

Felix Bluhm, Peter Birke, Thomas Stieber

Hinter den Kulissen des Erfolgs.

**Eine qualitative Untersuchung zu Ausbildung und Er-
werbsarbeit von Geflüchteten**

**SOFI Working Paper
2021-21**

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V.
an der Georg-August-Universität

Zitationshinweis

Felix Bluhm, Peter Birke, Thomas Stieber

Hinter den Kulissen des Erfolgs.

Eine qualitative Untersuchung zu Ausbildung und Erwerbsarbeit von Geflüchteten.

SOFI Working Paper 2021-21

Göttingen: SOFI

© Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e. V.
an der Georg-August-Universität

ISSN 1864-6999

Zusammenfassung

Die Debatte zu Erwerbsarbeit und Geflüchteten dreht sich bislang ganz überwiegend um den Arbeitsmarkt und den Zugang zu Arbeit. Dabei gelten steigende Erwerbsquoten im öffentlichen Diskurs bislang als Erfolgsgeschichte: Sie werden als Fortschritte in Bezug auf Integration und Teilhabe bewertet. Die hier präsentierten Ergebnisse unserer Forschungen aus dem SOFI-Projekt „Refugees at Work“¹ setzen auf der Grundlage intensiver Betriebsfallstudien einen anderen Schwerpunkt: Indem sie die konkreten Arbeitsbedingungen von Geflüchteten beleuchten, werden die gängigen Erfolgserzählungen problematisiert.

Das Projekt wurde von 2017 bis Anfang 2021 mit einer Förderung des Landes Niedersachsen durchgeführt. Untersucht wurden Betriebe aus der Fleischindustrie, der Gebäudereinigung, dem Online-Verbandhandel sowie dem Gesundheitswesen und der Metall- und Elektroindustrie. Zudem wurden Einstiegsqualifizierungen und Ausbildungsverhältnisse analysiert. Auf der Grundlage der Resultate bestätigt sich zunächst die Einschätzung, dass die Bereitschaft vieler Geflüchteter, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen, hoch ist.

Zugleich werden in den untersuchten Branchen und Beschäftigungsverhältnissen (Leiharbeit, Werkverträge), die statistisch gesehen als typisch für die Beschäftigung von Geflüchteten gelten können, problematische Arbeitsbedingungen geboten und niedrige Löhne und Gehälter gezahlt. Gewerkschaften und Tarifverträge sind meistens inexistent. Bei vielen der von uns Interviewten handelt es sich zudem um hochqualifizierte Personen, die Tätigkeiten nachgehen, die als bestenfalls angelernt gelten. Eine Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Kenntnissen ist nur mit einem hohen Zeitaufwand und viel Geduld zu erreichen.

Die Interviewten berichteten von einer mehrfachen Prekarität: Eine oft unsichere Aufenthaltssituation wird durch prekäre Arbeits-, Unterbringungs- und Lebensverhältnisse ergänzt. Der Gesetzgeber hat zu dieser Entwicklung beigetragen, indem er den legalen Aufenthalt an eine umfassende Arbeitsbereitschaft von Geflüchteten geknüpft hat. Es entsteht auf dieser Grundlage für die Betroffenen ein Zielkonflikt zwischen Spracherwerb, Ausbildung und Erwerbsarbeit, der ein Teil der Erklärung für die vergleichsweise hohen Erwerbsquoten sein dürfte.

Häufig wird eine mangelnde gesellschaftliche Teilhabe von Geflüchteten durch die Aufnahme von Erwerbsarbeit nicht vermindert, sondern verstärkt: Erwerbsarbeit findet in Konstellationen statt, die Menschen gesellschaftlich und sozial isolieren. Manche Unternehmen nutzen die Zwangslage, in der sich ein Teil der Geflüchteten befindet, um Arbeitsbedingungen zu definieren, die mitunter nicht einmal den gesetzlichen Mindestbestimmungen entsprechen. Der Bericht zeigt dies für die von uns untersuchten Sektoren auf. Er endet mit Handlungsempfehlungen, die unseres Erachtens nach zu einer Verbesserung der Situation von Geflüchteten in Erwerbsarbeit beitragen können.

Die Autoren bedanken sich sehr herzlich für das von Natalie Reusch durchgeführte Lektorat.

¹ Homepage des Projekts: [<http://www.sofi-goettingen.de/projekte/refugeeswork-perspektiven-der-betrieblichen-integration-von-fluechtlingen-in-niedersachsen/projektinhalt/>].

Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung	5
II.	Einstiegsqualifizierung und Ausbildung	9
II.1	Qualifizierung von Geflüchteten in der Industrie	10
II.2	Ausbildung in der Pflege und in medizinisch-technischen Berufen	17
III.	Erwerbsarbeit	28
III.1	Fleischindustrie	30
III.1.1	Beschäftigungsverhältnisse und Tätigkeiten	31
III.1.2	Arbeitsbedingungen	36
III.2	Online-Versandhandel	44
III.2.1	Beschäftigungsverhältnisse	45
III.2.2	Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen	49
IV.	Fazit und Ausblick	54
V.	Literatur	58
	SOFI Working Papers	62

I. Einleitung

Bis zum Beginn der Corona-Krise herrschte hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in der öffentlichen Debatte große Einigkeit: Es handele sich zweifellos um eine Erfolgsgeschichte, so die Botschaft eines Anfang 2019 veröffentlichten Kurzberichts des IAB sowie begleitender Interviews, die in den folgenden Monaten breiten medialen Widerhall fanden.² „Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten läuft besser als erwartet“,³ stellten dementsprechend Brücker und Kosyakova fest. Ganz ähnlich äußerte sich im September 2019 die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung, Widmann-Mauz: „Die Entwicklung in den vergangenen vier Jahren ist deutlich besser, als es die Arbeitsmarktexperten vorhergesagt haben. Auch die steigende Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stimmt positiv.“⁴

