

# Migrantische Arbeit – prekäre Arbeit

## Strukturen der Ausbeutung, empirische Befunde und politische Perspektiven



Bild: Jordan Whitfield



- **9.30 – 10.15:** Vortrag Teil 1 (Überblick und Theorie) und Diskussion
- **10.15 – 10.30:** Pause
- **10.30 – 11.00:** Arbeit mit Fallbeschreibungen aus dem Forschungsprojekt zu migrantischen Leiharbeiter\_innen bei Hygiene Austria und der PostAG
- **11.00 – 11.30:** Vortrag Teil 2 (Forschungsergebnisse) und Diskussion
- **11.30 – 11.45:** Pause
- **11.45 – 12.30:** Brainstorming und Diskussion: Politische Handlungsfelder und Perspektiven



- Migrantische Beschäftigte in der COVID-19-Krise: Überblick und Diskurs
- Zur Rolle von Migrierten am Arbeitsmarkt: Theoretische Konzepte
- Erweiterte Konzeption migrantischer Arbeit



- Krise als Katalysator struktureller Widersprüche und sozialer Ungleichheiten (Demirović/Maihofer 2013)
  - COVID-19-Krise hat Spaltungslinien in der Arbeitsgesellschaft insgesamt sichtbar gemacht und vertieft
  - Studien zu gestiegenen Ungleichheiten entlang Geschlecht (Reichelt et al. 2021; Derndorfer et al. 2020) und Klasse (Holst et al. 2020)
  - Unterschied zu Krise 2007/8: Frauen stärker als Männern von Einkommensausfällen und Arbeitslosigkeit betroffen (Adams-Prassl et al. 2020)
  - Gesundheitliche und ökonomische Risiken überschneiden sich am unteren Ende der Beschäftigungsstruktur und verstärken bestehende Klassenungleichheiten (Holst et al. 2020)
  - Zusammenhang zwischen niedrig entlohnter, prekärer Arbeit, unsicheren Lebensverhältnissen und gesundheitlichen Risiken auch in pandemiefreien Zeiten (Jain/Hassard 2014; Quinlan 2001)
-



# Im medialen Fokus: Migrantische Beschäftigte in der COVID-19-Krise



Logo am Dach von „Tönnies“ in Rheda-Wiedenbrunn



Post-Generaldirektor Georg Pözl mit Verteidigungsministerin Klaudia Tanner



Aus Rumänien und der Slowakei eingereiste 24-Stunden-Betreuerinnen



Nicht nur ein Maskenskandal! Arbeitsausbeutung bei Hygiene Austria



LANDWIRTSCHAFT

## Landwirte brauchen mehr Erntehelfer

In der Landwirtschaft werden heuer 2.000 Erntehelfer aus Drittstaaten benötigt.  
Berichterstattung vom 20.3.2021 auf orf.at



- Quantitative Empirie zur migrantischen Beschäftigung in der COVID-19-Krise zeigt ambivalentes Bild: Verstärkte Betroffenheit von Erwerbslosigkeit *und* Mehrarbeit/Überarbeitung (Neuhauser/Birke 2021)
- Anstieg der Arbeitslosigkeit von Menschen ohne österreichischen Pass mit 93,2 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (April 2020-März 2021) deutlich höher als jene von Österreicher\_innen (68,1 Prozent) (AMS 2021)
- Überdurchschnittliche Eingebundenheit in „systemrelevante Beschäftigung“ (z.B. Landwirtschaft, Nahrungsmittelindustrie, Pflege und Logistik)
- Grenzschießungen und Reisebeschränkungen führten bei vielen Pendelmigrant\_innen zu Einkommensausfällen
- Risiko an COVID-19 zu erkranken für Menschen mit Migrationshintergrund deutlich höher (Steiber et al. 2020)
- ‚Wechselbad‘ aus Arbeitslosigkeit und Überarbeitung migrantischer Beschäftigter: Resultat arbeitspolitischer Fragmentierung und Entwertung von Arbeitsfeldern wie Haushalts- und Sorgearbeit, Lagerhallenarbeit, Paketzustellung, Fleischindustrie, Erntearbeit etc.



