

Anwaltskosten als Effektivitäts- problem

§ 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG im Lichte des unionsrechtlichen Effektivitätsgebots und die Folgen für die gerichtliche Rechtsdurchsetzung prekär beschäftigter ausländischer Arbeitskräfte

16. Zyklus

Working Paper #xx *[wird von Clinic Team eingetragen]*

2026

David Emeruem

Diese Ausarbeitung ist Ergebnis der Projektarbeit im 16. Zyklus der Humboldt Law Clinic Grund- und Menschenrechte (GrundrechteClinic) im Wintersemester 2025/26 und Sommersemester 2026.

Die hier vertretenen Positionen sind die des Autors und nicht zwingend die der Clinic oder der Kooperationsorganisation.

Die Arbeit wurde in Kooperation mit dem Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit (BEMA) erarbeitet und wurde dort betreut von Monika Fijarczyk.

Ich bedanke mich für die Unterstützung und hilfreiche Anmerkungen bei Monika Fijarczyk und dem gesamten Team des BEMA, Prof. Dr. Eva Kocher, Prof. Dr. Susanne Baer, den Mitarbeiterinnen des Clinic-Teams Sarah Zellner, Daniela Baresch und Mathilda Bohle sowie Moritz Y. Meier.

Humboldt Law Clinic Grund- und Menschenrechte
Juristische Fakultät, Lehrstuhl für Öffentliches Recht und
Geschlechterstudien
Unter den Linden 9, 10099 Berlin
www.hlcmr.de

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	1
-------------------	---

I. Anwaltskosten als Problem für das <i>private enforcement</i> von EU-Recht?	3
--	---

II. Die Kostenlast prekär beschäftigter ausländischer Arbeitskräfte im Arbeitsgerichtsprozess	4
--	---

1. Die Anwaltskosten im Arbeitsgerichtsprozess.....	5
2. Die Auswirkungen auf prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte	8
3. Zwischenergebnis	13

III. Vereinbarkeit mit dem Effektivitätsgebot (Art. 4 Abs. 3 UAbs. 2 EUV)	13
--	----

1. Das Effektivitätsgebot im Unionsrecht	14
2. Anwendung auf § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG in Verfahren prekär beschäftigter Migrant*innen	16
a) Diskriminierung: Schadensersatz-/Entschädigungsanspruch gemäß § 15 Abs. 1 AGG ..	17
b) Saisonbeschäftigung: Entschädigung gemäß Art. 17 Abs. 2 RL 2014/36/EU	18
c) Illegale Beschäftigung: Nachzahlungen gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. a) RL 2009/52/EG	20
d) Vorenthaltene Vertragsunterlagen: Der Nachweis gemäß § 2 Abs. 1 NachweisG	21
3. Zwischenergebnis	21

IV. Handlungsoptionen	23
------------------------------------	----

1. Arbeitsgerichte	23
2. Gesetzgebung	25
3. Arbeitsrechtliche Beratung.....	27

4.	Zwischenergebnis	28
V.	Exkurs: Zweifel an der Vereinbarkeit mit Grund- und Menschenrechten	28
VI.	Fazit	31
	Literaturverzeichnis	33

Kurzfassung

Im Arbeitsgerichtsprozess gilt § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG: Die Regelung führt dazu, dass im erstinstanzlichen Arbeitsgerichtsverfahren unabhängig vom Ausgang des Verfahrens jede Partei ihre eigenen Anwaltskosten zu tragen hat. Für prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte stellt dies eine besondere finanzielle Hürde bei der gerichtlichen Rechtsdurchsetzung dar. Sie sind besonders anfällig für Arbeitsrechtsverletzungen und darauf angewiesen, ihren (Arbeits-)Rechten vor Gericht zur Wirksamkeit zu verhelfen. Um dies effektiv tun zu können, ist anwaltliche Beratung und Vertretung gerade im Arbeitsrecht oftmals erforderlich. Die Kostenregelung in § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG sorgt jedoch dafür, dass die gerichtliche Geltendmachung von Arbeitsrechten mit anwaltlicher Beratung und Vertretung letztlich sogar unwirtschaftlich sein kann. Insbesondere bei geringfügigen oder nicht-vermögensrechtlichen Forderungen stellt sich für die Betroffenen die Frage, ob sich der Gang zum Arbeitsgericht finanziell überhaupt lohnt.

Es bestehen Zweifel daran, dass die Regelung so mit höherrangigen Normen vereinbar ist. Da das Arbeitsrecht stark durch EU-Recht überformt ist, ist § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG am Maßstab des unionsrechtlichen Effektivitätsgebots (Art. 4 Abs. 3 UAbs. 2 EUV) zu messen. Wird die Durchsetzung des EU-Rechts auf nationaler Ebene in die Hände von Privatpersonen gelegt (*private enforcement*), kann die Kostenregelung im ArbGG den Anspruch des Effektivitätsgebots nicht erfüllen, wenn die Betroffenen von ihrer Rechtsdurchsetzung abgehalten werden. Dieses Problem betrifft vor allem Rechtsansprüche, die für prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte von Bedeutung sind (z.B. im Antidiskriminierungsrecht oder im Recht der Saisonbeschäftigung). Die Arbeitsgerichte und die Gesetzgebung haben mehrere Möglichkeiten und die Pflicht, diesen unionsrechtswidrigen Zustand zu beseitigen. Dabei sind auch weitere Zweifel an der

Vereinbarkeit der Vorschrift mit grund- und menschenrechtlichen Rechtsschutzgarantien mitzudenken.

I. Anwaltskosten als Problem für das *private enforcement* von EU-Recht?

Anwaltliche Beratung und Vertretung sind im Arbeitsrecht vielfach unerlässlich, weil Beschäftigte ihren Arbeitgebern regelmäßig unterlegen sind und es sich durch eine starke unionsrechtliche Überlagerung sowie die Prägung durch die Rechtsprechung zu einem komplexen Rechtsgebiet entwickelt hat. Für prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte kommen weitere spezifische Herausforderungen hinzu, die anwaltliche Beratung und Vertretung erforderlich machen.

Gerade für Arbeitnehmer*innen, die sich im Rechtsstreit mit ihren Arbeitgeber*innen in einer sozial deutlich schwächeren Position befinden, ist es ein Problem, die Kosten für ihre Anwält*innen auch dann nicht erstattet zu bekommen, wenn sie den Rechtsstreit gewinnen. Das gilt insbesondere für prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte, die nicht nur vulnerabel im Hinblick auf Arbeitsrechtsverletzungen, sondern darüber hinaus in der Regel finanziell schlecht aufgestellt sind.

Die gerichtliche Rechtsdurchsetzung wird dann zur Kostenfrage: Ist es finanziell noch sinnvoll, den Anspruch vor Gericht von Anwält*innen beraten und vertreten geltend zu machen? Oder bleibt davon nach Abzug der Anwaltskosten so wenig übrig, dass es wirtschaftlicher ist, auf die eigenen Rechte zu verzichten? Die im Arbeitsgerichtsverfahren geltende Vorschrift § 12a Abs. 1 S. 1 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) wirft genau diese Fragen auf, weil sie die Kostenerstattung auch der obsiegenden Klagepartei vollumfänglich ausschließt (II.).

Angeichts der unionsrechtlichen Überlagerung des Arbeitsrechts und ausgehend von einer neueren Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) soll die Norm auf ihre Vereinbarkeit mit dem

unionsrechtlichen Effektivitätsgebot aus Art. 4 Abs. 3 UAbs. 2 Vertrag über die Europäische Union (EUV) hin überprüft werden. Die daraus folgenden Erkenntnisse werden dann zu Rechtsansprüchen in Beziehung gesetzt, die insbesondere prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte betreffen (III.), bevor Handlungsmöglichkeiten der Justiz, der Gesetzgebung sowie arbeitsrechtlicher Beratungsstellen erörtert werden (IV.).

Nicht abschließend beantwortet, aber zumindest aufgeworfen werden Fragen zur Vereinbarkeit der Vorschrift mit grund- und menschenrechtlichen Rechtsschutzgarantien (V.).

II. Die Kostenlast prekär beschäftigter ausländischer Arbeitskräfte im Arbeitsgerichtsprozess

Prekäre Lebenssituationen führen regelmäßig dazu, dass Recht seltener mobilisiert wird.¹ Ökonomische Prekarität spielt mit Blick auf die Kosten der gerichtlichen Rechtsdurchsetzung eine besondere Rolle.

Kosten stellen gerade für prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte eine enorme Hürde dar. Sie sind aufgrund ihrer Situation häufig von Arbeitsrechtsverletzungen betroffen und haben deshalb grundsätzlich einen hohen Bedarf an gerichtlicher Rechtsdurchsetzung. Die Dynamik des Arbeitsrechts sowie spezifische Probleme der prekären Beschäftigung als ausländische Arbeitskraft machen anwaltliche Beratung und Vertretung erforderlich. Diese ist im Arbeitsgerichtsprozess stets mit Kosten verbunden.

¹ Vgl. Huke, Ungleichener Zugang zum Recht in Deutschland.

Grund dafür ist § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG. Im Folgenden geht es um diese Norm sowie ihre Auslegung durch die Arbeitsgerichte und die tatsächlichen Auswirkungen auf die gerichtliche Rechtsdurchsetzung durch prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte.

