

## Migrantisierung von Prekarität – Am Beispiel der Fleischindustrie, Logistik und Maskenproduktion in Deutschland und Österreich

„Alle Schichtleiter waren Österreicher, außer einer war Türke. Er war schon lange bei der Post. Die Arbeiter hatten alle Nationen. [...] Es gab auch österreichische Arbeiter, aber die hatten bestimmte Aufgaben. Nur diese Aufgaben haben sie gemacht und nicht andere. Keiner sagt ihnen, geh dort und erledige das oder ändere ihre Positionen ständig, nein. Das können sie nicht, weil die Arbeiter sonst Beschwerde einreichen.“ (Hussein, Post)

### Einleitung

Die Covid-19-Krise hat Fragmentierungen und Spaltungslinien in der Arbeitsgesellschaft sichtbar gemacht.<sup>1</sup> Das gilt auch für die Hierarchien zwischen Arbeiter\*innen mit und ohne (deutschem oder österreichischem) Pass. In beiden Ländern geriet die Erkenntnis, dass in vielen für die Aufrechterhaltung des gesellschaftlichen Lebens und der materiellen Existenz zentralen Sektoren migrantische Beschäftigte unentbehrlich sind, punktuell in die Schlagzeilen. Auslöser waren jeweils „Skandale“, wie im Laufe des Jahres 2020 die Masseninfektionen in der deutschen Fleischindustrie, in dessen Zuge tausende Arbeiter\*innen positiv auf das Corona-Virus getestet wurden und mehrere Betriebe – mit Tönnies in Rheda-Wiedenbrück (Ostwestfalen) als prominentem Beispiel – wochenlang geschlossen wurden.<sup>2</sup> In Österreich sorgte im Frühjahr 2020 der Infektionsskandal in zwei Postverteilerzentren und ein Jahr später der „Maskenskandal“ rund um die Hygiene Austria für Schlagzeilen.

Die „Migrantisierung“ von Arbeitsfeldern, die ebenso unentbehrlich wie sozial abgewertet sind, erschien in der Pandemie mithin als Phänomen, das relativ unabhängig von der unterschiedlichen Dichte staatlicher Regulierung zu sein scheint. Wenn Bourdieus Ausruf aus den 1990er Jahren, dass „Prekarität überall sei“ jemals wirklich galt, dann in diesen Arbeitsbereichen: Allerdings in einem anderen Sinne als gedacht – denn die grenzüberschreitenden Masseninfektionen machten zugleich auch die weit entwickelte Hierarchisierung und Segmentierung der jeweils nationalen Arbeitsgesellschaften deutlich. Zwar steht eine international vergleichende Analyse der „Migrantisierung“ von Prekarität und Infektionsgefährdung am Arbeitsplatz in der Pandemie noch weitgehend aus. Aber auch, wenn man nur auf Deutschland und Österreich blickt, ist auffällig, dass sich in der Pandemie ähnliche Entwicklungen in recht unterschiedlich regulierten Arbeitsverhältnissen finden lassen. Dies werden wir im Folgenden anhand zweier Studien diskutieren: Johanna Neuhauser hat in einem durch die Arbeiterkammer Wien finanziertem Forschungsprojekt seit 2021 die Arbeitsbedingungen in einem

---

<sup>1</sup> Siehe bereits: Blauer Montag (2020): Vom Notstand der Arbeitsgesellschaft. In: Sozial.Geschichte Online 27, 97–120, S. 53ff. und Cook, M. L.; Dutta, Madhumita Gallas, Alexander; Nowak, Jörg; Scully, Ben (2020): Times of Upheaval and Uncertainty: The Year in Review. In: Global Labor Journal, 11(3).

<sup>2</sup> Birke, Peter (2020): Die Fleischindustrie in der Corona-Krise. Eine Studie zu Arbeit, Migration und multipler Prekarität. In: Sozial.Geschichte Online, H. 29, S. 10. Auffällig wurde zugleich, dass in systemrelevanten wie gesellschaftlich stark abgewerteten Sektoren auch international migrantische Beschäftigte überall eine große Bedeutung hat: So wurden am Anfang der Pandemie etwa in Malaysia, Indien oder Brasilien gesundheitsgefährdende Bedingungen bei der Anreise und Abreise von und zur Arbeit, in Massenunterkünften und am Arbeitsplatz selbst in ähnlicher Weise zu einem Thema wie in Europa.

Postverteilerzentrum und in der Produktion und Verpackung von Hygiene-Schutzmasken in Österreich untersucht. In Deutschland war Peter Birke seit 2017 Teil eines Teams des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen, das unter anderem Arbeit und Migration in der Fleischindustrie und Amazon-Distributionszentren studiert hat – und diese Forschungen nach Ablauf des durch das Land Niedersachsen geförderten Projekts während der Pandemie fortsetzte. Angesichts der recht unterschiedlichen Reichweite der Projekte, legen wir den Fokus auf das Datenmaterial, das in beiden Ländern während der Pandemie erhoben wurde.

