnden Anwälten in Verbindung zu setzen, um den Sachverhalt zu klären: „Also da musste ich nicht einmal die [Subunternehmer] anschreiben oder so, sondern das ging sofort.“ (I 10, Transkript S. 27-28). Die oftmals langwierigen Verhandlungen mit finanzschwachen Subunternehmen konnten somit umgangen werden.

Im zweiten Fall wurde über die Drohung mit einer Anzeige bei der Staatsanwaltschaft wegen illegaler Beschäftigung gezielt versucht, den Arbeitgeber unter Druck zu setzen:

„Ja, [...] wobei Schwarzarbeit im Regelfall für den, der angestellt ist, so sich im Bereich der Ordnungswidrigkeit abspielt. Und das ist nichts Großes, also ich meine, das kann man, glaube ich, als Risiko in Kauf nehmen, dass man ein Ordnungswidrigkeitsverfahren kriegt und dann eventuell eine Geldbuße zahlen muss. Die richtig schwerwiegenden Schwarzarbeitstatbestände bestehen für den Arbeitgeber. Und das war hier durchaus auch im außergerichtlichen Bereich ein Druckmittel zu sagen: ‚Sie müssen damit rechnen, dass wir in der nächsten Stufe zum Arbeitsgericht gehen und wenn das eben bekannt wird, dass Sie Leute schwarz beschäftigen, dass Sie dann auch der Staatsanwaltschaft bekannt werden.‘“ (I 5, Transkript S. 13)

Obwohl auch dem Betroffenen selbst ein Nachteil wegen Schwarzarbeit gedroht hätte, wurde hier diese Möglichkeit nach Abwägung der Vor- und Nachteile billigend in Kauf genommen. Das gezielte Einbeziehen strafrechtlicher Sanktionen in die Strategie hat der Interviewpartner als erfolgreich bewertet.

## 06.2 Akteurskoordination als Schlüssel

Die Bearbeitung der Fälle erforderte darüber hinaus eine gute Koordination aller beteiligten Akteure. Die Interviews haben gezeigt, dass die Anwälte und Anwältinnen zum einen erst dann die Existenz anderer Akteure thematisiert haben, wenn deren Handlungen ihre Arbeit unmittelbar beeinflusst haben. Zum anderen zeigten sie sich nicht informiert über die Zielsetzung und Vorgehensweise anderer Akteure. Eine Abstimmung untereinander wurde als absolute Ausnahme geschildert.

Die Befragten bewerteten verschiedene Kooperationsbeziehungen auf der Fallebene als positiv: Gezielte politische Aktionen sowie die direkte Unterstützung bei der Fallarbeit durch die Gewerkschaften erwiesen sich als hilfreich für die Rechtsdurchsetzung. Informationen über Arbeitsbedingungen wie zum Beispiel geleistete Arbeitsstunden, Arbeitsorte, Vertragspartner, die von der Finanzkontrolle Schwarzarbeit ermittelt wurden, bedeuteten eine Entlastung für die Arbeit der Befragten.

Die Bedeutung der Fallkoordination ließ sich exemplarisch auch aus folgendem Negativbeispiel ablesen.

So beschrieb zum Beispiel eine Anwältin eine außergerichtliche Verhandlung als gescheitert, in der trotz der Beteiligung der Gewerkschaft kein Druck auf die Gegenseite aufgebaut werden konnte, da es niemanden gab, der das Vorgehen der Gewerkschaft der Betroffenen und der Anwältin aufeinander abgestimmt und für eine Bündelung der Strategien gesorgt hatte. Die Gewerkschaften setzten sich selbst ohne Absprache mit der beteiligten Anwältin mit dem Unternehmen in Verbindung, um eine außergerichtliche Einigung über die Lohnansprüche zu erzielen. Zu dem Zeitpunkt, der der Anwältin als geeignet schien, entschied sich die Gewerkschaft gegen eine öffentliche Demonstration und zog sich zurück. Aus Sicht der Interviewpartnerin war dies ein entscheidender Faktor für das Scheitern der außergerichtlichen Einigung.

## 07 Vor Gericht

Nach Abschluss der außergerichtlichen Beratung haben einige der interviewten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte für ihre Man-

dantinnen und Mandanten Verfahren vor den Arbeitsgerichten geführt. Das folgende Kapitel untersucht den Ablauf sowie Ausgang der arbeitsgerichtlichen Verfahren. Darüber hinaus wird aus den Interviews die spezifische Perspektive der Richterinnen und Richter entwickelt, die die Verhandlung der Fälle geprägt hat.

Die im Rahmen der Studie erhobene Anzahl der vor einem Arbeitsgericht verhandelten Fälle von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel ist insgesamt klein. Die Interviewten berichteten von insgesamt zehn vor Gericht verhandelten Fällen. Davon waren drei Verfahren zum Zeitpunkt der Erhebung noch bei Gericht anhängig. Sechs Verfahren waren in einem gerichtlichen Vergleich und eines in einem Mediationsverfahren beendet worden. Aufgrund dieser kleinen Fallzahl können im Folgenden keine verallgemeinerbaren Aussagen getroffen werden. Es geht lediglich darum, einzelne Problemlagen aufzuzeigen und zu untersuchen.

## 07.1 Wer schafft es vor Gericht?

Bei den Betroffenen in den gerichtlich verhandelten Fällen handelte es sich hauptsächlich um Personen, die im Rahmen legaler Arbeitsverhältnisse beschäftigt waren. Entweder waren sie EU-Bürgerinnen und -Bürger oder sie hatten im Rahmen der Arbeitnehmerentsendung eine befristete Arbeits- sowie Aufenthaltserlaubnis bekommen.

Nur vereinzelt wurden Personen mit irregulärem Aufenthaltsstatus vor Gericht vertreten. Hier zeigte sich deutlich der hohe und spezifische Unterstützungsbedarf dieser Personengruppe. Beide Verläufe wiesen einen längeren sozialpädagogischen Beratungsprozess auf. In beiden Fällen spielte ein breites multidisziplinäres Unterstützungsnetzwerk eine entscheidende Rolle. Bei der rechtlichen Vertretung wurden bewusst beide, die aufenthaltsrechtliche wie die arbeitsrechtliche, Perspektiven in den Blick genommen. Allerdings spielte die aufenthaltsrechtliche Perspektive bei der Auswahl der rechtlichen Gesamtstrategie die entscheidendere Rolle.

## 07.2 Sichtweise der Richterinnen und Richter: Die arbeitsgerichtliche Normalität

Aus den Interviews, die mit Richtern und Richterinnen geführt wurden, ließ sich eine professionsspezifische Sichtweise herausarbeiten, die ihre Darstellung der arbeitsgerichtlichen Verfahren prägte. Vor dem Hintergrund dieser

im Folgenden dargestellten Betrachtungsweise lässt sich der Blick der Interviewpartnerinnen und -partner auf arbeitsgerichtliche Verfahren mit dem äußerst überraschenden Satz: „*Es gibt keine Besonderheit der Fälle*“ (I 20, Transkript S. 28) zusammenfassen. Diese Wertung ist als Hintergrundfolie für die nachfolgend in Kapitel 7.3 und 7.4 (Bewilligung von Prozesskostenhilfe, Illegalität) untersuchten Punkte zu verstehen.

In der nachfolgenden Interviewpassage schildert eine interviewte Richterin, wie ungewöhnlich ihr es erschien, sich im Kontext der arbeitsrichterlichen Tätigkeit auf den Tatbestand des Menschenhandels zu beziehen:

„*Also ich wäre überhaupt nicht auf die Idee gekommen, bevor Sie [die Interviewerin, Anmerkung der Verfasserinnen] sich hier gemeldet haben, diese Akte, [...] die in diese Rubrik [Arbeitsausbeutung und Menschenhandel, Anmerkung der Verfasserinnen] zu bringen. Weil auch wenn ein Anwalt mir mitteilt: ‚Der Kläger schläft da auch und ist aus Land X gebracht, geholt worden‘. Ich nehme das überhaupt nicht zur Kenntnis, weil für mich ist das entweder ein Zahlungsprozess oder ein Kündigungsprozess. Die Klageforderung ist nämlich: ‚Ich habe einen Vertrag und möchte so und so bezahlt werden oder ich möchte sozialversichert werden.‘ Und deswegen, also ich persönlich filtere das sofort raus. Das läuft so an mir ab. Das ist nicht mein Thema.“ (I 20, Transkript S. 4)*

Die Interviewte empfand also Hinweise wie „*der Kläger schläft da auch*“ und ist „*aus [Land X] geholt worden*“, also Indikatoren, die auf Menschenhandel hindeuten könnten, als irrelevant für das rechtliche Verfahren. Sie hat diese Informationen bei der Bewertung des Prozessgegenstandes ausgeblendet, da sie aus ihrer Perspektive nichts zur eigentlichen Sache beitrugen.

