

Birke, Peter; Neuhauser, Johanna

Article

Migration und Prekarität in der Pandemie: Empirische Studien aus Deutschland und Österreich

Arbeit

Provided in Cooperation with:

De Gruyter Brill

Suggested Citation: Birke, Peter; Neuhauser, Johanna (2023) : Migration und Prekarität in der Pandemie: Empirische Studien aus Deutschland und Österreich, Arbeit, ISSN 2365-984X, De Gruyter, Berlin, Vol. 32, Iss. 1, pp. 3-26, <https://doi.org/10.1515/arbeit-2023-0002>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/331818>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Peter Birke, Johanna Neuhauser

Migration und Prekarität in der Pandemie

Empirische Studien aus Deutschland und Österreich

<https://doi.org/10.1515/arbeit-2023-0002>

Zusammenfassung: Dieser Text diskutiert anhand von empirischen Studien aus Deutschland und Österreich die „multiple Prekarität“ migrantischer Arbeiter:innen in der Pandemie. Im Mittelpunkt stehen dabei Sektoren, die gerade auch in der Covid-19-Krise für problematische Arbeitsbedingungen öffentlich kritisiert worden sind und in genau dieser Zeit einen ökonomischen Boom erlebt haben. Es steht hier, angesichts der Masseninfektionen in solchen Sektoren, zunächst die Frage nach gesundheitlichen Herausforderungen im Raum, die wir sodann mit Fragen nach der Formalisierung von Beschäftigung, einer Analyse zum Zusammenhang zwischen Aufenthaltsregimen, sozialen Rechten und Prekarität sowie der Diskussion zur Rassifizierung von Zuschreibungen im Arbeitsprozess systematisieren. Zudem stellt sich die Frage nach Veränderungspotenzialen und Teilhabe von Arbeitenden, die mit „multipler Prekarität“ konfrontiert sind.

Schlüsselwörter: Migration, prekäre Arbeit, prekärer Aufenthalt, Rassismus, Pandemiefolgen

Migration and precarity in the pandemic

Empirical studies in Germany and Austria

Abstract: This text discusses the “multiple precariousness” of migrant workers in the pandemic on the basis of empirical studies from Germany and Austria. It focuses on sectors that were publicly criticized for problematic working conditions during the Covid-19 crisis and at the same time experienced an economic boom. In view of the mass infections in such sectors, the question of health challenges

Dr. Peter Birke, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen an der Georg-August-Universität, Friedländer Weg 31, 37085 Göttingen, Deutschland. Dr. Johanna Neuhauser, Universität Wien, Institut für Soziologie, Rooseveltplatz 2, 1090 Wien, Österreich.

E-Mail: peter.birke@sofi.uni-goettingen.de, johanna.neuhauser@univie.ac.at

arises, which the authors systematize with questions about the informalization of employment, an analysis of the connection between residence regimes, social rights and precariousness, as well as the discussion of the racialization of attributions in the work process. Finally, we look at the potential for change and the participation of workers who are confronted with “multiple precariousness”.

Keywords: migration, precarious labour, precarious residence, racism, pandemic consequences

1 Einleitung

„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 ändert ihre Positionen ständig, nein. Das können sie nicht, weil die Arbeiter sonst Beschwerde einreichen.“

Hussein, Post

Die Covid-19-Krise hat Fragmentierungen und Spaltungslien in der Arbeitsgesellschaft besonders sichtbar gemacht.¹ Das gilt auch für die Hierarchien zwischen Arbeiter*innen mit und ohne deutschen oder österreichischen 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, als 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 (Birke 2021, 53–56).² In Österreich sorgten im Frühjahr 2020 die Infektionscluster in zwei Postverteilerzentren und ein Jahr später der „Masken- skandal“ rund um die „Hygiene Austria“ für Schlagzeilen. In diesem Text gehen

¹ Siehe bereits: Blauer Montag 2020. Zur transnationalen Dimension vgl. Cook u.a. 2020; quantifizierend siehe OECD 2020.

² Auffällig wurde zugleich, dass in systemrelevanten und zugleich gesellschaftlich stark abgewerteten Sektoren auch international migrantische Beschäftigte überall eine große Bedeutung haben: 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.

wir, auf der Grundlage unserer Forschungen zu Arbeit und Migration in Deutschland und Österreich, von der auf den ersten Blick überraschenden Beobachtung aus, dass sich, selbst wenn man nur auf Deutschland und Österreich blickt, in der Pandemie ähnliche Entwicklungen in Arbeitsverhältnissen finden lassen, die sehr unterschiedliche Regulierungskontexte haben.

So unterscheiden sich die Dynamiken der Öffnung und Schließung von Arbeitsmärkten für Drittstaatsangehörige zwischen Österreich und Deutschland: Während in Deutschland spätestens seit 2016 eine begrenzte Öffnung stattfindet, blieb in Österreich eine weitgehende Schließung bestehen.³ Zugleich ist in Österreich Leiharbeit – als eine wichtige Form der prekären Beschäftigung, die in Deutschland seit 2016 auch für Zuwanderer:innen aus Drittstaaten zugänglich wurde – wesentlich stärker reguliert und mit staatlichen Auflagen versehen, die eine weitgehend formal-arbeitsrechtliche Gleichstellung mit den Kernbelegschaften sicherstellen sollen (Riesenfelder u.a. 2018). Doch obwohl wir hier lediglich einen kurSORischen (an anderer Stelle zu vertiefenden) Vergleich der Regulationsformen von Arbeit und Migration in beiden Ländern vorlegen können, kön-

³ Auch in Österreich lassen sich Dynamiken sowohl von Schließung als auch von selektiver Öffnung beobachten. Zwar wurde der sogenannte Bartenstein-Erlass von 2004, der den Arbeitsmarktzugang von Menschen aus Drittstaaten ohne Aufenthaltsstatus auf Kontingente für Saisonarbeit in der Landwirtschaft und Tätigkeiten auf Gewerbeschein beschränkte (Peyrl 2018, 105), mit dem Gerichtsurteil des Verfassungsgerichtshofs (VfGH) im Juli 2021 aufgehoben. Die Voraussetzungen, unter denen in Österreich Asylsuchende einer unselbstständigen Erwerbsarbeit nachgehen können, bleiben aufgrund der 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 Regionalbeirat des AMS (Arbeitsmarktservice, ähnlich dem deutschen Jobcenter) weiterhin schwierig. Aufgrund einer Beschwerde eines pakistanischen Asylwerbers, dessen Antrag auf Beschäftigungsbewilligung abgelehnt worden war, entschied der Verfassungsgerichtshof, dass auch die Bedingung der einstimmigen Zustimmung des AMS-Regionalbeirats nicht verfassungskonform ist (VfGH 2021). Die aufgehobene Regelung gilt aber bis zur Umsetzungsfrist im Juni 2022 weiter. Dynamiken der selektiven Öffnung lassen sich in Österreich am stärksten in der Regulation des Fachkräftezugs aus dem Ausland erkennen. Zum Beispiel hat die Bundesregierung den Zugang für Drittstaatsangehörige zu einem Aufenthalt über die sogenannte Rot-Weiß-Rot-Karte, die eine Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung für zwei Jahre bedeutet und zur Beschäftigung bei einem/r bestimmten Arbeitgeber:in berechtigt, erleichtert, indem die Zulassungskriterien, was Mindestentlohnung und Sprachkenntnisse betrifft, gelockert wurden (Parlament aktiv 2022). Dass insbesondere eine Anwerbung und Beschäftigung von Arbeitskräften in bestimmten Berufsfeldern angestrebt wird, in denen wie im Gastgewerbe prekäre Arbeitsbedingungen vorherrschen und von Unternehmensseite Personalknappheit beklagt wird, zeigt die jüngste Aufnahme des Berufs des Kellners/der Kellnerin in die bundesweite Mangelberufsliste, die Drittstaatsangehörigen einen Aufenthalt als „Fachkraft“ für 24 Monate (Rot-Weiß-Rot-Karte) ermöglicht (Der Standard 2022).