1. Die Anwaltskosten im Arbeitsgerichtsprozess

Für das arbeitsgerichtliche Verfahren in erster Instanz gilt gemäß § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, dass grundsätzlich die Vorschriften der Zivilprozessordnung (ZPO) anzuwenden sind, soweit das ArbGG selbst keine andere Regelung vorsieht. Mit Blick auf die Verteilung der Prozesskosten im Anschluss an einen Rechtsstreit würde demnach eigentlich die Regelung über den sog. prozessualen Kostenerstattungsanspruch (§ 91 Abs. 1 ZPO) gelten: Die unterliegende Partei hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, zu denen vor allem die Kosten der gegnerischen Partei gehören, also auch und insbesondere die Kosten für ihren Rechtsbeistand. Das heißt: Wer gewinnt, muss im Zivilgericht keine Kosten tragen. Für den erstinstanzlichen Arbeitsgerichtsprozess ist das anders. Hier enthält § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG eine der in § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG benannten Ausnahmen. Danach hat die obsiegende Partei – abweichend von § 91 Abs. 1 ZPO – keinen Anspruch auf die Erstattung der Kosten, die sich aus den Gebühren und den Auslagen des Rechtsbeistandes zusammensetzen.² Die Vorschrift gilt nur für erstinstanzliche Urteilsverfahren. Im Beschlussverfahren nach § 2a ArbGG (z.B. für Angelegenheiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz [BetrVG]) sowie arbeitsgerichtliche Verfahren in zweiter und dritter Instanz bleibt es dagegen bei der Kosten-erstattung zugunsten der obsiegenden Partei gemäß § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG in Verbindung mit § 91 Abs. 1 ZPO.

² Klose, in: BeckOK Arbeitsrecht, § 12a ArbGG Rn. 5.

Aus anderen Rechtsgrundlagen lassen sich die Kosten auch nicht erlangen. Über den prozessualen Kostenerstattungsanspruch gemäß § 91 Abs. 1 ZPO hinaus schließt § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG nach herrschender Meinung und ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) den sog. materiellen Kostenerstattungsanspruch der obsiegenden Partei aus.³ Damit wären auch die vorgerichtlichen Anwaltskosten zu erlangen.⁴

Bisher sind nur wenige Ausnahmen von diesem Grundsatz anerkannt.⁵ Eine ist der Schadensersatzanspruch nach § 826 BGB wegen sog. sittenwidriger vorsätzlicher Schädigung. Kommt es der gegnerischen Partei gerade darauf an, die obsiegende Partei mit Kosten zu belasten und ihr so zu schaden, soll der materielle Kostenerstattungsanspruch erhalten und die Kosten für den Rechtsbeistand insofern ersatzfähig bleiben. Begründet wird dies damit, dass § 12a Abs. S. 1 ArbGG die Erleichterung der Rechtsverfolgung beabsichtige, nicht aber die vorsätzliche Schädigung der gegnerischen Partei ermöglichen solle.⁶ Zuletzt hat das BAG eine weitere Ausnahme zugunsten von Arbeitgeber*innen anerkannt. Danach sollen

³ BAG, Urt. v. 29.04.2021 – 8 AZR 276/20, Rn. 33 m.w.N.; *Künzl*, in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 12a Rn. 8; *Klose*, in: BeckOK Arbeitsrecht, § 12a ArbGG Rn. 2; *Becker*, Der Ausschluss der Kostenerstattung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren, S. 63 m.w.N.

⁴ Denkbar ist etwa ein Schadensersatzanspruch wegen einer Pflichtverletzung oder Verzugs, die zu vertreten sind (§§ 280 Abs. 1, 2, 286 Bürgerliches Gesetzbuch [BGB]), vgl. *Fischer*, JuS 2013, 694 (695); *Becker*, Der Ausschluss der Kostenerstattung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren, S. 41; beispielhafte Aufzählung bei *Jaspersen*, in: BeckOK ZPO, § 91 Rn. 24.

⁵ Überblick bei *Becker*, Der Ausschluss der Kostenerstattung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren, S. 74 ff.

⁶ *Künzl*, in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 12a Rn. 11.

sie ihre Anwaltskosten erstattet bekommen, wenn diese entstanden sind, um Nachteile abzuwenden, die z.B. auf einer vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung.⁷

Historisch geht § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG auf Regelungen aus den Jahren 1926 und 1953 zurück. Der Gesetzgeber wollte den erstinstanzlichen Arbeitsgerichtsprozess mit dieser Regelung – insbesondere für die regelmäßig „sozial schwächeren“ Arbeitnehmer*innen – „verbilligen“.⁸ Die Erstattungspflicht werde gerade für die im Prozess unterlegenen Arbeitnehmer*innen in Bezug auf die Anwaltskosten der obsiegenden Arbeitgeber*innen ausgeschlossen; damit solle das Kostenrisiko für Arbeitnehmer*innen gering bleiben. Lediglich aus Gründen der Parität komme dieses Privileg auch der Arbeitgeber*innenseite zugute.⁹

Es stellt sich allerdings die Frage, ob diese Regelung ihr Ziel tatsächlich erreichen kann und hier Parität herstellt oder aber eher die fehlende Parität verschärft. Die stetige Verrechtlichung, Justizialisierung sowie Europäisierung und damit Verkomplizierung des Arbeitsrechts und die regelmäßige anwaltliche Vertretung der Arbeitgeber*innen-

⁷ BAG, Urt. v. 29.04.2021 – 8 AZR 276/20, Rn. 39.

⁸ BAG, Urt. v. 29.04.2021 – 8 AZR 276/20, Rn. 38; *Künzl*, in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 12a Rn. 1; *Klose*, in: BeckOK Arbeitsrecht, § 12 ArbGG Rn. 1; umfassend zur historischen Entwicklung s. *Becker*, Der Ausschluss der Kostenerstattung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren, S. 86 ff.

⁹ BAG, Urt. v. 29.04.2021 – 8 AZR 276/20, Rn. 38.

seite legen eher den Schluss nahe, dass Arbeitnehmer*innen anwaltliche Vertretung unbedingt benötigen, um der Gegenseite ebenbürtig zu sein.¹⁰

2. Die Auswirkungen auf prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte

In Deutschland sind ausländische Arbeitskräfte in Branchen des Niedriglohnssektors wie der Lebensmittelindustrie, dem Gast-, Reinigungs-, Logistik- und Baugewerbe sowie in der Land- und Forstwirtschaft überrepräsentiert.¹¹ Gerade in diesen Branchen kommen unterschiedliche Formen der Prekarität zusammen: Unsichere Arbeitsplätze, Einkommen, das nicht zur Existenzsicherung ausreicht, nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten wie Minijobs oder Berufe, die mit besonderen Gesundheitsrisiken einhergehen, ergeben ein vielschichtiges Bild prekärer Beschäftigung.¹² Sozioökonomische Faktoren wie beschränkte finanzielle Ressourcen, aber auch „auslandsspezifische“ Faktoren wie geringe Sprachkenntnisse oder Kenntnisse deutschen Rechts und fehlende soziale Netzwerke im Land der Beschäftigung erhöhen dabei das Risiko für ausländische Arbeitskräfte, in eine prekäre Beschäftigung zu geraten.¹³

¹⁰ Vgl. *Becker*, Der Ausschluss der Kostenerstattung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren, S. 118, 130 f., 138 ff.

¹¹ *Loschert/Kolb/Schork*, Prekäre Beschäftigung – prekäre Teilhabe, S. 12; *Khalil/Lietz/Mayer*, Systemrelevant und prekär beschäftigt, S. 6 f.; vgl. auch *BEMA*, Die Arbeit des BEMA in 2025 in Zahlen.

¹² Vgl. *Loschert/Kolb/Schork*, Prekäre Beschäftigung – prekäre Teilhabe, S. 11.

¹³ *Loschert/Kolb/Schork*, Prekäre Beschäftigung – prekäre Teilhabe, S. 50 f.

Die prekäre Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte begründet in vielerlei Hinsicht ihre Abhängigkeit von der Tätigkeit und ihren Arbeitgeber*innen, die sie davon abhalten kann, ihre Rechte zu mobilisieren.¹⁴ Migrationsrecht verstärkt diese Abhängigkeit oft. Wer sich ohne Aufenthaltstitel in Deutschland befindet und deshalb illegal beschäftigt wird, ist auf die Beschäftigung angewiesen, um sich den Lebensunterhalt zu sichern, kann aber Rechte kaum geltend machen, weil das aufenthaltsrechtliche Folgen bis hin zur Abschiebung haben kann.¹⁵ Aber auch der legale Aufenthalt ist bisweilen an die Beschäftigung gekoppelt.¹⁶ Diese Umstände begünstigen Arbeitsrechtsverletzungen bzw. die Umgehung des Arbeitsrechts, die für Arbeitgeber*innen sogar wirtschaftlich lohnenswert sein können.¹⁷ Gängige Rechtsprobleme sind ausbleibende Lohnzahlungen, unbezahlte Urlaubs- und Krankheitstage, rechtswidrige Kündigungen, aber auch die Verletzung von Arbeitsschutzvorschriften zu Arbeits- und Pausenzeiten.¹⁸ Auch hier ist die (gerichtliche) Mobilisierung des Arbeitsrechts mit Hürden verbunden, die sich nicht oder jedenfalls nur mit erheblichen Schwierigkeiten ohne anwaltliche Unterstützung überwinden lassen.

¹⁴ Huke, WSI-Mitteilungen 2026, 93 (97 f.).

¹⁵ Vgl. *Maaroufi/Seidel*, express 6 (2022), 4 (4); *European Union Agency for Fundamental Rights*, Die Grundrechte von Migranten in einer irregulären Situation in der Europäischen Union, S. 61; umfassend zur Problematik aufenthaltsrechtlicher Übermittlungspflichten von Arbeitsgerichten s. *Barkholdt/Tschenker*, Zugang zum Recht für irreguläre Migrant_innen.

¹⁶ Zum Zusammenhang zwischen Arbeits- und Aufenthaltsrecht s. *Huke*, jugendsozialarbeit nord 288 (2026).

¹⁷ Vgl. *Cyrus/Kip*, Industrielle Beziehungen 2015, 33 (35); *Huke*, WSI-Mitteilungen 2026, 93.

¹⁸ Vgl. *Huke*, AIS-Studien 2025, 27 (30 f.).