Nur wenig getrübt wurde die Stimmung dadurch, dass der „Anteil der Flüchtlinge in Helferjobs [...] immer noch zu hoch“⁵ sei. Nennenswerte Unterschiede zeigten sich lediglich hinsichtlich der Bewertung der Leiharbeit als quantitativ bedeutendem Bereich: Während seitens des IAB in einem Mitte 2017 veröffentlichten Kurzbericht auf den „Sprungbretteffekt der Zeitarbeit in andere Beschäftigung“ verwiesen wurde,⁶ sah das Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung diesen Sektor kritischer: „Leiharbeit ist in der Regel allerdings nicht der erhoffte Integrationsmotor. Laut Auskunft der Bundesregierung misslingt der Mehrzahl der syrischen, afghanischen und irakischen Staatsangehörigen der Sprung von der Leiharbeit in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.“⁷

Seit Beginn der Corona-Krise sind positive Bezugnahmen auf Leiharbeit seltener geworden. So gilt nunmehr die starke Beschäftigung in diesem Bereich sowie in Helfertätigkeiten als eine der Ursachen dafür, dass Geflüchtete von der Krise in besonderem Maße betroffen sind.⁸ Konstatiert wird, dass „der Prozess der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten bzw. der Personen aus den Asylherkunftsländern durch die wirtschaftlichen Folgen der COVID-19-Pandemie zumindest unterbrochen worden“⁹ sei. Zugleich werden jedoch nach wie vor der unerwartet gute Verlauf der Arbeitsmarktintegration vor der Pandemie

² Vgl. Herbert Brücker et al. (2019): Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung: Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung (IAB-Kurzbericht, 03/2019), Nürnberg.

³ Martin Schludi (2019): „Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten läuft besser als erwartet“: Nachgefragt bei Herbert Brücker und Yuliya Kosyakova. In: IAB-Forum, 25.1.2019 [<https://www.iab-forum.de/die-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-laeuft-besser-als-erwartet-nachgefragt-bei-herbert-bruecker-und-yuliya-kosyakova/>].

⁴ Eva Quadbeck (2019): „Das Ziel bei Listenplätzen ist halbe-halbe“: Interview mit Annette Widmann-Mauz. In: RP online, 9.9.2019 [https://rp-online.de/politik/deutschland/berlin/annette-widmann-mauz-fordert-reissverschlussverfahren-fuer-cdu-wahllisten_aid-45680289].

⁵ Ebd.

⁶ Vgl. Nicole Gürtzgen / Alexander Kubis / Martina Rebien (2017): IAB-Stellenerhebung: Geflüchtete kommen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an (IAB-Kurzbericht, 14/2017), Nürnberg, S. 3. Die Passage, die Gürtzgen / Kubis / Rebien hier zitieren, findet sich in Elke Jahn (2016): Brückeneffekte für Ausländer am Arbeitsmarkt: Zeitarbeit kann Perspektiven eröffnen (IAB-Kurzbericht, 19/2016), Nürnberg, S. 1.

⁷ Frederick Sixtus / Tanja Kiziak / Reiner Klingholz (2019): Von individuellen und institutionellen Hürden: Der lange Weg zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter, Berlin, S. 7. Problematisiert wird die Beschäftigung von Geflüchteten in Leiharbeit auch bei Werner Schmidt (2020): Geflüchtete im Betrieb: Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität, Bielefeld, S. 157-159.

⁸ Vgl. Herbert Brücker et al. (2020): Fünf Jahre „Wir schaffen das“: Eine Bilanz aus der Perspektive des Arbeitsmarktes (IAB-Forschungsbericht 11/2020), 39-48.

⁹ Herbert Brücker et al. (2020): Fünf Jahre „Wir schaffen das“, S. 40.

betont und bei einer Erholung der vom Lockdown besonders betroffenen Branchen auch die Aussichten für die Zukunft als „günstig“ bewertet.¹⁰

Die Begründungen der überwiegend positiven Einschätzungen der vergangenen Jahre verweisen auf ein allgemeines Problem des Diskurses über die Erwerbstätigkeit von Geflüchteten: Für die als Ziel ausgerufene Arbeitsmarktintegration werden überwiegend quantitative Bewertungsmaßstäbe angelegt, wobei die Zahl der erwerbstätigen Geflüchteten sowie ggf. noch die Dauer der Beschäftigung und die Frage der Sozialversicherungspflicht als zentrale Erfolgskriterien definiert werden. Während die hohe Zahl der „Helferjobs“ teilweise kritisch erwähnt wird, spielen der Charakter der aufgenommenen Tätigkeiten und die Bedingungen, unter denen diese ausgeübt werden, in der Diskussion faktisch keine Rolle.¹¹

Es bleibt bislang im Wesentlichen den Gewerkschaften und einigen kritischen Journalist*innen vorbehalten, auf die „Gefahr [...], bei der Arbeit ausgebeutet zu werden“,¹² hinzuweisen und dem Ansatz „lieber prekäre Beschäftigung als keine Arbeit“¹³ zu widersprechen. Dabei lässt sich das Problem der Fetischisierung von Beschäftigtenzahlen und Erwerbstätigenquoten nicht primär auf den quantifizierenden Ansatz der meisten Studien zum Themenfeld Arbeit und Geflüchtete zurückführen. Zu hinterfragen ist vielmehr die grundlegende Perspektive, die sich in ähnlicher Weise auch in qualitativen Untersuchungen findet. Wer sich bei der Auseinandersetzung mit Erwerbsarbeit allein auf den „Weg in den Arbeitsmarkt“¹⁴ fokussiert, mag zwar Schwierigkeiten beim Zugang thematisieren, verliert jedoch die konkreten Bedingungen, unter denen die aufgenommene Arbeit verrichtet wird, aus dem Blick.