nen wir doch zunächst konstatieren, dass vieles auf eine besondere Betroffenheit migrantischer Arbeitender von gesundheitlichen Belastungen hindeutet – und das über die „Regulationsgrenzen“ in beiden Ländern hinaus.⁴

Die in der Pandemie skandalisierten Beispiele aus beiden Ländern ähneln sich dabei, nicht in ihren konkreten Verlaufsformen, aber in ihrer Systematik: Wenn Bourdieus Ausruf aus den 1990er Jahren, dass „Prekarität überall sei“, jemals wirklich galt, dann dort. Denn die Ausformung dieser Arbeitsverhältnisse setzt Unsicherheiten in Bezug auf den Aufenthalt, die Mobilität, das Wohnen usw. voraus, die, wie in einem *vicious circle*, durch prekäre Beschäftigung wiederum selbst reproduziert werden. Es gibt mithin einen kaum zu leugnenden Zusammenhang zwischen verschiedenen Terrains, auf denen sich Unsicherheit stets neu konstituiert. Wir haben das anderswo als „multiple Prekarität“ bezeichnet (Birke 2022a, 345–349; Neuhauser/Birke 2021).⁵ Dabei ist aber zugleich gerade diese „Multiplikation“ oder „Vervielfältigung“ von Prekarität Ausdruck einer Besonderung. Sie betrifft in dieser Form nicht alle Beschäftigten (gleichermaßen), oder, anders gesagt, dort, wo sie alle betrifft, ist sie in Bezug auf die Gruppe der neu Migrierten besonders ausgeprägt. Insofern kann Prekarität zwar weiterhin als „Herrschaftsform, die die auf der Errichtung einer zum allgemeinen Dauerzustand gewordenen Unsicherheit fußt“, gekennzeichnet werden (Bourdieu 1998, 96). Doch gerade die Pandemie hat ebenso deutlich gezeigt, dass Arbeitgeber:innen die Vulnerabilität unterschiedlicher Teile der Klasse der Arbeitenden nutzen und dass dies Segmentierungen und Fragmentierungen in ihrer sozialen Zusammensetzung hervorbringt.⁶

4 Zu dem erhöhten Erkrankungsrisiko von Migrierten mit SARS-CoV-2 siehe z.B. Koh (2020) oder Jaljaa u.a. (2022).

5 Zu untersuchen wäre, wie das, was Brand (2009) bereits seit der Wirtschafts- und Finanzkrise von 2008 als „multiple Krise“ bezeichnet hat, jene multiple Prekarität prägt und (vermutlich) in vielen Feldern dynamisiert. Ein entsprechendes Arbeitsvorhaben wäre allerdings nicht mehr von einem einzelnen Fach (wie der Arbeitssoziologie) zu bewältigen, sondern müsste umfassender und sogar transdisziplinär konzipiert werden.

6 „Multiple Prekarität“ kann in ihrer zeiträumlichen Dimension als „Dauerzustand der Unsicherheit“ gefasst werden. Sie macht sich entscheidend an einem verweigerten „Recht auf Zukunft“ fest und beinhaltet ein Schwinden persönlicher Zeithorizonte (Bourdieu 2000). Wir können sogar von einem „Umklappen“ dieser Horizonte sprechen: So bedeutet keine Vorstellung von der Zukunft entwickeln zu können letztlich, dass man auf die Gegenwart geworfen wird, mit allen Konsequenzen, die das für jene ohnmächtigen Entscheidungen bedeutet, die getroffen werden müssen, um faktisch die eigene Zukunft zu konstruieren. Jene erlittene Zukunftslosigkeit, die sich am stärksten in einer in ein paar Wochen erlöschenden Aufenthaltserlaubnis manifestieren mag, beinhaltet eine Begrenzung von Wahlmöglichkeiten, die noch Jahrzehnte später Konsequenzen für die Betroffenen hat. Ein Ausdruck dieses Verhältnisses ist es, und auch dies war in Zeiten der Pandemie besonders

Es ist verlockend, bei dieser Feststellung zu bleiben, die die Frage nach ähnlichen Arbeitsschicksalen von Migrant:innen aus Drittstaaten und dabei insbesondere aus Fluchtkontexten in unterschiedlichen Regulierungsszenarien schon zu beantworten scheint: Diese Leute müssen eben jede Arbeit annehmen, weil sonst ja der Aufenthalt gefährdet ist! Aus arbeitssoziologischer Perspektive wirft allerdings diese mit einem Ausrufungszeichen versehene Feststellung viele weitere Fragen auf.⁷ Denn was bedeutet diese lakonische Feststellung konkret für die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse? Welche Ordnungen des Arbeitsprozesses entstehen auf der Grundlage fragmentierter, segmentierter Beschäftigung und multipler Prekarität? Und, vor allem: Wie wiederum wirken dann Hierarchisierungen im Arbeitsprozess, die ungleiche Verteilung gesundheitlicher Risiken usw. auf jene verallgemeinerte, aber stark unterschiedlich verteilte Unsicherheit, die wir soeben skizziert haben?

In diesem Text steht nicht die allgemeine Feststellung im Vordergrund, *dass* es in der Pandemie einen Zusammenhang zwischen multipler Prekarität, migrantischer Arbeit und einer hierarchisierten gesellschaftlichen Arbeitsteilung gibt. Es werden vielmehr unterschiedliche Erklärungsangebote für die konkrete Ausformung dieses hinreichend belegten Zusammenhangs in Arbeitsverhältnissen empirisch geprüft. Dies geschieht hier anhand zweier Studien, die unabhängig voneinander erhoben worden sind. Johanna Neuhauser hat in einem von der Arbeiterkammer Wien geförderten Forschungsprojekt von April bis September 2021 die Arbeitsbedingungen in einem Postverteilerzentrum und in der Produktion und Verpackung von Hygiene-Schutzmasken in Österreich explorativ 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 in 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.⁸ Die beiden vorgestellten Stu-

sichtbar, nicht nur mit extrem prekären Arbeitsbedingungen konfrontiert zu sein, sondern auch mit gesundheitlicher Gefährdung, deren Spätfolgen letztlich kaum dokumentierbar sein werden.

⁷ Vgl. kritisch zu einer auf Infrastrukturen der Migration sowie auf Arbeitsmarktzugänge reduzierten bzw. fixierten Forschung bereits Birke u.a. 2017.

⁸ Beide Studien basieren insbesondere auf qualitativen Interviews. In Österreich wurden 18 Interviews mit migrantischen, vor allem geflüchteten Leiharbeiter:innen geführt und in Deutschland insgesamt etwas über 100 Interviews in der Fleischindustrie und im Online-Versandhandel – wobei das für diesen Beitrag herangezogene Material ein Sample von 27 Interviews mit 29 Personen umfasst (Birke 2022a, 130).

dien haben eine Gemeinsamkeit: Sie sind in Sektoren und Betrieben erhoben worden, die in der Pandemie – und zwar besonders in den ersten zwei Jahren derselben – einen Boom erlebt haben.