In anderen Interviews fanden sich weitere Varianten dieser Sichtweise. Vereinzelt wurden Informationen nicht wie in dem vorangegangenen Beispiel ausgeblendet, sondern sie wurden in einem bekannten Schema interpretiert. Ein Vortrag, der aus Sicht der Richterinnen und Richter keinen eindeutigen rechtlichen Bezug zum Prozessgegenstand aufwies, wurde als „*Geschichten, die den Sachverhalt noch so ein bisschen spannender machen*“ bewertet, also als übliche Strategie beider Parteien, dem eigenen Anliegen einen ge-

wissen Nachdruck beziehungsweise dem Unmut über die andere Partei Ausdruck zu verleihen. Die Schilderung: „[...] *der eine erzählt immer vom anderen: ‚Mir ist furchtbares Unrecht widerfahren,‘*“ bringt eine ähnliche Auffassung zum Ausdruck. Den Erzählungen der Befragten liegt die Annahme zugrunde, dass beide Parteien dasselbe Vorgehen wählen, nämlich diese „*un-sachlichen*“ Nebeninformationen in das Gerichtsverfahren einzubringen. Das heißt, die Richterinnen und Richter gingen also anscheinend von einem paritätischen Verhältnis zwischen beiden Parteien aus, von einer Verhandlung auf Augenhöhe, bei der beide Seiten die sogenannten „*Geschichten*“ nutzen, um sich selbst ins rechte Licht zu rücken und um die eigene Sichtweise auf den Streitgegenstand und die damit verbundenen Forderungen zu unterstreichen. Aus dieser Auffassung lässt sich als Grundgedanke der spezifischen Sichtweise der Richterinnen und Richter ableiten, dass es um die Lösung eines Konflikts zwischen zwei ebenbürtigen Parteien geht. Ziel ist es, dass sich beide Parteien gütlich einigen.

Diese Sichtweise führte dazu, dass die aus den besonderen Lebens- und Arbeitsbedingungen der Betroffenen extremer Arbeitsausbeutung resultierenden Nachteile bei der Durchsetzung von Rechtsansprüchen sowie das in Kapitel 5.1.1.4 dargelegte ungleiche Machtverhältnis zwischen den Parteien, das sich aus der ungleichen Verteilung von Wissen und dem damit verbundenen Zugang zu Dokumenten über das Arbeitsverhältnis begründet, nicht wahrgenommen wurde.

### 07.3 Bewilligung von Prozesskostenhilfe

In arbeitsgerichtlichen Verfahren trägt in der ersten Instanz jede Partei ihre Anwaltskosten selbst. Die Gerichtskosten obliegen der Partei, die den Prozess verliert. Einigen sich die Parteien vor Gericht im Rahmen eines Vergleichs, fallen keine Gerichtskosten an. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, Prozesskostenhilfe (PKH) für das Gerichtsverfahren zu beantragen.

Der Zugang zu gerichtlichen Verfahren hängt somit unter anderem entscheidend davon ab, ob die klagende Person über ausreichend finanzielle Mittel verfügt beziehungsweise inwieweit sie ihre finanzielle Bedürftigkeit und die hinreichenden Erfolgsaussichten der beabsichtigten Rechtsverfolgung im Rahmen eines Prozesskostenhilfeantrages darlegen kann.

Betroffene von Menschenhandel beziehungsweise extremer Form von Arbeitsausbeutung werden in der Regel nicht über finanzielle Ressourcen verfügen. In den zum Zeitpunkt der Erhebung bereits abgeschlossenen Fällen wurde in fünf Fällen PKH bewilligt, ein Fall ist über die Rechtsschutzversicherung der Gewerkschaft finanziert worden.

In Kapitel 5.1.1.3 wurde gezeigt, dass die Anwältinnen und Anwälte mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht die Beantragung von PKH in den vorliegenden Fällen als sehr aufwendig und schwierig bewerteten. Die Gründe dafür wurden überwiegend in der mangelnden Vereinbarkeit von den durch Migration und Prekarität gekennzeichneten Lebensumständen der Betroffenen mit den formalen Anforderungen des deutschen Gerichtsverfahrens gesehen. Weiterhin wurde die Kommunikation über die Distanz mit den Mandantinnen und Mandanten genannt.

In den Interviews mit den Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichtern zeigte sich eine heterogene Sichtweise auf die bürokratischen Anforderungen an die Beantragung von PKH. Das Spektrum lässt sich anhand der zwei Extrempositionen aufzeigen: So erklärte eine Richterin, dass sie die Bewilligung von PKH sehr großzügig handhabt und sich im Zweifelsfall auch mit einer eidesstattlichen Erklärung über die wirtschaftlichen Verhältnisse einer Antragstellerin und eines Antragstellers zufriedengäbe, wenn zum Beispiel keine Einkommensnachweise vorgelegt werden könnten. Eine gegenteilige Vorgehensweise wurde hingegen von einer Anwältin geschildert, wonach das Gericht, trotz der Schilderung der Umstände der Betroffenen und der damit einhergehenden Schwierigkeiten, an der Vorlage von nur schwer zu erbringenden Dokumenten festgehalten wurde:

„Also ich habe auch mit dem Rechtspfleger *zweischendurch telefoniert und habe ihm das einfach erläutert, dass die Situation schwierig ist, dass ich nicht weiß, wie ich das alles ausfüllen soll und was ich an Unterlagen zur Glaubhaftmachung vorlegen kann. Und da musste ich teilweise eben von Dorfvorstehern in [Land Z] die Bestätigungen holen, wo die Mandanten wohnen und wie viele Kinder sie haben und wer die Ehefrau ist. Das wurde dann vom Dorfvorsteher bescheinigt, abgestempelt und diese Dokumente habe ich dann zu den [all den] Verfahren zu den Prozesskostenhilfeanträgen vorgelegt.*“ (I 10, Transkript S. 12)

Es zeigt sich also, dass die Richterinnen und Richter durchaus einen Handlungsspielraum hinsichtlich der Anforderungen bei der Bewilligung von PKH sahen. Aufgrund des offensichtlich fehlenden Wissens über die Lebens- und Arbeitsumstände der Betroffenen wurden diese Spielräume aber bisher weder von den Anwältinnen und Anwälten noch von den Richterinnen und Richtern zugunsten der Betroffenen von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel genutzt.

## 07.4 Illegalität vor Gericht

Die Einschränkung des faktischen Zugangs zu Rechtsdurchsetzung für Menschen ohne regulären Aufenthaltsstatus wurde und wird über die letzten Jahre im Hinblick auf verschiedene Themen und Rechte diskutiert. Im Vordergrund der Diskussion stand lange der Zugang zur Gesundheitsversorgung.<sup>20</sup>

In den letzten Jahren haben verschiedene Studien die Lebenssituation von Menschen ohne Papiere in deutschen Großstädten<sup>21</sup> untersucht und sich dabei auch mit dem Bereich Arbeit befasst. Die Studien, die die Durchsetzung von Arbeitsrechten näher untersucht haben, haben vor allem die sogenannte Übermittlungspflicht (§ 87 Abs. 2 Aufenthaltsgesetz) als eine hohe Zugangshürde zu den Arbeitsgerichten kritisiert.<sup>22</sup> Nach dieser Vorschrift haben „öffentliche Stellen die Ausländerbehörden zu unterrichten, wenn sie Kenntnis vom illegalen Aufenthalt eines Ausländers erlangen“.

2007 hat die Bundesregierung in einem aus einem Koalitionsvertrag resultierenden Prüfauftrag die Meinung vertreten, dass die Übermittlungspflicht auch für Richterinnen und Richter in einem Arbeitsgerichtsprozess gilt und erneut erklärt, dass an dieser Pflicht als notwendiges Instrumentarium der Migrationskontrolle festgehalten wird.<sup>23</sup>

In den Interviews spielte das Thema der aufenthaltsrechtlichen Illegalität aufgrund der Tatsache, dass der Großteil der Betroffenen in den erhobenen Fällen sich legal in Deutschland aufhielt, kaum eine Rolle.

## Übermittlungspflicht nach § 87 Abs. 2 Aufenthaltsgesetz

Die befragten Arbeitsrechtlerinnen und Arbeitsrechtler wie Richterinnen und Richter haben die Übermittlungspflicht sowie das persönliche Erscheinen der Parteien vor Gericht nicht von sich aus als Problem in gerichtlichen Verfahren thematisiert.

Die Migrationsrechtlerinnen und -rechtler haben die Gefahr der Ausweisung und Abschiebung der Betroffenen zwar in den Vordergrund ihrer Ausführungen gestellt, aber eher generell im Zusammenhang mit Kontakten zu öffentlichen Stellen thematisiert und weniger speziell mit der Übermittlungspflicht der Arbeitsgerichte verknüpft.

Wurden die Interviewten direkt nach ihrer Einschätzung zu der Übermittlungspflicht gefragt, bewerteten sie diese sehr unterschiedlich im Hinblick auf ihre Auswirkungen und Handhabung im gerichtlichen Verfahren. Generell entstand der Eindruck, dass bei allen Befragten kaum Wissen beziehungsweise eine gewisse Unsicherheit über die Übermittlungspflicht bestand. Viele der befragten Anwältinnen und Anwälte waren sich nicht sicher, ob tatsächlich eine Pflicht zur Meldung von Personen ohne regulären Aufenthaltsstatus bestünde. Aus den Äußerungen der Richterinnen und Richter hinsichtlich des Umgangs mit der Übermittlungspflicht ließ sich die Tendenz ablesen, dass der Aufenthaltsstatus einer Person nur dann in den Blick gerate, wenn es in der Akte oder in dem Sachvortrag konkrete Anhaltspunkte hierfür gab. Gäbe es keinen Vortrag dazu, würde dieser auch nicht weiter im Gerichtsverfahren thematisiert. Dies korrespondiert mit der oben dargestellten Fokussierung auf den Streitgegenstand und wird exemplarisch in folgendem Interviewausschnitt veranschaulicht.