## 1. Pandemie-Boom

Allen untersuchten Sektoren ist zunächst gemeinsam, dass sie in der Pandemie einen Aufschwung erlebten. Sowohl Logistik als auch Nahrungsmittelproduktion waren in dieser Zeit sehr nachgefragt. Eines der untersuchten Arbeitsfelder, nämlich die Produktion und Vertrieb von Hygienemasken in Österreich, kam überhaupt nur aufgrund der Pandemie auf die Welt. Die neugegründete Firma, die enge persönliche Verflechtungen zur Bundesregierung und öffentlichen Auftraggebern aufweist, erzielte laut Medieninformationen im Krisenjahr 2020 5,7 Millionen Euro Gewinn.<sup>3</sup> Andere, wie der Online-Versandhandel sowie überhaupt Post- und Paketdienste, wuchsen aufgrund von Kontaktbeschränkungen und Lockdowns. In Österreich erlebte die Post-Aktie eine regelrechte Kursrally mit historischen Höchstwerten.<sup>4</sup> Auch Amazon setzte weltweit seine bereits vor der Pandemie beschrittene massive Expansionstendenz fort: In Deutschland zeigte sich dies, wie der Unternehmerverband des Handels konstatierte, für alle relevanten Schlüsselzahlen (Umsatz, Gewinne), vor allem aber – angesichts der Gründung immer neuer Distributions- und Versandzentren – für die Nachfrage nach Arbeitskraft.<sup>5</sup>

Für die Nahrungsmittelproduktion und speziell die Fleischindustrie gilt dabei, zumindest in Deutschland, dass ihre Krise in der Pandemie gerade in der Konkurrenz um Arbeitskräfte mit anderen Niedriglohnsektoren sichtbar wurde.<sup>6</sup> Dennoch ist auch für diesen Sektor eine – wenngleich durch die Pandemieereignisse selbst gebrochene – Tendenz zu Rekordumsätzen zu vermelden.<sup>7</sup> Grundlegend ist diese Tendenz in allen untersuchten Sektoren Ausdruck einer kontinuierlichen und steigenden gesellschaftlichen Nachfrage nach Produkten (Nahrungsmittel, Masken) und Dienstleistungen (Logistik und Einzelhandel-Services) in der Pandemie. Diese hat in jedem der vier Untersuchungsfälle eine Vorgeschichte in einer präpandemischen ökonomischen Expansion hat, deren Arbeitskräftebedarf zunehmend und oft nahezu ausschließlich durch migrantische Arbeitende gedeckt wurde.<sup>8</sup>

---

<sup>3</sup> <https://www.diepresse.com/5949601/hygiene-austria-erzielte-57-millionen-euro-gewinn>

<sup>4</sup> [https://www.finanzen.at/aktien/oesterreichische\\_post-aktie](https://www.finanzen.at/aktien/oesterreichische_post-aktie) (Abfrage 21.9.2021)

<sup>5</sup> Erst in der vierten Pandemiewelle ließ sich ein leichter Rückgang (hier im Sinne eines abgeschwächten Aufwuchses) feststellen, so in Bezug auf den Umsatz in Deutschland: [https://einzelhandel.de/index.php?option=com\\_attachments&task=download&id=10572](https://einzelhandel.de/index.php?option=com_attachments&task=download&id=10572).

<sup>6</sup> S. die Ansiedlungspolitik von Amazon im Kreis Gütersloh/Warenfeld, Ostwestfalen, dem Standort des größten deutschen Fleischverarbeiters.

<sup>7</sup> Birke 2021, wie Anm. 2, S. 42-45.

<sup>8</sup> Das bedeutet nicht, dass alle typischen Tätigkeitsfelder migrantischer Arbeit in der Pandemie geboomt haben, im Gegenteil, siehe etwa die Situation in der Gastronomie oder weiten Teilen der Leiharbeit: Prekarität ist

Dabei sind die untersuchten Sektoren keineswegs einheitlich organisiert und strukturiert: So ist Amazon ein Beispiel für ein Privatunternehmen, ein transnationaler Konzern mit Sitz in den USA und hunderttausenden Beschäftigten weltweit, der erst in den 1990er Jahren als *start-up* entstanden ist. Die Fleischindustrie hingegen ist zwar ebenfalls (erstaunlich) ‚neu‘, denn ihre Expansion ist nicht zuletzt Ausdruck der Verlagerung von Produktion aus Nachbarländern der Bundesrepublik, in denen im Schnitt wesentlich höhere Löhne gezahlt werden. Aber obwohl es auch dort eine manifeste Tendenz der Transnationalisierung und ökonomischen Konzentration gibt, sind einige der entscheidenden Player Genossenschaften (z.B. Danish Crown) oder paternalistisch geführte Privatunternehmen (z.B. Tönnies), mit einer noch immer bestehenden Dominanz von kleinen und mittleren Betrieben. In Österreich ist die PostAG eine an der Wiener Börse notierte Aktiengesellschaft, die trotz Privatisierungen zu einem beträchtlichen Teil (noch) in staatlicher Hand ist. Die Beteiligungsgesellschaft der Republik Österreich (ÖBAG) hält 52,85 Prozent der 67,6 Millionen Aktien. Hygiene Austria ist ein von Lenzing AG und Palmers Textil AG gegründetes Unternehmen, das seit dem Maskenskandal nur noch von dem Textilkonzern Palmers geführt wird. Auch wenn es sich um ein privates Unternehmen handelt, wurde es staatlich gefördert – die Bundesregierung unterstützte es beispielsweise bei der Beschaffung von vier Maskenproduktionsmaschinen aus China. Ein weiteres wesentliches und mit den Spezifika der Eigentumsverhältnisse und Unternehmenstraditionen zusammenhängendes Charakteristikum ist, dass in den Beispielen aus Österreich in der Regel Kollektivverträge (Tarifverträge) existieren, was im deutschen Beispiel in der Fleischindustrie vor der staatlichen Regulierung von 2021 eine Ausnahme war und von Amazon, wie bekannt, strikt abgelehnt und mithilfe typischer Formen des ‚Union-Busting‘ bekämpft wird.