Analysen, die sich unmittelbar der Situation von Geflüchteten im Betrieb zuwenden, sind bislang an einer Hand abzuzählen. So wird in den Veröffentlichungen verschiedener am Tübinger Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur durchgeführter Projekte betrieblicher Rassismus thematisiert.¹⁵ In einer mehrjährigen, durch die Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie dieses Instituts standen allerdings Betriebe im Vordergrund, in denen Tarifverträge und Betriebsräte zu finden sind, was für die Beschäftigungsfelder von Geflüchteten eher untypisch ist. Die – durchaus an die o.g. positiven Bewertungen zur Arbeitsmarktintegration anschließenden – Resultate dieser Forschung lassen sich deshalb nur eingeschränkt als Hinweise darauf lesen, wie sich die Arbeitsbedingungen von Geflüchteten, die „neu“ auf dem Arbeitsmarkt sind, im Allgemeinen darstellen.¹⁶ Stärker auf den Niedriglohnsektor bezogen ist die Empirie von Promotionsprojekten an der Leuphana-Universität Lüneburg bzw. im Rahmen der Arbeit des

¹⁰ Vgl. ebd., S. 57-60.

¹¹ Dies gilt auch für die Verlautbarungen zum „Flüchtlingsmonitoring“: Hanna Brenzel et al. (2019): Flüchtlingsmonitoring: Endbericht (Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht, 528), Berlin, S. 104.

¹² DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik (2019): Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt (Arbeitsmarkt aktuell 3/2019) [<https://www.dgb.de/themen/++co++325bc5b4-b43f-11e9-833f-52540088cada>], S. 15.

¹³ DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik (2017): Integration von Flüchtlingen auf dem Arbeitsmarkt (Arbeitsmarkt aktuell 4/2017) [<https://www.dgb.de/themen/++co++5ce03fco-7762-11e7-a774-525400e5a74a>], S. 10.

¹⁴ Herbert Brücker et al. (2016): Geflüchtete Menschen in Deutschland - eine qualitative Befragung (IAB-Forschungsbericht, 09/2016), Nürnberg, S. 108.

¹⁵ Vgl. Nikolai Huke (2020): Ganz unten in der Hierarchie: Rassismus als Arbeitsmarkthindernis für Geflüchtete, o.O.; Nikolai Huke / Werner Schmidt (2019): Zwischen solidarischem Universalismus und rassistischer Ausgrenzung: Zur betrieblichen Sozialintegration von Geflüchteten. In: PROKLA 195, S. 259-276; Andrea Müller / Werner Schmidt (2016): Fluchtmigration und Arbeitswelt. Maßnahmen zur Integration von Flüchtlingen in großen Unternehmen, Düsseldorf; Werner Schmidt (2017): Die Integration von Flüchtlingen und Arbeitsmigranten in der Arbeitswelt: Betrieblicher Universalismus unter Druck. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 67, H. 26, S. 34-39.

¹⁶ Umfangreich zu diesem Projekt Werner Schmidt (2020): Geflüchtete im Betrieb. Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität, Bielefeld. Zum Sample siehe S. 42.

Berliner Instituts für Migrationsforschung.¹⁷ In diesen Arbeiten wird die Ausgrenzung von migrantischen Arbeitenden und die Segmentierung des Arbeitsmarkts kritisch begleitet. Sie sind jedoch, anders als jene der „Tübinger*innen“, kaum auf das Konzept der Betriebsfallstudie bezogen und verhandeln den Arbeitsprozess deshalb vor allem vor dem Hintergrund der Frage nach der Mobilität bzw. Mobilisierung migrantischer Arbeitskraft.

Im vorliegenden working paper schließen wir an Analysen zum Spannungsfeld zwischen Teilhabe an Erwerbsarbeit und gesellschaftlicher Ausgrenzung an, fokussieren aber neben Ausbildung / Qualifizierung nicht zuletzt auf eine Analyse der Arbeitssituation von Geflüchteten im Niedriglohnbereich bzw. in sogenannter einfacher Arbeit.

Empirische Grundlage dieses Berichts ist ein am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) durchgeführtes Forschungsprojekt mit dem Titel „Refugees@work. Perspektiven der betrieblichen Integration von Flüchtlingen in Niedersachsen“.¹⁸ Im Rahmen dieses vom Land Niedersachsen finanzierten Projekts haben wir zwischen 2017 und Anfang 2021 in verschiedenen Branchen umfangreiche Erhebungen in Form von Interviews und Beobachtungen in Betrieben durchgeführt. Dabei wurden 82 Gespräche mit Vertreter*innen aus Verbänden, Beratungsorganisationen, staatlicher Verwaltung, Management und Betriebsräten durchgeführt.¹⁹ Außerdem haben wir 67 geflüchtete und weitere – stark überwiegend migrantische – Beschäftigte ausführlich zu ihren Erfahrungen befragt.²⁰ Die von uns zusammengetragenen Informationen verdeutlichen: Hinter der glänzenden Fassade der Integration in den Arbeitsmarkt verbirgt sich in vielen Fällen ein hochgradig belastender Arbeitsalltag, der die Gesundheit der Betroffenen gefährdet und der mit arbeitsrechtlichen Standards oft nur wenig zu tun hat.

Unsere Erhebungen waren im Wesentlichen bereits vor Ausbruch der Corona-Pandemie abgeschlossen. Zwar haben wir nach dem ersten Lockdown im Frühjahr 2020 eine kleinere Zahl weiterer Interviews geführt, eine systematische Nacherhebung und Auswertung war im Rahmen dieses Projekts allerdings nicht möglich. Empirisch abgesicherte Aussagen lassen sich daher primär für die Zeit vor der Pandemie treffen. Es spricht allerdings weder etwas dafür, dass sich seitdem eine positive Veränderung ergeben hat,²¹ noch ist es wahrscheinlich, dass im Falle einer wirtschaftlichen Erholung nach der Corona-Krise die hier beschriebenen Problematiken an Relevanz verlieren werden. Vielmehr ist davon auszugehen, dass gegenwärtig die insbesondere für Geflüchtete verschärfte Arbeitsmarktlage tendenziell auch deren Situation in den Betrieben eher verschlechtert. Zugleich gibt es in Hinblick auf einzelne Branchen Hinweise auf eine – zumindest zeitweise – erhöhte Arbeitsbelastung während der Pandemie.²²

17 Vgl. als eine von mehreren (bevorstehenden) Veröffentlichungen Mouna Maaroufi: (2020): Zwischen Verwertung und Abwertung von Arbeitsvermögen: Aneignung und Aushandlung von Wissen in Integrationsinfrastrukturen. In: Widersprüche, Jg. 40, H. 2, S. 11-24.