I: „Hatten Sie in den anderen Fällen ebenfalls mit Illegalen zu tun?“

B: „Dazu ist nichts vorgetragen worden; das weiß ich schlicht nicht. Wenn ich nichts weiß, frage ich nicht nach.“ (I 19, Transkript S. 9)

Diese Meinung wurde von anderen Richterinnen und Richtern geteilt. Sie betonten, dass es generell nicht ihre Aufgabe sei, einen Sachverhalt von sich aus aufzuklären, das heißt aktiv Dinge zu erfragen, die nicht im Vortrag der

20] Hellbernd 1999; Braun/Brzank/Würflinger 2003; Müller 2004; Sinn/Kreienbrink/von Loeffelholz 2005.

21] Vgl. zur Situation in München: Anderson 2003; zur Situation in Köln: Bommes/Wilmes 2007; zur Situation in Hamburg: Vogel/ABner/Mitrović/Kühne 2009.

22] Vgl. Krieger/Ludwig/Schupp/Will 2006:117 ff.

23] Bundesministerium des Innern 2007:30.

Parteien enthalten seien. Somit sahen sie auch keine Veranlassung dazu, sich über den Aufenthaltsstatus der beteiligten Personen Gedanken zu machen oder danach zu fragen.

#### Anordnung des persönlichen Erscheinens

Auch das persönliche Erscheinen vor Gericht wurde sehr unterschiedlich bewertet. Die befragten Richterinnen und Richter gaben an, dass sie – und auch die ihnen bekannten Kolleginnen und Kollegen – sehr unterschiedlich mit der Anordnung des persönlichen Erscheinens umgingen. Hier zeigte sich erneut ein Spektrum an Routinen. Einige ordneten es zu jedem Termin an – „weil man besser über die Sache reden kann“ (I 19, Transkript S. 18). Andere legten besonders in Fällen von Zeugnisrechtsstreitigkeiten Wert auf das persönliche Erscheinen, um beiden Seiten abermals die Möglichkeit zu geben, ihre Sichtweise darzulegen, oder aus dem gleichen Grund generell ab dem zweiten Güte Termin – „weil, deswegen mache ich sozusagen den zweiten Güte Termin“ (I 20, Transkript S. 16).

Sie werteten das Nichterscheinen der Klägerin und des Klägers nicht als Hinweis auf den illegalen Aufenthalt einer Person. In ihrer Praxis kam es regelmäßig vor, dass sowohl die Beklagten als auch die Klägerinnen und Kläger nicht zum Verhandlungstermin erschienen. Als Konsequenz würde das im Zweifelsfall lediglich ein Bußgeld nach sich ziehen.

#### Die arbeitsrechtliche Sichtweise

Aufseiten der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte im Arbeitsrecht wurde in Kapitel 5.1.4. gezeigt, dass aufgrund mangelnder Erfahrung mit den vielschichtigen und rechtsgebietsübergreifenden Problemen der Mandantinnen und Mandanten sowie einer mandatsgeleiteten Fokussierung auf die arbeitsrechtliche Vertretung wenig Aufmerksamkeit zum einen hinsichtlich des Aufenthaltsstatus und zum anderen in Bezug auf mögliche Folgen des irregulären Aufenthalts bestand. Die Fälle machten deutlich, dass die Beteiligten überrascht oder sogar überfordert waren, wenn das Thema Illegalität vor Gericht offenbar wurde. In einem Fall wurde der Mandant nach der Verhandlung von der anwesenden Polizei festgenommen („Ich fand das ganz furchtbar. Das ist nicht üblich bei uns“ (I 20, Transkript S. 17)). In einem zweiten Fall wurde der irreguläre Aufenthalt in der Klageschrift aufgeführt („Dadurch,

*dass die Klägerin illegal in Deutschland lebt, bin ich verpflichtet – so steht es im Ausländergesetz, ich kann die Vorschriftnummer herausuchen – das weiterzuleiten beziehungsweise anzuzeigen“ (I 19, Transkript S. 3)), und in einem weiteren Fall musste ein Anwalt seinem Mandanten die Aufforderung der Ausländerbehörde, sich dort zu melden, weiterleiten.*

Hier zeigte sich, dass das Thema der aufenthaltsrechtlichen Illegalität in Bezug auf die Übermittlungspflicht oder das persönliche Erscheinen der Klägerinnen und Kläger vor Gericht keinen Stellenwert im Rahmen der Diskussion über die Ausgestaltung arbeitsrechtlicher Verfahren hatte. Die Auswirkung der Normen wurde eher im Vorfeld der gerichtlichen Auseinandersetzung gesehen, wenn sich Betroffene aufgrund einer generellen Angst vor Kontakt mit offiziellen Stellen gegen die Durchsetzung ihrer Lohnansprüche entschieden.

Aufgrund dieser mangelnden Erfahrung und Unsicherheit mit der Übermittlungspflicht und dem Anwesenheitserfordernis wurden Handlungsspielräume – wie zum Beispiel, dass das persönliche Erscheinen gar nicht erst angeordnet wird – bei der Vertretung von Personen ohne regulären Aufenthaltsstatus vor Gericht nicht thematisiert. Vereinzelt hatte die mangelnde Erfahrung der Anwältinnen/Anwälte aufenthaltsrechtliche Konsequenzen für die Mandantinnen und Mandanten.

## **07.5 Die verhandelten Ansprüche**

### Forderungen der Klägerinnen und Kläger

Bei den gerichtlich geltend gemachten Forderungen handelte es sich überwiegend um Lohnansprüche. Nur vereinzelt wurden Sozialabgaben, Überstunden, Überstundenzuschläge oder auch Urlaubsansprüche geltend gemacht.

Die Spannbreite reichte dabei von circa 2.400 € für 3 Monate Arbeitszeit bis hin zu 50.000 € für circa 60 Monate Arbeitszeit.

Die nicht voll beziehungsweise gar nicht vergütete Beschäftigungsdauer der Betroffenen variierte stark und reichte von 3 bis 60 Monaten, wobei es sich tendenziell um eher kurze Beschäftigungszeiträume von 3 bis 6 Monaten handelte.

Auffällig war, dass sich die befragten Anwältinnen und Anwälte tendenziell eher auf ein Minimum an Ansprüchen konzentrierten – „wir haben alles weggelassen, nur damit er Arbeitslo-

sengeld bekam, sonst hätte er noch Monate auf der Matte gestanden und hätte nichts gehabt“ (I 8, Transkript S. 4). So wurde z. B. im Fall einer arbeitsbedingten Erkrankung auf eine Schadensersatzforderung verzichtet.

#### Ergebnis der gerichtlichen Verhandlung

Alle im Rahmen der Studie erhobenen Fälle endeten in einem gerichtlichen Vergleich. In der Tendenz erhielten die Betroffenen ungefähr die Hälfte des errechneten Anspruchs. Als Hauptgründe hierfür nannten die Anwältinnen und Anwälte eine Kombination aus folgenden drei Gründen: Beweisprobleme, Dauer der Verfahren und die finanzielle Notlage der Betroffenen.

Vor allem der Mangel an Beweisen stellte aus Sicht der Anwaltschaft ein Problem dar. Wie in Kapitel 5.1.1.1 und 5.1.1.4 dargestellt, verfügten die Betroffenen mehrheitlich nicht über schriftliche Dokumente, die ihr Arbeitsverhältnis betrafen. Vor allem die für ein arbeitsgerichtliches Verfahren so entscheidenden Stundenaufstellungen konnten die Betroffenen nicht beziehungsweise nicht in ausreichender Weise vorlegen. Diese unzureichende Beweislage aufseiten der Klägerinnen und Kläger wurde in einigen der erhobenen Fälle zusätzlich durch die lückenlose Dokumentation des Arbeitsverhältnisses durch die Gegenseite verschärft. Folgender Interviewausschnitt veranschaulicht diese ungleiche Ausgangssituation hinsichtlich der Beweismittel und die damit einhergehenden Probleme:

„Sie [die Mandantin] hat mir nur eine pauschale Stundenaufstellung bringen können [...]. Aber bei der Frage: ‚Wann genau haben Sie die Stunden gemacht?‘ kam nur, ‚Ja, ich habe nur aufgeschrieben dienstags 8 Stunden, mittwochs 10 Stunden‘. So, und das ist das große Problem, vor allem wenn Sie plötzlich konfrontiert werden in einem Prozess mit Stempel ausdrucken und Zeitnachweisen. Wo die herkommen, wie die erstellt worden sind genau, ob sie manipuliert sind, weiß keiner. [...] So, und dann geraten Sie natürlich in Beweisnot. Und wenn ich eben ein bestimmtes Entgelt dann haben will, muss ich es auch nach deutschem Recht halt beweisen. Und da sind wir nicht drangekommen und auf Vorschlag des Gerichts haben wir uns ja nachher dann auch verglichen.“ (I 12, Transkript S. 12)

Dieses Ungleichgewicht in der schriftlichen Dokumentation des Arbeitsverhältnisses und somit der Beweissituation vor Gericht zieht sich als Strukturmerkmal durch alle erhobenen arbeitsgerichtlichen verhandelten Fälle von extremer Arbeitsausbeutung. Hier wird also abermals deutlich, was in Kapitel 5.1.1.4 bereits kurz erwähnt wurde: Die zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gedachten Vorschriften, zum Beispiel die Dokumentation von Arbeitszeiten, verkehrten sich in diesen Fällen zu einer Last für die Betroffenen, was von der Gegenseite systematisch dazu genutzt werden konnte, bestehende Ansprüche abzuwehren.