Die Rechtsmobilisierung lässt sich hier als vierstufiges Modell verstehen: Erkennen und Benennen von Recht und Rechtsverletzungen (*naming*), Zuschreiben von Verantwortung für die Rechtsverletzungen (*blaming*), Einklagen des Rechts (*claiming*) und Vollstreckung des eingeklagten Rechts (*enforcing*). Dabei sind vermittelnde Instanzen wie Rechtsanwält*innen auf jeder dieser Ebenen von besonderer Bedeutung.¹⁹

Bereits auf der Ebene des *namings* stellt eine mangelnde Kenntnis des deutschen Arbeitsrechts prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte vor besondere Hürden. Rechtskenntnis und ein konkretes Anspruchswissen sind essentiell, um (Arbeits-)Rechte zu mobilisieren: „Wer seine Rechte nicht kennt, kann Rechtsverletzungen nicht erkennen und benennen.“²⁰ Beides setzt wiederum ein Bewusstsein darüber voraus, dass einem selbst überhaupt Rechte zu stehen (können). Wiederholte Unrechtserfahrungen von Menschen, die als Migrant*innen oder Geflüchtete nach Deutschland kommen, sorgen dafür, dass sie Unrecht teilweise sogar als Normalzustand wahrnehmen, und verhindern so ein Rechtsbewusstsein.²¹

Die stetige Verrechtlichung und Europäisierung des deutschen Arbeitsrechts sowie seine Prägung durch die Rechtsprechung verkomplizieren die Rechtslage. Das Arbeitsrecht ist deshalb schon lange kein Rechtsgebiet mehr, das sich ohne Fachkenntnisse vollständig

¹⁹ Loschert/Kolb/Schork, Prekäre Beschäftigung – prekäre Teilhabe, S. 85 f.; vgl. auch Baer, Rechtssoziologie, S. 251 f.; zur herausragenden Bedeutung von speziellen Beratungsstellen s. Huke, KJ 2024, 406.

²⁰ Loschert/Kolb/Schork, Prekäre Beschäftigung – prekäre Teilhabe, S. 86; vgl. auch Baer, Rechtssoziologie, S. 234 ff.; Cyrus/Kip, Industrielle Beziehungen 2015, 33 (45).

²¹ Vgl. Huke, KJ 2024, 406 (413); Cyrus/Kip, Industrielle Beziehungen 2015, 33 (46).

überblicken lässt. Das gilt für prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte umso mehr, wenn ihnen etwa die Sprachkenntnisse fehlen, um sich über die Rechtslage zu informieren, oder sie nicht über ein (deutschsprachiges) soziales Netzwerk verfügen, das sie zu diesen Zwecken konsultieren können.²²

Eng verwoben mit der Problematik mangelnder Rechtskenntnis sind also auch sprachliche Hürden. Für das Arbeitsgerichtsverfahren ist zwar die Möglichkeit vorgesehen, Dolmetscher*innen hinzuziehen. Auch dies ist allerdings mit Kosten verbunden, die prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte von einer gerichtlichen Geltendmachung ihrer Rechte abhalten können.²³ Rechtsanwält*innen können – eine gemeinsame Sprache, (private) Sprachmittlung oder andere Verständigungsmöglichkeiten vorausgesetzt²⁴ – dieses Defizit auffangen und Betroffenen die erforderliche Rechts- und Anspruchskenntnis verschaffen, gleichzeitig aber auch die Anliegen der Betroffenen an das Gericht übermitteln.²⁵ Ihre Dienstleistung wird durch die zunehmende Integration von Künstlicher Intelligenz in den Alltag und die Rechtswelt auch nicht obsolet. KI-Chatbots können bislang keine verlässlichen Rechtsauskünfte geben, auch wenn ihnen zum Teil das Potenzial zugestanden wird, den Zugang zu Recht und Gerichten zu verbessern.²⁶

²² Vgl. *Huke*, KJ 2024, 406 (413); *Huke*, Ungleichener Zugang zum Recht in Deutschland, S. 12 f.

²³ *Maaroufi/Seidel*, express 6 (2022), 4 (4).

²⁴ Zu diesem Problem s. *Huke*, Ungleichener Zugang zum Recht in Deutschland, S. 18.

²⁵ Vgl. *Arndt*, ZfRSoz 2015, 117 (127).

²⁶ Vgl. nur *Riehm/Valerius*, RD 2025, 612; *Voßberg*, KI-Schriftsätze nerven – und stärken den Rechtsstaat; *Schindler/Gerstl/Schindler*, KIR 2026, 59.

Hinzu kommt, dass das Gerichtsverfahren nicht nur ein Rechts-, sondern auch ein Sozialverhältnis ist.²⁷ Es ist angewiesen auf Interaktion und Kooperation der Beteiligten, die durch Verfahrensvorschriften formalisiert werden.²⁸ Das Gerichtsverfahren lässt sich auch als eine „Aufführung“, ein „choreographiertes“ Geschehen oder als „Ritual“ begreifen.²⁹ Um sich in diesem *Setting* zu behaupten, sich das Gehör der Expert*innen auf der Richter*innenbank zu verschaffen und souverän gegenüber einer möglicherweise anwaltlich vertretenen Gegenseite zu wirken, bedarf es auch sozialer („Rollen“-)Kompetenzen sowie einer Kenntnis der habituellen Normen, die sich Nicht-Jurist*innen oftmals erst aneignen müssen.³⁰ Auch insofern verfügen Rechtsanwält*innen regelmäßig über einen Wissensvorsprung, der gerade für prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte wichtig ist.

Die begrenzten finanziellen Ressourcen der Betroffenen zwingen sie indes zu Kosten-Nutzen-Rechnungen, die angesichts der Anwaltskosten, die aufgrund von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG selbst bei guten Erfolgschancen auf sie zukommen, regelmäßig gegen die Rechtsmobilisierung ausfallen.³¹ Haben sie erst einmal Kenntnis von ihren Ansprüchen erlangt, stellt sich Betroffenen die Frage, ob sie diese Rechte alleine vor Gericht geltend machen und dann riskieren wollen, ihren Arbeitgeber*innen gegenüberzutreten, die meist ganz an-

²⁷ *Wassermann*, in: Rechtssoziologie und Rechtspraxis, S. 127 (142).

²⁸ Vgl. *Wassermann*, in: Rechtssoziologie und Rechtspraxis, S. 127 (142 f.).

²⁹ Vgl. *Baer*, Rechtssoziologie, S. 262; *Arndt*, ZfRSoz 2015, 117 (121).

³⁰ Vgl. *Arndt*, ZfRSoz 2015, 117 (123); *Baer*, Rechtssoziologie, S. 243.

³¹ In die Kalkulation werden auch Ressourcen und Kosten immaterieller Art (z.B. Emotionen und Zeit), aufenthaltsrechtliche Folgen oder Vergeltungsmaßnahmen des*der Arbeitgeber*in einbezogen, vgl. *Huke*, KJ 2024, 406 (414); *Huke*, juridikum 2025, 461; *Maaroufi/Seidel*, express 6 (2022), 4 (4).

dere finanzielle Ressourcen haben, auf anwaltliche Beratung zurückgreifen oder sogar über eine eigene Rechtsabteilung verfügen.³² Möchten Betroffene sich diesem Ungleichgewicht nicht aussetzen, bleibt nur die Möglichkeit, ebenfalls anwaltliche Beratung und Vertretung in Anspruch zu nehmen; dann sind aber auch die Kosten zu tragen. Auch Unterstützungsangebote wie die Prozesskostenhilfe werden hier nicht als effektiv wahrgenommen.³³

3. Zwischenergebnis

Die Kostenregelung des § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG sorgt dafür, dass gerade prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte, die regelmäßig einen Bedarf an anwaltlich beratener und vertretener gerichtlicher Rechtsdurchsetzung haben, ihre Rechte aus wirtschaftlichen Gründen oft nicht in Anspruch nehmen.

III. Vereinbarkeit mit dem Effektivitätsgebot (Art. 4 Abs. 3 UAbs. 2 EUV)

Die negativen Auswirkungen von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG auf die Rechtsdurchsetzung für prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte werfen die Frage nach seiner Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht auf. Da sich die praktische Durchsetzung eines europäisierten Arbeitsrechts u.U. auch als Umsetzung des EU-Rechts erweist, wird im Folgenden untersucht, wie sich das Effektivitätsgebot (Art. 4 Abs. 3 Abs. UAbs. 2 EUV) zur Kostenregelung des

³² Vgl. *Daum*, EuZA 2024, 317 (324).

³³ Vgl. *Huke*, *Ungleicher Zugang zum Recht in Deutschland*, S. 17 f.; *Maaroufi/Seidel*, *express* 6 (2022), 4 (4).

§ 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG in arbeitsgerichtlichen Verfahren prekär beschäftigter ausländischer Arbeitskräfte verhält.

1. Das Effektivitätsgebot im Unionsrecht

Das Effektivitätsgebot leitet sich im Wesentlichen aus Art. 4 Abs. 3 UAbs. 2 EUV und damit dem sog. Loyalitätsgebot ab. Es verpflichtet die Mitgliedstaaten dazu, „alle geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zur Erfüllung der Verpflichtungen, die sich aus den Verträgen oder den Handlungen der Organe der Union ergeben“, zu ergreifen. Das meint insbesondere eine effektive Umsetzung des Unionsrechts.

Für die Umsetzung von EU-Richtlinien folgt dieses Gebot aus Art. 4 Abs. 3 UAbs. 2 EUV in Verbindung mit Art. 288 Abs. 3 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV).³⁴ Für die Gesetzgeber der Mitgliedstaaten bedeutet das, dass sie das nationale Recht an der praktischen Wirksamkeit (*effet utile*) des Unionsrechts ausrichten müssen und es entsprechend erlassen, ergänzen, ändern und aufheben müssen.³⁵

Mit Blick auf die Ausgestaltung der Gerichtsverfahren, innerhalb derer das EU-Recht bzw. unionsrechtlich determiniertes nationales Recht angewendet wird, genießen die Mitgliedstaaten zwar eine sog. Verfahrensautonomie.³⁶ Auch diese findet ihre Grenzen aber im Ef-

³⁴ Da das europäische Arbeitsrecht insbesondere durch Richtlinien bestimmt wird, kommt ihnen hier besondere Bedeutung zu, s. auch *Becker*, Der Ausschluss der Kostenerstattung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren, S. 210 f.