- Prekarisierung und Fragmentierung als allgemeine Dynamiken am Arbeitsmarkt; Blick auf migrantische Beschäftigung macht diese Dynamiken akzentuiert sichtbar
- Spezifische Prekarität von Migrant\_innen, die nur durch eine integrierte Perspektive auf Unterschichtung aufgrund von Klasse, Citizenship, Rassifizierung und Feminisierung erfasst werden kann



- Gleichzeitigkeit von erhöhter Arbeitslosigkeit und Mehrarbeit/Überausbeutung deckt sich mit kontroversen Theorien zur Rolle von Migrierten am Arbeitsmarkt
- Vernachlässigung des Themas migrantischer Arbeit/Arbeitsmigration in Sozialwissenschaften
- In 1970er und 1980er Jahren politökonomische Rolle von Arbeitsmigration intensiv diskutiert; dagegen wenige aktuelle Konzepte zum theoretischen Verständnis von Arbeitsmigration
- Aktuelle Studien greifen meist auf die älteren Ansätze zurück; zwei zentrale Konzepte:
- Konzeption der „industriellen Reservearmee“

Castles, Stephen/Kosack, Godula (1973): *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*. London: Oxford University Press.

- Theorie des „dualen Arbeitsmarkts“

Piore, Michael (1979): *Birds of passage: migrant labor and industrial societies*. Cambridge: Cambridge University Press.



## Migranten als „industrielle Reservearmee“

- Im Kontext der Auswirkungen der Wirtschaftskrise 2008 auf migrantische und einheimische Arbeitnehmer\_innen: „Pufferfunktion“ migrantischer Arbeiter\_innen diskutiert (Beets/Willekens 2009; Castles 2011, Dobson et al. 2009).
- Marx (1962 [1890]): überschüssige arbeitende Bevölkerung von Arbeitslosen und Unterbeschäftigten nicht nur „notwendiges Produkt“, sondern „Hebel der kapitalistischen Akkumulation“, mit dem Löhne niedrig gehalten werden können
- Stephen Castles und Godula Kosack (1973) erweiterten das Konzept der Migrierte in der Gastarbeits-Ära in Westeuropa
- Migrierte als “substitute for the traditional form of reserve army” (ebd.) mit wichtigen wirtschaftliche und politische Funktionen

„Die MigrantInnen drücken die Löhne“

„Die Migrierten sind nur ein zeitweiser Ersatz für österreichische Arbeitskräfte.“



- Migration nachfrageorientiert und in Arbeitgeberstrategien zur Steigerung der Flexibilität am Arbeitsmarkt verwurzelt
- Arbeitskräftemangel v.a. in niedrig entlohnter Beschäftigung, da lokale Arbeiter\_innen in besser bezahlten, prestigeträchtigeren Positionen tendieren (Piore 1979: 27f.)
- Um Nachfragerücken zu füllen, müssen die Arbeitgeber\_innen in diesen Branchen um Arbeiter\_innen konkurrieren; Verschiedene Möglichkeiten:
  - 1) Bereitstellung höherer Löhne, besserer Arbeitsbedingungen etc.
  - 2) Arbeit durch Kapital (z. B. durch Investitionen in technologischen Fortschritt)
  - 3) Kostengünstigere Alternative: Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte (etwa aus Osteuropa)
- Nicht nur ökonomische, sondern auch soziale Faktoren, z.B. niedrigere Erwartungen an Jobs, da Herkunftsländer als Referenzrahmen dient
- Migrant\_innen sichern implizit bessere und stabilere Arbeitsbedingungen im primären Segment des Arbeitsmarktes, indem sie die instabilen Arbeitsplätze am unteren Ende der sozialen Hierarchie übernehmen und so ökonomische Fluktuationen abfedern

„Die MigrantInnen machen die ‚Drecksarbeit‘, die eh kein/e ÖsterreicherIn machen will.“

„Die MigrantInnen sichern bessere Arbeitsbedingungen für österreichische Arbeitskräfte“



- Segmentierungstheorien können besser erklären warum Arbeitsplätze von Migrierten auch in Krisenzeiten nicht von Arbeitskräften mit österreichischen Pass übernommen werden

### Daten zu Österreich:

- Verdrängungseffekten am Arbeitsmarkt durch Migration nur in Bezug auf länger ansässige Migrierte (Titelbach et al. 2019)
  - Überproportionale Eingliederung von Migrierten in bestimmte, vor allem niedrig entlohnte, prekäre Arbeitsbereiche, die von österreichischen Arbeitnehmer\_innen selbst in Krisenzeiten gemieden werden
- ausgeprägte Segmentierung des österreichischen Arbeitsmarkts



## Durchschnittlicher Ausländeranteil in ausgewählten Branchen

<b>Branche</b>	<b>Ausländeranteil an unselbstständig Beschäftigten 2019</b>
Insgesamt	21,1%
<b>Land- und Forstwirtschaft</b>	53,3%
<b>Beherbergung und Gastronomie</b>	51,7%
<b>Baubranche</b>	29,8%
<b>Private Haushalte</b>	41,3%
Transport und Lagerhaltung	26,3%

Quelle: Arbeitsmarktdaten des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend 2020