18 Vgl. [<http://www.sofi-goettingen.de/projekte/refugeeswork-perspektiven-der-betrieblichen-integration-von-fluechtlingen-in-niedersachsen/projektinhalt/>].

19 Darunter waren auch 23 Personen, die zugleich über eigene Erfahrungen als Beschäftigte berichteten.

20 Das Projekt umfasst analytisch „migrantische Arbeit“ insgesamt. Siehe zu ersten Resultaten unter anderem: Peter Birke (2021): Die Fleischindustrie in der Corona-Krise. Eine Studie zu Arbeit, Migration und multipler Prekarität. In: Sozial.Geschichte Online 29 (Vorveröffentlichung), S. 1-47. Weitere Veröffentlichungen insbesondere zur Analyse der Arbeitsbedingungen nicht nur von Geflüchteten, sondern auch von Unionsbürger*innen in der Fleischindustrie und im Versandhandel sowie u.a. zu den Arbeitsbedingungen in der Pflege (Thomas Stieber) sind in Vorbereitung.

21 Auf die spezifische Situation in der Fleischindustrie, in der es im Jahr 2020 zu umfassenden Auseinandersetzungen um eine Neuregulierung gekommen ist, gehen wir im entsprechenden Kapitel weiter unten ein.

22 Vgl. Birke (2021): Fleischindustrie, S. 3.

Im Folgenden werden die Ergebnisse unserer empirischen Untersuchung im Einzelnen vorgestellt. Wir beginnen mit der Frage nach Qualifizierung und Ausbildung in Industriebetrieben und im Krankenhaus (Abschnitt 2) und wenden uns dann der Erwerbsarbeit (3) anhand der Beispiele der Fleischindustrie und des Online-Versandhandels zu. In einem Resümee (4) wird schließlich kurz auf Resultate und Perspektiven unserer Forschung eingegangen.

II. Einstiegsqualifizierung und Ausbildung

Die Frage der Ausbildung spielt in der öffentlichen Debatte um die Integration von Geflüchteten in Erwerbsarbeit eine große Rolle. In diesem Zusammenhang wird zum einen auf die insgesamt günstige Altersstruktur verwiesen – so waren etwa 2016 dreiviertel der Asylantragssteller*innen jünger als 30 Jahre. Zum anderen bescheinigen Erhebungen den befragten Geflüchteten ein großes Interesse an beruflicher Qualifizierung.²³ Zugleich verfügen aufgrund anders strukturierter Ausbildungssysteme in den Herkunftsländern die weitaus meisten Geflüchteten über keine hier anerkannten beruflichen Abschlüsse.²⁴

Mit der sogenannten Ausbildungsduldung hat der Gesetzgeber 2016 eine Möglichkeit des vorläufigen Schutzes vor Abschiebung auch für abgelehnte oder noch nicht anerkannte Asylbewerber*innen geschaffen und mit dem seit März 2020 geltenden sogenannten Fachkräfteeinwanderungsgesetz eine entsprechende Erweiterung vorgenommen:²⁵ Die Aufnahme einer Berufsausbildung ermöglicht nach einer dreijährigen Qualifizierung eine zweijährige Phase, in der Arbeit in Deutschland gesucht werden kann. Die Erfahrungen mit der Ausbildungsduldung zeigen allerdings auch einige Probleme, die in der Umsetzung aufgetreten sind: Arbeitgeber*innen beklagen bürokratische, aufwändige Verfahren. Zudem ist es teils unklar (und in jedem Fall Ländersache), ab welchem Zeitpunkt und mit welchem Status die Duldung erteilt wird / werden kann. Die Zahl der erteilten Duldungen ist insgesamt vergleichsweise gering geblieben: So machte bspw. in Berlin der Anteil der Ausbildungsduldungen an der Zahl der Duldungen insgesamt 2017 und 2018 stets weniger als zehn Prozent aus und umfasste im gesamten Zeitraum nie wesentlich mehr als 100 Personen.²⁶ In Bayern waren ein Jahr nach der Einführung der Regelung 91 Duldungen nach dem entsprechenden Paragraphen (§ 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG) erteilt.²⁷ Gleichzeitig ist zu bemerken, dass im Zeitraum von 2015 bis 2019 die Zahl der in (allerdings nicht genauer definierten) Ausbildungsverhältnissen befindlichen Menschen aus acht wichtigen Fluchtländern zwar deutlich gestiegen ist, sie aber dennoch nur einen relativ kleinen Anteil an der Gesamtheit darstellt: Nach unterschiedlichen Erhebungen befanden sich etwa Mitte 2019 einige zehntausend Geflüchtete in Ausbildung.²⁸ Zur selben Zeit lebten mehr als 1,2 Millionen Menschen mit Anerkennung als Asylbewerber*in oder Duldung in Deutschland.

Die potentiellen Auszubildenden treffen auf einen gespaltenen Ausbildungsmarkt, in dem es zwar einerseits eine steigende Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze gibt, andererseits aber ein erheblicher Teil der Bewerber*innen dennoch keine Ausbildungsstelle findet.²⁹ Die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit

23 Vgl. Friedrich Hubert Esser / Mona Granato / Frank Neises (2020): Zusammenfassung und Schlussfolgerung: Geflüchtete in berufliche Bildung integrieren, S. 120-121. In: Mona Granato / Frank Neises (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung (BiBB Diskussionspapier Nr. 184), S. 120-129.