Wir werden in Abschnitt 2 auf diese Gemeinsamkeit und ihre Bedeutung für die gesundheitlichen Belastungen der Beschäftigten eingehen. In den Kapiteln danach diskutieren wir die Informalisierung von Arbeitsverhältnissen, die regulierendem Eingreifen (unterschiedlicher staatlicher Akteure, der Gewerkschaften usw.) eine Grenze setzt (Teil 3). Sodann fragen wir, wie die Kombination aus unsicherem Aufenthalt und prekärer Beschäftigung ein Arbeitsverhalten hervorbringt, das als „Präsentismus“ beschrieben werden kann (Teil 4). Und schließlich diskutieren wir die Rolle, die „rassifizierende“ Zuschreibungen für eine gesellschaftliche Arbeitsteilung haben, deren fortschreitende Segmentierung heute, wie erwähnt, kaum mehr zu übersehen ist (Teil 5). Alle drei analytischen Komplexe werden sodann im Fazit vor allem auf weitere offene Fragen untersucht: So kann das, was in der Pandemie exponiert wurde, den Begriff der „multiplen Prekarität“ um wichtige Dimensionen ergänzen (vor allem bezogen auf den Arbeitsprozess). Freilich ist heute noch kaum absehbar, welche langfristigen Folgen die aktuell einmal mehr verdichtete Abfolge von Krisen für Umstellungsprozesse in der Produktion haben wird. Das, was wir hier als „Pandemieforschung“ vorstellen, ist voraussichtlich nur ein „Schnapschuss“ aus einer weitaus größeren Entwicklung. Im Mittelpunkt dieses Ausschnitts steht nicht zufällig der Zusammenhang von Gesundheit und migrantisierter Prekarität mit Blick auf Körper und körperliche Unversehrtheit. Denn dieser zeigt die umfassenden, sich in den Körper einschreibenden Wirkungen von Prekarität, die weit über die Zeit der Pandemie hinausreichen.

2 Pandemie-Boom

Alle untersuchten Sektoren erlebten in der Pandemie einen Aufschwung. Sowohl Logistik als auch Nahrungsmittelproduktion waren in dieser Zeit sehr nachgefragt. Eines der untersuchten Arbeitsfelder, nämlich die Produktion und der Vertrieb von Hygienemasken in Österreich, entstand erst nach dem März 2020. Die von uns untersuchte neugegründete Firma, die enge persönliche Verflechtungen zur Bundesregierung und öffentlichen Auftraggebern aufweist, erzielte laut Medieninformationen im Krisenjahr 2020 5,7 Millionen Euro Gewinn (Stottmeyer 2021). Andere, wie der Online-Versandhandel sowie überhaupt Post- und Paketdienste, wuchsen aufgrund von Kontaktbeschränkungen und Lockdowns. In

Österreich erlebte die Post-Aktie eine regelrechte Kursrallye mit historischen Höchstwerten (finanzen.at 2022).

Auch der Online-Versandhandel im Allgemeinen und Amazon im Besonderen setzten ihre weltweit 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 für die Nachfrage nach Arbeitskraft (HDE/IFH Köln 2021, auch im Folgenden). So hat sich weltweit die Zahl der bei Amazon Beschäftigten von ca. 650.000 (2019) auf aktuell mehr als 1,6 Millionen⁹ erhöht. Auch in Deutschland wurden allein während der Pandemie etliche neue Distributionszentren (mit Lager) sowie Vertriebszentren (ohne Lager) eröffnet, die mit anderen Betrieben aus Niedriglohnsektoren um verfügbare Arbeitskräfte konkurrieren. Obwohl der Onlinehandel auch allgemein boomed, stieg der Anteil speziell von Amazon am Onlinehandel in der Bundesrepublik erstmals über 50 Prozent. 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.

Für die Nahrungsmittelproduktion und speziell die Fleischindustrie gilt, zumindest in Deutschland, dass ihre Krise in der Pandemie gerade in der Konkurrenz mit anderen Niedriglohnsektoren um Arbeitskräfte sichtbar wurde.¹⁰ Dennoch ist auch für diesen Sektor eine Tendenz zu Rekordumsätzen zu vermelden (Birke 2021, 42 ff.). So erreichte der Umsatz aus der industriellen Fleischproduktion im März 2020 in Deutschland ein Allzeithoch, um danach im Zuge von Firmenschließungen, chinesischen Importrestriktionen für „infizierte“ Betriebe sowie der Verbreitung der Schweinepest leicht zu sinken. Doch angesichts von steigenden Energiepreisen und Verwerfungen auf den Märkten für lebende Tiere ist erst für das laufende Jahr 2022 von einem wirklichen Bruch mit der nunmehr seit Ende der 1990er Jahre anhaltenden expansiven und auch mit einer anhaltenden Konzentration des privaten Eigentums verbundenen Tendenz zu sprechen: Wie tief diese augenblicklich mit Stellenabbau und Firmenschließungen verbundene Branchenkrise sein wird und welche Veränderungen sie im Sektor hervorrufen wird, ist derzeit noch kaum abzusehen.

Aber halten wir trotz jüngster gegenläufiger Entwicklungen im Kontext der Ukraine-Krise usw. fest: In allen untersuchten Sektoren war in der Pandemie eine Tendenz der expansiven Steigerung von Produktion und Warenaumschlag als Ausdruck einer kontinuierlichen, steigenden gesellschaftlichen Nachfrage nach

⁹ Dabei werden die Beschäftigten von Subunternehmen und Zeitarbeitsfirmen in dieser Statistik nicht einmal berücksichtigt, vgl. Statista (2022).

¹⁰ Siehe die Ansiedlungspolitik von Amazon im Kreis Gütersloh/Warendorf, Ostwestfalen, dem Standort des größten deutschen Fleischverarbeiters.

Produkten (Nahrungsmittel, Masken) und Dienstleistungen (Logistik und Einzelhandel-Services) zu beobachten. Diese hat in jedem der vier Untersuchungsfälle eine Vorgeschichte in einer prä-pandemischen ökonomischen Expansion, deren Arbeitskräftebedarf zunehmend und oft nahezu ausschließlich durch migrantische Arbeitende gedeckt wurde.¹¹

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, 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, in denen im Schnitt wesentlich höhere Löhne gezahlt werden, in die Bundesrepublik (Reflsund 2013). 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 (Huntley Andersen 2021).

In Österreich ist die Post AG eine an der Wiener Börse notierte Aktiengesellschaft, die trotz Privatisierungen zu einem beträchtlichen Teil (noch) in staatlicher Hand ist. Historisch hat die österreichische Post als ehemals vollständig öffentlicher Dienst bereits Ende der 1990er Jahre einen Privatisierungs- und Rationalisierungsprozess durchlaufen. Heute ist die Post AG eine an der Wiener Börse notierte Aktiengesellschaft. Die Beteiligungsgesellschaft der Republik Österreich (ÖBAG) hält jedoch noch immer 52,8 Prozent der 67,6 Millionen Aktien (Post AG 2022). Als ehemaliges Staatsmonopol wurde der Betrieb durch die Privatisierung in klar getrennte Geschäftsbereiche – Postämter, Logistik und Zustellung – aufgeteilt (Flecker 2014). Dadurch wurde zuvor anerkannte und relativ gut bezahlte Arbeit entwertet und der schlecht bezahlte Randbereich der Belegschaft wuchs immer weiter an (ebd., 38). Die Auslagerung von Aufgaben aus der Organisation und das damit verbundene Auftreten neuer Anbieter (als Subunternehmer und Zeitarbeitsfirmen) führte insgesamt zu einer Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse in einem Sektor, der früher durch ein hohes Maß an Homogenität gekennzeichnet war (Flecker 2016, 38).