1) RAUSZOOMEN: Über den engen Fokus auf Erwerbsarbeit hinaus braucht es eine erweiterte Perspektive auf den gesamten Verwertungsprozess

- Verbindung zwischen Fragmentierung von Beschäftigungsverhältnissen und der „differentiellen Inklusion“ (Mezzadra/Neilson 2013) und „multiplen Prekarität“ von Migrierten

2) REINZOOMEN: Untersuchung der Mechanismen von Fragmentierung und Unterschichtung im Arbeitsprozess

- Soziale Konstruktion migrantischer Arbeit als entwertete Tätigkeiten: “Racialisation of labor” (Roediger (2007 [1991]) - häufig in Kombination mit “Feminisierung”



- Staatsbürgerschaft/Citizenship: Pluralisierung von Rechtsformen und die Unterscheidung in verschiedene Kategorien in Bezug auf Aufenthalt und Arbeitsrecht
- Ziel gegenwärtiger Grenz- und Migrationsregime liegt nicht darin, Migrant\_innen einfach zu exkludieren, sondern transnationale Mobilitäten mit Blick auf Verwertung auf dem Arbeitsmarkt zu filtern, zu selektieren und zu hierarchisieren (Mezzadra/Neilson 2013)
- Migration und dauerhafter Aufenthalt von Hochqualifizierten wird erleichtert vs. Migration von Geringqualifizierten sektorspezifisch differenziert und zeitlich begrenzt (Sahraoui et al. 2010)
- Zunehmender Einsatz von geflüchteten Asylberechtigten und Geflüchteten mit irregularisiertem Aufenthalt
- Erweiterung der EU seit den 2000er Jahren hat formale Freizügigkeit hervorgebracht, allerdings z.T. weiterhin Verweigerung sozialer Leistungen für Migrierte
- Prekäre Aufenthalts- und Rechtsstatus sowie Wohn- und Lebensbedingungen führen zu „multipler Prekarität“, die auf Position im Erwerbssystem zurückwirkt



- Beispiel Leiharbeit bei Hygiene Austria und Post – Forschungsergebnisse
- Politische Versäumnisse und Handlungsfelder

Befunde aus dem  
Forschungsprojekt  
**„Als ich diese Halle betreten habe, war ich wieder im Irak“  
Migrantische Systemerhalter\_innen bei Hygiene Austria und der Post**

Dr. Johanna Neuhauser, Marwa El-Roumy und Yannic Wexenberger

---



**Interviews mit 15 Arbeiter\_innen**

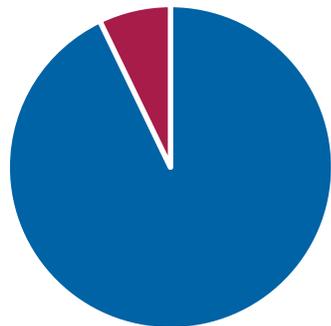
**Interviews mit 8 Expert\_innen:**  
Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretung,  
Arbeitsministerium, AMS, Zentrales Arbeitsinspektorat

## Auftraggeber



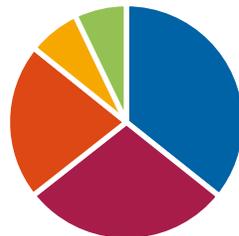
- Hygiene Austria (10)
- Post Verteilerzentren (5)

## Geschlecht



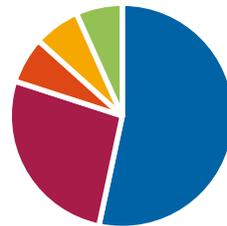
- Männlich (13)
- Weiblich (2)

## Interviewsprache



- Deutsch (5)
- Arabisch & Deutsch (4)
- Arabisch (3)
- Paschtu (1)
- Englisch (1)

## Herkunftsland



- Syrien (8)
- Irak (4)
- Tansania (1)
- Afghanistan (1)
- Kroatien (1)

## Leihfirmen Hygiene Austria



- Steady Global Partners (5)
- OBA (3)
- AD Job Assist (2)
- First Staff (1)

## Leihfirmen Post Verteilerzentrum



- Hofmann (3)
- Imperial Service (5)



**€ 574.832  
öffentliche  
Gelder an  
Hygiene als  
alleinige  
Auftragnehmerin**

**Beteiligung an  
öffentlichen  
Rahmenverträge  
n für  
Schutzkleidung &  
Schutzmasken  
von ca. € 560  
Millionen**

**€ 5,7 Millionen  
Gewinn im Jahr  
2020**

**zu 52,85% im  
staatlichen  
Besitz  
(Aktienanteil der  
ÖBAG)**

**Unter den Top 5  
der  
Empfängerinnen  
öffentlicher  
Aufträge**

**Mit Beginn 2021  
enorme  
Steigerung des  
Aktienwerts  
(derzeit bei ca.  
€38)**



# Geschäftsmodell Leiharbeit

Offiziell Verträge mit  
zwei Leiharbeitsfirmen,  
jedoch zwei weitere  
Firmen (als Scheinfirmen  
gemeldet)