24 Ebd.

25 Vgl. u.a. Sebastian Muy (2020): Verwertung ≤ Entrechtung: Ein Blick auf die Debatte um Migration und Arbeit in Sozial.Geschichte Online nach dem „Migrationspaket“ vom 7. Juni 2019, S. 71-77. In: Sozial.Geschichte Online 26, S. 71-89.

26 Vgl. u.a. Flüchtlingsrat Berlin (2016): Anmerkungen zu den VAB zur Ausbildungsduldung [https://fluechtlingsrat-berlin.de/wp-content/uploads/fr_vab_ausbildungsduldung_erwerbsverbot_arbeitsmigration.pdf].

27 Bayerischer Landtag (2018): Drucksache 17/21597 vom 22.6.2018.

28 Zu den Zahlen siehe: Regina Dionisius / Stephanie Oeynhausens / Frank Neises (2019): Immer mehr Geflüchtete in Berufsbildung: Welche Zahlen sind richtig? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 48, H. 1, S. 4-5.

29 Sandra Dummert / Ute Leber (2019): Betriebliche Ausbildung: Die Herausforderungen bleiben. In: IAB-Forum, 9.10.2019 [<https://www.iab-forum.de/betriebliche-ausbildung-die-herausforderungen-bleiben/>].

belegen, dass Letzteres in besonderem Maße auf Geflüchtete zutrifft. Bei den dort im Kontext von Flucht-migration erfassten Personen finden sich jedenfalls auffällig viele unversorgte Bewerber*innen.³⁰ Der Anteil derjenigen, die sich gegen eine Ausbildung und für eine Erwerbstätigkeit entscheiden, ist ebenfalls deutlich höher als bei Bewerber*innen ohne bekannte Fluchterfahrung. Diese Differenz zeigt sich auch in unserer Untersuchung. Sie führt dazu, dass sich Geflüchtete oft längere Zeit in vorbereitenden Maßnahmen befinden. Im eher schlechten Fall sind diese lediglich Praktika und bringen keinerlei Anspruch auf Entlohnung und / oder Sicherung des Aufenthalts mit sich. Manchmal befinden sie sich auch in mehr oder weniger organisierten Einstiegsqualifizierungen und dann endlich, nach einer mehr oder weniger schwierigen Prüfung, in einer dualen oder sonstigen Berufsausbildung. In allen diesen Schritten sind Übergänge in (oft einfache) Erwerbsarbeit möglich und werden vielfach auch vollzogen.

II.1 Qualifizierung von Geflüchteten in der Industrie

In unserem Projekt wurden über einen Zeitraum von einem Jahr leitfadengestützte Interviews in drei Betrieben der Metall- und Elektroindustrie sowie bei einem großen Systemzulieferer der Automobilindustrie durchgeführt.³¹ Befragt wurden Branchenexpert*innen ebenso wie Betriebsrät*innen und Vertrauensleute, aber auch Personaler*innen, Abteilungsleiter*innen und Ausbildungsverantwortliche. Das entstandene Sample ist – verglichen mit den Daten, die in unserem Forschungsprojekt darüber hinaus erhoben wurden – eher untypisch. Denn es umfasst Sektoren und Berufe, die eine starke Tradition gewerkschaftlicher Vertretung und auch in Bezug auf Einstiegsqualifizierung und Ausbildung tarifvertraglich basierte Regulierungen kennen. Die Auswahl erscheint aber dadurch gerechtfertigt, dass hier die Bemühungen solcher Unternehmen um (geflüchtete) Auszubildende ebenso klar dargelegt werden konnten wie die Hürden, die diesen Anstrengungen entgegenstehen. Es ist anzunehmen, dass diese Hürden weiterhin eine große strukturierende Rolle beim Übergang zwischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen spielen, worauf zahlreiche Forschungen ebenso verweisen wie implizit die von uns erhobenen Daten aus anderen Sektoren.³² In der jüngsten Debatte wird zudem darauf hingewiesen, dass die Arbeitsmarktsituation und der Ausfall von Beratungsmöglichkeiten in der Pandemie bestehende Probleme deutlich verstärkt haben.³³

³⁰ Bundesagentur für Arbeit (2019): Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Fluchtmigration, April 2019, Nürnberg.

³¹ Vgl. zu diesem Projektteil: Maria Fiona Fechter (2019): Auf dem Weg zu chancengleicher Erwerbsteilhabe? Auswirkungen rechtlicher und politischer Rahmenbedingungen in der betrieblichen Ausbildung Geflüchteter, Masterarbeit, Uni Göttingen. Teile des Samples wurden im Rahmen eines Lehrforschungsprojekts erhoben. Die zweisemestrige Veranstaltung wurde im Sommersemester 2017 und im Wintersemester 2017/18 an der Uni Göttingen, Institut für Soziologie, von Peter Birke und Jürgen Kädtler angeboten.

³² Die Entscheidung für die Annahme von Leiharbeit und / oder Beschäftigung im Niedriglohnssektor steht dabei oft alternativ zum Eingehen von Ausbildungsverhältnissen, wobei die Größe des Nadelohrs, das durchdrungen werden muss, um eine Berufsausbildung zu erlangen, in der Abwägung eine große Rolle spielt. Viele der zahllosen zu „Ausbildungshindernissen“ erschienenen Texte reduzieren das Phänomen jedoch auf individualisiertes „Arbeitgeberverhalten“ und „Arbeitnehmerverhalten“. Dagegen verweist bspw. die bereits erwähnte Arbeit von Sixtus / Kiziak / Klingholz (2019): Von individuellen und institutionellen Hürden, S. 11-16, auch auf systematische Probleme; ähnlich Huke (2020): Ganz unten in der Hierarchie, der auf die Bedeutung von institutionellem und strukturellem Rassismus rekurriert.