## 2. Hauptsache Arbeit, Nebensache Gesundheitsschutz

Trotz dieser Unterschiede sind die Erzählungen von Befragten aus den Interviews hinsichtlich der konkreten Veränderung der Arbeitsbelastung sehr ähnlich. So wurde vor dem Hintergrund des Booms Gesundheitsschutz in den untersuchten Betrieben offenbar überall zunächst zur Nebensache. Eine Befragte aus der Fleischindustrie erzählte im Juni 2020:

„Also, ich habe einen Arbeitsvertrag ursprünglich, den ich unterschrieben habe mit fünf Tage die Woche, acht Stunden. [...] Aber [...] wir arbeiten eigentlich jeden Samstag, und zwar alle Schichten, auch erste und zweite Schicht und arbeiten regelmäßig zehn Stunden und das ist auch so, jetzt auch gerade mit dieser aktuellen Situation, dass zum Beispiel die zweite Schicht fängt um 5 Uhr nachmittags an. Die arbeiten dann ungefähr bis 4 Uhr nachts und dann um 5 Uhr morgens kommt schon die erste Schicht und die haben eigentlich gar keine Zeit mehr dazwischen zu reinigen. Also ich weiß nicht, ob die überhaupt einmal die Woche es schaffen, da richtig zu reinigen. Also gerade mit diesen besonderen Maßnahmen, müsste es doch eigentlich anders sein. Ja, und das ist unsere Firma.“ (Angela, Fleischindustrie).

---

vielmehr ein Ausdruck der Polarität von „Erwerbslosigkeit“ und „Überbeschäftigung“. Dies ist ein allgemeiner Zug von Proletarität, der allerdings Migrant\*innen im Rahmen der Segmentierung von Arbeitsmärkten und der Hierarchisierung von Arbeitsteilung besonders trifft, siehe auch Neuhauser, Johanna; Birke, Peter i.E: Migrantische Arbeit unter Covid-19. Leerstellen in der Arbeitssoziologie. AIS-Studien 14(2).

Ganz ähnlich berichten die Befragten des Postverteilerzentrums in Wien Liesing davon, dass es während der Pandemie zu einem stark erhöhten Arbeitsdruck kam. So berichtet einer der Interviewten, dass es „zu viel Druck in der Arbeit, zu viel Arbeit. Das sechs- oder siebenfache“ gab. Infektionsschutz wurde zur Nebensache:

“Wir konnten keinen Abstand halten. Wie soll ich Abstand halten, wenn wir 11 Stunden gearbeitet haben. 11 Stunden mit sehr schweren Paketen arbeiten, 30 kg. Keiner denkt über Abstand oder nicht nach.” (Amar, Post)

Die Gesundheitsschutzmaßnahmen scheinen in der Pandemie – wie auch sonst – grundlegend den Produktionserfordernissen untergeordnet zu sein. Wenn es schneller geht, beim Schlachten keinen Kettenschutz zu tragen oder beim Tragen schwerer Pakete Abstandsregeln zu missachten – dann entspricht dies der – wenn auch informellen, da den Vorschriften nicht entsprechenden – Logik der Produktionssteigerung. Der Umgang mit dieser Herausforderung ist ganz ähnlich jener, der beispielweise in der Fleischindustrie immer wieder in Bezug auf die Einhaltung anderer Regeln beobachtet wurde, seien es Arbeitszeitgesetze (die berichtigten 16-Stunden-Schichten, unbezahlte Arbeitszeit etc.), die illegale Erhebung von Gebühren aller Art (Bestechungsgelder für die Ausstellung von Arbeitsverträgen, ‚Strafen‘ für ‚Fehler‘ etc.), Entlohnung unter dem Mindestlohn. Ganz ein ähnliches Bild zeigen die Fälle massiven Lohn- und Sozialbetrugs der in Österreich untersuchten Beispiele, die eine weite Kluft zu den kollektivvertraglichen Vereinbarungen erkennen lassen. In der Pandemie eskalieren diese Verhältnisse, vor allem angesichts der Kombination aus oft sehr vollen Auftragsbüchern und Arbeitskräftemangel. Es ist dies zugleich eine „Kombination“, die auch in stärker öffentlich beobachteten und regulierten Betrieben einen nachlässigen und unklaren Umgang mit einem als nachrangig begriffenen Gesundheitsschutz auslösen. So entsteht in einem Amazon-Distributionszentrum ein Skandal auf der Grundlage dessen, dass Kolleg\*innen mangelnden Abstand in den Bussen bei der Anreise ins Werk oder mangelnde Hygiene auf Toiletten dokumentieren, während gleichzeitig die Infektions-Fallzahl unter den Arbeitenden steigt.<sup>9</sup> Das alles führt unter anderem zu einer großen Unsicherheit. Ein Befragter aus einem Amazon-Lager erzählt im Frühjahr:

„Entgegen zu der Gesellschaft, also man versucht jetzt ja alles so ein bisschen gerade einzuschränken und dass wir das ja auch ein bisschen, dass die Fallzahlen ja auch irgendwann runtergehen und wir erzeugen quasi bei uns neue Infizierungen und das ist ja total kontraproduktiv. Also das, andere Firmen müssen schließen [...] und AMAZON [...] profitiert auch noch von dem Ganzen.“ (Damian, Amazon)

Tatsächlich werden im Frühjahr 2020 in Frankreich einige Amazon-Distributionszentren geschlossen, in der Bundesrepublik trotz durchaus vergleichbarer Fallzahlen geschah dies jedoch nicht. Damit wird eine wesentliche Forderung einer ‚Internationalen‘ der Amazon-Arbeitenden *nicht* eingelöst: Stattdessen zahlte der Betrieb für einige Monate überall – auch in Deutschland – für die Zeit der Pandemie eine Prämie für Anwesenheitstage, die mit dem

---

<sup>9</sup> Tagesschau.de: Angesteckt bei Amazon, <https://www.tagesschau.de/investigativ/amazon-corona-101.html>.

Rückgang der Infektionszahlen abgeschafft wurde.<sup>10</sup> Wenn man sich fragt, wie es dazu kommt, dass diese ‚Prämie‘ akzeptiert wird, dann muss man sich vergegenwärtigen, dass die Distributionszentren überall durch eine differenzierte Hierarchie der Beschäftigten geprägt sind: So berichten die in einem Lager in Deutschland befragten Beschäftigten, dass „zuerst die Vorgesetzten zuhause bleiben und dann die Unbefristeten“ (Damian, Amazon). Ähnlich berichten die Befragten des Postverteilzentrums in Wien Liesing davon, dass im Zuge des Infektionsskandals die Kernbelegschaft nachhause geschickt wurde, während die Leiharbeiter\*innen zum Weiterarbeiten angehalten wurden bzw. zum Teil neue Leiharbeiter in den Betrieb geholt wurden.

„Was haben die Fixleute in dieser Situation gemacht? Sie haben gemeinsam einen Plan ausgearbeitet, wer in welcher Woche in den Krankenstand geht und nur die Leiharbeiter sind geblieben.“ (Majid, Post)

„Na es war sehr sonnenklar, wir holen euch her, damit sich die anderen nicht infizieren“ (Dayyan, Post)

Der gespaltene Gesundheits- und insbesondere Infektionsschutz in der Pandemie zeigt, wie weit die Fragmentierung von Belegschaften vorangeschritten ist und welche schwerwiegenden gesundheitlichen Folgen diese für die Arbeitenden und ihr Umfeld nach sich zog.

### 3. Gute Gründe für Präsentismus: Prekäre Beschäftigung, prekärer Aufenthalt

Aus den beiden Interviewsamples zum Gesundheitsschutz auf den ersten Höhepunkten der Pandemie kann außerdem geschlossen werden, dass sich für die Befragten gute Gründe dafür finden ließen, trotz aller Unklarheiten in Bezug auf den Infektionsschutz und die Gesundheitsrisiken zur Arbeit zu erscheinen: ein prekäres Beschäftigungsverhältnis (im Sinne von Leiharbeit oder Befristungen), ein prekärer Aufenthalt sowie eine (dadurch mitbedingte) prekäre ökonomische Situation. So erzählten die Arbeiter\*innen der österreichischen Post AG davon, dass die Leiharbeiter\*innen aufgrund ihres unsicheren Beschäftigungsverhältnisses keine Möglichkeit gehabt hätten, in den Krankenstand zu gehen, ohne eine Kündigung zu riskieren. Dass es sich bei der Androhung von Kündigung um keine leere Drohung handelte, zeigen die beiden nachfolgenden Erzählungen aus dem Postverteilerzentrum.