³⁵ *Kahl*, in: Callies/Ruffert, EUV/AEUV, Art. 4 EUV Rn. 118.

³⁶ *Kahl*, in: Callies/Ruffert, EUV/AEUV, Art. 4 EUV Rn. 144.

fektivitätsgrundsatz, der die Mitgliedstaaten etwa zur Gewährleistung effektiven Rechtsschutzes verpflichtet.³⁷ Gerichtlicher Rechtsschutz wird insofern als *private enforcement* des EU-Rechts verstanden.³⁸ Jede Behinderung des subjektiven Rechtsschutzes wird so auch zum objektiven Problem der Effektivitätsgewährleistung.

Zur effektiven Umsetzung des EU-Rechts gehört zudem die Einrichtung eines wirksamen, abschreckenden und verhältnismäßigen Sanktionssystems, das auf Verstöße gegen EU-Recht reagiert.³⁹ Sieht das nationale Recht zur Sanktionierung von EU-Rechtsverstößen Entschädigungsansprüche für die Inhaber*innen der unionsrechtlichen Rechtsposition vor, muss für diese wiederum effektiver Rechtsschutz gewährleistet werden.⁴⁰

Der EuGH betonte dies zuletzt in einer Entscheidung zu einer spanischen Vorschrift, die dem Kostenerstattungsausschluss des § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG entspricht.⁴¹ Entschädigungsansprüche, die eine Geschlechtsdiskriminierung im Sinne der Richtlinie (RL) 79/7/EWG sanktionieren sollen, müssen die entstandenen Schäden vollumfänglich ausgleichen, um einen wirksamen Rechtsschutz zu gewährleisten und tatsächlich abschreckend zu sein.⁴² Das sei nur

³⁷ Kahl, in: Callies/Ruffert, EUV/AEUV, Art. 4 EUV Rn. 144; Daum, EuZA 2024, 317 (321); Becker, NZA 2024, 103 (103).

³⁸ Daum, EuZA 2024, 317 (322).

³⁹ Becker, NZA 2024, 103 (103 f.); Daum, NZA 2021, 920 (921).

⁴⁰ Becker, NZA 2024, 103 (103); die sanktionierenden Ersatzansprüche können sich aus spezialgesetzlichen Normen oder allgemeinen Vorschriften des nationalen Rechts ergeben, s. Becker, Der Ausschluss der Kostenerstattung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren, S. 241 ff.

⁴¹ EuGH, Urt. v. 14.09.2023 – C-113/22, ECLI:EU:C:2023:665.

⁴² Vgl. EuGH, Urt. v. 14.09.2023 – C-113/22, ECLI:EU:C:2023:665, Rn. 49.

der Fall, wenn im Umfang der Entschädigung auch die Prozess- und Anwaltskosten der diskriminierten Person berücksichtigt werden.⁴³

2. Anwendung auf § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG in Verfahren prekär beschäftigter Migrant*innen

Daran gemessen ist § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG in seiner von den Gerichten praktizierten Auslegung – also als umfassender Ausschluss der prozessualen wie materiell-rechtlichen Kostenerstattung – nicht mit dem Effektivitätsgebot aus Art. 4 Abs. 3 UAbs. 2 EUV vereinbar.⁴⁴ Klagen Arbeitnehmer*innen unionsrechtlich determinierte arbeitsrechtliche Ansprüche im Rahmen eines erstinstanzlichen arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahrens ein, tragen sie gemäß § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG selbst im Falle ihres Obsiegens die eigenen Anwaltskosten. Sofern das nationale Recht die Durchsetzung des EU-Rechts in private Hände legt (*private enforcement*), reicht dies als Durchsetzungs- und Sanktionsmechanismus nicht aus, wenn die erfolgreiche gerichtliche Geltendmachung des Rechts nicht auch mit einer finanziellen Kompensation der Anwaltskosten einhergeht. Ist die Geltendmachung durch die Belastung mit Anwaltskosten bereits unwirtschaftlich, liegt die Annahme nahe, dass Personen ihre Rechte nicht einklagen werden.⁴⁵ Hier sind wie dargestellt, prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte in besonderer Weise betroffen.

⁴³ EuGH, Urt. v. 14.09.2023 – C-113/22, ECLI:EU:C:2023:665, Rn. 56.

⁴⁴ So auch *Jacobs/Schneeberg*, in: FS Lunk, S. 242 ff.; *Pionteck*, GVRZ 2025, 93 (95); *Daum*, EuZA 2024, 317 (323 f.); *Becker*, Der Ausschluss der Kostenerstattung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren, S. 235 ff.; *Schuster/Jacobsohn*, RdA 2024, 270 (280 f.).

⁴⁵ *Daum*, EuZA 2024, 317 (323).

Eine unwirtschaftliche Ausgangssituation betrifft zwar vor allem Ansprüche mit nur geringem oder gar keinem Vermögenswert.⁴⁶ Der EuGH hat in seiner Entscheidung von 2023 indes unabhängig von der Höhe der Anwaltskosten und ihrer Relation zur Höhe der sonstigen Entschädigung entschieden, dass der Schaden des diskriminierten Klägers, zu dem auch seine Anwaltskosten gehören, vollständig kompensiert werden muss.⁴⁷

Ausgehend von der Unionsrechtswidrigkeit von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG stellt sich die Frage, in welchen Anspruchskonstellationen dieser Umstand für prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte eine Rolle spielen könnte. Im Folgenden soll eine kleine Auswahl vorgestellt werden.

a) Diskriminierung: Schadensersatz-/Entschädigungsanspruch gemäß § 15 Abs. 1 AGG

§ 15 Abs. 1, 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gewährt Personen, die wegen eines Merkmals nach § 1 AGG benachteiligt wurden, einen Schadensersatz- und Entschädigungsanspruch. Prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte können vor allem, aber nicht nur Benachteiligungen wegen der „Rasse“⁴⁸, der ethnischen Herkunft, der Religion oder, insbesondere als Frauen, wegen des Geschlechts erfahren. Die Benachteiligungsverbote gelten auch im Arbeitsleben. Folge eines Verstoßes gegen diese Verbote ist ein Schadensersatz-/Entschädigungsanspruch gegen Arbeitgeber*innen, der

⁴⁶ Daum, EuZA 2024, 317 (323).

⁴⁷ EuGH, Urt. v. 14.09.2023 – C-113/22, ECLI:EU:C:2023:665, Rn. 56.

⁴⁸ Zum „Dilemma“ der Verwendung des Begriffs „Rasse“ im Antidiskriminierungsrecht s. *Liebscher*, „Rasse“, Rassismus, Grundgesetz.

gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. a) ArbGG vor dem Arbeitsgericht zu verhandeln ist.⁴⁹

Die Regelung des § 15 Abs. 1, 2 AGG basiert auf den europäischen RL 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2006/54/EG und ist insofern unionsrechtlich determiniert.⁵⁰ Der deutsche Gesetzgeber hat sich mit der Vorschrift im AGG für einen individualrechtlichen Ersatzanspruch als Sanktion entschieden, diese also in private Hände gelegt.⁵¹ Diese Sanktion ist aber nicht hinreichend abschreckend und sorgt nicht für eine effektive Umsetzung des Unionsrechts im Sinne des Art. 4 Abs. 3 UAbs. 2 EUV, wenn Anwaltskosten nicht ersetzt werden.⁵² Die Anwendung von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG in seiner aktuell herrschenden Auslegung wäre hier also unionsrechtswidrig.

b) Saisonbeschäftigung: Entschädigung gemäß
Art. 17 Abs. 2 RL 2014/36/EU

Für Saisonbeschäftigte gilt die RL 2014/36/EU über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer*innen.

⁴⁹ Es handelt sich nämlich um eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit, bei der sich Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in gleichberechtigt gegenüberstehen, vgl. *Schlewing/Dickerhof-Borello*, in: Garmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 2 Rn. 9 f.

⁵⁰ Vgl. *Schlachter/Ulber*, in: ErfK, § 15 AGG Rn. 1a.

⁵¹ *Becker*, Der Ausschluss der Kostenerstattung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren, S. 242.

⁵² S. auch EuGH, Urt. v. 14.09.2023 – C-113/22, ECLI:EU:C:2023:665, Rn. 56; *Pionteck*, GVRZ 2025, 93 (96); *Becker*, NZA 2024, 103 (105).

Art. 17 Abs. 1 der RL sieht – im Einklang mit Art. 4 Abs. 3 UAbs. 2 EUV – ausdrücklich vor, dass die Mitgliedstaaten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen schaffen müssen. Zu diesen gehört gemäß Art. 17 der RL die Zahlung einer Entschädigung an den*die Saisonarbeitnehmer*in, wenn die Genehmigung der Saisonarbeit entzogen wurde, u.a. weil der*die Arbeitgeber*in sozialversicherungsrechtlichen oder arbeitsvertraglichen Pflichten nicht nachgekommen ist.⁵³ Die Entschädigung muss alle ausstehenden Verpflichtungen des*der Arbeitgeber*in enthalten. Wird z.B. im Spargelbetrieb rechtswidrig der (vollständige) Lohn vorenthalten⁵⁴ und deshalb die Genehmigung zur Saisonarbeit entzogen, müssen die Mitgliedstaaten den dort angestellten Saisonbeschäftigten einen Entschädigungsanspruch garantieren.

In Deutschland wurde dafür, soweit ersichtlich, keine spezialgesetzliche Anspruchsgrundlage geschaffen. Hier käme also der reguläre arbeitsvertragliche Vergütungsanspruch in Betracht, sodass auch hier das Arbeitsgericht gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. a) ArbGG zuständig wäre. Die Saisonbeschäftigten müssten dann aber nach § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG ihre Anwaltskosten selbst tragen. Das aber ist keine ausreichend abschreckende Sanktion. Auch hier führt § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG nach bisheriger Anwendung auch im Anwendungsbereich der RL 2014/36/EU zu unionsrechtswidrigen Ergebnissen.