Darüber hinaus vertrat sich die Dauer der Verfahren nicht mit der finanziellen Notlage der Betroffenen, was ebenfalls die Notwendigkeit, einen Vergleich zu schließen, begründete. So erläuterte ein Interviewpartner:

„Ich habe mich dann also wesentlich herabgesetzt verglichen, weil das eine Möglichkeit war, das schnell zu regeln, sonst würden wir jetzt noch dran sein mit dem Fall. Und dann würde das Monate dauern oder Jahre, bis wir einen Titel haben, und so lange konnte er nicht warten mit seiner Vergütung.“ (I 8, Transkript S. 12)

Diese Argumentation hinsichtlich des Zeitfaktors von gerichtlichen Auseinandersetzungen wurde auch von anderen interviewten Anwältinnen und Anwälten geäußert.

## 08 Zusammenfassung und Fazit

Ziel der hier vorliegenden qualitativen Teilstudie war eine Untersuchung von Schwachstellen und Optimierungsmöglichkeiten in arbeitsgerichtlichen Verfahren im Kontext von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung.

Als Interviewpartnerinnen und -partner wurden hierfür einzelne Akteure der rechtlichen Beratung und gerichtlichen Verhandlung – Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte und Richterinnen und Richter – ausgewählt. Alle Interviewten bestätigten Erfahrungen mit Fällen aus dem Spektrum der extremen Arbeitsausbeutung, wobei nicht zu ermitteln war, inwieweit die Fälle den Tatbestand des Menschenhandels erfüllten.

Die von ihnen geschilderten Fälle wiesen einzelne Elemente von Zwang und Ausbeutung auf. Sie unterschieden sich in ihrer Gesamtheit deutlich von einfachen Fällen des Lohndumpings oder der einvernehmlichen Schwarzarbeit. Die rechtliche und tatsächliche Ausgangslage sowie die Situation der Betroffenen – die aufenthaltsrechtliche Abhängigkeit von dem bestehenden Arbeitsverhältnis beziehungsweise die aufenthaltsrechtliche Illegalität, die Rechts- und Sprachkenntnis in Bezug auf Deutschland, die Notwendigkeit der Existenzsicherung – sind mit denen der Betroffenen von Menschenhandel vergleichbar und machen in der Kombination die hohe Vulnerabilität dieser Gruppe aus und erschwerten die Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche. Diese Erkenntnisse lassen sich auf Betroffene des Menschenhandels zur Arbeitsausbeutung übertragen.

Die Ergebnisse basieren auf der Auswertung von insgesamt 21 Interviews. Aufgrund der kurzen Laufzeit und der damit verbundenen Zusammensetzung und Größe der Stichprobe konnten keine verallgemeinerbaren Aussagen angestrebt werden [vgl. Kapitel 2]. Die vorliegenden Aussagen geben aber insbesondere auch im Zusammenspiel mit den Ergebnissen der anderen Teilstudien Ansatzpunkte für weiterführende Diskussionen.

## 08.1 Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse

Die wesentlichen Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen.

### 08.1.1 Extreme Formen der Arbeitsausbeutung

Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung war den kontaktierten und interviewten Personen als Phänomen an sich überwiegend unbekannt. Ihren Erzählungen lag ein breites Spektrum von Vorstellungen über Menschenhandel zugrunde. Diese reichten von einem eher engen Verständnis des „*Handelns mit Menschen*“, das mit Passivität, Zwang und Illegalität in Verbindung gebracht wurde, bis hin zu einer weiter gefassten Definition, die an das Ausnutzen der Sprach- und Rechtskenntnisse der Betroffenen anknüpfte.

Die Interviewten zeigten sich sehr zurückhaltend mit der Anwendung des Begriffs Menschenhandel auf die von ihnen betreuten beziehungsweise verhandelten Fälle und/oder Problemlagen der Betroffenen. Ihre Erfahrungen korrespon-

dierten eher mit dem in der Befragung angebotenen Begriff der extremen Arbeitsausbeutung. Daher liegt der Untersuchung sowie der Ergebnisdarstellung dieser Begriff zugrunde [siehe Kapitel 3].

### 08.1.2 Zwei Sichtweisen auf das Phänomen

Sehr früh im Auswertungsprozess bot sich eine kontrastierende Darstellung zwischen den Erzählungen der befragten Arbeitsrechtlerinnen und -rechtler und Migrationsrechtlerinnen und -rechtler aufgrund von Unterschiedlichkeiten im Hinblick auf Fallaufkommen, Arbeitsroutinen sowie die fachspezifische Perspektive an. Die Anwältinnen und Anwälte, die einen Schwerpunkt im Arbeitsrecht aufwiesen, beschrieben die Fälle extremer Arbeitsausbeutung jeweils als Ausnahmefälle in ihrer Alltagspraxis. Sie hatten bisher wenig Erfahrung mit Mandantinnen und Mandanten aus diesem Bereich. Die Ansprüche wurden überwiegend gerichtlich durchgesetzt.

Die befragten Migrationsrechtlerinnen und -rechtler hatten in der anwaltlichen Beratung häufiger mit Schilderungen extremer Arbeitsausbeutung zu tun, die im Laufe eines aufenthaltsrechtlichen Mandates thematisiert wurden. Ihren Beschreibungen nach waren sie außerdem routinierter im Umgang mit den Mandantinnen und Mandanten und ihren Lebens- und Arbeitsumständen. Aus dem erhobenen Fallspektrum haben sie keine relevanten Fälle vor dem Arbeitsgericht vertreten.

Vor dem Hintergrund dieses unterschiedlichen Wissens- und Erfahrungsstandes der Befragten sowie dem spezifischen Mandat bewerteten die beiden Gruppen von Anwältinnen und Anwälten die Anforderungen in der rechtlichen Beratung im Kontext von extremer Arbeitsausbeutung sehr unterschiedlich.

### Arbeitsrechtlerinnen und -rechtler

Ihre Erfahrungen ließen sich mit dem Begriff einer Interviewpartnerin als „*keine Schema-Fälle*“ charakterisieren. Vereinzelt gab es weder im Hinblick auf die Arbeitsweise der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte noch auf die organisatorischen Abläufe in den Kanzleien zugeschnittene Routinen, die zur Bewältigung auf die zum Teil komplexen Sachverhalte und den hohen organisatorischen Aufwand hätten angewendet werden können. Dies traf insbesondere auf Sachverhalte mit bis zu 44 Klägern zu. Den



hohen Arbeitsaufwand führten die Interviewpartnerinnen und -partner zum einen auf die ungeschützten Arbeitsumstände der Betroffenen – keine Papiere, keine Dokumentation von Arbeitszeiten und Orten, ungleiche Verteilung von Erfahrungswissen zwischen den Rechtsvertretungen, Täuschungs- und Fälschungshandlungen auf Arbeitgeberseite – zurück. Zum anderen begründeten sie den erhöhten Arbeitsaufwand mit den Lebensumständen der Betroffenen, die von ihrer Migration sowie dem Aufenthaltsrecht geprägt waren. Die Betroffenen mussten zum Teil kurz nach der Mandatserteilung ausreisen. Prozesskostenhilfeanträge, Beweismittel und die Gesamtstrategie wurden über die Distanz, bei oftmals fehlenden adäquaten Kommunikationsmedien, kommuniziert. Darüber hinaus wurde es als schwierig bewertet, die Besitz- und Eigentumsverhältnisse der Mandanten in formalisierte Kategorien von zum Beispiel PKH-Anträgen zu übertragen.

Die Interviewpartnerinnen und -partner thematisierten ein deutliches Missverhältnis zwischen Arbeitsumfang und Verdienst. Als Beweggründe für die Übernahme der Mandate nannten die Befragten Interesse an ungewöhnlichen Fällen, politische Motivation und biografische Gründe [siehe Kapitel 5.1].

#### Migrationsrechtlerinnen und -rechtler

Die Migrationsrechtlerinnen/-rechtler beschrieben ähnliche Umstände, bewerteten diese aber anders. Für sie war es zum Beispiel üblicher, zusätzliche Unterstützung beim Ausfüllen von Formularen und der Beschaffung von Dokumenten zu leisten. Sie mussten regelmäßig mit Sprachbarrieren umgehen. Auch die niedrige Bezahlung aufgrund der im Vergleich zu den Regelgebühren abgesenkten PKH-Gebühren war für sie nicht ungewöhnlich. Die Interviewpartnerinnen/-partner verfügten weiterhin über Ressourcen, zum Beispiel aus der Vernetzung mit kirchlichen Organisationen oder Dolmetscherdiensten, die ihnen einen adäquaten Umgang mit den Umständen der Mandantinnen und Mandanten ermöglichten (siehe Kapitel 5.2).

