

ICE-Durchsuchungen am Arbeitsplatz unter der Trump Administration – Wie man sich als Arbeitgeber verhalten sollte

I. Häufigkeit von Razzien gegen illegale Einwanderer am Arbeitsplatz hat zugenommen

Die Trump-Administration hat ihren Ankündigungen, strenger gegen illegale Einwanderer vorgehen zu wollen, bereits im ersten halben Jahr seit der Amtseinführung Taten folgen lassen. Dies bekommen auch Unternehmen zu spüren. Razzien am Arbeitsplatz durch die Einwanderungsbehörde, Immigration and Customs Enforcement (ICE), haben dramatisch zugenommen. Laut Homeland Security stiegen Verhaftungen im ersten Monat im Vergleich zum monatlichen Durchschnitt unter der Biden Administration um 627% an, wobei ein Großteil der Verhaftungen an den Arbeitsstellen erfolgte.

Solche Durchsuchungen können nicht nur für die Betroffenen, sondern auch für den Arbeitgeber gravierende Folgen haben und führen oft zu juristischen Auseinandersetzungen. Selbst Unternehmen, die sich an alle gesetzlichen Vorgaben halten, können Ziel einer Untersuchung werden. Es ist daher essenziell, dass Arbeitgeber sich über ihre Rechte und Pflichten informieren und ihr Management, insbesondere die Personalabteilung und die Mitarbeiter, die bei einer Razzia z.B. am Empfang oder einer Rezeption als Erstes mit ICE Beamten konfrontiert würden, zum Verhalten bei einer Razzia schulen und geeignete Vorbeugemaßnahmen treffen.

II. Warum sind weiterhin häufige ICE-Durchsuchungen zu erwarten und wie sollten Arbeitgeber vorbeugen?

Die verstärkte Durchsetzung der Einwanderungsgesetze durch ICE ist Teil der politischen Strategie der neuen Administration mit dem Ziel, die illegale Einwanderung durch strengere Kontrollen am Arbeitsplatz einzudämmen. Besonders Unternehmen, die große Belegschaften beschäftigen oder in Branchen mit vielen ausländischen Arbeitskräften tätig sind, stehen im Fokus der Behörden. ICE setzt zunehmend auf unangekündigte Inspektionen, bei denen Arbeitsdokumente überprüft werden. Dabei arbeitet sie enger mit anderen Behörden wie dem Arbeitsministerium oder lokalen Strafverfolgungsbehörden zusammen.

Die Regierung hat zudem angekündigt, härter gegen Unternehmen vorzugehen, die mutmaßlich nicht-dokumentierte Arbeitskräfte beschäftigen. Dabei können nicht nur Geldstrafen verhängt werden, sondern es drohen auch strafrechtliche Konsequenzen für Arbeitgeber, die als fahrlässig oder gar vorsätzlich handelnd eingestuft werden. Es ist daher wichtiger denn je, alle arbeitsrechtlichen und einwanderungsbezogenen Vorschriften genau einzuhalten und regelmäßig überprüfen zu lassen. Entscheidend ist, bei der Einstellung die Arbeitserlaubnis der neuen Mitarbeiter eingehend zu prüfen und eine Akte mit den Formularen I-9, durch die Arbeitnehmer ihre Arbeitserlaubnis dokumentieren, sowie

Kopien der zugehörigen Ausweise (z.B. Reisepass, Green Card, Visa) zu führen. Diese sollte an einem sicheren Ort gespeichert werden und mindestens eine Kopie der Akte sollte für das Management vor Ort im Falle einer ICE Durchsuchung schnell zur Hand sein, um sich gegen den potentiellen Vorwurf der Beschäftigung von Mitarbeitern ohne Arbeitserlaubnis umgehend verteidigen zu können. Arbeitgeber sollten ihre Personalunterlagen regelmäßig von einem Anwalt prüfen lassen, um sicherzustellen, dass alle arbeitsrechtlichen und einwanderungsbezogenen Dokumente vollständig und korrekt sind.