¹¹ 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 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/Birke 2021).

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. Ziel des Joint Ventures war es, zunächst Mund-Nasen-Schutz- und dann FFP2-Masken „made in Austria“ zu produzieren – ein Unterfangen, das sich im Zuge des Skandals der illegalen Umetikettierung in China hergestellter in „österreichische“ Masken mindestens als Hybris erwies. Auch wenn es sich um ein privates Unternehmen handelt, wurde es staatlich gefördert – die österreichische Bundesregierung unterstützte es beispielsweise bei der Beschaffung von vier Maskenproduktionsmaschinen aus China. Seit der Gründung des Unternehmens flossen große Summen öffentlicher Gelder an Hygiene Austria (vgl. <https://offenevergaben.at>). Das Unternehmen hatte enge persönliche Beziehungen zur Bundesregierung und zu öffentlichen Auftraggebern.

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. Durch das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz ist Leiharbeit in Österreich wegen der kollektivvertraglichen Gleichstellung von überlassenen Arbeitskräften mit Stammbelegschaften besser als in den meisten anderen europäischen Ländern reguliert (Riesenfelder u.a. 2018). Hingegen waren in Deutschland Tarifverträge im Beispiel der Fleischindustrie vor der staatlichen Regulierung von 2021 eine Ausnahme; von Amazon wurden solche strikt abgelehnt und mithilfe typischer Formen des ‚Union-Busting‘ bekämpft.

Trotz dieser Unterschiede in der rechtlichen Regulierung und im staatlichen bzw. staatlich geförderten Anteil der Unternehmen liegt neben der vorteilhaften ökonomischen Entwicklung der untersuchten Branchen eine Gemeinsamkeit darin, dass unseren Interviews zufolge in der Praxis bestehende Arbeitsrechte systematisch unterwandert werden. In dem Wort „systematisch“ verbirgt sich eine These, der wir im Folgenden nachgehen wollen. Sie beinhaltet, dass die „Überausbeutung“¹² und gesundheitliche Gefährdung von Arbeitenden in den untersuchten Branchen keineswegs einer besonderen Konjunktur oder einer je spezifischen Konstellation geschuldet ist, sondern dass es vielmehr einen systemischen Nexus zwischen der Rekrutierung von neu ankommenden Migrant:innen (und generell vulnerablen, „verletzlichen“) Beschäftigten und der Akkumulation von Kapital in neu in Wert gesetzten bzw. expandierenden Sektoren gibt.

¹² Der Begriff „Überausbeutung“ soll dafür sensibilisieren, dass kapitalistische Verwertung im marxistischen Sinn an und für sich auf Ausbeutung von Arbeitskraft basiert, es im Falle bestimmter Gruppen/Arbeitsbereiche jedoch zu einer verstärkten Ausbeutung beispielsweise im Sinne einer systematischen Unterschreitung von in anderen Feldern durchaus (noch) gegebenen Arbeitsstandards kommt.

In der marxistischen Debatte wurde dies mitunter als „Landnahme“ (z.B. Dörre 2012) bezeichnet, und vieles spricht aus unserer Sicht dafür, dass die Verletzung von Rechten auf Schutz vor physisch-psychischer Beeinträchtigung ein Ergebnis von (durchaus im Detail unterschiedlichen) Regimes der Vernutzung fluktuierender und immer wieder neu rekrutierter Arbeitskräfte ist.

3 Arbeit, Informalität und die Nebensache Gesundheitsschutz

In der Pandemie wird vor dem Hintergrund des Booms Gesundheitsschutz in den untersuchten Betrieben zur Nebensache. Das ist zunächst nicht erstaunlich, denn es entspricht den Ersterfahrungen von Migrantinnen und Migranten in den von uns untersuchten Tätigkeitsfeldern durchaus schon vor 2020.¹³ In jenem Jahr jedoch wird das Problem, wenn man so will, angesichts der konkreten Ansteckungsgefahr auf die Spitze getrieben.

Eine Befragte aus der Fleischindustrie erzählt 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

Ganz ähnlich berichten die ehemals in einem Postverteilerzentrum in Wien tätigen Leiharbeiter davon, dass es während der Pandemie zu einem stark erhöhten Arbeitsdruck kam. So meint einer der Interviewten im Juni 2021 rückblickend auf die Zeit des Corona-Ausbruchs im Frühling 2020, dass es „zu viel Druck in der Arbeit, zu viel Arbeit, das Sechs- oder Siebenfache“ gab, wodurch der Infektionsschutz zur Nebensache wurde:

¹³ Zu dieser Kontinuität in den Untersuchungsfeldern von Fleischindustrie und Amazon-Distributionslagern siehe Birke (2022a), Teil 2.

„Wir konnten keinen Abstand halten. Wie soll ich Abstand halten, wenn wir elf Stunden gearbeitet haben. Elf Stunden mit sehr schweren Paketen arbeiten, 30 Kilo. Keiner denkt über ‚Abstand oder nicht‘ nach.“

Amar, Post

Die Gesundheitsschutzmaßnahmen scheinen damit in der Pandemie – wie auch sonst – grundlegend den Produktionserfordernissen untergeordnet. 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 (Birke 2022a, 279 ff.). Die Lücke zwischen den Vorschriften zum Gesundheitsschutz und dem realen Umgang ist ein durchaus bekanntes Problem, das nicht nur in Betrieben existiert, in denen der Anteil an Beschäftigten mit prekären Aufenthaltsrechten hoch ist. Allerdings sind die in der Pandemie-Situation mit solcher Informalität entstehenden Herausforderungen besonders drastisch, wie die Masseninfektionen illustrieren. Dass der Schutz der Gesundheit für diejenigen, die trotzdem auf dem Feld oder am Band antreten müssen, per se schwieriger zu organisieren ist, ist kaum zu bezweifeln.¹⁴

Diese Verhältnisse eskalieren dort, wo es – wie in den hier vorgestellten Beispielen – zu einer Kombination aus oft sehr vollen Auftragsbüchern und Arbeitskräftemangel kommt. In einem von uns untersuchten Amazon-Distributionszentrum entstand ein Skandal auf der Grundlage dessen, dass Kolleg:innen mangelnden Abstand in den Bussen bei der Anreise ins Werk oder mangelnde Hygiene auf Toiletten dokumentierten, während gleichzeitig die Infektionsfallzahl unter den Arbeitenden stieg (Birke 2022a, 293 ff.). Das führt dazu, dass neben den ohnehin bestehenden Unklarheiten über Kontinuität und Zukunft in den Arbeitsverhältnissen eine weitere, existentielle Unsicherheitsdimension eingeführt wird. Ein Befragter aus einem Amazon-Lager erzählt im Frühjahr 2020:

„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

¹⁴ Vgl. hierzu bereits die ersten Übersichten (aus dem Frühjahr und Sommer 2020), so in Holst u.a. 2020, 4 f. Dabei ist es auch kaum zu bezweifeln, dass in Bezug auf gesundheitliche Belastungen die Pandemie insofern in einer Kontinuität zur Vorsituation betrachtet werden muss, siehe die drastischen Folgerungen eines Berichts der Unfallversicherung in Deutschland zur (vorpandemischen) Fleischindustrie: Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung 2020.

kontraproduktiv. Also das, andere Firmen müssen schließen [...] und Amazon [...] profitiert auch noch von dem Ganzen.“