„Ich war in 2020 mit dem Corona Virus infiziert und war 3 Tage sehr krank. Ich hab es dem Demet aus der Leihfirma gesagt und er hat gesagt: ‘Es ist sehr viel Druck auf der Arbeit. Du musst bitte kommen. Wenn du nicht kommst, wirst du vielleicht gekündigt, bitte komm.’ Ich war zwei Wochen sehr krank, aber ich wusste nicht, was mit mir los ist. Nach zwei Wochen habe ich einen Test gemacht und ich war positiv. [...] Als ich wieder gesund war, hat er mich gekündigt, [...] nicht mal gekündigt, es war einvernehmlich. Ich hab gefragt, warum einvernehmlich. Du hast mich gekündigt, es war nicht einvernehmlich.“ (Amar, Post)

---

<sup>10</sup> <https://amworkers.wordpress.com/2020/03/24/amazon-workers-international-erklarung-in-zeiten-der-corona-virus-pandemie/>.

„Wer krank ist, hat nichts gesagt. Die sagen das nicht, weil sie sonst sofort gekündigt werden. Ich war vier Tage zu Hause und danach hat sie mich angerufen und gesagt, tschüss.“ (Abdul, Post).

Dieser Präsentismus<sup>11</sup> am Arbeitsplatz, der in dem Postverteilerzentrum wohl auch zu dem Infektionscluster beigetragen hatte, wird daher durch unsichere Beschäftigungsverhältnisse (Probezeit, Befristung, Werkverträge) gefördert. Dies ist auch im deutschen Online-Versandhandel nicht anders. Tarek, ein Mitarbeiter bei Amazon, erzählt im Interview, warum viele befristet Beschäftigte insbesondere zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses vergleichsweise hohe Arbeitsanforderungen in Kauf nehmen:

„Normal, normal, ist jeder happy [...] wenn du die Raten schaffst. So, deshalb bist du selbst auch happy, wenn du das schaffst, jedenfalls soweit das möglich ist. Also versuchen die Leute, die Raten zu schaffen, aber, ja, vor allem wollen sie einen Festvertrag, denn es gibt unterschiedliche Klassen von Arbeitern [...].“ (Tarek, Online-Versandhandel)

Ein anderer Befragter, der im Online-Versandhandel tätig ist, erklärt, warum die Leute in einem Betrieb, der zum Zeitpunkt des Gesprächs von einer Masseninfektion betroffen ist, dennoch zur Arbeit gehen. Er schildert das Gespräch zweier Vorgesetzter über eine Krankmeldung eines Kollegen:

„Okay, scheißegal, lass ihn nach Hause, ich schicke dir einen Neuen.“ Und die Leute, die Leute suchen da Arbeit, die armen Leute. (...) Aber wirklich hat kein Essen in Heimat und hier muss er arbeiten.“ (Ahmed, Amazon)

Ein weiteres Moment der Vielfach-Prekarität ist das Aufenthaltsrecht: In vielen Interviews wird als Erklärung für das vorläufige Hinnehmen auch widriger Arbeitsbedingungen angeführt, dass man so den Aufenthalt sichern könne. Tatsächlich ist in Deutschland die Verknüpfung von Erwerbsarbeit und Aufenthalt im Rahmen des sog. Integrationsgesetzes von 2016 und danach verstärkt worden. So erzählt Irina, die vor einigen Jahren aus einem „sicheren Herkunftsland“ nach Deutschland geflüchtet ist und seitdem von der Ausländerbehörde monataweise „geduldet“ wird, warum sie anfangs bei Amazon zu arbeiten:

„Wünsche ich, dass (ich) erstmal (einen) Job kriege. Und danach kommt mein Aufenthalt. Das möchte ich wirklich.“ (Irina, Amazon)

Ihr Ehemann, mit ihr geflüchtet, ergänzt:

„Erstmal (einen) gute(n) Platz für Ausbildung. Dann wollte ich gut arbeiten und ein bisschen Geld verdienen. Ohne Geld das geht nicht. Das glaub ich, kann ich gut arbeiten (...) aber manchmal sehen [andere], dass ich habe schwarze Haare, dann muss ich mehr als andere arbeiten und weniger verdienen. Das ist immer schwer.“ (Mahmut, Amazon)

---

<sup>11</sup> Dass Präsentismus allgemein ein steigendes Phänomen ist, zeigen aktuelle Daten aus Österreich. Laut dem Arbeitsklima Index der AK Oberösterreich ist der Anteil der Beschäftigten, die arbeiten, obwohl sie krank sind, so hoch wie nie zuvor. Im ersten Quartal 2021 gaben 53 Prozent der Beschäftigten in Österreich an, gearbeitet zu haben, obwohl sie krank waren (<https://ooe.arbeiterkammer.at/arbeitsklima>).