#### **08.1.3 Menschenhandel und Arbeitsausbeutung an der Schnittstelle zwischen Arbeits-, Straf- und Migrationsrecht**

Fälle von Menschenhandel und extreme Formen der Arbeitsausbeutung berühren häufig meh-

rere Rechtsgebiete. Aus dem Bereich des Straf- und Ordnungswidrigkeitenrechts können zum Beispiel die Tatbestände des Menschenhandels zur Arbeitsausbeutung, Lohnwucher oder illegale Arbeitnehmerüberlassung einschlägig werden. Die Migration und Arbeitsaufnahme von nicht deutschen Personen berührt in vielen Fällen das Aufenthaltsgesetz. Arbeitsleistungen begründen Lohnansprüche im Rahmen des Arbeitsrechts.

Die jeweilige Perspektive der Interviewpartnerinnen/partner auf diese Schnittstelle war geprägt von dem Mandat sowie von ihrem fachlichen Schwerpunkt, was überwiegend zu einer Hierarchisierung der Rechtsgebiete führte.

Die mandatsgeleitete Sichtweise der Arbeitsrechtlerinnen und -rechtler hatte zur Folge, dass die Schnittstellen der Fälle mit anderen Rechtsgebieten wie dem Straf- und Aufenthaltsrecht in der Beratung in den Interviews kaum thematisiert wurden. Strafrechtliche Interventionen wurden als kontraproduktiv im Rahmen des auf die gütliche Einigung ausgerichteten Arbeitsgerichtsverfahrens bewertet. Es war selten bekannt, ob oder mit welchem Tatvorwurf ein Ermittlungsverfahren gegen die Arbeitgebenden anhängig war. Die Fokussierung auf die Lohnansprüche führte vereinzelt zu negativen aufenthaltsrechtlichen Konsequenzen für die Mandantinnen und Mandanten.

In den Interviews mit den Migrationsrechtlerinnen und -rechtlern war der Zugang zu Erzählungen über Arbeitsausbeutung überwiegend die aufenthaltsrechtliche Problemstellung. Die Befragten haben das Thema Arbeitsausbeutung häufig im Rahmen von Schilderungen über Arbeit zur Sicherung des Aufenthaltsstatus verankert und eher als „*notwendiges Übel*“ zur Existenzsicherung ihrer Mandantinnen und Mandanten charakterisiert. Das Mandat endete hier überwiegend im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Ansprüche mit der außergerichtlichen Beratung.

#### **08.1.4 Ansprüche vor Gericht**

Vor Gericht wurden vor allem Lohnansprüche erhoben. Nur vereinzelt wurden Sozialabgaben, Überstunden, Überstundenzuschläge oder Urlaubsansprüche geltend gemacht.

Sowohl die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse als auch die Höhe der geforderten Summen wichen in den einzelnen Fällen stark

voneinander ab. Die Spannweite der Lohnforderungen reichte dabei von circa 2.400 € für 3 Monate Arbeitszeit bis hin zu 50.000 € für circa 60 Monate Arbeitszeit. Die Vergütung während der Beschäftigung variierte dabei von der Zahlung von Abschlägen bis hin zum völligen Ausbleiben von Lohnzahlungen.

Alle im Rahmen der Studie erhobenen Fälle endeten in einem gerichtlichen Vergleich. In der Tendenz konnte dabei ungefähr die Hälfte des errechneten Anspruchs erstritten werden. Als Hauptgründe hierfür nannten die Anwältinnen und Anwälte eine Kombination aus folgenden drei Gründen: Beweisprobleme, Dauer der Verfahren und die finanzielle Notlage der Betroffenen [siehe Kapitel 7.5].

#### Die Perspektive des Arbeitsgerichts

Aus der Sicht der Arbeitsrichterinnen und -richter haben sich die Fälle extremer Arbeitsausbeutung in der Verhandlung nicht von den üblichen arbeitsrechtlichen Verfahren unterschieden. Ihre Perspektive auf den Sachverhalt war geprägt durch die Anforderungen, die sich aus der Darlegungs- und Beweislast der verhandelten Ansprüche ergeben haben.

Ein Vortrag der Parteien, der sich nicht unmittelbar darauf bezog, wurde bewusst ausgeblendet oder in einem bekannten Schema interpretiert, das davon ausging, dass die Parteien in der Regel versuchen, über dramatisierende Geschichten ihrem Anliegen mehr Gewicht zu verleihen. Da es kein Wissen über Indikatoren gab, die die Vulnerabilität der Betroffenen oder die extreme Ausbeutung anzeigen, konnte das Schema trotz zum Teil entsprechender Darstellung der Lebens- und Arbeitsumstände der Betroffenen im Verfahren nicht verändert werden [siehe Kapitel 7.2].

#### Illegalität

Die Interviewten haben das Thema der aufenthaltsrechtlichen Illegalität in Bezug auf die Übermittlungspflicht gemäß § 87 II AufenthG oder das persönliche Erscheinen der Parteien vor Gericht kaum als Schwierigkeit bei der Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche thematisiert. Wurden die Interviewpartnerinnen/-partner direkt nach ihrer Einschätzung zu der Übermittlungspflicht gefragt, entstand der Eindruck, dass bei den Befragten kaum Wissen beziehungsweise eine gewisse Unsicherheit über

den Anwendungsbereich der Norm bestand. Aus den Erzählungen der Richterinnen und Richter hinsichtlich des Umgangs mit der Übermittlungspflicht ließ sich die Tendenz ablesen, dass der Aufenthaltsstatus einer Person nur dann in den Blick geriet, wenn es in der Akte oder in dem Sachvortrag konkrete Anhaltspunkte hierfür gab. Die Auswirkung der Norm wurde schwerpunktmäßig bereits im Vorfeld der gerichtlichen Auseinandersetzung gesehen, wenn sich Betroffene aufgrund einer generellen Angst vor Kontakt mit offiziellen Stellen gegen die Durchsetzung ihrer Lohnansprüche entschieden haben.

Aufgrund dieser mangelnden Erfahrung und Unsicherheit mit der Übermittlungspflicht und dem Anwesenheitserfordernis wurden Handlungsspielräume, zum Beispiel der Verzicht auf das persönliche Erscheinen, bei der Vertretung von Personen ohne regulären Aufenthaltsstatus vor Gericht nur selten genutzt. Dies hatte vereinzelt negative aufenthaltsrechtliche Konsequenzen für die Betroffenen [siehe Kapitel 7.4].

#### **08.1.5 Vielfach unkoordinierte Akteurgemengelage**

Anhand einiger Fallbeispiele hat sich gezeigt, dass in den Phasen der außergerichtlichen Vertretung und der gerichtlichen Verhandlung der Prozess der Rechtsdurchsetzung von einer Akteurgemengelage geprägt war, die von den Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten als wenig transparent geschildert und auch als zum Teil sogar hinderlich bewertet wurde. Je nach Branche und Unterstützungsnetzwerk der Betroffenen waren Gewerkschaft, die Finanzkontrolle Schwarzarbeit, eine weitere Anwältin oder ein weiterer Anwalt für die aufenthaltsrechtliche Problematik sowie private Unterstützerinnen und Unterstützer involviert.

Zum Teil verfolgten die einzelnen Akteure unterschiedliche Ziele. Aber auch in Fällen, in denen die beteiligten Akteure dasselbe Ziel hatten, unterlagen ihre Vorgehensweisen differierenden Logiken.

So konnte zum Beispiel die mit dem Mittel der Öffentlichmachung verfolgte Zielsetzung der Gewerkschaft, Druck auf Arbeitgeberseite aufzubauen, dann kontraproduktiv sein, wenn die rechtliche Vertretung im Rahmen der außergerichtlichen Verhandlungen zeitgleich eine Zahlungsfrist gesetzt hatte. Informationen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit waren zum Teil hilfreich bei der Beweisführung im Rahmen des

Arbeitsgerichtsverfahrens. Der Informationsaustausch über die Ermittlungsergebnisse verlief aus Sicht der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte aber nur zufällig und punktuell.

Die fehlende Koordination zwischen Anwältinnen und Anwälten im Arbeitsrecht und Migrationsrecht führte zu aufenthaltsrechtlichen Schwierigkeiten für die Mandantinnen und Mandanten.

## 08.2 Fazit

Die Ergebnisse zeigen, dass die gerichtliche Durchsetzung von Lohnansprüchen im Kontext von extremer Arbeitsausbeutung aus Sicht der Anwältinnen und Anwälte mit einem hohen Arbeitsaufwand, einem Kostenrisiko sowie geringen Verdienstmöglichkeiten verbunden war.

In Fällen von extremer Arbeitsausbeutung, die im Rahmen eines aufenthaltsrechtlichen Mandats sichtbar wurden, stellten die Interviewpartnerinnen/-partner die Aufenthaltssicherung in den Vordergrund. Die gerichtliche Durchsetzung von Lohnansprüchen wurde entweder als von den Mandanten nicht gewünscht beschrieben oder als rechtlich aussichtslos bewertet.