Von 200 Beschäftigten  
waren nur 11 beim  
Beschäftigerbetrieb  
gemeldet

2020 -2021: 61 Aufträge  
zur Personalüberlassung  
im Wert von knapp 5  
Millionen Euro an ca. 20  
Firmen

Im Postverteilerzentrum  
Inzersdorf waren  
ungefähr die Hälfte der  
Beschäftigten  
Leiharbeiter\_innen



- Die Anbahnung erfolgte meist über Freund\_innen und Bekannte, in wenigen Fällen über Social Media Webseiten
- Viele haben mehr Stunden gearbeitet als sie am Papier beschäftigt waren (z.B. geringfügig angemeldet)
- Willkürliche, informelle und spontane Schichteinteilung durch Whatsapp-Nachrichten oder Telefonanrufe; Erwartung permanenter Erreichbarkeit & Arbeitsbereitschaft
- Druck Überstunden und (bei Hygiene Austria) Doppelschichten zu leisten, fehlende Pausen → Arbeit über die körperlichen & psychischen Grenzen hinaus

„Genau, sie haben mir gesagt, **sie tragen mich Teilzeit** ein und das war auch mein Wissensstand. Nach 2, 3 Monaten habe ich **überraschenderweise dann festgestellt**, dass ich als **geringfügig eingetragen** bin.“ (Sarah – Hygiene Austria)

„Ich **wusste nicht, wann ich Arbeit** habe. Er hat mich zum Beispiel am Samstag angerufen: komm zur Arbeit.“ (Malik – Hygiene Austria)

„Ja darunter haben wir **gelitten**. [...] **Täglich bekommen wir die Nachricht, wer wo hingeht**. Einige haben dann vielleicht überhaupt keine Arbeit. Es wird uns am selben Tag berichtet.“ (Hussein – Post)

„**Wenn bei den Leuten von der Frühschicht jemand fehlt**, muss **einer von der Nachtschicht bleiben**. Es geht nicht, dass ich nach Hause fahre, weil niemals darf eine Maschine ausgehen.“ (Anas – Hygiene Austria)

„Verstehst du, ich habe **keine drei oder vier Minuten Pause oder atmen** oder, gar nix. Ein Container raus, ein Container rein. ‚Dayyan bitte ausleeren, ausleeren.‘ Neun oder zehn Stunden.“ (Dayyan – Post)

„Die Arbeit dort war sehr schwer, **sie haben uns als Maschinen behandelt, nicht als Menschen**“ (Haias – Hygiene Austria)



- Besonderheiten der Entlohnung der Leiharbeitsfirmen bei Hygiene Austria:
- Löhne bereits auf den Dienstzetteln unterkollektivvertraglich ausgewiesen
- Informelle Auszahlungspraxen: Kombination aus Banküberweisungen & Barzahlungen sowie regelmäßige Diskussionen über Höhe der Gehälter

„Er hat mir **Geld in bar** gegeben im Büro im 12. Bezirk. **Sie haben mehrere Büros, die schauen nicht aus wie ein Büro.** Sie nehmen diese Plätze geben das Geld [aus] und gehen woanders hin.“ (Haias – Hygiene Austria)

„**Die Auszahlung war ein Kampf**, du gehst hin und es gibt Diskussionen. **Als wäre es nicht mein verdientes Geld.**“ (Anas – Hygiene Austria)



- In beiden Fällen: Befragte berichten von massiven Versäumnissen bei der Entlohnung durch die Leiharbeitsfirmen:
- Fehlende Bezahlung von Feiertags-, Sonntags-, Nachtzulagen, Krankenstand und Überstunden
- Krankenstand & Stehzeit teilw. als Urlaub eingetragen oder als Kündigungsgrund
- Häufig wurden ganze Löhne nicht oder (teilw. Monate) verspätet ausbezahlt
- Mitunter variierte Bezahlung nach Herkunft der Arbeiter\_innen

„Und es gibt **so viel Geld, das nicht ausgezahlt** wurde (...) für z.B. Nachtschichten (...) und Sonntagsgeld und Sonderzahlungen, das war kein Thema. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld – das gibt’s nicht. (Anas – Hygiene Austria)

„Wir arbeiten 11 Stunden und [...] er zahlt halt keine Überstunden. **Der Lohnzettel entspricht nicht der Realität.** Ich arbeite zum Beispiel 160 Stunden und sie bezahlen nur 130. [...] Sie sagen: ‚Du hast viel Pause gemacht.‘“ (Amar – Post)