Auch in Österreich wird die (erzwungene) Akzeptanz prekärer Arbeit – wenn eher indirekt – durch asylrechtliche Regelungen<sup>12</sup> verstärkt. So beschreiben die interviewten Geflüchteten durchgehend die oft jahrelange erzwungene Untätigkeit bis zur Anerkennung ihres Aufenthaltstitels als die schlimmste Zeit in Österreich und damit als Kontrastfolie, vor deren Hintergrund prekäre Arbeitsverhältnisse bemessen und relativiert werden. In diesem Sinn beschreibt ein bei Hygiene Austria Beschäftigter:

„Ich hatte die neue Karte [Rot-Weiß-Rot-Karte Plus] bekommen und ich wollte nur arbeiten nach dieser langen Wartezeit. Ich habe gesagt: ‚Ok, wie Sie wollen, mir ist (alles= kein Problem, mir ist nur wichtig, dass sie mich nicht kündigen.‘“ (Nael, Hygiene Austria)

Zudem verstärkt die prekäre ökonomische Situation aufgrund unsicherer Beschäftigung die Überzeugung der migrantischen Arbeiter\*innen, sich gefährden „zu müssen“:

„Nicht wirklich, das [Coronainfektion] war nicht meine Sorge. Ich hatte wirklich andere Sorgen. [...] Ich habe viel in den Nachrichten mitbekommen. Corona und so weiter ist kein Spiel. Aber ich dachte, ich muss mich halt gefährden, weil ich muss Geld machen. [...] Ich muss Miete zahlen, sonst geht alles nicht.“ (Anas, Hygiene Austria)

Verstärkt wird dieses Problem in einigen der untersuchten Bereiche durch die Verknüpfung von Arbeits- und Mietverhältnis. Ein Mitarbeiter der Arbeitslosenselbsthilfe Oldenburg (ALSO) berichtet:

„Das ist großes Problem, ich hatte eine Familie in der Beratung. Beide sind um Weihnachten krank geworden, Unternehmen hat sofort gekündigt, also Arbeit verloren, Zimmer verloren. Dann haben die mich angerufen: Wir sind jetzt, im Moment, jetzt stehen wir auf der Straße stehen. Was sollen wir denn jetzt bloß machen?“ (George, ALSO)

In beiden Ländern gibt es zusammengefasst eine wichtige Erklärung für den Zusammenhang von Migration und prekärer Beschäftigung: Wir nennen das „multiple Prekarität“, d.h. die Verunsicherung der Lebenssituation, die sich nicht nur aus den prekären Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen und dem belastenden Charakter der verrichteten Tätigkeiten speist, sondern auch aus der prekären Aufenthalts- und/oder Wohnsituation.

---

<sup>12</sup> Zwar wurde der sogenannte Bartenstein-Erlass von 2004, der den Arbeitsmarktzugang von Menschen ohne Aufenthaltsstatus wie Asylwerber\*innen auf Kontingente für Saisonarbeit in der Landwirtschaft und Tätigkeiten auf Gewerbeschein beschränkte, mit dem Gerichtsurteil des Verfassungsgerichtshofs (VfGH) im Juli 2021 aufgehoben. Die Voraussetzungen, unter denen in Österreich Asylsuchende einer unselbstständigen Erwerbsarbeit nachgehen können, bleiben aufgrund den nach wie vor gültigen Bedingungen einer Arbeitsmarktprüfung (nach der arbeitslose Österreicher\*innen, Unionsbürger\*innen sowie Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte vorrangig zu vermitteln sind) und einer einstimmigen Zustimmung im AMS-Regionalbeirat schwierig, siehe Peyrl, Johannes (2018): Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Personen. In: Schratlbauer, B., Pfeil, W. J., & Mosler, R. (Hg.). Migration, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Wien: Manz-Verlag, 101 – 120; S. 105.

#### 4. Rassifizierung von Arbeit/enden

In beiden untersuchten Fällen ist „Migrantisierung“ eng verbunden mit der Zersplitterung von Beschäftigungsverhältnissen, in denen die Auftraggeber (ob es nun staatliche, genossenschaftliche oder private Unternehmen sind) sich die Hände reinwaschen, indem sie Verantwortung an Subunternehmen, Leiharbeitsfirmen oder Vorgesetzte weitergeben, die dann informell Arbeitsbedingungen definieren, die jenseits der gesetzlichen Regulierungen liegen. Eine Konsequenz beschreibt ein Befragter aus dem österreichischen Sample:

„Sie haben mir dort gesagt, weil ich ein Ausländer bin und ein zweiter wichtiger Punkt, weil ich Asylant bin, dass sie mir 7 € pro Stunde geben. (...) Und neben mir mein Freund aus Serbien oder Ungarn oder egal wo(her) bekommt 10 €. Wir arbeiten zusammen am selben Platz.“ (Majid, Post)

Es entsteht eine differenzierte Hierarchie zwischen in unterschiedlichem Maße vulnerablen Gruppen. Die Grundlage für diese Differenzierung ist neben dem Aufenthaltsrecht die Zuschreibung bestimmter Eigenschaften für bestimmte Gruppen, einen Prozess, den David Roediger am US-Beispiel als „Rassifizierung“ bezeichnet hat.<sup>13</sup> Ein Manager aus der Fleischindustrie meint in diesem Sinn zur Frage nach der Brauchbarkeit der von ihm angestellten Arbeitskräfte:

„(Befragter): Wir haben auch schon Iraker. Ja. Und die lernen dann ganz schnell, easy. Irak! Die Schlimmsten! / lernen schnell das Sozialnetz Deutschland. Und wissen dann/ wie kann ich/ die haben ja meistens viele Kinder und so weiter. Und dann ist Hartz IV interessanter als zu arbeiten. (Interviewer): Oh [...]. (Befragter): Ja. Die wissen dann ganz genau, die Firma muss sechs Wochen zahlen. Und dann/ ich hatte letztens/ vor zwei Jahren noch einen, der war 33 Jahre alt. Der war topfit. Hat aber (fertiggebracht)/ wir haben auch irakische Ärzte hier die dann/ der dann sechsmal, sechs Wochen krank gewesen [sind]. Und jedes Mal eine verschiedene Krankheit, weil das Unternehmen zahlen muss. Das wird ausgenutzt. Und das liegt auch an unserem Staat, weil die (das dann nicht) klar regeln können. (Interviewer): Und ist das anderes als bei Leuten aus Osteuropa? (Befragter): Ja. Ganz klar muss man sagen. Osteuropa, wesentlich besser. Rumänien, Ungaren, Polen, Letten. Die haben eine ganz andere Arbeitseinstellung. Weil die natürlich das von zu Hause/ und die südlichen Länder und so weiter die kennen etwas/ lieber nicht so viel arbeiten. Ich sage mal nicht zu 100 Prozent, aber in der Tendenz.“ (Herr Schmidt, Fleischindustrie)

Solche rassistischen Zuordnungen gehen von einer Einschätzung des Arbeitsvermögens bestimmter ethnisch definierter Gruppen aus. Sie enthalten immer sowohl eine negative als auch eine positive Zuordnung, denn ohne beide Momente wäre eine Hierarchisierung dieses Arbeitsvermögens nicht möglich. Diese Ordnung ist aber insofern kontingent, als es dabei überhaupt nicht um *bestimmte* angebliche Eigenschaften *bestimmter* Gruppen geht, sondern um den Akt der Zuschreibung *überhaupt*. Rassismus ist somit auch nicht durch das Bestimmte definiert, sondern durch denjenigen, der bestimmen kann. Es ist ein spezifisches gesellschaftliches Machtverhältnis, das im Rahmen der „Migrantisierung“ von Arbeitsfeldern und Tätigkeitsbereichen je spezifisch ausgeformt wird. Dabei kreuzen sich zudem vergeschlechtlichte

---

<sup>13</sup> Roediger, David R. (2007): *The wages of whiteness: race and the making of the American working class*. Rev. ed. Haymarket series. London/New York: Verso.



Zuschreibungen und Rassismus. Vordergründig vor allem an der Einsetzbarkeit der Arbeitenden orientiert, beinhaltet der obige Hinweis auf „minderwertige Beschäftigte“ eine Abwertung nicht nur der Funktion, sondern auch der Person.<sup>14</sup>

## 5. Fazit und Ausblick

Hält man die Beispiele aus den zwei Ländern zusammen, dann zeigt sich, dass es drei Elemente gibt, die aus unserer Sicht zur Erklärung des Zusammenhangs zwischen migrantischer Arbeit und (pandemiebedingten) Erkrankungsrisiko berücksichtigt werden müssen:

*i. Die Zunahme des Produktionsdrucks und die prekäre Beschäftigung:* Es ist auffällig, dass Masseninfektionen in Bereichen mit starker Beschäftigungsunsicherheit auftraten. Die von uns untersuchten Bereiche sind dabei nur Beispiele. Firmenspezifische und produktionsspezifische Kontexte mögen eine Rolle gespielt haben, wie bspw. in der Fleischindustrie die problematische Belüftung der Anlagen und das Herunterkühlen des Fleisches nach der Schlachtung. Aber es muss unserer Ansicht nach davon ausgegangen werden, dass eine vollständige Erklärung der mit den Arbeitsprozessen identifizierten Masseninfektionen nur unter Berücksichtigung des Pandemie-Booms unter der Bedingung prekärer Beschäftigung möglich ist.

*ii. Die prekäre Beschäftigung und die „Migrantisierung“ der Belegschaften:* In der Erklärung dafür, warum die Beschäftigten „dennoch zur Arbeit kommen“, wird aber nicht nur Beschäftigungsprekarität genannt. Es wird zudem auch auf die Notwendigkeit verwiesen, den Aufenthalt bzw. die Verlängerung von Aufenthaltsgenehmigungen durch Erwerbsarbeit bzw. ein selbstständiges Erwirtschaften von Einkommen abzusichern. Dies gilt hier zunächst übrigens auch unabhängig von dem „objektiven“ Charakter dieser Notwendigkeit, also von der Frage, ob der Aufenthalt wirklich durch Erwerbsarbeit „bewährt“ werden kann – hierbei unterscheiden sich die Regelungen in Deutschland und Österreich.