III. Wie können Sie sich als Arbeitgeber auf eine potentielle Razzia vorbereiten?

Die beste Strategie zur Minimierung der Risiken einer ICE-Durchsuchung ist eine gründliche Vorbereitung. Jedes Unternehmen sollte einen Notfallplan für den Fall einer Razzia haben. Dazu gehört die Benennung eines oder mehrerer verantwortlicher Ansprechpartner, die geschult sind, um in einer solchen Situation richtig zu reagieren und Zugang zu den Personalakten haben. Sie sollten die Rechte des Arbeitgebers und der Mitarbeiter kennen und Verhaltensregeln an die Hand bekommen. Mitarbeiter sind nicht verpflichtet, Fragen zu ihrem Einwanderungsstatus zu beantworten oder Dokumente vorzulegen, die ihre Staatsangehörigkeit offenbaren. Sie haben das Recht, zu schweigen und einen Anwalt hinzuzuziehen.

IV. Notfallplan für eine ICE-Durchsuchung

Vor der Durchsuchung:

- ✓ Einen verantwortlichen Ansprechpartner im Unternehmen benennen
- ✓ Alle arbeitsrechtlichen und einwanderungsbezogenen Dokumente regelmäßig prüfen lassen
- ✓ Mitarbeiter über ihre Rechte aufklären und Schulungen anbieten
- ✓ Eine Notfallnummer eines Anwalts bereithalten

Während der Durchsuchung:

- ✓ Ruhe bewahren und besonnen handeln
- ✓ Umgehend einen Anwalt konsultieren
- ✓ Den Durchsuchungsbefehl verlangen und sorgfältig prüfen (muss von einem Richter unterzeichnet und korrekt datiert sein)
- ✓ Keine freiwilligen Informationen preisgeben
- ✓ ICE-Beamte nicht behindern, aber auch keine zusätzlichen Zugeständnisse machen
- ✓ Dokumentieren: Namen der Beamten notieren, Verlauf der Durchsuchung protokollieren, falls zulässig Videoaufnahmen machen

Nach der Durchsuchung:

- ✓ Mit einem Anwalt klären, ob die Durchsuchung ordnungsgemäß durchgeführt wurde
- ✓ Eine Liste der beschlagnahmten Dokumente anfordern
- ✓ Falls Mitarbeiter festgenommen wurden, deren Familien informieren und rechtlichen Beistand organisieren
- ✓ Unternehmensprozesse überprüfen, um mögliche weitere rechtliche Risiken zu minimieren

V. Wie sollten Sie sich während einer ICE-Durchsuchung verhalten?

Wenn ICE-Beamte Ihr Unternehmen betreten, ist es entscheidend, besonnen zu handeln. Arbeitgeber sollten unverzüglich einen Anwalt konsultieren und den Durchsuchungsbefehl sowohl selbst durchsehen als auch

vom Anwalt prüfen lassen. Der Durchsuchungsbefehl muss von einem Richter unterzeichnet und korrekt datiert sein.

Während der Durchsuchung sollten Arbeitgeber und leitende Angestellte keine freiwilligen zusätzlichen Informationen preisgeben. Es ist nicht erforderlich, über den Durchsuchungsbefehl hinausgehende Angaben zu machen oder Dokumente herauszugeben, die nicht im Beschluss aufgeführt sind. Gleichzeitig ist es wichtig, die ICE-Beamten nicht zu behindern oder die Durchsuchung aktiv zu stören.

Ein Unternehmensvertreter sollte die Durchsuchung beobachten und dokumentieren. Es ist ratsam, die Namen der ICE-Beamten zu erfragen, den Umfang der Durchsuchung zu notieren, beschlagnahmte Unterlagen oder Gegenstände wie Computer aufzulisten und, soweit gestattet, Videoaufnahmen zu machen. Sollte es sich bei den Unterlagen um Dokumente handeln, die vom Anwaltsgeheimnis gedeckt sind, sollten die Beamten darauf hingewiesen werden. Soweit möglich ist es auch hilfreich, Unterlagen vor der Beschlagnahme zu kopieren. Arbeitgeber sollten Mitarbeiter weder zu Aussagen, noch zur Aussageverweigerung drängen, sondern sie darauf hinweisen, dass sie das Recht haben, zu schweigen und einen Anwalt zu konsultieren. Auch für das Management ist es ratsam, vor Konsultierung eines Anwalts keine Aussagen zu leisten. Selbstverständlich sollten Arbeitgeber keinesfalls, auch bei größtem Mitgefühl für Betroffene, Angestellte verstecken, bei der Flucht helfen, die Anwesenheit leugnen oder Dokumente vernichten.