Damian, Amazon

Tatsächlich wurden im Frühjahr 2020 in Frankreich einige Amazon-Distributionszentren geschlossen, in der Bundesrepublik geschah dies jedoch trotz durchaus vergleichbarer Fallzahlen nicht. Damit wurde eine wesentliche Forderung einer gewerkschaftlichen ‚Internationalen‘ der Amazon-Arbeitenden *nicht* eingelöst: Stattdessen zahlte das Unternehmen für einige Monate überall – auch in Deutschland – für die Zeit der Pandemie eine Prämie für Anwesenheitstage, die mit dem Rückgang der Infektionszahlen wieder abgeschafft wurde (Amazon Workers International 2020). Die im SOFI-Projekt Befragten aus dem Distributionszentrum erzählten, dass diese Konstellation in der akuten Infektionssituation dazu geführt habe, dass der Krankenstand gestiegen sei, dass aber zuerst die Vorgesetzten, dann die entfristet Beschäftigten und erst zuletzt, wenn überhaupt, die prekär und befristet Beschäftigten zu Hause geblieben seien (Birke 2022a, 303). Gesundheitsgefährdung und prekäre Beschäftigung erschienen hier als untrennbar verbunden. Umgekehrt bot eine entsprechende Stellung in der betrieblichen Hierarchie die Möglichkeit, im Zweifel von der Arbeit fernzubleiben.

Noch drastischer ist der Bericht von Befragten des Postverteilzentrums in Wien, die im Juni 2021 erzählen, dass im Zuge des Infektionsskandals die Kernbelegschaft sukzessive nach Hause geschickt worden sei, während die Leiharbeitenden zum Weiterarbeiten angehalten wurden bzw. zum Teil neue Leiharbeitende 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 Fragmentierung¹⁵ von Belegschaften vorangeschritten ist und

¹⁵ Unter Fragmentierung von Arbeit verstehen wir Dynamiken, die zur Aufspaltung von Belegschaften in mehrere Gruppen mit unterschiedlichen Arbeitgeber:innen, Arbeitsverträgen und Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und damit zu gestiegener Ungleichheit und der Prekarisierung von Arbeit beitragen (Marchington u.a. 2005; Flecker 2010). So haben Outsourcing und das Entstehen von Unternehmensnetzwerken zur Zersplitterung von Kollektivverhandlungen geführt.

welch schwerwiegende gesundheitliche Folgen diese für die Arbeitenden und ihr Umfeld nach sich zieht. Doch obwohl fraglos die Fragmentierung in der Pandemie weiter vorangetrieben wurde, die damit verbundenen Herausforderungen waren auch zu diesem Zeitpunkt keinesfalls neu. Sie sind verwandt mit jenen, die beispielweise in der Fleischindustrie bereits früher immer wieder in Bezug auf die Einhaltung *anderer* Regeln beobachtet wurden, seien es Arbeitszeitgesetze (die berüchtigten 16-Stunden-Schichten, unbezahlte Arbeitszeit usw.), die illegale Erhebung von Gebühren aller Art (Bestechungsgelder für die Ausstellung von Arbeitsverträgen, ‚Strafen‘ für ‚Fehler‘ usw.) oder die Entlohnung unter dem Mindestlohn.¹⁶ Ein ganz ähnliches Bild zeigen die Fälle massiven Lohn- und Sozialbetrugs in den in Österreich untersuchten Beispielen, die eine weite Kluft zu den kollektivvertraglichen Vereinbarungen erkennen lassen. Den Erzählungen der befragten Leiharbeitenden zufolge versuchten die Arbeitgeber:innen stets Teile der Löhne zu unterschlagen, seien es Zahlungen von Überstunden, Abzüge aufgrund angeblicher langer Pausen oder der Betrug um reguläre Teile der Löhne (Neuhäuser u.a. 2021). Zudem waren Beschäftigte unterdokumentiert beschäftigt, das heißt, sie arbeiteten deutlich mehr Stunden, als auf ihrem Vertrag oder auf Dienstzetteln eingetragen waren (ebd.).

Im Anschluss an die globale Arbeitsforschung kann jene Lücke zwischen Ansprüchen aus Arbeitsverhältnissen und der Arbeitsrealität, auf die allgemeinen Arbeitsbedingungen ebenso wie auf gesundheitliche Belastungen bezogen, mit dem Begriff der *Informalisierung* gefasst werden. *Informalisierung* ist insofern nicht als das „Andere“, „Nicht-Normale“ kapitalistischer Erwerbsarbeit zu sehen, sondern als integraler Bestandteil – und das nicht nur im Globalen Süden, sondern auch in Mitteleuropa.¹⁷ Mit Blick auf die hier untersuchten Arbeitsfelder sowie einschlägige Forschungen zu anderen Bereichen wie Reinigungsdiensten, der 24-Stunden-Betreuung, Erntearbeit oder Beherbergung und Gastronomie kann geschlossen werden, dass die formale rechtliche Rahmung von Arbeitsverhältnissen umso weniger greift, je migrantisierter Arbeitsbereiche sind.

lungen beigetragen, was zu Lücken in der Arbeitnehmer:innenvertretung und Schwierigkeiten bei der Durchsetzung von Arbeitsvorschriften führt (vgl. Weil 2014; Helfen u.a. 2016).

16 Kurz vor Beginn der Pandemie zeigte dies einmal mehr ein Bericht aus NRW: Landesregierung Nordrhein-Westfalen (2019).

17 Diese Begrifflichkeit wurde auch in einer Kurzstudie zur Corona-Situation in der Fleischindustrie Niedersachsens vorgebracht: Neef-Methfessel 2020. Zur transnationalen Debatte siehe Mayer-Ahuja 2012. Vgl. auch, dort zum Zusammenhang zwischen *Informalität* und „unfreier“ Arbeit: Birke 2022a, 29–55.

4 Prekäre Beschäftigung, prekärer Aufenthalt, Präsentismus

Aus den beiden Interviewsamples zum Gesundheitsschutz zur Zeit der ersten Höhepunkte der Pandemie kann geschlossen werden, dass sich für die Befragten gute Gründe dafür finden ließen, trotz aller Unsicherheiten in Bezug auf den Infektionsschutz und die Gesundheitsrisiken – selbst bei hohen Infektionszahlen und mit Krankheitssymptomen – 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 befragten Arbeiter:innen beider österreichischen Unternehmen 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 von ehemaligen Leiharbeitern im Postverteilerzentrum.