Fälle, in denen es gelang, arbeitsrechtliche Ansprüche und aufenthaltsrechtliche Anforderungen miteinander in Einklang zu bringen, benötigten eine koordinierte interdisziplinäre Vorgehensweise.

Hieraus ergeben sich Ansatzpunkte für weiterführende Diskussionen in den folgenden Bereichen:

### 08.2.1 Anwältinnen und Anwälte – Wissen vertiefen und verbreiten

#### Wissen vertiefen

Es hat sich gezeigt, dass das Wissen über Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung bei Anwältinnen und Anwälten im Bereich sowohl des Arbeitsrechts wie auch des Migrationsrechts begrenzt ist. Daraus resultierende Rechte der Betroffenen sowie Schutzmöglichkeiten waren nicht umfassend bekannt und konnten nicht im Rahmen einer Gesamtstrategie genutzt werden.

Die Verbreitung und Vertiefung des Wissens in beiden Handlungsfeldern erscheinen deshalb sinnvoll.

Aufgrund der geringen Erfahrungen mit Fällen von extremer Arbeitsausbeutung und

aufgrund der mandatsgeleiteten Perspektive der Anwältinnen und Anwälte gerieten die vorhandenen Schnittpunkte der Fälle mit anderen Rechtsgebieten kaum in den Blick. Auch hier besteht also Bedarf an Wissensvermittlung beziehungsweise an Sensibilisierung der Akteure in beiden Handlungsfeldern. Einerseits, um zum Beispiel negative Konsequenzen hinsichtlich des Aufenthaltsstatus der Betroffenen zu vermeiden, andererseits, um den Versuch, ein arbeitsgerichtliches Verfahren anzustrengen, zu bestärken.

#### Erfahrungen sammeln und weitergeben, Vernetzung fördern

Es ist davon auszugehen, dass die Fälle von extremer Arbeitsausbeutung oder Menschenhandel in den einzelnen Kanzleien immer nur einen kleinen Anteil der Mandate ausmachen werden. Somit wird es nur schwer möglich sein, in einer größeren Anzahl von Kanzleien Routinen im Zusammenhang mit diesen Fällen zu entwickeln.

Vor diesem Hintergrund bietet es sich an, Schlüsselfiguren im Arbeitsrecht und im Migrationsrecht zu identifizieren und diese für die Informationsverbreitung beziehungsweise den Anstoß der Diskussionen in ihren jeweiligen Arbeitsfeldern zu gewinnen.

Existierende Zusammenschlüsse von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten können geeignete Foren für den Erfahrungsaustausch über Fälle von extremer Arbeitsausbeutung und Menschenhandel sein. Hier können Erfahrungen gebündelt werden. Dies sollte die Sammlung und Dokumentation von Prozessstrategien (zum Beispiel Umgang mit der ungleichen Beweissituation zwischen Klägerseite und Beklagenseite; Vertretung von Personen mit irregulärem Aufenthaltsstatus), von rechtlichen Fragen (zum Beispiel Zuständigkeit der Gerichte) und auch von Arbeitshilfen (wie zum Beispiel übersetzte PKH-Anträge) umfassen.

### 08.2.2 Richterinnen und Richter – Sensibilisierung und Handlungsspielräume

Die Interviewpartnerinnen/-partner zeigten kaum Kenntnisse der besonderen Lebens- und Arbeitsbedingungen der Betroffenen extremer Arbeitsausbeutung sowie der daraus resultierenden Nachteile bei der Durchsetzung von Rechtsansprüchen.

Eine Sensibilisierung der Richterinnen und Richter für die Lebens- und Arbeitsumstände

der Betroffenen über die Vermittlung von Indikatoren, die Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung anzeigen, könnte dazu beitragen, die aufgezeigten vorhandenen Spielräume besser zu nutzen.

Die Interviews wiesen in folgenden Bereichen Spielräume auf:

- Anforderungen an die Darlegung und Glaubhaftmachung der persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse im Rahmen von Prozesskostenhilfeanträgen
- Anordnung des persönlichen Erscheinens im Güetermin und Termin zur streitigen Verhandlung
- Auslegung der Übermittlungspflicht des § 87 II Aufenthaltsgesetz.

Hier empfiehlt es sich, mit Vertreterinnen und Vertretern aus dem Bereich der Rechtsvertretung und den Arbeitsgerichten eine Diskussion über passende Formate und Vorgehensweisen zu initiieren.

### 08.2.3 Unterstützungsbereich – Aufgabenverteilung organisieren

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass sich aufgrund der multidisziplinären Anforderungen in diesen Fällen eine klare Aufgabenverteilung zwischen der rechtlichen Vertretung und den unterstützenden Organisationen wie Gewerkschaften, Beratungsstellen und Nichtregierungsorganisationen anbietet.

Betrachtet man die Fallverläufe, zeigen sich in chronologischer Reihenfolge folgende Handlungsfelder, in denen eine Kooperation zwischen den beiden Arbeitsbereichen sinnvoll wäre:

#### Bestärkung

In den Fällen, die die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte vor dem Arbeitsgericht vertreten haben, wurden die Betroffenen durch Privatpersonen über ihre Rechte informiert und dazu motiviert, eine Rechtsvertretung aufzusuchen. Die Unterstützung und Bestärkung dieser Personen war von entscheidender Bedeutung. Hier bestand aus Sicht der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte Bedarf, bestehende Zugangshürden abzubauen. Dies könnte durch die systematische Herstellung des Kontakts zwischen den Betroffenen und der Rechtsvertretung über eine spezialisierte Beratungsstelle geschehen.

Mit Betroffenen, die aufgrund von aufenthaltsrechtlichen Problemen auf die Durchsetzung ihrer Lohnansprüche verzichten, könnte durch eine Unterstützungsorganisation über die rechtliche Beratung hinaus geklärt werden, ob Bedenken abgebaut und eine Rechtsdurchsetzung motiviert werden kann und sollte.

#### Unterstützung des Mandats

Die Interviewten haben den als zum Teil sehr hoch empfundenen Arbeitsaufwand in Fällen von extremer Arbeitsausbeutung vor allem auf umfangreiche organisatorische Aufgaben zurückgeführt. In Kombination mit den abgesenkten Gebühren der Beratungs- und Prozesskostenhilfe ist es sinnvoll, an dieser Stelle einen Ausgleich zu schaffen, um für die Übernahme solcher Mandate zu motivieren.

Entlang folgender Punkte sollte zwischen Unterstützungsbereich, Arbeitnehmervertretung und Rechtsvertretung eine Diskussion über eine sinnvolle Aufgabenverteilung zwischen den Akteuren geführt werden:

- Ausfüllen von PKH-Anträgen mit den Betroffenen sowie die Beschaffung der dazu notwendigen Unterlagen zur Glaubhaftmachung
- Anfertigung von Stundenaufstellungen
- Sammeln und Aufbereiten von Beweismaterialien (zum Beispiel Visitenkarten, Zettel mit Arbeitsanweisungen, Zeugen etc.)
- Rekonstruktion genauer zeitlicher Abläufe von der Anwerbung bis zum Zeitpunkt der Kontaktaufnahme mit der Rechtsvertretung
- Aufstellung bereits gezahlter Abschläge und Auflistung entgangener Ansprüche
- Beschreibung der Arbeitsumstände, um daraus resultierende Ansprüche ableiten zu können (zum Beispiel Verletzung von Arbeitsschutzbestimmungen)

Diese Arbeit setzt bei den Organisationen, die Betroffene unterstützen, ein Basiswissen über rechtliche Anforderungen an die Durchsetzung von Lohnansprüchen und anderen arbeitsrechtlichen Ansprüchen voraus. Dieses Wissen muss durch Qualifizierung sichergestellt werden. Weiterhin wäre es wichtig, dass eine Beratungsorganisation auch andere relevante Rechtsgebiete, beispielsweise das Aufenthalts- und Strafrecht, im Blick behält.

### Übersetzung

Hier zeigte sich zum einen die Notwendigkeit, rechtliche Beratung und kostengünstige Sprachmittlung miteinander zu verschränken. Zum anderen zeigte sich eine Fehleranfälligkeit bei der Übersetzung von der Fach- in die Alltagssprache der Mandanten. Aus der Perspektive der Rechtsvertretung war es wichtig, die Betroffenen bei der gerichtlichen oder außergerichtlichen Verhandlung zu beteiligen. Dazu gehörte es, den Betroffenen mögliche rechtliche Schritte mit allen Konsequenzen und Alternativen sowie die Gesamtstrategie verständlich zu machen.

### Koordinierung der beteiligten Akteure

Die Auswertung der hier untersuchten Fälle hat gezeigt, dass das Handeln der im Umfeld eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens tätigen Akteure besser koordiniert werden muss. Dies würde zunächst erst mal alle Beteiligten sichtbar machen. Weiterhin bietet eine Koordination der Akteure die Möglichkeit, unterschiedliche Ziele sowohl für die gerichtliche als auch für die außergerichtliche Verhandlung miteinander abzustimmen.