⁵³ Vgl. Art. 9 Abs. 2, 3 lit. b), c), d) der RL.

⁵⁴ Vgl. *Initiative Faire Landarbeit*, Saisonarbeit in der Landwirtschaft. Bericht 2025, S. 26.

c) Illegale Beschäftigung: Nachzahlungen gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. a) RL 2009/52/EG

Im Bereich der illegalen Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften gilt die RL 2009/52/EG („Arbeitgeber-Sanktionsrichtlinie“). Art. 6 Abs. 1 lit. a) der RL gibt den Mitgliedstaaten auf sicherzustellen, dass Arbeitgeber*innen, die gegen das Verbot der illegalen Beschäftigung verstoßen, den Arbeitskräften ihre zustehenden Vergütungen zahlen.

Diese Vorgabe hat der deutsche Gesetzgeber mit § 98a Abs. 1 S. 1 AufenthG umgesetzt: Danach kann die ausstehende Vergütung vor den Arbeitsgerichten gerichtlich geltend gemacht werden.⁵⁵ Das lässt sich als Teil des Sanktionssystems lesen, das in Art. 1 der RL vorgesehen ist. Auch dieses muss aber im Sinne des Effektivitätsgebots hinreichend wirksam und abschreckend sein.

Ein Argument dafür sind die im deutschen Recht bereits bestehenden Straf- und Ordnungswidrigkeitstatbestände für die illegale Beschäftigung.⁵⁶ Gemeinsam mit dem fortbestehenden Vergütungsanspruch könnte sich daraus eine hinreichend abschreckende Sanktion ergeben. Ebenso ließe sich aber annehmen, dass schon eine Sanktionsmaßnahme (hier: der Vergütungsanspruch) für sich allein abschreckend genug sein muss. Das wäre sie im hiesigen Fall indes nicht, wenn die betroffenen Arbeitnehmer*innen wegen der Kostenregel des § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG von ihrer Rechtsdurchsetzung letztlich absehen. Das würde zu einem unionsrechtswidrigen Ergebnis führen.

⁵⁵ *Keßler*, in: NK-AuslR, § 98a AufenthG Rn. 1, 4.

⁵⁶ S. etwa § 404 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 3 SGB III, §§ 10, 10a SchwarzArbG.

d) Vorenthaltene Vertragsunterlagen: Der Nachweis gemäß § 2 Abs. 1 NachweisG

Auch § 2 Abs. 1 NachweisG, der Arbeitgeber*innen dazu verpflichtet, Arbeitnehmer*innen schriftliche Arbeitsverträge auszuhändigen, ist unionsrechtlich determiniert. Die Vorschrift geht zurück auf die RL 2019/1152/EU („Arbeitsbedingungen-Richtlinie“), die in Art. 19 die Verpflichtung der Mitgliedstaaten zur Sanktionierung normiert.

Macht ein*e Arbeitnehmer*in den Anspruch auf Aushändigung des Nachweises oder Schadensersatzansprüche nach den §§ 280 ff. BGB⁵⁷ unter anwaltlicher Beratung erfolgreich gerichtlich geltend,⁵⁸ würde jedoch ein Anspruch auf Erstattung der Anwaltskosten wieder gemäß § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG ausgeschlossen. Zwar sieht § 4 NachweisG mit seinen Bußgeldvorschriften ähnlich wie die Arbeitgeber-Sanktionsrichtlinie bereits Sanktionen vor. Die Effektivität der Rechtsdurchsetzung muss aber auch unabhängig vom übrigen Sanktionssystem funktionieren. Das spricht dafür, die Regelung auch hier als unionsrechtswidrig zu bewerten.⁵⁹

3. Zwischenergebnis

Das EU-Recht macht vielfach Vorgaben zur effektiven Umsetzung des EU-Rechts durch die Mitgliedstaaten. Eine Vorschrift wie § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG, die nach bislang herrschender Ansicht die Erstattung von Anwaltskosten auch im Falle des gerichtlichen Erfolgs

⁵⁷ *Daum*, NZA 2021, 920 (922); *Jacobs/Schneeberg*, in: FS Lunk, S. 244.

⁵⁸ Das Arbeitsgericht ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. a) ArbGG zuständig, s. *Pionteck*, GVRZ 2025, 93 (97).

⁵⁹ Vgl. *Daum*, NZA 2021, 920 (923); *Jacobs/Schneeberg*, in: FS Lunk, S. 244; *Pionteck*, GVRZ 2025, 93 (97); *Becker*, NZA 2024, 103 (106).

vollumfänglich ausschließt, ist damit nicht vereinbar. Das gilt insbesondere dann, wenn der nationale Gesetzgeber die Durchsetzung des EU-Rechts dem Privatrechtsverkehr überlässt (*private enforcement*). Diese Erkenntnisse wirken sich nicht nur, aber auch auf Rechtsansprüche aus, die vor allem für prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte von Bedeutung sein können.

Bisher haben sich kaum deutsche Arbeitsgerichte mit der Unionsrechtskonformität der Vorschrift auseinandergesetzt.⁶⁰ In der Rechtswissenschaft wird das Problem punktuell diskutiert. Dort wurden bereits weitere Bereiche identifiziert, in denen die Unionsrechtswidrigkeit von Bedeutung ist. Dazu gehören Verstöße gegen das Kündigungsverbot in § 17 Mutterschutzgesetz (MuSchG),⁶¹ das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)⁶², das Arbeitszeitgesetz (ArbZG),⁶³ das Bundesurlaubsgesetz (BurlG),⁶⁴ Ansprüche auf der Grundlage der RL 2023/970/EU („Entgelttransparenz-Richtlinie“)⁶⁵ sowie Schadensersatzansprüche nach Art. 82 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)⁶⁶.

⁶⁰ LAG Köln, Urt. v. 14.09.2020 – 2 Sa 358/20; dazu *Daum*, EuZA 2024, 317 (324); *Becker*, Der Ausschluss der Kostenerstattung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren, S. 276 f.

⁶¹ *Becker*, NZA 2024, 103 (106); *Jacobs/Schneeberg*, in: FS Lunk, S. 244.

⁶² *Becker*, NZA 2024, 103 (106); *Jacobs/Schneeberg*, in: FS Lunk, S. 244.

⁶³ Vgl. *Pionteck*, GVRZ 2025, 93 (96).

⁶⁴ Vgl. *Jan Alexander Daum*, Ersatzfähigkeit der Rechtsverfolgungskosten folgt aus dem Effektivitätsgebot, EuZA 2024, 317 (325).

⁶⁵ Vgl. *Schuster/Jacobsohn*, RdA 2024, 270 (280 ff.); *Jacobs/Schneeberg*, in: FS Lunk, S. 243.

⁶⁶ Vgl. *Becker*, NZA 2024, 103 (106); *Jacobs/Schneeberg*, in: FS Lunk, S. 242.

IV. Handlungsoptionen

Was folgt nun aus den Erkenntnissen zur Unionsrechtswidrigkeit von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG? Diese Frage soll durch einen Überblick über denkbare Handlungsmöglichkeiten der Arbeitsgerichte, der Gesetzgebung und der arbeitsrechtlichen Beratungsstellen für prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte beantwortet werden.

1. Arbeitsgerichte

Sind Arbeitsgerichte mit der Frage betraut, ob der Kostenerstattungsanspruch eine*r erfolgreich klagenden Arbeitnehmer*in gemäß § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG vollumfänglich ausgeschlossen ist, haben sie mehrere Handlungsmöglichkeiten und ggf. -pflichten.

Zunächst besteht die Möglichkeit, dem EuGH die Frage nach der Vereinbarkeit von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG im Wege des Vorabentscheidungsverfahrens vorzulegen (Art. 267 AEUV).⁶⁷ Wenn ein Gericht in letzter Instanz entscheidet, besteht sogar eine Pflicht zur Vorlage (Art. 267 Abs. 3 AEUV).

Selbst bei letztinstanzlicher Entscheidung entfällt die Pflicht allerdings, wenn die sich stellende Frage (hier: die Unionsrechtskonformität einer Kostenregel wie § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG) vom EuGH bereits in einem gleichgelagerten Fall beantwortet wurde (sog. „*acte éclairé*“) oder die richtige Anwendung des EU-Rechts so offenkundig ist, dass es keine Zweifel daran gibt, wie der EuGH entscheiden würde (sog. „*acte claire*“).⁶⁸ Angesichts der ähnlich gelagerten Entscheidung des EuGH von 2023 könnte im Hinblick auf

⁶⁷ S. auch *Daum*, EuZA 2024, 317 (324 f.).

⁶⁸ *Wegener*, in: Callies/Ruffert, EUV/AEUV, Art. 267 AEUV Rn. 33.

§ 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG ein solcher Fall vorliegen. Er lässt die Vorlagepflicht entfallen, das Vorlagerecht aber unberührt.⁶⁹

Daneben gilt ein Anwendungsvorrang des EU-Rechts gegenüber nationalem Recht. Daraus ergibt sich das Gebot der unionsrechtskonformen Auslegung, das auch die Gerichte dazu verpflichtet, nationales Recht im Lichte des EU-Rechts auszulegen.⁷⁰ Das bedeutet, dass beides möglichst in Einklang miteinander zu bringen ist.⁷¹

Seine Grenze findet die unionsrechtskonforme Auslegung in den Auslegungsmethoden des jeweiligen Mitgliedstaats.⁷² Das unionsrechtskonforme Auslegungsergebnis muss mit diesen Methoden erreichbar sein. Also muss sich § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG so auslegen lassen, dass er mit dem unionsrechtlichen Effektivitätsgebot nicht mehr in Konflikt steht. Ob das möglich ist, ist umstritten. Teilweise wird die Mehrdeutigkeit von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG abgelehnt. Die Vorschrift schließe demzufolge nach ihrem Wortlaut und der Gesetzes-systematik die Kostenerstattung umfassend aus.⁷³ Allerdings entspricht der Wortlaut von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG („kein Anspruch [...] auf *Erstattung der Kosten*“) der Formulierung der prozessualen Grundregel des § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO („unterliegende Partei hat [...] die dem Gegner erwachsenen *Kosten* zu *erstatten*“). Das spricht dafür, dass die Norm nur den prozessualen Kostenerstattungsanspruch und nicht den materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch ausschließt, bei dem es sich um einen *Schadensersatzanspruch* handelt.