„Ich war in 2020 mit dem Corona-Virus infiziert und war drei 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

„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 Präsentismus¹⁸ am Arbeitsplatz, der – wie die Interviews nahelegen – in dem Postverteilerzentrum wohl auch zu dem Infektionscluster beitrug, wird daher durch unsichere Beschäftigungsverhältnisse (Leiharbeit, aber auch Probezeit, Befristung, Werkverträge) gefördert. Es könnten hier weitere Beispiele aus anderen Branchen genannt werden. Und auch dieses Verhältnis ist nichts, was

¹⁸ Dass Präsentismus allgemein ein steigendes Phänomen ist, zeigen aktuelle Daten aus Österreich. Laut dem Arbeitsklima-Index der Arbeiterkammer 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://oeo.arbeiterkammer.at/arbeitsklima>).

nicht vor der Pandemie bereits bestanden hätte. Legendär sind beispielsweise die „Release Days“ bei Amazon, zu denen regelmäßig Hunderte von befristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen keine Verlängerung ihres Vertrags erhalten. Ein hoher persönlicher Krankenstand ist bekanntermaßen eines der Hauptkriterien für jene „kalte“ Entlassung.¹⁹ Dabei spielt aber nicht nur die Befristung als solche eine Rolle, sondern auch der Versuch, ältere, gesundheitlich mitunter bereits tatsächlich angeschlagene Kolleginnen und Kollegen zu ersetzen. Bernd, Betriebsrat in einem von uns untersuchten, gewerkschaftlich besser organisierten Betrieb von Amazon in Deutschland, berichtet, wie sich ein Restrukturierungsprogramm des Unternehmens vor Ort auswirkt:

„Ich vermute mal, dass sie Stellen extrem streichen wollen, weil die haben mittlerweile schon, ich glaube, 250 Festangestellte sind aufgrund von Krankheit oder aufgrund von Aufhebungsverträgen dieses Jahr gegangen oder gegangen worden. [...] Die versuchen halt einfach, die ganzen Festangestellten, das ist unsere Meinung, was wir so für uns daraus erblicken haben, loszuwerden.“

SOFI_L2_B_02, S. 19, 561–569

Dies entspricht der Erfahrung, dass viele befristet Beschäftigte insbesondere zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses vergleichsweise hohe Arbeitsanforderungen in Kauf nehmen (und so zu „gesuchter“ Arbeitskraft werden). Tarek berichtet uns in der SOFI-Befragung über seine Erfahrungen mit dem Arbeitstempo der „Neuen“:

„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

Vielfach hören wir, dass das Unternehmen Amazon, ähnlich wie bei den Werkverträgen in der Fleischindustrie, ein Regime errichtet habe, das auf einem permanenten Austausch der Beschäftigten basiert, wohlgemerkt allerdings *ohne* dass es sich um Saisonarbeit handelt. Das ist auch eine der von uns gefundenen Erklärungen dafür, warum Leute in einem Betrieb, der zum Zeitpunkt des Gesprächs von einer Masseninfektion betroffen ist, dennoch zur Arbeit gehen. Ahmed schildert das Gespräch zweier Vorgesetzter über eine Krankmeldung eines Kollegen:

¹⁹ Eines von vielen Beispielen, hier aus Bremen: Radio Bremen 2021.

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

Ahmed, Online-Versandhandel

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 (Scherschel 2016; Carstensen u.a. 2018). So erzählt Irina, die vor einigen Jahren aus einem „sicheren Herkunftsland“ nach Deutschland geflüchtet ist und seitdem von der Ausländerbehörde monateweise „geduldet“ wird, warum sie anfing, 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

Auch in Österreich wird die (erzwungene) Akzeptanz prekärer Arbeit – wenn auch eher indirekt – durch asylrechtliche Regelungen verstärkt. Aufgrund des De-facto-Beschäftigungsverbots für Asylwerber:innen konnten die befragten Geflüchteten häufig jahrelang nicht arbeiten, bis sie ihre Aufenthaltsberechtigung erhielten. Sie beschreiben diese langandauernde erzwungene Untätigkeit als die schlimmste Zeit in Österreich und damit als Kontrastfolie, vor deren Hintergrund prekäre Arbeitsverhältnisse bemessen und relativiert werden. In diesem Sinn erzählt ein ehemals 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 [Corona-Infektion] 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

Wenn man fragt, warum widrige Arbeitsbedingungen eingegangen werden, ist die Aufzählung schließlich – für beide Länderbeispiele – erst umfassend, wenn man sich auch der Frage der Wohnverhältnisse und der sozialen Reproduktion zuwendet. In Bezug auf die Fleischindustrie in Deutschland etwa werden überteuerte Unterkünfte, miserable und ungesunde Wohnverhältnisse seit Jahren fast ebenso stark thematisiert wie ausbeuterische Arbeitsverhältnisse. Ein erstes Problem ist in dieser Hinsicht der Umstand, dass die Hubs der Fleischindustrie in Boom-Regionen liegen, in denen die Dynamik von Miet- und Immobilienpreissteigerungen extrem ist (siehe etwa die Ausführungen zu Gütersloh und Oldenburg in Holm/Junker 2019). Damit wird das Vermieten von Achtbettzimmern in alten Kasernen (um nur ein Beispiel zu nennen) profitabel, und vor allem die Beschäftigten mit „Arbeitnehmerfreizügigkeit“ bekommen ein großes Problem: Wenn der Job weg ist, dann fällt oft auch die Unterbringung in der Werkunterkunft weg, was nicht selten in die Obdachlosigkeit führt. Oft hören wir, dass man dann buchstäblich „in den Wald geht“.²⁰ In der Pandemie, einer Phase, in der die eigene Wohnung sicherlich noch existenzieller ist als sonst, bedeutet auch dieses Problem eine extreme Verschärfung der Lebenssituation. Ein Berater der Arbeitslosenselbsthilfe Oldenburg berichtet über die Lage zu Weihnachten 2020:

„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 [...] Was sollen wir denn jetzt bloß machen?“

George, Arbeitslosenselbsthilfe Oldenburg

Präsentismus wird wesentlich nicht allein durch die Art und Form des Arbeitsverhältnisses selbst hervorgerufen, sondern ist im Kontext einer Verunsicherung

20 Das Thema Obdachlosigkeit ist in Bezug auf EU-Migration in Deutschland ein mittlerweile oft verhandelter Gegenstand. Aus der Perspektive einer Analyse der Arbeit in der Fleischindustrie siehe bereits den (auch problematische Bilder evozierenden) Beitrag aus der „Zeit“, Kunze 2014. Vgl. auch Riedner 2018 am Beispiel München.

der Lebenssituation zu verstehen, 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.

5 Rassifizierung von Arbeit und Arbeitenden

In beiden untersuchten Fällen ist „Migrantisierung“ von Prekarität 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 Euro pro Stunde geben. [...] Und neben mir mein Freund aus Serbien oder Ungarn oder egal wo(her) bekommt 10 Euro. 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 an bestimmte Gruppen, ein Prozess, den David Roediger (2007) am US-Beispiel als „Rassifizierung“ bezeichnet hat. 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 anders als bei Leuten aus Osteuropa?“

(Befragter:) „Ja. Ganz klar, muss man sagen. Osteuropa, wesentlich besser. Rumänien, Ungarn, 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. Aus der Geschichte wissen wir, dass bei den aus solchen Zuschreibungen abgeleiteten Strategien der Arbeitskraftnutzung nicht allein individuelle und soziale Vorurteile im Spiel sind, sondern dass man darin eine Kontinuität strategischer Setzungen sehen muss, die sich mit einem Begriff von Esch (2018) als „racial management“ verdichten lassen: Rassismus ist in dieser Sicht *einerseits* mit einer aktiven Arbeit an einer selektiven und gezielten Rekrutierung bestimmter Beschäftigter für bestimmte Positionen verbunden. Diese Rekrutierung korrespondiert mit den Hierarchien, die sich in der betrieblichen Arbeitsteilung immer schon etablieren. Gleichzeitig stehen betriebliche Hierarchisierung und rassifizierte Rekrutierungsmuster in einem Verhältnis gegenseitiger Resonanz und Verstärkung. Dies zeigt sich insbesondere in einer Arbeitsteilung, die beispielsweise dazu führt, dass körperlich belastende und weniger qualifizierte Tätigkeiten von rassistisch abgewerteten Gruppen ausgeführt werden.

Diese Ordnung ist aber insofern *andererseits* 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 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.²¹ Dabei geht es immer auch um die Hierarchisierung von Körper und Körperlichkeit. Über gesellschaftliche Arbeitsteilung werden Körper immer schon in ungleicher Weise in

²¹ Die Integration von Werkvertragsarbeiter:innen in die Stammbelegschaften 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/Bluhm 2020, 43).