„**Zwei Monate habe ich nichts bekommen.** Dann war ich hier bei der AK, zwei Monate später habe ich das Geld von den letzten zwei Monaten bekommen. Ja, ich **hatte keine Wohnungsmiete, Geld für Strom und Gas**, alles habe ich von meinen Freunden genommen, das war schwierig.“ (Patang – Hygiene Austria)

„Von November bis letzten April habe ich kein Geld bekommen. [...] **I told them I need the money. He said: ‘Wait for the next month.’ December, January, February... I said: ‘Why, you know I want the papers.’**“ (Laith –Hygiene Austria)

„Sie haben zu mir gesagt, [...] **weil ich Asylant bin**, dass sie mir 7€ pro Stunde geben. Und neben mir mein Freund aus Serbien oder Ungarn bekommt 10€. Wir arbeiten zusammen am selben Platz.“ (Majid – Post)



- In beiden Fällen werden massive Versäumnisse im Infektionsschutz und der Arbeitssicherheit deutlich
- Mehrere Beschäftigte berichten von Kündigungen bei Krankheit (insbes. COVID-19)
- Kündigungspolitik führte zu Präsentismus am Arbeitsplatz
- Beschäftigte bei der Post schildern darüber hinaus gravierende Unterschiede zwischen Stammebelegschaft und Leiharbeitern

„**Vor der Kamera war alles in Ordnung** und die Halle war sauber und es gibt nichts auf dem Boden. [...] dann schalten sie die Maschinen ab. Normalerweise schalten sie die Maschinen nicht ab, selbst wenn man sie putzen will. Und das ist sehr gefährlich. (...) Vor der Kamera haben wir ein Meter eingehalten und Masken aufgesetzt. Alle Corona-Maßnahmen haben wir eingehalten.“ (Haias – Hygiene Austria)

„**Wir konnten keinen Abstand halten.** Wie soll ich Abstand halten, wenn wir 11 Stunden gearbeitet haben. 11 Stunden mit sehr schweren Paketen, 30 kg. Keiner denkt über Abstand oder nicht nach. Und **ich kann keinen Krankenstand machen. Wenn ich in 3 oder 4 Tage Krankenstand gehe, heißt das ich werde gekündigt.**“ (Amar – Post)

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

„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)

---

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



- In beiden Fällen, aber insbes. bei Hygiene Austria werden von den Beschäftigten unzureichende Sicherheitsmaßnahmen und Arbeitsunfälle geschildert
- Hoher Arbeitsdruck und -geschwindigkeit führten zu Erschöpfung und folglich mehreren Arbeitsunfällen

„Es gibt **überhaupt keine Sicherheit**. [...] Es gibt keinen sicheren Arbeitsplatz und keine Sicherung gegen Arbeitsunfälle.“ (Haias – Hygiene Austria)

„Die Firma wollte viele Masken (lacht) und **sie haben immer die Maschine schneller gemacht** und die Leute wissen, wenn die Maschine schnell geht, dann macht sie viele Probleme. Ich als Maschinenbediener, ich habe die Geschwindigkeit immer normal gemacht. Aber Zuständiger kommt und sagt: "Nein, auf 70!" Und auf 70 ist zu schnell, ja. [...] und an dem Tag **sie haben dieses System ausgeschaltet, dieses Sicherheitssystem**. Und die Maschine ist kaputt gegangen. Ich habe gestoppt, ganze Maschine habe ich gestoppt, [...] dieses Gummiband ist rausgegangen von der Maschine [...]. Ich habe die Maschine geputzt und wollte dieses Band durchfahren [...]. Und **die Schere hat meinen Finger abgeschnitten**. [...] Das war schwer, habe ich **viel Blut verloren und nach ein paar Minuten bin ich auch auf den Boden gefallen**, weil habe ich von 5, 6 Uhr bis elf Uhr durchgearbeitet. Wir wollten Pause machen und ich war ein bisschen schwach geworden. Ja, und dann ist dieser Unfall passiert. Die Leute haben gesagt ‚Rufen Sie den Krankenwagen.‘ Die Leute haben geschrien.“ (Nael – Hygiene Austria)

---

**Schuld ist, dass du so schnell arbeiten musst** [...]. Das sorgt für Stress beim Arbeiter. Ich habe einen Wagen geholt für die Pakete und mein Fuß hat sich dran angehauen und die Achillesferse ist gerissen.“ (Hussain, Rest)



- Gemeinsamkeiten in beiden Fällen in der Hierarchie zwischen Migrierten und Österreicher\_innen
- Ebenso im personalisierten Arbeitsverhältnis: in Demütigungen und Hierarchisierungen (nach Sympathie, Ethnizität und Gehorsamkeit)
- Unterschiedliche Bewertungen je nach Leiharbeitsfirma