VI. Was darf ICE und was nicht?

ICE darf nicht-öffentliche Bereiche eines Unternehmens nur betreten, wenn ein gültiger, von einem Richter unterzeichneter Durchsuchungsbefehl vorliegt. Falls kein solcher Befehl vorliegt, sollten sie dem Zugang widersprechen und dies dokumentieren, jedoch nicht versuchen, sich aktiv dagegen zu wehren.

ICE darf Mitarbeiter, die die Aussage verweigern, nicht dazu zwingen, Angaben zu ihrer Arbeitserlaubnis, Staatsbürgerschaft oder ihrem Immigrationstatus zu machen.

Es ist ICE gestattet, Mitarbeiter zu hindern, den Arbeitsplatz zu verlassen und sie zur Befragung in einem Raum zu versammeln. Bei Härtefällen sollten aber Ausnahmen gemacht werden, wenn z.B. Eltern ihre Kinder abholen müssen und die Durchsuchung lange andauert. ICE darf weiterhin Maschinen und Ausrüstung stoppen und, soweit vom Durchsuchungsbefehl gedeckt, Türen und Schränke öffnen lassen und Unterlagen beschlagnahmen.

VII. Was passiert nach der Durchsuchung?

Eine ICE-Durchsuchung ist oft nur der Beginn eines längeren Ermittlungsprozesses. Die beschlagnahmten Dokumente werden von den Behörden analysiert und können zu weiteren Untersuchungen führen. Arbeitgeber müssen sich darauf einstellen, dass die Ermittlungen Wochen oder sogar Monate andauern können.

Nach einer Razzia sollten Unternehmen sofort mit ihrem Anwalt klären, ob die Durchsuchung ordnungsgemäß durchgeführt wurde und ob es Möglichkeiten gibt, gegen unrechtmäßige Maßnahmen Einspruch zu erheben. Falls Mitarbeiter festgenommen wurden, ist es wichtig, dass deren Familien informiert und ihre rechtlichen Interessen gewahrt werden. Arbeitgeber sollten außerdem sicherstellen, dass offene Lohnzahlungen geklärt werden, um weitere arbeitsrechtliche Probleme zu vermeiden.

VIII. Fazit

ICE-Durchsuchungen sind für Unternehmen eine ernste Angelegenheit, die erhebliche rechtliche und finanzielle Risiken mit sich bringen kann. Arbeitgeber sollten sich proaktiv vorbereiten, indem sie ihre Dokumente regelmäßig überprüfen, ihr Management schulen und rechtliche Beratung einholen. Die beste Vorbeugung ist dafür zu sorgen, dass keine Mitarbeiter ohne gültige Arbeitserlaubnis eingestellt werden und die Gültigkeitsdauer von temporären Arbeitserlaubnissen wie Green Cards und Visa nicht überschritten wird. Bei einer Razzia sollten Fragen gestellt, dokumentiert und vor Hinzuziehung eines Anwalts die Aussage verweigert, jedoch keinesfalls aktiv Widerstand geleistet werden. Eine Konfrontation könnte sogar strafrechtliche Folgen haben. Wer seine Rechte kennt und in einer solchen Situation besonnen handelt, kann Schäden für sein Unternehmen und seine Mitarbeiter minimieren.

Falls Sie weitere Fragen haben oder rechtliche Beratung benötigen, stehen wir Ihnen als erfahrene Kanzlei im Arbeits- und Einwanderungsrecht gerne zur Verfügung.

Für weitere Fragen nehmen Sie bitte Kontakt mit uns auf:

Steven H. Thal

J.Dr.; Attorney at Law, New York
Rechtsberater für U.S. Recht,
OLG Frankfurt/ M.
+1 347 589 8509
sthal@offitkurman.com

Florian von Eyb

Attorney at Law (zugelassen in New York)
Rechtsanwalt (zugelassen in Deutschland)

+1 347 589 8534
fvoneyb@offitkurman.com

Mitarbeit: Rechtsreferendarin Isabelle Bruls

Disclaimer (English)

This information is provided as a public service to highlight matters of current interest and does not imply an attorney-client relationship. It is not intended to constitute a full review of any subject matter, nor is it a substitute for obtaining specific legal advice from competent, independent counsel.

Disclaimer (Deutsch)

Sämtliche Informationen werden ausschließlich als öffentlicher Service zur Verfügung gestellt und begründen kein Mandanten- oder Beratungsverhältnis. Sie stellen ein aktuelles Thema vor, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben und ersetzen nicht die individuelle, fallspezifische anwaltliche Beratung.