Arbeitsprozesse einbezogen und auch verletzbar gemacht – wobei Rassifizierung hierbei besonders wirkmächtig ist. Es verwundert daher nicht, dass in der Pandemie das Recht auf Gesundheitsschutz und körperliche Unversehrtheit in der Arbeit höchst ungleich verteilt war und ist.

6 Fazit und Ausblick

Hält man die Beispiele aus den zwei Ländern zusammen, dann zeigt sich, dass es in der Pandemie mindestens drei Elemente gibt, die die konkrete Ausformung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen unter dem Eindruck multipler Prekarität migrantischer Beschäftigter prägen. Diese wiederum, so können unsere Beispiele belegen, sind eine der grundlegenden Ursachen erhöhter gesundheitlicher Belastungen und Infektionsrisiken jener Beschäftigten.

- I. *Steigende Produktivität und Gesundheitsgefährdungen:* Es ist auffällig, dass Masseninfektionen in Bereichen mit starker Beschäftigungsunsicherheit auftraten, die zugleich einen starken Nachfrage- und Auftragsboom erlebten. Die von uns untersuchten Bereiche sind dabei nur Beispiele. Firmenspezifische und produktionsspezifische Kontexte mögen eine weiter verstärkende Rolle gespielt haben und u.a. das unterschiedliche Ausmaß der Masseninfektionen in unterschiedlichen Betrieben erklären. Aber es muss unserer Ansicht nach davon ausgegangen werden, dass eine vollständige Erklärung der mit den Arbeitsprozessen identifizierten Masseninfektionen nur unter Berücksichtigung eines „Pandemie-Booms“ möglich ist, der von Beschäftigten im Kontext der multiplen Prekarität bewältigt wird.
- II. *Die „Migrantisierung“ prekärer Beschäftigung:* 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 oder auch den Familiennachzug durch Erwerbsarbeit bzw. ein selbstständiges (und ausreichendes) 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 Ordnungen und Rassifizierungen:* Diese (zunächst) „doppelte“ Prekarität durch das unsichere Beschäftigungsverhältnis und 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. Es entsteht in diesem Zusammenhang eine permanente manageriale Neudeinition von betrieblichen Hierarchien anhand der Frage, wer welche Aufgabe wie und zu welchen Bedingungen zu erledigen habe.

Dabei wird der Schutz der körperlichen Unversehrtheit für die Betroffenen gegenüber der Notwendigkeit, einen sicheren sozialen Status zu erreichen, nachrangig. Die Zukunft wird der Gegenwart geopfert – ein zentrales Kennzeichen von extremer Prekarität, wie es einst schon Bourdieu (2000) herausgearbeitet hat. Jene informellen Ordnungen können allerdings nicht bloß subjektseitig mit der Prekarität migranter Beschäftigter erklärt werden, sondern sie werden vielmehr forciert, 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. Die damit verbundene Arbeitsteilung bringt auch einen „gespaltenen“ Gesundheitsschutz hervor: Die Risiken, in Arbeitsverhältnissen zu erkranken, sind sehr ungleich verteilt – und das nicht nur in Zeiten der Pandemie. Körperliche Unversehrtheit wird – so gefasst – zu einer Funktion der Hierarchien, die schon im Zugang zur Erwerbsarbeit definiert, aber in den Zuschreibungen im Arbeitsprozess Tag für Tag vertieft werden.

Wichtig ist freilich, diese Hierarchisierungen immer als historisch spezifisch zu denken: Sie sind eben nicht fix, sondern können sich wandeln, auch aufgrund von abweichendem Verhalten, Verweigerung und offenem Protest von Arbeitenden. Ein zentraler Punkt in dieser historischen Veränderung/Veränderbarkeit ist die Möglichkeit und die Durchsetzung des Rechts auf kollektive Organisierung. Dies ist allerdings angesichts der Fluktuation der Beschäftigung in den vier von uns untersuchten Feldern keine einfache Aufgabe. Neben der oben bereits angesprochenen Frage, welche langfristigen Folgen für die Umstellung von Produktion und die Veränderung gesellschaftlicher Arbeitsteilungen sich aus den Pandemie-Erfahrungen ergeben, ist dies jedoch eine Frage, die anderswo bearbeitet werden muss (vgl. Benvegnù u.a. 2018; Löw 2021; Birke 2022b).

Literatur

- Amazon Workers International (2020): Erklärung in Zeiten der Corona-Virus-Pandemie. 24. März. <https://amworkers.wordpress.com/2020/03/24/amazon-workers-international-erklarung-in-zeiten-der-corona-virus-pandemie/>
- Benvegnù, Carlotta, Bettina Haidinger, Devi Sacchetto (2018): Restructuring labour relations and employment in the European logistics sector: Unions' responses to a segmented workforce; in: Virginia Doellgast, Nathan Lillie, Valeria Pulignano (Hg.): Reconstructing Solidarity. Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe. Oxford, 83–103
- Birke, Peter (2021): Die Fleischindustrie in der Corona-Krise. Eine Studie zu Arbeit, Migration und multipler Prekarität; in: Sozial.Geschichte Online, H. 29, 41–87
- Birke, Peter (2022a): Grenzen aus Glas. Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland. Wien
- Birke, Peter (2022b): Alltagskonflikte und Arbeitskämpfe in einem neuen Amazon-Distributionszentrum; in: Janis Ewen, Sarah Nies, Martin Seeliger (Hg.): Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus. Weinheim, 204–233
- Birke, Peter, Felix Bluhm (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>
- Birke, Peter, Felix Bluhm, Nicole Mayer-Ahuja (2017): Arbeit als Black Box. Migration zwischen Prekarisierung und betrieblichem Konflikt; in: Moritz Altenried, Manuela Bojadžijev, Leif Jannis Höfler, Mira Wallis, Sandro Mezzadra (Hg.): Logistische Grenzlandschaften: Das Regime mobiler Arbeit nach dem ‚Sommer der Migration‘. Münster, 115–142
- Blauer Montag (2020): Vom Notstand der Arbeitsgesellschaft. In: Sozial.Geschichte Online, H. 27, 97–120
- Bourdieu, Pierre (1998): Prekarität ist überall; in: ders.: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberalen Invasion. Frankfurt a.M., 96–102
- Bourdieu, Pierre (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft. Konstanz
- Brand, Ulrich (2009): Die Multiple Krise. Dynamik und Zusammenhang der Krisendimensionen, Anforderungen an politische Institutionen und Chancen progressiver Politik. https://www.boell.de/sites/default/files/multiple_krisen_u_brand_1.pdf (Abfrage: 5.4.2017)
- Carstensen, Lisa, Lisa Riedner, Lisa-Marie Heimeshoff (2018): Der Zwang zur Arbeit. Verwertungslogiken in den umkämpften Regimen der Anwerbe-, Flucht- und EU-Migration; in: Sozial.Geschichte Online, H. 23, 235–269
- Cook, Maria Lorena, Madhumita Dutta, Alexander Gallas, Jörg Nowak, Ben Scully (2020): Times of upheaval and uncertainty: The year in review; in: Global Labor Journal, 11, 3, 202–205
- Der Standard (2022): Kellner wird österreichweit zum Mangelberuf. 6. Juli 2022. <https://www.derstandard.at/story/2000137211054/kellner-wird-oesterreichweit-zum-mangelberuf> (Abfrage: 26.09.22)
- Dörre, Klaus (2012): Landnahme, das Wachstumsdilemma und die „Achsen der Ungleichheit“; in: Berliner Journal für Soziologie, 22, 1, 101–128
- Esch, Elizabeth D. (2018): The Color Line and the Assembly Line: Managing Race in the Ford Empire. Oakland