⁶⁹ So wohl auch *Jacobs/Schneeberg*, in: FS Lunk, S. 249.

⁷⁰ *Wegener*, in: Callies/Ruffert, EUV/AEUV, Art. 19 EUV Rn. 54.

⁷¹ *Spelge*, ZAT 2023, 98 (98).

⁷² *Spelge*, ZAT 2023, 98 (99).

⁷³ Vgl. *Daum*, EuZA 2024, 317 (327).

Diese Auslegung ist ausgehend von den gängigen Auslegungsmethoden des deutschen Rechts jedenfalls nicht völlig fernliegend und gesetzesfremd.⁷⁴ Dann könnten Arbeitnehmer*innen, die unionsrechtlich determinierte Ansprüche erfolgreich gerichtlich geltend machen, ihre Anwaltskosten auf der Grundlage von Schadensersatzansprüchen wie §§ 280 ff. BGB ersetzt bekommen. Dem unionsrechtlichen Effektivitätsgebot wäre dadurch hinreichend Rechnung getragen. Eine unionsrechtskonforme Auslegung wäre also möglich.⁷⁵

Wer das nicht für möglich hält, muss nach dem Anwendungsvorrang des EU-Rechts die unionsrechtswidrige Norm für den konkret zu entscheidenden Fall schlicht unangewendet lassen.⁷⁶ Dann würde sich die Kostenerstattung zugunsten der obsiegenden Arbeitnehmer*in wieder aus § 91 Abs. 1 ZPO ergeben.

2. Gesetzgebung

Auch der Gesetzgeber kann reagieren. Dabei unterfällt das Recht des Arbeitsgerichtsverfahren der konkurrierenden Gesetzgebung.⁷⁷ Die Bundesländer dürfen in diesem Bereich nur etwas regeln, solange

⁷⁴ So auch *Becker*, Der Ausschluss der Kostenerstattung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren, S. 255.

⁷⁵ So auch ArbG Dresden, Urt. v. 26.08.2020 – 13 Ca 1046/20; dagegen aber LAG Köln, Urt. v. 14.09.2020 – 2 Sa 358/20.

⁷⁶ Vgl. *Geiger/Kirchmair*, in: *Geiger/Khan/Kotzur/Kirchmair*, EUV/AEUV, Art. 4 EUV Rn. 24.

⁷⁷ Uneinigkeit besteht nur bei der Frage des konkreten Kompetenztitels. Teilweise wird auf Art. 74 Abs. 1 Nr. 1 Grundgesetz (GG) (gerichtliches Verfahren), teilweise aber auch auf Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG (Arbeitsrecht), s. *Uhle*, in: *Dürig/Herzog/Scholz*, GG, Art. 74 GG Rn. 285 m.w.N.

und soweit der Bund von seiner Gesetzgebungskompetenz nicht Gebrauch gemacht hat (Art. 72 Abs. 1 GG).

Soweit § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG als bundesgesetzliche Regelung eine Ausnahme von § 91 ZPO regelt, hat der Bund abschließend von seiner Kompetenz Gebrauch gemacht. Die Bundesländer (z.B. Berlin oder Brandenburg) dürfen also kein abweichendes Gesetz verabschieden.

Im Hinblick auf § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG kann also nur der Bundesgesetzgeber tätig werden. Denkbar wäre die ersatzlose Streichung von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG.⁷⁸ Um das Potential der Vorschrift, den Rechtsstreit kostengünstig zu halten, nicht völlig aufzugeben, werden vermittelnde Vorschläge eingebracht. So ließen sich Ausnahmen ergänzen, die entweder bestimmte Bereiche des EU-Rechts aus dem Anwendungsbereich von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG ausschließen⁷⁹ oder die Anwendung der Norm unter den Vorbehalt stellen, dass ihr kein EU-Recht entgegensteht⁸⁰. Um speziell den arbeitnehmer*innenfreundlichen Gehalt der Norm zu erhalten, ließe sich die Kostenersatzung gemäß § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG auch nur zulasten von obliegenden Arbeitgeber*innen ausschließen und in den Fällen obsiegender Arbeitnehmer*innen grundsätzlich § 91 Abs. 1 ZPO anwenden.⁸¹ Eine solche ungleiche Behandlung von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen müsste einer verfassungsrechtlichen Über-

⁷⁸ Becker, Der Ausschluss der Kostenerstattung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren, S. 279.

⁷⁹ S. etwa Daum, NZA 2021, 920 (926); die Möglichkeit erwägend, aber im Ergebnis ablehnend Becker, Der Ausschluss der Kostenerstattung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren, S. 281.

⁸⁰ S. etwa Jacobs/Schneeberg, in: FS Lunk, S. 246 ff.

⁸¹ Pionteck, GVRZ 2025, 93 (98 f.).

prüfung anhand von Art. 3 Abs. 1 GG standhalten. Angesichts der regelmäßig sozial schwächeren Position der Arbeitnehmer*innen wäre eine verfassungsrechtliche Rechtfertigung dieser Ungleichbehandlung jedenfalls nicht ausgeschlossen.

Schließlich wird auch erwogen, für das Arbeitsgerichtsverfahren eine Vorschrift wie § 193 Abs. 1 S. 1 Sozialgerichtsgesetz (SGG) für das sozialgerichtliche Verfahren einzuführen.⁸² Dabei entscheidet das Gericht einzelfallabhängig über das „Ob“ und den Umfang der Kosten-erstattung.

3. Arbeitsrechtliche Beratung

Beratungsstellen, die prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte in arbeitsrechtlichen Fragen beraten, können Ratsuchende zwar auf die Erkenntnisse zur Unionsrechtswidrigkeit von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG hinweisen. Es ist aber unsicher, ob sich Arbeitsgerichte überhaupt mit der Frage der Vereinbarkeit mit dem unionsrechtlichen Effektivitätsgebot auseinandersetzen werden. Ratsuchenden sollte deshalb nicht mit Verweis auf die Unionsrechtswidrigkeit suggeriert werden, dass sie im Falle einer erfolgreichen Klage mit der Erstattung von Anwaltskosten rechnen dürfen.

In der Beratung ist mit der aktuell herrschenden Auslegung von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG vielmehr weiter davon auszugehen, dass die Kostenerstattung vollumfänglich ausgeschlossen ist.

Denkbar ist jedoch, Ratsuchenden, die sich für eine anwaltliche Beratung und Vertretung entscheiden (können), dazu zu raten, die Arbeitsgerichte auf die Unionsrechtswidrigkeit der Vorschrift hinzu-

⁸² S. dazu *Becker*, Der Ausschluss der Kostenerstattung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren, S. 280 f.

weisen und zur Vorlage an den EuGH gemäß Art. 267 AEUV aufzufordern. Dafür könnte auch ein Textbaustein erstellt werden. Dieses Vorgehen ließe sich mit strategischer Prozessführung in Kooperation mit weiteren Organisationen verknüpfen, um gerichtliche (Leit-)Entscheidungen zu erstreiten.⁸³

Schließlich besteht die Möglichkeit, an der Gesetzgebung beteiligte Akteur*innen auf den unionsrechtswidrigen Zustand im ArbGG hinzuweisen, und auf diese Weise eine Rechtsänderung zu bewirken.

4. Zwischenergebnis

Die Erkenntnisse zur Unionsrechtswidrigkeit von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG führen nicht unmittelbar dazu, dass Arbeitnehmer*innen ohne weiteres damit rechnen dürfen, ihre Anwaltskosten bei erfolgreicher Klage erstattet zu bekommen. Sowohl die Arbeitsgerichte als auch die Gesetzgebung haben allerdings Möglichkeiten, daran etwas zu ändern. Für die arbeitsrechtliche Beratung prekär beschäftigter ausländischer Arbeitskräfte ergeben sich Optionen, um die verantwortlichen Akteur*innen auf diese Möglichkeiten hinzuweisen.

V. Exkurs: Zweifel an der Vereinbarkeit mit Grund- und Menschenrechten

§ 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG ist dazu geeignet, Personen von der gerichtlichen Geltendmachung ihrer Rechte abzubringen. Das ist nicht nur

⁸³ Zu Potenzial und Grenzen s. *Hahn*, Strategische Prozessführung im Kollektiv.

ein Problem des unionsrechtlichen Effektivitätsgebots. Die damit errichtete ökonomische Barriere⁸⁴ beim Zugang zu Recht wirft auch Fragen zur Vereinbarkeit mit Grund- und Menschenrechten auf.

Sowohl im Verfassungs- als auch im EU- und Völkerrecht sind Rechtsschutzgarantien enthalten. Sie garantieren einen „Zugang zum Gericht“, also einen Anspruch auf ein (faïres) gerichtliches Verfahren und eine entsprechende Entscheidung. In Deutschland hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) einen sog. Justizgewährungsanspruch aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) in Verbindung mit dem Grundrecht der allgemeinen Handlungsfreiheit (Art. 2 Abs. 1 GG) entwickelt.⁸⁵ Ähnliche Vorgaben macht Art. 47 Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRCh), der gemäß Art. 51 Abs. 1 S. 1 GRCh nicht nur die Organe der EU, sondern auch die Mitgliedstaaten bindet, soweit sie EU-Recht durchführen.⁸⁶ Auf der Ebene des internationalen Menschenrechtsschutzes gewähren Art. 6 Abs. 1 Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) und Art. 14 Abs. 1 Internationaler Pakt über bürgerliche und politi-

⁸⁴ Vgl. *Wrase et al.*, Zugang zum Recht in Berlin, S. 60 ff.