Im Rahmen der gerichtlichen Verhandlung könnte die Koordination und Kooperation dazu dienen, vorhandene Beweismittel, die sich beispielsweise aus den Ermittlungen der Polizei oder der Finanzkontrolle Schwarzarbeit ergeben haben, für die Durchsetzung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen zu nutzen und Ermittlungs- oder Strafverfahren in die arbeitsrechtliche Strategie einzubeziehen. Für die außergerichtliche Verhandlung könnte eine Koordination der Beteiligten dazu genutzt werden, Druck auf die Arbeitgeberseite aufzubauen und sie somit zu einer schnellen Einigung zu bewegen.

In jedem Fall ist eine Koordination der Beteiligten auch notwendig, um negative Konsequenzen in Bezug auf den Aufenthaltsstatus der Betroffenen zu vermeiden.

### 08.2.4 Optimierungsmöglichkeiten im Rahmen anstehender Gesetzgebung

Gesetzgeberische Ansatzpunkte für eine verbesserte Durchsetzung von Lohnansprüchen bestehen im Rahmen der anstehenden Umsetzung der EU- Sanktionsrichtlinie.

Die Richtlinie 2009/52/EG<sup>24</sup> über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen (kurz Sanktionsrichtlinie) ist am 20. Juli 2009 in Kraft getreten. Die Umsetzungsfrist beträgt zwei Jahre. Die Richtlinie ist zum Zeitpunkt der Untersuchung<sup>25</sup> in der Umsetzungsphase. In der Umsetzungsfrist hat sie keine unmittelbare Rechtswirkung in Deutschland. Die Umsetzung erfolgt durch Änderungen im innerstaatlichen Recht.

Die Richtlinie verfolgt das Ziel, die illegale Einwanderung zu bekämpfen. Sie geht davon aus, dass gezielte Maßnahmen gegen die Möglichkeiten der illegalen Beschäftigungsaufnahme in Europa den Anreiz zur Einreise und Aufnahme einer Beschäftigung ohne rechtmäßigen Aufenthaltsstatus verringern.

Zur Zielerreichung enthält die Richtlinie Maßnahmen, die die illegale Beschäftigung für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wirtschaftlich unattraktiv machen soll, wobei sie sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite ansetzt. Auf Arbeitgeberseite sieht sie repressive Maßnahmen wie Strafgebühren oder die Übernahme von Abschiebekosten der Beschäftigten vor; auf Arbeitnehmerseite enthält sie Elemente zur Verbesserung des arbeitsrechtlichen Schutzes. Das Schwergewicht liegt dabei sowohl im Hinblick auf die Anzahl wie auf den Verpflichtungsgrad der Maßnahmen deutlich im repressiven Bereich.

Die vorliegenden Ergebnisse können aufgrund ihrer beschränkten Reichweite nicht als Richtwerte für den Umsetzungsprozess dienen. Sie weisen aber auf Ansatzpunkte für weiterführende Diskussionen im Rahmen der innerstaatlichen Umsetzung hin.

24] Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:168:0024:0032:DE:PDF>

25] Mittlerweile (Stand Mitte Februar 2011) liegt seit Ende Oktober 2010 eine überarbeitete Fassung des Entwurfes eines 2. Richtlinienumsetzungsgesetzes vor. Hierzu ist im Rahmen des Projektes „Zwangsarbeit heute“ eine auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Studie basierende ausführliche Stellungnahme erstellt worden: <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/projekt-zwangsarbeit-heute/publikationen.html>

Hierzu haben sich insbesondere zwei Themen als bedeutsam erwiesen, wobei ersteres bereits seit Langem in der Diskussion ist:

1. die Verhinderung des Zugangs zur Rechtsdurchsetzung aufgrund aufenthaltsrechtlicher Regelungen
2. die ungleiche Machtverteilung zwischen den Parteien in der gerichtlichen Auseinandersetzung im Kontext von extremen Formen der Arbeitsausbeutung und Menschenhandel

Für beide Themen gibt es Umsetzungsspielräume in der Richtlinie.

#### Aufenthaltsrecht

Die aufenthaltsrechtliche Illegalität hat sich nicht erst im Rahmen der eigentlichen Gerichtsverhandlung, sondern bereits weit in deren Vorfeld als Hindernis für die Geltendmachung von Rechten erwiesen. Einzelbeispiele haben gezeigt, dass es einen hohen und multidisziplinären Unterstützungsbedarf braucht, um Betroffene erst mal davon zu überzeugen, dass sie einen Vergütungsanspruch für geleistete Arbeit auch ohne Aufenthaltstitel haben, und um sie dann bei dessen gerichtlicher Durchsetzung zu beraten und zu begleiten.

Art. 6 Abs. 2 der EU-Sanktionsrichtlinie verpflichtet die Staaten, wirksame Mechanismen einzurichten, mit deren Hilfe Beschäftigte ohne regulären Aufenthaltsstatus ihre Vergütungsansprüche geltend machen können. Das Arbeitsgerichtsverfahren ist ein solcher Durchsetzungsmechanismus. Fraglich ist hierbei nur, ob die Übermittlungspflicht nach § 87 II AufenthG dem entgegensteht. Das Bundesinnenministerium hat im Rahmen einer Länderabfrage zum Prüfbericht Illegalität<sup>26</sup> festgestellt, dass – soweit überhaupt Daten zur Anwendung des § 87 II AufenthG vorliegen – die Anwendung der Vorschrift uneinheitlich und in der Praxis weit weniger bedeutsam ist, als sie in der öffentlichen Diskussion dargestellt wird. Das uneinheitliche Wissen und Verständnis in Bezug auf § 87 II AufenthG und dessen Anwendung haben sich auch in den Interviews widerspiegelt. Daraus kann aber nicht geschlussfolgert werden, dass die Vorschrift keine negativen Auswirkungen auf die

Durchsetzung von Lohnansprüchen hat. Die Anwendung der Übermittlungspflicht ist für die Rechtsvertretung in letzter Konsequenz nicht kalkulierbar, was zu einer Rechtsunsicherheit für die Betroffenen führt. Im Zuge der innerstaatlichen Umsetzung sollte daher das Thema erneut aufgegriffen und mit Blick auf die Folgen für die Rechtsdurchsetzung von Betroffenen von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel diskutiert werden.

Um Betroffene dabei effektiv zu unterstützen, wäre es hilfreich, ihnen für die Zeit der Durchsetzung ihrer arbeitsrechtlichen Ansprüche eine Aufenthaltserlaubnis zu erteilen.<sup>27</sup> Die in dieser Studie untersuchten Einzelfälle haben gezeigt, in welchem Maße der organisatorische und logistische Aufwand steigen kann, wenn Betroffene in ihre Herkunftsländer zurückreisen müssen. In den dokumentierten Einzelfällen ist es zwar gelungen, Klage zu erheben. Die Fallschilderungen enthalten aber deutliche Hinweise darauf, dass dies vor allem auf das ungewöhnlich große Engagement der beteiligten Anwältinnen und Anwälte zurückzuführen war. Darüber hinaus kamen auch sie zu dem Schluss, ähnliche Fälle aufgrund des extrem hohen Arbeitsaufwandes nicht mehr übernehmen zu wollen.

In dieselbe Richtung weisen auch die Erfahrungen der Fachberatungsstellen gegen Frauenhandel, die im Rahmen einer anderen Untersuchung ermittelt wurden: Sie zeigen, dass es nach der Ausreise der Betroffenen kaum gelingt, diese zu einer Rechtsdurchsetzung in Deutschland zu motivieren.<sup>28</sup> Die Kontakte reißen ab, die Frauen wissen kaum über ihre Rechte Bescheid und die Mitarbeitenden in den Beratungsstellen haben wenig Erfahrungen damit, wie sie Betroffene im Ausland bei der Geltendmachung ihrer Ansprüche unterstützen können.

Nach Art. 13 Abs. 4 der Richtlinie können die Staaten illegal Beschäftigten, die unter anderem Opfer besonders ausbeuterischer Arbeitsbedingungen geworden sind, im Einzelfall und nach den Bedingungen des innerstaatlichen Rechts ein befristetes Aufenthaltsrecht für die Dauer der „*betreffenden innerstaatlichen Verfahren*“ gewähren. Der Artikel nimmt dabei Bezug auf

26] Bundesministerium des Innern 2007: 4.

27] Siehe hierzu aus menschenrechtlicher Sicht Follmar-Otto 2009: 47.

28] Rabe 2009: 84.

die Strafverfahren gegen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und die Gruppe der Drittstaatsangehörigen, die unter die Richtlinie 2004/81/EG<sup>29</sup> fallen. Dies legt eine Beschränkung auf die Gruppe der Betroffenen von Menschenhandel nach § 233 StGB nahe, die mit den zuständigen Behörden kooperieren.

An diesem Punkt bietet sich für den innerstaatlichen Umsetzungsprozess die Möglichkeit, Spielräume zu diskutieren, die über die Verpflichtung aus der Richtlinie hinausgehen. Dabei sollte zum einen vermieden werden, den engen Rahmen des § 233 StGB als Bezugsrahmen für die Ausgestaltung der Aufenthaltserlaubnis für die Dauer der Strafverfahren zu nehmen. Zum anderen wird angeregt, generell die Verschränkung der Aufenthaltserlaubnis mit dem Strafverfahren zu überdenken.