*iii. Die informellen<sup>15</sup> Ordnungen und Rassifizierungen.* Diese (zunächst) „doppelte“ Prekarität durch das unsichere Beschäftigungsverhältnis als auch den Aufenthaltsstatus ist ein wichtiger Grund für die soziale Verteilung von Infektionsrisiken im Bereich der Produktion/einfacher Dienstleistungen. Sie erschwert den Betroffenen, soziale Ansprüche jenseits des „bloßen Lebens“ zu formulieren und formell vorhandene Rechte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geltend zu machen. Der Schutz der körperlichen Unversehrtheit wird gegenüber der Notwendigkeit, einen sicheren sozialen Status zu erreichen, nachrangig. Hierbei ist es aber zentral

---

<sup>14</sup> Die Integration von Werkvertragsarbeiter\*innen in die Stammebelegschaften in der Fleischindustrie konnte auch bereits vor dem Erlass des Arbeitsschutzkontrollgesetzes (Verbot der Werkvertragsarbeit) einen neuen Konflikt um gleichen Lohn für gleiche Arbeit auslösen: In der Tendenz wurden „weiblich“ konnotierte Arbeiten (wie in der Feinzerlegung) abgewertet: Birke, Peter; Bluhm, Felix (2020): Migrant Labour and Workers' Struggles: The German Meatpacking Industry as Contested Terrain, in *Global Labor Journal*, <https://doi.org/10.15173/glj.v11i1.3875>, S. 43.

<sup>15</sup> „Informelle Beschäftigung“ und „Informalisierung“ sind Konzepte der globalen Arbeitsforschung, die in aller Regel auf Arbeitsverhältnisse im globalen Süden bezogen werden. Wir meinen, dass diese Konzepte, in Verbindung mit der „Migrantisierung“ prekärer Arbeitsfelder (inzwischen) auch sinnvoll auf die Segmentierung von Arbeitsmarkt und Arbeitsprozessen im globalen Norden bezogen werden können.

hinzufügen, dass diese informellen Ordnungen nicht bloß subjektseitig mit der Prekarität migrantischer Beschäftigter erklärt werden können, sondern durch das „racial“ Management forciert werden, indem rassifizierte Spaltungen der Belegschaften und damit Arbeiter\*innen erster und zweiter Klassen erzeugt werden. Denn Fragmentierungen im Betrieb existieren nicht ohne rassifizierte und vergeschlechtlichte Zuschreibungen, die ihren ideologisch-politischen Kitt bilden und ihnen scheinbare Kohärenz wie materielle Gewalt verleihen, indem sie das Arbeitsvermögen der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen so hierarchisieren, dass selbst auf den ersten Blick positive Zuschreibungen (wie „Sie hat Fingergefühl“, „Er ist fleißig.“) Gift werden können.

Wichtig ist freilich, diese Hierarchisierungen immer als historisch-spezifisch zu denken: Sie sind eben nicht fix, sondern können sich auch aufgrund von abweichendem Verhalten, Verweigerung und offenem Protest von Arbeitenden wandeln. Ein zentraler Punkt in dieser historischen Veränderung/Veränderbarkeit ist die Möglichkeit und die Durchsetzung des Rechts auf kollektive Organisation. Dies ist allerdings angesichts der Fluktuation der Beschäftigung in den vier von uns untersuchten Feldern keine einfache Aufgabe. Andererseits kann diese Fluktuation auch eine für die Arbeitenden durchaus günstige Arbeitsmarktsituation hervorbringen. So haben verschiedene Autor\*innen in den vergangenen Jahren darauf hingewiesen sowie auch unsere Daten (mehr die deutschen als die österreichischen Beispiele) zeigen, dass der „Exit“ – im Sinne des Verlassens des Arbeitsplatzes und/oder Migration – aufgrund der Arbeitsmarktsituation auch ein wesentliches Moment des Widerstands der Arbeitenden sein kann. Diese Momente gehören auch wesentlich zur Vorgeschichte der Abschaffung der Werkverträge in der deutschen Fleischindustrie: In den sie begleitenden Konflikten kam es zu einer massiven Artikulation von Arbeiter\*innen-Protesten, in Bezug auf die Bedingungen der Anreise, die Lohnverhältnisse, und im Herbst 2020 auch in Bezug auf die Forderung nach „Direktbeschäftigung“. Im Frühjahr 2021 wurde sodann durch die zuständige deutsche Einzelgewerkschaft ein erster Versuch gestartet, stärker migrantische Arbeiter\*innen in der Fleischindustrie als Mitglieder zu gewinnen und im Betrieb zu beteiligen. Gleichzeitig wurde in Tarifstreiks ein neuer, erhöhter Mindestlohn für den Sektor erreicht. Wie diese Organisations-Versuche ausgehen, ist derzeit noch nicht abzusehen: Sie zeigen aber, dass eine Verbindung von Arbeitsmarkt- und Produktionsmacht durchaus Perspektiven für kollektive Gegenwehr auch in Bereichen aufscheinen lässt, in denen dies auf den ersten Blick kaum möglich zu sein scheint.