³³ Vgl., allerdings lediglich auf der Basis von sog. Expert*inneninterviews, Franziska Schreyer / Angela Bauer (2021): Ausbildung während der Pandemie: Junge Geflüchtete brauchen mehr denn je professionelle Unterstützung. In: IAB-Forum, 28.1.2021 [https://www.iab-forum.de/ausbildung-waehrend-der-pandemie-junge-gefluechtete-brauchen-mehr-denn-je-professionelle-unterstuetzung/?pdf=19828], S. 2f.

Die in den drei von uns untersuchten Betrieben angebotenen Ausbildungen sind nicht allein deswegen begehrt, weil sie eine Aufenthaltssicherung erleichtern. Die betreffenden Unternehmen bieten Facharbeitenden zudem vergleichsweise hohe Löhne, regelmäßige Arbeitszeiten und tarifizierte Arbeitsbedingungen. Und die angebotenen Ausbildungen sind auch angesichts fachlicher Interessen beliebt: So finden sich unter den meistgewählten Ausbildungsberufen junger Männer Berufe, die in unseren Untersuchungsbetrieben ausgeübt werden, wie Elektroniker, Mechatroniker, Industrie- oder Zerspanungsmechaniker. Andererseits finden sich in allen drei Fällen innerhalb und am Rande der Betriebe Zonen der Prekarität (Leiharbeit, Subunternehmen), in die oft ausgewichen werden muss oder wird, wenn Ausbildungsverläufe scheitern.

Untersuchungsbetrieb A ist ein großes Unternehmen, das unter anderem als Autozulieferer fungiert, aber traditionell zur Reifenindustrie gehört. Das Gesamtunternehmen hatte zum Zeitpunkt der Befragung (2017/2018) in der Bundesrepublik rund 57.000 Beschäftigte und über 2.000 Auszubildende. Die Untersuchung fand am Firmensitz statt, wo in den zwei Betriebsteilen, in denen die Interviews geführt wurden, etwa 8.000 Beschäftigte arbeiteten. Diesen standen rund 180 gewerblich-technische und eine ebenso große Zahl von kaufmännischen Auszubildenden gegenüber. Als unsere Untersuchung stattfand, hatte das Unternehmen seit etlichen Jahren bereits eine einjährige Einstiegsqualifizierung (EQ) mit anschließender Möglichkeit der Teilnahme an dem Bewerbungsverfahren für die Ausbildung angeboten. Das Programm, das sich allgemein an benachteiligte Jugendliche wendete, hatte in der Regel nur 15 bis 20 Plätze deutschlandweit geboten, diente aber als „Blaupause“ für die seit dem Sommer 2015 angebotenen EQs, die sich speziell an Geflüchtete richteten, und die zunächst 50 und dann zum Untersuchungszeitpunkt noch 25 Plätze umfassten. Die EQ wurde durch den Besuch einer Berufsschule bzw. eines begleitenden Deutschkurses ergänzt. Im Rahmen der EQ machten die Geflüchteten einen „Durchlauf“ durch verschiedene Betriebsteile, wo sie ergänzend im Rahmen der unmittelbaren Produktion eingesetzt wurden. Die Maßnahme war ebenso wie die „allgemeine“ EQ auf ein Jahr angelegt, wobei bei Bewährung auch eine Verkürzung auf ein halbes Jahr möglich war. Die Teilnehmenden erhielten ein Entgelt in Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütung des ersten Lehrjahrs, am betrachteten Standort entsprach dies 980 € brutto. Nach der EQ konnten sich die Geflüchteten – wie alle anderen – auf einen Ausbildungsplatz als Verfahrensmechaniker*in für Kunststoff- und Kautschuktechnik bewerben. Zum Zeitpunkt der Befragung beschäftigte der Betrieb drei Geflüchtete in der EQ-Maßnahme und vier in der Ausbildung, jeweils zwei im ersten und zwei im zweiten Lehrjahr.

Untersuchungsbetrieb B ist ein Stahlwerk mit damals rund 6.500 Beschäftigten, das zu einem börsennotierten Konzern mit zum Zeitpunkt der Studie in Deutschland rund 23.000 Arbeitenden gehört, darunter 1.400 Auszubildende. Am untersuchten Standort bildete das Unternehmen 130 Industriemechaniker*innen, Elektroniker*innen und Kaufleute aus. Ähnlich wie in Betrieb A existierte in der Industriemechanik seit mehreren Jahren ein EQ-Programm mit zur Zeit der Befragung zwölf Plätzen. Allerdings wurden die Geflüchteten nicht über die EQ, sondern in einem eigenen, der EQ vorgeschalteten Integrationsprojekt eingestellt. Das Projekt war, unter dem Eindruck der Welcome-Bewegung, wesentlich durch die Jugend- und Auszubildendenvertretung und den Betriebsrat angeschoben worden, während die Leitung des montanmitbestimmten Betriebs eher passiv geblieben war. In dem Projekt wurden Einblicke in alle drei Ausbildungsbereiche mit berufsbezogenem Deutschunterricht bei einem Bildungsträger kombiniert. Im Sommer 2016 hatte ein erster, fünfmonatiger Projektdurchlauf mit 14 Teilnehmenden stattgefunden, aus dem es vier Geflüchtete in die EQ geschafft hatten. Drei gingen danach in eine Ausbildung als Industriemechaniker*in bzw. Elektroniker*in für Automatisierungstechnik über. Im Herbst 2017 begann eine

zweite, auf elf Monate angelegte Projektrunde mit zehn Teilnehmenden. Zum Zeitpunkt der Interviews befanden sich alles in allem 13 Geflüchtete in Qualifizierungsmaßnahmen.