⁸⁵ Art. 19 Abs. 4 GG, der explizit das Recht auf einen Rechtsweg garantiert, gilt nur für Rechtsverletzungen durch die „öffentliche Gewalt“ und deshalb nicht für private Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in. Inhaltlich ergeben sich jedenfalls keine wesentlichen Unterschiede zum Justizgewährungsanspruch, s. zu alldem *Sommermann*, in: Huber/Voßkuhle, GG, Art. 20 GG Rn. 321 f.

⁸⁶ Für einen Überblick über die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Frage, wann von einer „Durchführung des Unionsrechts“ gesprochen werden kann, s. *Kingreen*, in: Callies/Ruffert, EUV/AEUV, Art. 51 GRCh Rn. 11 f.

sche Rechte (IPbpr/UN-Zivilpakt) einen Anspruch auf Zugang zu unabhängigen (Zivil-)Gerichten.⁸⁷ All diese Garantien verhalten sich auch zu ökonomischen Hürden beim Zugang zu Gerichten.⁸⁸

Eine umfassende Untersuchung zur Frage, inwiefern § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG mit den vorgenannten Garantien vereinbar ist, ist bisher weitestgehend ausgeblieben.⁸⁹ Das BVerfG entschied bereits 1971, dass § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG nicht gegen die verfassungsrechtlichen Vorgaben zum Justizgewährungsanspruch verstoße.⁹⁰ In der Rechtsprechung und im Schrifttum hat sich diese Position bisher überwiegend gehalten.⁹¹ Das nationale Arbeitsrecht hat

⁸⁷ Zur Bedeutung der EMRK und der Rechtsprechung des EGMR für das nationale Recht s. *Mayer*, in: Karpenstein/Mayer, EMRK, Einleitung Rn. 78 ff.; *Payandeh*, JuS 2026, 217; zur Bedeutung des IpbpR als völkerrechtlicher Vertrag für das nationale Recht s. *Herdegen*, in: Dürig/Herzog/Scholz, GG, Art. 25 GG Rn. 6 ff.; *Herdegen*, Völkerrecht, § 22 Rn. 21.

⁸⁸ Art. 47 Abs. 3 GRCh garantiert sogar explizit ein Recht auf Prozesskostenhilfe. S. auch *Wrase et al.*, Zugang zum Recht in Berlin, S. 6; *Diggelmann/Altwickler*, DÖV 2012, 781; *Schilling*, Internationaler Menschenrechtsschutz, § 20 Rn. 651 f.

⁸⁹ Eine Ausnahme bildet Marc Becker, der die partielle Unvereinbarkeit der Vorschrift mit dem Justizgewährungsanspruch sowie Art. 47 GRCh feststellt, s. *Becker*, Der Ausschluss der Kostenerstattung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren Darüber hinaus widmet Becker sich dem Recht auf rechtliches Gehör (Art. 103 Abs. 1 GG), dem allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) sowie der Eigentumsfreiheit (Art. 14 Abs. 1 GG) und kommt ebenfalls zum Ergebnis der teilweisen Verfassungswidrigkeit, s. S. 162 ff., 168 ff., 199 ff.

⁹⁰ BVerfG, Beschl. v. 20.07.1971 – 1 BvR 231/69.

⁹¹ Vgl. nur BAG, Urt. v. 28.11.2019 – 8 AZR 293/18; BAG, Urt. v. 25.09.2018 – 8 AZR 26/18; *Künzl*, in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 12a Rn.

sich inzwischen aber – wie bereits erörtert – zu einer äußerst komplexen und unionsrechtlich überformten Rechtsmaterie entwickelt, die eine anwaltliche Beratung und Vertretung oft erforderlich macht. Die Kostenregelung des § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG macht die Inanspruchnahme von Anwält*innen gerade bei geringfügigen oder nicht-vermögensrechtlichen Forderungen unwirtschaftlich und kann insbesondere ökonomisch schwache Personen, wie etwa prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte, davon abhalten, ihre Rechte gerichtlich geltend zu machen. Es sprechen deshalb gute Gründe gegen die Vereinbarkeit der Vorschrift mit dem Justizgewährleistungsanspruch. Jedenfalls gäbe es genügend Anlass, sich – auch in der Arbeitsgerichtsbarkeit – eingehend mit den Spannungen zwischen § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG und grund- und menschenrechtlichen Gewährleistungen auseinanderzusetzen.

VI. Fazit

Die aktuelle Regelung des § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG und seine extensive Auslegung durch die Arbeitsgerichte sorgen dafür, dass Arbeitnehmer*innen von der gerichtlichen Geltendmachung ihrer Rechte abgehalten werden können. Das vielfach durch EU-Recht überformte und von Rechtsprechung konkretisierte Arbeitsrecht hat sich zu einer komplexen Rechtsmaterie entwickelt, die sich selten ohne Fachkenntnisse vollständig durchdringen lässt. Müssen Arbeitnehmer*innen die Kosten für die anwaltliche Beratung und Vertretung anschließend auch dann selbst tragen, wenn sie vor Gericht erfolgreich waren, kann das die Rechtsdurchsetzung unwirtschaftlich machen und im Ergebnis dazu führen, dass sie davon absehen. Das gilt

6; *Pulz*, in: MHdB ArbR, § 390 Urteilsverfahren Rn. 94; *Schulz*, in: MüKoZPO, § 91 ZPO Rn. 131; *Kalb*, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, § 12a ArbGG Rn. 4.

insbesondere für prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte, die nicht nur eine vulnerable Gruppe im Hinblick auf Arbeitsrechtsverletzungen sind, sondern vielfach auch aus anderen, beispielsweise sprachlichen Gründen auf anwaltliche Beratung und Vertretung angewiesen sind, um ihre Rechte effektiv durchsetzen zu können.

§ 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG ist nicht mit dem unionsrechtlichen Effektivitätsgebot (Art. 4 Abs. 3 UAbs. 2 EUV) vereinbar. Es gebietet nämlich insbesondere wirksame und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen das EU-Recht. Dies ist nicht gewährleistet, wenn der nationale Gesetzgeber die Durchsetzung des EU-Rechts Privatpersonen über den Rechtsweg überlässt und sie im Falle ihres Obsiegens nicht ihre Anwaltskosten erstattet bekommen. Diese Erkenntnis ist hinsichtlich einiger Rechtsansprüche relevant, die insbesondere prekär beschäftigte ausländische Arbeitskräfte betreffen.

Sowohl den Arbeitsgerichten als auch der Gesetzgebung bleiben mehrere Handlungsoptionen, um diesen unionsrechtswidrigen Zustand zu korrigieren.

Über den Verstoß gegen das Effektivitätsgebot hinaus bestehen schließlich Zweifel an der Vereinbarkeit der Norm mit grund- und menschenrechtlichen Rechtsschutzgarantien, die hier jedoch nicht weiter erörtert werden können.

Literaturverzeichnis

Arndt, Sophie, Ambivalente Rechtssubjektivität. Zur Position Asylsuchender in der gerichtlichen Interaktion, Zeitschrift für Rechtssoziologie 2015, S. 117–142 [zit.: **Arndt, ZfRSoz 2015**].

Baer, Susanne, Rechtssoziologie. Eine Einführung in die interdisziplinäre Rechtsforschung, 6. Aufl., Baden-Baden 2025 [zit.: **Baer, Rechtssoziologie**].

Barkholdt, Janina/Tschenker, Theresa, Zugang zum Recht für irreguläre Migrant_innen. Die Übermittlungspflicht von Arbeitsgerichten gemäß § 87 Abs. 2 Aufenthaltsgesetz auf dem Prüfstand, HLCMR Working Paper Nr. 8, Berlin 2015 [zit.: **Barkholdt/Tschenker, Zugang zum Recht für irreguläre Migrant_innen**].

Becker, Marc, Der Ausschluss der Kostenerstattung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren. Eine Untersuchung zur Vereinbarkeit von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG mit Verfassungs- und Unionsrecht, Baden-Baden 2024 [zit.: **Becker, Der Ausschluss der Kostenerstattung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren**].

Becker, Marc, Das Ende von § 12a I 1 ArbGG in Streitigkeiten mit Unionsrechtsbezug?, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2024, S. 103–106 [zit.: **Becker, NZA 2024**].

BEMA, Die Arbeit des BEMA in 2025 in Zahlen, 2026 [zit.: **BEMA, Die Arbeit des BEMA in 2025 in Zahlen**].

Callies, Christian/Ruffert, Matthias (Hrsg.), EUV/AEUV, 6. Aufl., München 2022 [zit.: **Bearbeiter, in: Callies/Ruffert, EUV/AEUV**].

Cyrus, Norbert/Kip, Markus, Arbeitsrechte mobilisieren ohne Aufenthaltsstatus. Von faktischer Rechtlosigkeit zur Veränderung geltenen Rechts?, Industrielle Beziehungen 2015, S. 33–50 [zit.: **Cyrus/Kip, Industrielle Beziehungen 2015**].

Daum, Jan Alexander, Arbeitsbedingungen-Richtlinie und das Gebot effektiver Rechtsdurchsetzung, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2021, S. 920–927 [zit.: **Daum, NZA 2021**].

Daum, Jan Alexander, Ersatzfähigkeit der Rechtsverfolgungskosten folgt aus dem Effektivitätsgebot, *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2024, S. 317–328 [zit.: **Daum, EuZA 2024**].

Diggelmann, Oliver/Altwickler, Tilmann, Finanzielle Gerichtszugangsschranken in Zivilprozessen im Licht von Art. 6 Abs. 1 EMRK, *Die Öffentliche Verwaltung* 2012, S. 781–788 [zit.: **Diggelmann/Altwickler, DÖV 2012**].

Dürig, Günter/Herzog, Roman/Scholz, Rupert (Hrsg.), *Grundgesetz*, 109. EL, München 2026 [zit.: **Bearbeiter, in: Dürig/Herzog/Scholz, GG**].

European Union Agency for Fundamental Rights, *Die Grundrechte von Migranten in einer irregulären Situation in der Europäischen Union*, Luxemburg 2012 [zit.: **European Union Agency for Fundamental Rights, Die Grundrechte von Migranten in einer irregulären Situation in der Europäischen Union**].