„**Die große Mehrheit sind Männer. Migranten aus der arabischen Welt.** [...] Aber die Leute, die glaube ich, eher **höhere Funktionen hatten, waren Österreicher** [...] und der **Schichtleiter** war auch einer von uns, der glaub ich gut gearbeitet hat oder keine Ahnung **treu war oder so ein guter Hund** war sozusagen. Immerhin hinterhergelaufen usw. Und da waren Schichtleiter und sie dachten, sie haben echt viel Macht und so weiter. Und das haben sie auch **versucht auf uns auszulassen, weil sie selber auch gedrückt werden von oben.**“ (Anas – Hygiene Austria)

„**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. [...] 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)

„Zum Beispiel es war die **Leute, die mit dem Chef befreundet waren, die konnten einfach jederzeit in die Pause** gehen. [...] Und die anderen Leute müssen die ganze Zeit Gas geben, arbeiten.“ (Patang – Hygiene Austria)

„Und auch der **Schichtleiter dort macht so [pfeift und macht Handbewegung zum Herkommen]. Ich bin kein Hund** und wenn du einen Hund hast, musst du ihn respektieren.“ (Majid – Post)



Fragmentierung von  
Arbeitsverhältnissen  
↔  
„Migrantisierung“

- Unterschiede zwischen Hygiene Austria und im Postverteilerzweigt  
Verhältnis Stamm- und Randbelegschaft, bei Post stark ethnisierte  
Fragmentierungslinien, Unterschiede zw. Beschäftigten bei unterschiedlichen  
Leiharbeitsfirmen

„Die **Leiharbeiter sortieren nicht oder arbeiten am Fließband**, nein. **Uns lassen sie immer tragen, einladen und ausladen**. Keine andere Arbeit, obwohl wir dazu fähig wären. Sortieren ist angenehmer. Da steht einer und teilt die Sachen nach Adressen auf einem Band ein. Das nennt man Sortieren. Wir nicht, wir durften das gar nicht machen, nur die Fixarbeiter.“ (Hussein – Post)

„**Die sahen, dass wir Araber sind und dachten, weil wir Araber sind, müssen wir alles arbeiten**. [...] Sie haben uns sehr erschöpft. Stell dir vor, alle Ausländer [gemeint sind in diesem Fall Türken oder Osteuropäer] durften drinnen arbeiten und uns Araber haben sie draußen in der Sonne arbeiten lassen.“ (Abdul – Post)



- Verschiedene Gründe: Aufenthaltsstatus, fehlende Jobalternativen (z.B. Corona), Sprachbarrieren, Nicht-Anerkennung von Abschlüssen, (Transnationale) Familienverantwortung, ökonomischer Druck, transnationaler Bezugsrahmen u.a.

„Ich hab dort gearbeitet, weil ich das brauche. Ich **brauche 3 Lohnzettel für das MA35**, wegen drei Lohnzettel, Einkommen und Arbeitsvertrag. Dieser Chef weist das genau //ja// wegen das, mach ich das alles.“ (Laith – Hygiene Austria)

„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)

„Hier muss ich mein **Studium nostrifizieren** und alles von Anfang an machen und ich muss meine Familie zu Hause helfen, **ich kann nicht studieren und meine Familie braucht Geld**.“ (Amar – Post)

„Mir war egal, ob die Leute ganz gut oder halb gut oder nicht gut waren [lacht kurz]. Ich habe **viel Erfahrung mit vielen Arbeiten im Iran und Irak und man macht seine Arbeit und fertig**.“ (Nael – Hygiene Austria)

„Ich hab nachgefragt, nach zwei drei Monaten hat mich jemand gefragt, warum ich kein Urlaubsgeld bekomme, weil er Urlaubsgeld an dem Tag bekommen hatte. Ich hab gefragt, was das ist, **weil ich in meiner Heimat nichts von 14 Monaten gehört habe**, normalerweise sind es bei uns 12 Monate und noch einer am Ende. **Ich hab das alles erst langsam langsam gelernt**.“ (Majid – Post)



- Einschüchterungen seitens der Arbeitgeber, Temporalität des Arbeitsverhältnisses und fehlende Ansprechpartner\_innen/Betriebsräte behindern Interessensvertretung
- Unklare Zuständigkeiten durch Dreiecksverhältnis von Beschäftigter/betrieb-Überlassungsunternehmen-Leiharbeiter\_innen