Untersuchungsbetrieb C ist ein großes, auf Haushaltsgeräte spezialisiertes Familienunternehmen der Elektrobranche mit zur Zeit der Befragung deutschlandweit rund 11.000 Beschäftigten, davon etwa 500 Auszubildende. Im untersuchten Betrieb waren 400 Menschen beschäftigt. Angebotene Ausbildungen waren Mechatroniker*in sowie Fachkraft für Metalltechnik. Auch in Betrieb C ging die Initiative zur Beschäftigung von Geflüchteten wesentlich vom Betriebsrat aus, die lokale Leitung des Unternehmens unterstützte dies hier, anders als in Betrieb B, ausdrücklich und aktiv. Im Sommer 2016 waren zunächst fünf Praktikumsplätze im Rahmen eines von IG Metall und Arbeitgeberverband vereinbarten einjährigen Qualifizierungsprojekts für Geflüchtete eingerichtet worden. Dort wurden im ersten halben Jahr schwerpunktmäßig Deutsch- und Mathematikkenntnisse in der Berufsschule vermittelt, während die Geflüchteten im zweiten Halbjahr betriebliche Praktika machen sollten. Dies wurde jedoch nicht umgesetzt, da die fünf Teilnehmenden aufgrund ihrer Aufenthaltssituation gezwungen waren, formal als Berufsausbildung anerkannte Stellen zu finden, die sie dann unter anderem durch die Vermittlung eines Betriebsrates in einem kleinen Handwerksbetrieb fanden. Danach wurde das Projekt nicht erneut aufgenommen und zur Zeit der Untersuchung absolvierte lediglich ein Geflüchteter ein dreimonatiges Praktikum ohne formalen Rahmen.

In Untersuchungsbetrieb A fanden fünf Interviews mit Management und Ausbildungsleitung statt, in B zwölf Interviews mit Betriebsräten, Ausbilder*innen und Ausbildungsbeauftragten, Sozialpädagog*innen sowie dem Geschäftsstellenleiter des Bildungsträgers. Im Betrieb C schließlich wurden Betriebsrat, Fertigungsleiter und ein Teamleiter befragt. Insgesamt fanden 19 Interviews mit 22 Teilnehmenden statt, die aufgezeichnet, transkribiert und ausgewertet wurden. Ferner konnten alle drei Betriebe besichtigt werden. Neben diesen Interviews mit an der Konzeption und Durchführung Beteiligten, wurden insgesamt sieben Gespräche mit Beschäftigten geführt: davon eines mit einem Angestellten aus Betrieb C, der als Kollege das Praktikum mit einem Geflüchteten wesentlich begleitet hatte, zwei mit Teilnehmenden der EQ und zwei mit Auszubildenden in Betrieb A sowie mit zwei EQ-Teilnehmenden in Betrieb B.

Bereits die Zusammensetzung des Samples macht deutlich, dass der Weg in eine qualifizierte Berufsausbildung in Betrieben, in denen tarifvertraglich vereinbarte Arbeitsbedingungen vorherrschen und für die Stammebelegschaften existenzsichernde Löhne und Gehälter üblich sind, steinig ist. In allen drei Betriebsfällen hatten sich unterschiedliche Akteur*innen, teils mit einem starken persönlichen Einsatz, im Ehrenamt und in der Freizeit, nach 2015 dafür eingesetzt, dass Geflüchtete die Möglichkeit erhalten, in den jeweiligen Unternehmen eine berufliche Perspektive zu entwickeln. Die Ergebnisse waren geteilt: So scheiterte in Haushaltsgeräte-Betrieb C der Versuch, einen entsprechenden Übergang zu ermöglichen, sehr schnell daran, dass die Teilnehmenden der EQ, die aus sogenannten sicheren Herkunftsstaaten kamen, massiv von Abschiebung bedroht waren. Sie waren deshalb gezwungen, sich angesichts der Möglichkeiten der Ausbildungsduldung einen Betrieb zu suchen, der einen Ausbildungsvertrag vergab. In Betrieb B wurde, ebenfalls mit viel Engagement, eine EQ mit pro Jahrgang etwa einem Dutzend Teilnehmenden eingerichtet, die ein Kennenlernen des Stahlwerks mit Deutsch- und Integrationskursen verband. Allerdings wurde nach dem ersten Durchlauf aus Unzufriedenheit über die „Begleitung“, der Bildungsträger gewechselt. Für die Ausbilder*innen bedeutete die Aufnahme der EQ-Teilnehmenden zudem zusätzliche Arbeit, denn es wurden durch den Betrieb diesbezüglich keine zusätzlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt.

In den Interviews mit den betrieblichen Expert*innen wurden in Betrieb B einige Hindernisse benannt, die die Aufnahme einer Ausbildung nach der EQ zur Ausnahme machten: So sei der Unterricht in der Berufsschule für viele der Bewerber*innen sprachlich schwer nachzuvollziehen, etwas, was auch die Interviewten selbst zum Teil bestätigten. Ein Ausbilder spitzte dies so zu, dass es für die Betroffenen fachlich eher kein Problem gebe zu folgen, sprachliche Verständigung aber schwierig sei, besonders über Fachbegriffe und die Beschreibung und Analyse von Arbeitsprozessen. Diese Beobachtung ist deshalb wichtig, weil in allen drei Betrieben ein „universalistisches“ Prinzip der Auswahl von Bewerber*innen definiert wurde.³⁴ Ein Vertreter des Managements in Betrieb A formulierte dies ähnlich wie Betriebsräte aus B oder C:

„Und uns ist dabei auch wichtig, dass wir nicht irgendwelche Diskussionen im Betrieb befeuern, diese fremdenfeindlichen Diskussionen noch befeuern, indem wir denen Munition geben und die rumlabern können. So nach dem Motto, guck mal, nun machen die was für die Flüchtlinge, und unsere Kinder bekommen nun keinen Ausbildungsplatz mehr. So lächerlich solche Phrasen auch sind, aber sie bleiben ja trotzdem hängen und werden gemacht, aber da muss man natürlich auch aufpassen.“³⁵