Fischer, Klaus, Materieller und prozessualer Kostenerstattungsanspruch, *Juristische Schulung* 2013, S. 694–698 [zit.: **Fischer, JuS 2013**].

Geiger, Rudolf/Khan, Daniel-Erasmus/Kotzur, Markus/Kirchmair, Lando (Hrsg.), *EUV/AEUV*, 7. Aufl., München 2023 [zit.: **Bearbeiter, in: Geiger/Khan/Kotzur/Kirchmair, EUV/AEUV**].

Germelmann, Claas-Hinrich/Matthes, Hans-Christoph/Prütting, Hanns (Hrsg.), *Arbeitsgerichtsgesetz*, 10. Aufl., München 2022 [zit.: **Bearbeiter, in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG**].

Hahn, Lisa, Strategische Prozessführung im Klagekollektiv. Über die Bedeutung kollektiver Mobilisierung für den Zugang zu Recht, Baden-Baden 2024 [zit.: **Hahn, Strategische Prozessführung im Klagekollektiv**].

Henssler, Martin/Willemsen, Heinz Josef/Kalb, Heinz-Jürgen (Hrsg.), Arbeitsrecht Kommentar, 12. Aufl., Köln 2026 [zit.: **Bearbeiter, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar**].

Herdegen, Matthias, Völkerrecht, 23. Aufl., München 2024 [zit.: **Herdegen, Völkerrecht**].

Hofmann, Rainer M. (Hrsg.), Ausländerrecht, 3. Aufl., Baden-Baden 2023 [zit.: **Bearbeiter, in: NK-AuslR**].

Huber, Peter M./Voßkuhle, Andreas (Hrsg.), Grundgesetz. Band 2, 8. Aufl., München 2024 [zit.: **Bearbeiter, in: Huber/Voßkuhle, GG**].

Huke, Nikolai, Rechtsmobilisierung in prekären Lebenslagen: (Rechts-)Beratungsstellen als Voraussetzung rechtsstaatlicher Verhältnisse, Kritische Justiz 2024, S. 406–420 [zit.: **Huke, KJ 2024**].

Huke, Nikolai, Die Nichtinanspruchnahme von Beschäftigtenrechten, Arbeits- und Industriesoziologische Studien 2025, S. 27–42 [zit.: **Huke, AIS-Studien 2025**].

Huke, Nikolai, Vergeltung. Wie Selbstjustiz von Arbeitgeber:innen das (Arbeits-)Recht untergräbt, juridikum 2025, S. 461–472 [zit.: **Huke, juridikum 2025**].

Huke, Nikolai, Ungleichher Zugang zum Recht in Deutschland, ZÖSS-Discussion Paper Nr. 125, Hamburg 2026 [zit.: **Huke, Ungleichher Zugang zum Recht in Deutschland**].

Huke, Nikolai, Kalkulierter Rechtsbruch. Warum Unternehmen Arbeitsrechte systematisch verletzen (können), WSI-Mitteilungen 2026, S. 93–100 [zit.: **Huke, WSI-Mitteilungen 2026**].

Huke, Nikolai, Recht, das Recht de facto außer Kraft setzt. Warum das Aufenthaltsrecht das Arbeitsrecht in Deutschland untergräbt, jugendsozialarbeit nord 288 (2026) [zit.: **Huke, jugendsozialarbeit nord 288 (2026)**].

Initiative Faire Landarbeit, Saisonarbeit in der Landwirtschaft. Bericht 2025, 2026 [zit.: **Initiative Faire Landarbeit, Saisonarbeit in der Landwirtschaft. Bericht 2025**].

Jacobs, Matthias/Schneeberg, Anna, Zur Zukunft des § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG, in: Matthias Jacobs et al. (Hrsg.), Arbeitsrecht in Praxis und Wissenschaft. Festschrift für Stefan Lunk zum 65. Geburtstag, München 2025 [zit.: **Jacobs/Schneeberg, in: FS Lunk**].

Karpenstein, Ulrich/Kotzur, Markus Tobias/Vasel, Johann Justus (Hrsg.), Handbuch Rechtsschutz in der Europäischen Union, 4. Aufl., München 2024 [zit.: **Bearbeiter, in: Rechtsschutz-HdB**].

Karpenstein, Ulrich/Mayer, Franz C. (Hrsg.), Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, 3. Aufl., München 2022 [zit.: **Bearbeiter, in: Karpenstein/Mayer, EMRK**].

Khalil, Samir/Lietz, Almuth/Mayer, Sabrina J., Systemrelevant und prekär beschäftigt: Wie Migrant*innen unser Gemeinwesen aufrechterhalten, DeZIM Research Notes – DRN #3/20, Berlin 2020 [zit.: **Khalil/Lietz/Mayer, Systemrelevant und prekär beschäftigt**].

Kiel, Heinrich/Lunk, Stefan/Oetker, Hartmut (Hrsg.), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht. Band 4, 6. Aufl., 2025 [zit.: **Bearbeiter, in: MHdB ArbR**].

Liebscher, Doris, „Rasse“, Rassismus, Grundgesetz, Bundeszentrale für politische Bildung, 10.01.2023, abrufbar unter <https://www.bpb.de/themen/rassismus-diskriminierung/rassismus/516707/rasse-rassismus-grundgesetz/> (zuletzt abgerufen am 15.06.2026) [zit.: **Liebscher, „Rasse“, Rassismus, Grundgesetz**].

Loschert, Franziska/Kolb, Holger/Schork, Franziska, Prekäre Beschäftigung – prekäre Teilhabe. Ausländische Arbeitskräfte im deutschen Niedriglohnsektor, SVR-Studie 2023-1, Berlin 2023 [zit.: **Loschert/Kolb/Schork, Prekäre Beschäftigung – prekäre Teilhabe**].

Maaroufi, Mouna/Seidel, Maria, Institutionelle Hürden auf dem Weg zu mehr Gerechtigkeit. Warum setzen wenige prekäre migrantische Beschäftigte ihre Arbeitsrechte durch?, *express* 6 (2022), S. 4–6 [zit.: **Maaroufi/Seidel, express 6 (2022)**].

Müller-Glöge, Rudi/Rolfs, Christian/Gallner, Inken/Schmidt, Ingrid (Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 26. Aufl., München 2026 [zit.: **Bearbeiter, in: ErfK**].

Payandeh, Mehrdad, Innerstaatliche Wirkungen der EMRK und der EGMR-Rechtsprechung, *Juristische Schulung* 2026, S. 217–224 [zit.: **Payandeh, JuS 2026**].

Pionteck, Alexander, Unionsrecht schlägt nationales Verfahrensrecht! Zur Unionsrechtswidrigkeit des § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG und ihre Folgen, *Zeitschrift für das gesamte Verfahrensrecht* 2025, S. 93–99 [zit.: **Pionteck, GVRZ 2025**].

Rauscher, Thomas/Krüger, Wolfgang (Hrsg.), *Münchener Kommentar zur Zivilprozessordnung mit Gerichtsverfassungsgesetz und Nebengesetzen*. Band 1, 7. Aufl., München 2025 [zit.: **Bearbeiter, in: MüKoZPO**].

Riehm, Thomas/Valerius, Brian, KI-Halluzinationen im Zivilprozess, *Recht Digital* 2025, S. 612–619 [zit.: **Riehm/Valerius, RDigital 2025**].

Rolfs, Christian/Giesen, Richard/Meßling, Miriam/Udsching, Peter (Hrsg.), *BeckOK Arbeitsrecht*, 79. Ed., München 2026 [zit.: **Bearbeiter, in: BeckOK Arbeitsrecht**].

Schilling, Theodor, Internationaler Menschenrechtsschutz. Das Recht der EMRK und des IPbPr, 4. Aufl., Tübingen 2022 [zit.: **Schilling, Internationaler Menschenrechtsschutz**].

Schindler, Johanna/Gerstl, Leonie/Schindler, Jonathan, KI in der juristischen Praxis. Ein empirischer Blick auf Kriterien, Probleme und Potenziale, Künstliche Intelligenz und Recht 2026, S. 59–66 [zit.: **Schindler/Gerstl/Schindler, KIR 2026**].

Schleusener, Axel Aino/Kühn, Thomas, Die Reichweite der Kostenpräklusion nach § 12a ArbGG, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2008, S. 147–151 [zit.: **Schleusener/Kühn, NZA 2008**].

Schuster, Doris-Maria/Jacobsohn, Hanna, Entgeltgleichheit zwischen Primärrecht, Richtlinie und deutschem Recht, Recht der Arbeit 2024, S. 270–282 [zit.: **Schuster/Jacobsohn, RdA 2024**].

Spelge, Karin, Mit dem Latein am Ende? – Zu den Grenzen der unionsrechtskonformen Auslegung, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen 2023, S. 98–101 [zit.: **Spelge, ZAT 2023**].

Vorwerk, Volkert/Wolf, Christian (Hrsg.), BeckOK ZPO, 60. Ed., München 2026 [zit.: **Bearbeiter, in: BeckOK ZPO**].

Voßberg, Tobias, KI-Schriftsätze nerven – und stärken den Rechtsstaat, beck-aktuell, 05.05.2026, abrufbar unter <https://www.beck-aktuell.de/aus-der-njw/forum/ki-schriftsaetze-nerven-und-staerken-den-rechtsstaat-2026-05-05> (zuletzt abgerufen am 15.06.2026) [zit.: **Voßberg, KI-Schriftsätze nerven – und stärken den Rechtsstaat**].

Wassermann, Rudolf, Zur Soziologie des Gerichtsverfahrens, in: Wolfgang Naucke/Paul Trappe (Hrsg.), Rechtssoziologie und Rechtspraxis, Neuwied und Berlin 1970, S. 127–153 [zit.: **Wassermann, in: Rechtssoziologie und Rechtspraxis**].

Wrase, Michael et al., Zugang zum Recht in Berlin. Zwischenbericht explorative Phase, Discussion Paper 2022-004, Berlin 2022 [zit.: **Wrase et al., Zugang zum Recht in Berlin**].