Ausgleich eines ungleichen Machtverhältnisses  
Die Richtlinie enthält zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Regelung über die Vermutung, dass das Beschäftigungsverhältnis mindestens drei Monate gedauert hat. Nach Umsetzung in innerstaatliches Recht wären Betroffene von Arbeitsausbeutung somit zumindest von dem Nachweis über das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses für diesen Zeitraum entlastet. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann die Vermutung nur durch einen Gegenbeweis widerlegen. Die Ergebnisse der Untersuchung weisen darauf hin, dass dies zwar hilfreich, aber nicht ausreichend ist.

Die Dauer der Arbeitsverhältnisse in den in dieser Studie erhobenen Fällen reicht von drei Monaten bis hin zu mehreren Jahren und wurde im Durchschnitt auf zwei Jahre geschätzt [siehe L1 Fallsammlung]. Eine 3-Monats-Regelung setzt damit am untersten Ende der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer an und wird der Mehrzahl der Beschäftigungsverhältnisse nicht gerecht. Unberücksichtigt bleibt bei dieser Minimallösung auch, dass nach den Ergebnissen der Untersuchung die Durchsetzung der in erheblichem Umfang geleisteten Überstunden ein großes Problem darstellt.

29] Richtlinie 2004/81/EG des Rates vom 29. April 2004 über die Erteilung von Aufenthaltstiteln für Drittstaatsangehörige, die Opfer des Menschenhandels sind oder denen Beihilfe zur illegalen Einwanderung geleistet wurde und die mit den zuständigen Behörden kooperieren, ABl. EU L 261/19 vom 6. August 2004.

Art. 6 Abs 2 (b) sieht vor, dass die Staaten ein Verfahren einrichten, in dem ausstehende Vergütungen gegen die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber auf Veranlassung der betroffenen Person eingezogen werden können. Betroffene von Arbeitsausbeutung müssten somit nicht selbst Klage erheben und wären von der Last zur Rechtsdurchsetzung befreit. Diese Vorschrift ist für Deutschland nicht verpflichtend. Angesichts der geschilderten Fälle und damit verbundenen Problemlagen (zum Beispiel Ausreise der Mandantinnen und Mandanten, Illegalität) wäre es aber sinnvoll, über die Umsetzung eines solchen Verfahrens nachzudenken.

Damit bieten die Ergebnisse verschiedene Ansatzpunkte für weiterführende Diskussionen mit den befragten Akteurinnen und Akteuren.

## 09 Literatur

- Anderson, P. (2003):* „Dass sie uns nicht vergessen ...“ – Menschen in der Illegalität in München. München: Landeshauptstadt München Sozialreferat. URL: <http://www.gruene-muenchen-stadtrat.de/seiten/themen/migration.html>.
- Bieback, K.-J./Thomas, D./Hanau, P. (2007):* Tarifgestützte Mindestlöhne. Baden-Baden: Nomos.
- Bogner, A./Littig, B./Menz, W. (2002):* Das Experteninterview Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Böhm, A. (2000):* Theoretisches Codieren: Textanalyse in der Grounded Theory. In: Flick, U. et al, (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung. Ein Handbuch. Hamburg: Rowohlt. S. 475-485.
- Bommes, M./Wilmes, M. (2007):* Menschen ohne Papiere in Köln. Eine Studie zur Lebenssituation irregulärer Migranten. Osnabrück: Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS).
- Borgards, V. (2006):* Menschen in der Illegalität und die Praxis der Rechtsausübung. In: Alt J./Bommes, M. (Hrsg.): Illegalität. Grenzen und Möglichkeiten der Migrationspolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 157-164.

- Braun, T./Brzank, P./Würflinger, W. (2003):* Gesundheitsversorgung illegalisierter Migrantinnen und Migranten – ein europäischer Vergleich. In: Borde, T./David, M. (Hrsg.): Gut versorgt? Migrantinnen und Migranten im Gesundheits- und Sozialwesen. Frankfurt am Main: Mabuse Verlag. S. 119-141.
- Bundeskriminalamt (2009):* Menschenhandel. Bundeslagebild 2009. Pressefreie Kurzfassung. Berlin: BKA.
- Bundesministerium des Innern (2007):* Illegal aufhältige Migranten in Deutschland. Datenlage, Rechtslage, Handlungsoptionen. Bericht des Bundesministeriums des Innern zum Prüfauftrag „Illegalität“ aus der Koalitionsvereinbarung vom 11. November 2005, Kapitel VIII 1.2. Berlin: BMI.
- Däubler, W. (2006):* Nomos Kommentare. Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Baden-Baden: Nomos.
- DGB Bildungswerk e. V. (2002):* Rechte aus dem Arbeitsverhältnis. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne Aufenthalts- und/oder Arbeitserlaubnis. Schriftenreihe Migration & Arbeitswelt. Mitteilungen zur Migrationspolitik. Düsseldorf: DGB.
- Fischer, T. (2010):* Kommentar zum Strafgesetzbuch. 57. Auflage. München: C.H. Beck.
- Flick, U. (2002):* Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Fodor, R. (2001):* Rechtsgutachten zum Problemkomplex des Aufenthalts von ausländischen Staatsangehörigen ohne Aufenthaltsrecht und ohne Duldung in Deutschland. In: Alt, J./Fodor, R. (Hrsg.): Rechtlos? Menschen ohne Papiere. Karlsruhe: Von Loeper Literaturverlag. S. 125-223.
- Follmar-Otto, P. (2009):* Ein Menschenrechtsansatz gegen Menschenhandel – Internationale Verpflichtungen und Stand der Umsetzung in Deutschland. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.
- Geertz, C. (1994):* Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Gläser, J./Laudel, G. (2004):* Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hellbernd, H. (1999):* Menschenrechtsverletzung, gesundheitliche Belastungen und Gesundheitsversorgung von Frauen in der Migration. In: Franke, M./Greene, R./Luber, E. (Hrsg.): Armut und Gesundheit. Materialien zur Gesundheitsförderung, Band 1. Berlin: Landesarbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung.
- Hopf, Ch. (2000):* Qualitative Interviews. Ein Überblick. In: Flick, U./von Kardorff, E./Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt. S. 349-360.
- Krieger, W./Ludwig, M./Schupp, P./Will, A. (2006):* Lebenslage „illegal“. Menschen ohne Aufenthaltsstatus in Frankfurt am Main. Karlsruhe: von Loeper Literaturverlag, S. 117 ff.
- Lamnek, S. (2005):* Qualitative Sozialforschung. Landsberg: Beltz Psychologie Verlags Union.
- Meuser, M./Nagel, U. (2002):* Experteninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht, Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner, A./Littig, B./Menz, W. (Hrsg.): Das Experteninterview Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 71-93.
- Mitrovic, E. (2009):* Arbeiten in der Illegalität. Lebenssituation von Menschen ohne gültige Aufenthaltspapiere in Hamburg. Arbeitspapier Nr. 5. Hamburg: Diakonie Hamburg; Landesverband der Inneren Mission e. V.
- Müller, D. (2004):* Recht auf Gesundheit? Medizinische Versorgung illegalisierter Migrantinnen und Migranten zwischen exklusiven Staatsbürgerrechten und universellen Menschenrechten. In: Niedersächsischer Flüchtlingsrat: Zeitschrift für Flüchtlingspolitik in Niedersachsen, Sonderheft 1.
- Müller-Glöge, R./Preis, U./Schmidt, I. (2009):* Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. München: Beck-Verlag.
- Rabe, H. (2009):* Entschädigung und Entlohnung für Betroffene von Menschenhandel in Deutschland – Machbarkeitsstudie für einen Rechtshilfefonds. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.
- Richtlinie 2009/52/EG* des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen: URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:168:0024:0032:DE:PDF> (Zugriff am: 28.07.2010).



*Richtlinie 2004/81/EG* des Rates vom 29. April

2004 über die Erteilung von Aufenthaltstiteln für Drittstaatsangehörige, die Opfer des Menschenhandels sind oder denen Beihilfe zur illegalen Einwanderung geleistet wurde und die mit den zuständigen Behörden kooperieren, ABl. EU L 261/19 vom 6. August 2004: URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0081:DE:HTML> (Zugriff am: 28.07.2010).

*Schaub, G. (2009):* Arbeitsrechts-Handbuch.

Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis. München: Beck Juristischer Verlag.

*Sinn, A./Kreienbrink, A./von Loeffelholz, H.-D. (2005):* Illegally resident thirdcountry

nationals in Germany: Policy approaches, profile and social situation. Research study 2005 within the framework of the European Migration Network. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

*Stobbe, H. (2004):* Undokumentierte Migration

in Deutschland und den Vereinigten Staaten. Göttingen: Universitätsverlag.

*Strauss, A. (1998):* Grundlagen qualitativer

Sozialforschung. München: Fink.

*Vogel, D./Aßner, M./Mitrović, E./Kühne, A.*

(2009): *Leben ohne Papiere*. Eine empirische Studie zur Lebenssituation von Menschen ohne gültige Aufenthaltspapiere in Hamburg. Hamburg: Diakonie.

*Will, A. (2008):* Ausländer ohne Aufenthalts-

recht. Aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen. Arbeitsrecht. Soziale Rechte. Baden-Baden: Nomos.