- finanzen.at (2022): Österreichische Post AG Chart (3 Jahre). https://www.finanzen.at/chart/oesterreichische_post
- Flecker, Jörg (2010): Fragmenting labour: Organisational restructuring, employment relations and the dynamics of national regulatory frameworks; in: *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 4, 1, 8–23
- Flecker, Jörg (2014): Liberalisierung und Privatisierung der Post; in: Jörg Flecker, Franz Schulteis, Berthold Vogel (Hg.): *Im Dienste öffentlicher Güter: Metamorphosen der Arbeit aus der Sicht der Beschäftigten*. Baden-Baden, 145–152
- Flecker, Jörg (2016): Leistung und Inklusion in kommerzialisierten Dienstleistungen und fragmentierter Beschäftigung; in: *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, 45, 1, 37–49
- HDE (Handelsverband Deutschland), IFH Köln (2021): Online Monitor 2021. https://einzelhandel.de/index.php?option=com_attachments&task=download&id=10572
- Helfen, Markus, Manuel Nicklich, Jörg Sydow (2016): Interorganisationale Netzwerke und tarifpolitische Fragmentierung: Hebt Mehr-Arbeitgeber-Beschäftigung die Tarifeinheit aus den Angeln?; in: *Industrielle Beziehungen*, 23, 3, 280–308
- Holm, Andrej, Stephan Junker (2019): Die Wohnsituation in deutschen Großstädten. 77 Stadtprofile. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf_fof/100892.pdf
- Holst, Hajo, Steffen Niehoff, Agnes Fessler (2020a): Covid-19 und die Arbeitswelt. Berufliche Ungleichheiten im Arbeitserleben in der Pandemie. Osnabrück
- Huntley Andersen, Marie (2021): *Mapping the complexities and socio-economic relations of pig meat production*. Master's Thesis, Roskilde Universitet
- Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (2020): Schlachten und Fleischverarbeitung. Ausführliches Branchenbild aus dem Risikoobservatorium der DGUV. https://www.dguv.de/medien/ifa/de/fac/arbeiten_4_0/branchenbild_fleischverarbeitung_langfassung.pdf
- Jaljaa, Anissa u.a. (2022): Risk of SARS-CoV-2 infection in migrants and ethnic minorities compared with the general population in the European WHO region during the first year of the pandemic: a systematic review; in: *BMC Public Health*, 22, 1, 1–14
- Koh, David (2020): Migrant workers and COVID-19; in: *Occupational and Environmental Medicine*, 77, 9, 634–636
- Kunze, Anne (2014): Die Schlachtordnung; in: *Die Zeit*, 11. Dezember. <https://www.zeit.de/2014/51/schlachthof-niedersachsen-fleischwirtschaft-ausbeutung-arbeiter>
- Landesregierung Nordrhein-Westfalen (2019): Überwachungsaktion „Faire Arbeit in der Fleischindustrie“. Abschlussbericht. Düsseldorf. https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/191220_abschlussbericht_fleischindustrie_druckdatei.pdf
- Löw, Neva (2021): Arbeitskämpfe im Migrationsregime nach 2015. Ein Streik bei Amazon; in: Sonja Buckel, Laura Graf, Judith Kopp, Neva Löw, Maximilian Pichl (Hg.): *Kämpfe um Migrationspolitik seit 2015*. Bielefeld, 157–188
- Marchington, Mick, Damian Grimshaw, Jill Rubery, Hugh Willmott (Hg.) (2005): *Fragmenting Work. Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*. Oxford, New York
- Mayer-Ahuja, Nicole (2012): Arbeit, Unsicherheit, Informalität; in: Klaus Dörre, Dieter Sauer, Volker Wittke (Hg.): *Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik*. Frankfurt a.M., 289–301
- Neuhäuser, Johanna, Peter Birke (2021): Migrantische Arbeit unter Covid-19: Leerstellen in der Arbeitssoziologie; in: *AIS-Studien*, 14, 2, 59–69. <https://doi.org/10.21241/ssoar.75432>

- Neuhauser, Johanna, Marwa El-Roumy, Yannik Wexenberger (2021): Als ich diese Halle betreten habe, war ich wieder im Irak: Migrantische Systemerhalter_innen bei Hygiene Austria und der Post-AG. Webpublikation, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC16357630/1/#topDocAnchor>
- Neef-Methfessel, Tobias (2020): Informalisierte Arbeit und das Ende der Werkvertragsarbeit. Eine explorative Kurzstudie zu den Arbeitsverhältnissen in der Fleischwirtschaft im Oldenburger Münsterland. Hannover: Bündnis 90/Die Grünen. https://violavoncramon.files.wordpress.com/2020/11/studie_informalisierte_arbeit_online.pdf
- OECD (2020): What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children? OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19). <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-immigrants-and-their-children-e7cbb7de/>
- Parlament aktiv (2022): Nationalrat: Rot-Weiß-Rot-Karten kann künftig auch im Inland beantragt werden. https://www.parlament.gv.at/PAKT/AKT/SCHLTHEM/SCHLAG/J2022/178Nationalrat_Beschluesse.shtml
- Peyrl, Johannes (2018): Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Personen; in: B. Schrattbauer, W. J. Pfeil, R. Mosler (Hg.): *Migration, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik*. Wien, 101–120
- Post AG (2022): Aktionär*innenstruktur. <https://www.post.at/ir/c/aktionersstruktur>
- Radio Bremen (2021): Zahlreiche Mitarbeiter bei Amazon in Achim verlieren ihren Job. 23. Dezember 2021
- Reflund, Bjarke (2013): Udflytning af danske slagteriarbejdspladser. Europæisk pres på det danske arbejdsmarked; in: *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 15, 52–71
- Riedner, Lisa (2018): *Arbeit! Wohnen! Urbane Auseinandersetzungen um EU-Migration*. Münster
- Riesenfelder, Andreas, Lisa Danzer, Petra Wetzel (2018): Arbeitskräfteüberlassung in Österreich. Eine empirische Untersuchung zur Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung im Zeitverlauf und zum Status quo der Arbeitssituation der beschäftigten Personen. Wien
- Roediger, David R. (2007): *The Wages of Whiteness: Race and the making of the American working class*. London, New York
- Scherschel, Karin (2016): Citizenship by work? Arbeitsmarktpolitik im Flüchtlingsschutz zwischen Öffnung und Selektion; in: *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 46, 2, 245–265
- Statista (2022): Anzahl der Mitarbeiter von Amazon weltweit in den Jahren 2007 bis 2021. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/297593/umfrage/mitarbeiter-von-amazon-weltweit/>
- Stottmeyer, Madlen (2021): Hygiene Austria erzielte 5,7 Millionen Euro Gewinn; in: *Die Presse*, 11. März 2021. <https://www.diepresse.com/5949601/hygiene-austria-erzielte-57-millionen-euro-gewinn>
- VfGH (Verfassungsgerichtshof Österreich) (2021): Erlässe zu Beschäftigungsbewilligungen für Asylwerbende sind gesetzwidrig. https://www.vfgh.gv.at/medien/Beschaeftigungsbewilligungen_fuer_Asylwerbende.php
- Weil, David (2014): *The Fissured Workplace*. Cambridge