„Wir haben uns erst an die Arbeiterkammer wenden können, als das mit dem Lohn passiert ist. Aber während der Arbeit bei diesen Problemen konnten wir nicht in die AK. **Wer zur AK geht, wird gekündigt**, der verliert den Job. Wir wissen alle, **dass wir nur vorübergehend hier arbeiten**. Wir hätten auch zur AK gehen können, aber jeder hat eine bestimmte Zeitspanne für sich eingeplant, in der er diesen Job noch machen möchte. Zum Beispiel 2, 3 Monate und dann kündige ich.“ (Hussein – Post)

„Er hat mich angerufen und sofort gesagt: ‚Bist du sicher, dass du diese Sache machen willst?‘ **Er wollte mich bedrohen** [...]. Er hat gesagt: ‚[...] wenn du sicher bist, dass du das erledigen kannst, dann machst du es und schaust, was du [zurück] bekommst von uns.‘ [...] Ich sagte ihm, ich kenne mich damit aus, ich habe Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt Buchhaltung studiert, [...] **ich weiß, dass ich Rechte habe, besonders in Österreich und in der AK kann ich alles erledigen.**“ (Haias – Hygiene Austria)

„Normale Arbeiter, fixe, haben sie anders behandelt. Die können sie nicht so behandeln, **die Fixarbeiter haben ein Büro oben und würden Beschwerde gegen sie einreichen**. Sie haben eigene Angestellte. Jede Abteilung hat einen Teil extra für Beschwerden. **Wir können das nicht, wir können nicht zu diesen Büros.**“ (Hussein – Post)



## Wo ist das Gesetz? Wo ist die Politik?

„Ich frag mich immer, **wo ist das Gesetz?** Das ist keine kleine Firma, **das ist Palmers, das ist eine berühmte Firma.** [...] Wie konnte Sebastian Kurz, [...] wie konnte er zwei oder drei Mal dort sein und in dieser Halle waren die Hälfte der Arbeiter schwarz [un- oder unterdokumentiert beschäftigt]? [...] **Wie kann das in Österreich passieren?** Das verstehe ich nicht. Und wie können die Eigentümer [...], wie konnten sie sicher sein, dass keiner von den Arbeitern dem Sebastian Kurz was sagt, was verrät? Wie konnten sie sicher sein, dass alle still bleiben? Das verstehe ich nicht. Und die Medien waren zwei oder drei Mal [...] schon dort und sie haben Videos aufgenommen wie die Firma ist, wie zufrieden die Arbeiter sind und wie die Sicherheit dort ist. **Es gibt überhaupt keine Sicherheit dort. Wenn ich diese Arbeit mit meinen Füßen betrete, dann vergesse ich Österreich und erinnere mich an den Irak, dass ich im Irak bin.**“ (Haias – Hygiene Austria)



## **Interessenvertretung**

- Entwicklung tragfähiger mitbestimmungspolitischer Strategien, die migrantische (Leih-)Arbeiter\_innen inkludieren:
- Sensibilisierung, Schulung und Stärkung von Betriebsräten
- Ausweitung der Beratung in Erstsprachen, verstärkte Anstellung migrantischer Funktionär\_innen
- Ausweitung von Strategien, die Serviceangebote mit Organizing verknüpfen

## **Rechtliche und politische Handlungsbedarfe**

- Stärkung der Kontrollbehörden: Mehr Ressourcen und dabei insbes. Personal für Arbeitsinspektorat und Finanzpolizei
- Gewerbeberechtigungen : Strengere Prüfungen und Nachbesserungen bei den Voraussetzungen ihrer Vergabe
- Generalunternehmerhaftung: Nachschärfung bei der Bestimmungen zur Auftraggeberhaftung hinzu einer Generalunternehmerhaftung
- Deckelung des Leiharbeitsanteil: Kopplung des Leiharbeitsanteil an Größe des Stammpersonals
- Erhöhung von Übernahmequoten von überlassenen Arbeitskräften durch z.B. verbesserte Übernahmebestimmungen in den Betriebsvereinbarung

## **Mehr als nur Arbeitsrecht! – Migrationspolitische und rassismuskritische Forderungen**

- Umsetzung eines tatsächlichen Arbeitsmarktzugang für Asylwerber\_innen
- Förderung der (Weiter-)Qualifizierung migrantischer Arbeitnehmer\_innen
- Antirassistische Arbeit als Querschnittsthema in den Institutionen des Arbeitnehmer\_innenschutzes und der Interessenvertretung



## Danke für die Aufmerksamkeit!

Mehr Wertschätzung für systemrelevante und oft migrantische Arbeitskräfte

über die Corona-Krise hinaus!

A&W  
blog

Es braucht:



Mehr Anerkennung



Höhere Entlohnung



Bessere Arbeitsbedingungen

Quelle: eigene Darstellung.

## Hier geht's zur Studie:

<https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/MaterialienzuWirtschaftundGesellschaft/index.html>



- Adam-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., & Rauh, C. (2020). Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys .IZA DISCUSSIONPAPER SERIES No. 13183
- Bourdieu, P. (1998). Prekarität ist überall. Ders.: Gegenfeuer, 96-102.
- Beets, G., Willekens, F. (2009) The global economic crisis and international migration: An uncertain outlook. Vienna Yearbook of Population Research 7(1): 19–37
- Castles, S., Kosack, G. (1973). Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe. London: Oxford University Press.
- Castles, S. (2011). Migration, crisis, and the global labour market. Globalizations 8(3): 311–324
- Demirović, A., Maihofer, A. (2013). Vielfachkrise und Geschlecht – Überlegungen zu einigen gesellschaftstheoretischen Herausforderungen, in: Nickel, Hildegard/Heilmann, Andreas (Hg.): Krise, Kritik, Allianzen. Arbeits- und geschlechtersoziologische Perspektiven, Weinheim, 30-48.
- Derndorfer, J., Disslbacher, F., Lechinger, V., Mader, K., & Six, E. (2020). Multiple burdens during COVID-19: Working from home and the distribution of unpaid work within households. [https://www.momentum-kongress.org/system/files/congress\\_files/2020/momentum\\_wp-wu\\_wfh-unpaidwork.pdf](https://www.momentum-kongress.org/system/files/congress_files/2020/momentum_wp-wu_wfh-unpaidwork.pdf)
- Dobson J., Latham A., Salt, J. (2009) On the Move? Labour Migration in Times of Recession. London: Policy Network.
- Holst, H., Fessler, A., Niehoff, S. (2020): Covid-19, Social Class and Work Experience in Germany: Inequalities in Work-Related Health and Economic Risks. European Societies.
- Jain, A., Hassard, J. (2014). Precarious work: definitions, workers affected and OSH consequences. [https://oshwiki.eu/wiki/Precarious\\_work:\\_definitions,\\_workers\\_affected\\_and\\_OSH\\_consequences](https://oshwiki.eu/wiki/Precarious_work:_definitions,_workers_affected_and_OSH_consequences)
- Marx 1962 [1890]: Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band, Buch I, Berlin: Dietz.
- Mezzadra, S., Neilson, B. (2013). Border as Method, or, the Multiplication of Labor. Duke University Press.
- Neuhauser, J. (2019). Die Funktion migrantischer Arbeit – Zur Aktualität klassischer Segmentationstheorien. In: Kurswechsel 3, 13-22.
- Neuhauser, J., Birke, P. (i.E.): Migrantische Arbeit unter Covid-19: Leerstellen in der Arbeitssoziologie. Arbeits- und Industriesoziologische Studien 2/2021 .
- Piore, M. (1979): Birds of passage: migrant labor and industrial societies. Cambridge: Cambridge University Press.
- Quinlan, M., Mayhew, C. Bohle, P. (2001). The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research. International journal of health services, 31(2), 335–414
- Riesenfelder, A., Danzer, L., & Wetzel, P. (2018). Arbeitskräfteüberlassung in Österreich: Eine empirische Untersuchung zur Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung im Zeitverlauf und zum Status quo der Arbeitssituation der beschäftigten Personen (No. 24). Sozialpolitische Studienreihe. <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=658>
- Reichelt, M., Makovi, K., & Sargsyan, A. (2021). The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. European Societies, 23(1), 228-245.
- Roediger, D. R. (2007 [1991]): The wages of whiteness: race and the making of the American working class. Rev. ed. Haymarket series. London/New York: Verso.
- Steiber, N., Liedl, B., Molitor, P. (2020): Infektionsrisiko am Arbeitsplatz: Das Risiko für eine Corona-Infektion ist ungleich verteilt. <https://awblog.at/infektionsrisiko-am-arbeitsplatz-ungleich-verteilt/>
- Sahraoui, Nina/Polkowski, Radosław/Karolak, Mateusz (2018): Migration Policies and Their Underlying Threats:. Going Beyond the Polarization of EU Versus Non-EU Migration Policies. In: Fedyuk, Olena/Stewart, Paul (eds.): Inclusion and Exclusion in Europe. Migration, Work and Employment Perspectives. London: ECPR Press, 57–77.
- Titelbach, G., Fink, M., Hye, R., & Valkova, K. (2018). Beschäftigungsentwicklung von Inländer/inne/n und Ausländer/inne/n am österreichischen Arbeitsmarkt.. AMS Projektbericht. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4910/1/2018-ihs-report-titelbach-fink-hye-alkova-beschaefigungsentwicklung-oesterreichischen-arbeitsmarkt.pdf>