In allen drei Betrieben wurde berichtet, dass zur Akzeptanz und Verankerung der Projekte bei den restlichen Beschäftigten notwendig gewesen sei, die Geflüchteten nicht zu „privilegieren“,³⁶ was bedeutete, dass Ausbildungsplätze nur „zusätzlich“ vergeben würden, der Betrieb also über die in der Vergangenheit üblichen Quoten hinaus Geflüchtete eingestellt habe. Ein Betriebsrat aus Unternehmen B äußerte etwas ironisch-verzweifelt:

„Wir kriegen natürlich für solche Programme keinen zusätzlichen Ausbilder. Dann müsste das Unternehmen ja tatsächlich Geld in die Hand nehmen [...]. Und von daher gab es da natürlich schon auch an der einen oder anderen Stelle mal die Ansage, was macht ihr hier mit uns, ne, wir sollen das hier jetzt alles leisten und eigentlich haben wir gar nicht die Kapazitäten und so.“³⁷

Andererseits nahmen in allen drei Betrieben die Geflüchteten an den „normalen“ Bewerbungsprozessen für Auszubildende teil, und bis auf in Betrieb A, wo es zumindest mehrsprachige Tests gab, die zu den EQ führten, fanden die Einstellungstests eben in deutscher (Fach-)Sprache statt. Auch hier liegt eine Ursache für das klare Missverhältnis zwischen der 2015 nicht selten geäußerten Erwartung, dass der Fachkräftemangel durch Geflüchtete eingedämmt werden könne, und der wirklichen, „geteilten“ Entwicklung seitdem. Insgesamt erschien angesichts des quantitativen Verhältnisses zwischen Teilnehmenden der EQ und Auszubildenden nur in einem der drei Betriebe die Einstiegsqualifizierung als Weg, der die Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses deutlich wahrscheinlicher macht. Eine mögliche Ursache für diesen Umstand könnte sein, dass in diesem Betrieb aus dem Management heraus die Maßnahme unterstützt und systematisch begleitet wurde. Allerdings kam es auch dort zu Übergangsproblemen, denn es fand eine Art Creaming statt: Diejenigen, die es am Ende in die Ausbildung schafften, waren bereits vor-

³⁴ Siehe dazu Schmidt (2017): Integration.

³⁵ Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), Archiv Refugees at Work, EMS1_E_01 (Management Unternehmen A).

³⁶ Ebd.

³⁷ SOFI, Archiv Refugees at Work, EMS3_E_01 (Betriebsrat Unternehmen B).

her hoch qualifiziert. Einige hatten eine mit dem Abitur vergleichbare Schulbildung, andere ein begonnenes Hochschulstudium. Den beteiligten betrieblichen Akteur*innen war dieses Problem, nicht nur in Betrieb A, durchaus klar:

„Wenn ich mich aber an die Bundesagentur für Arbeit wende und sage "Habt ihr nicht super Flüchtlinge, die schon die und die Vorkenntnisse haben? Wir wollen uns hier jetzt mal darstellen als der weltbeste Betrieb. Könnt ihr mal fünf vorbeischicken, die kriegen hier alle eine Ausbildung. Dann schicken die uns aus Stadt A fünf [...]. Dann habe ich aber nicht zur Integration beigetragen, weil die waren vorher schon integriert. Die konnten sich selbst integrieren. Es ging einfach uns darum, diejenigen [...] abzuholen, die nicht so hoch qualifiziert sind.“³⁸

Auf dieser Grundlage kommt es dazu, dass die Ausbildungsoption mit der direkten Aufnahme der Erwerbsarbeit konkurriert. Selbst dort, wo das Ausbildungsangebot vergleichsweise attraktiv ist, kommt es vor, dass Menschen, die in die EQs kommen, anschließend in Leiharbeit, Logistikarbeit oder andere für Geflüchtete zugängliche und in quantitativer Hinsicht weitaus typischere Arbeitsverhältnisse wechseln. In den Interviews wurde zum Ausdruck gebracht, dass die Wahl dieser Option die Möglichkeit, Geld zur Unterstützung der Familie in das Herkunftsland zu schicken, ebenso verbessere wie die eigenständigen Existenzmöglichkeiten in der Bundesrepublik. Und diese sind wiederum ein regelmäßig berücksichtigter Faktor bei der Prüfung von Aufenthaltsrechten und / oder bei Familienzusammenführungen. Andererseits war die Ausbildung aber für die Befragten auch insofern nur ein Zwischenschritt, als einige eher darauf hofften, ein Studium aufnehmen zu können: Unter den von uns interviewten Auszubildenden im ersten Lehrjahr in Untersuchungsbetrieb A befand sich eine Person mit einem begonnenen Jurastudium, eine Person mit einem abgeschlossenen kaufmännischen Studium, eine Person mit einem nicht abgeschlossenen Physikstudium sowie ein ehemaliger Englischlehrer. Drei der vier Befragten waren um die 30 Jahre und älter. Das oben angesprochene „Creaming“ hat auch in dieser Hinsicht ambivalente Auswirkungen. Es trug dazu bei, dass in unseren Interviews einige Befragte unzufrieden mit den so generierten Perspektiven waren und mitunter auch schon während der Ausbildung andere Optionen suchten.

In den Interviews waren viele Befragte mit (hier in Deutschland nicht anerkannten) Vorqualifikationen vertreten. Die Schere zwischen der dringenden Notwendigkeit, einer bezahlten Erwerbsarbeit nachzugehen und dem Wunsch, an der eigenen Qualifizierung anzuknüpfen, führte dazu, dass Ausbildungen individuell nur als zweite oder dritte Option wahrgenommen wurden. Oft erschien der Einstieg über Erwerbsarbeit als überzeugenderes Modell als durch das Nadelöhr der Maßnahmen aller Art (später) eine Berufsausbildung zu erreichen. Ein Engagierter aus Betrieb B berichtete:

„So, und letztes Jahr ist einer bei der Maßnahme hat seinen großen Traum erfüllt, hat die Möglichkeit gekriegt, Busfahrer zu werden [...]. Ist doch logisch, dass sich so einer hier nicht hinsetzt, um hier irgendwie gesagt zu kriegen: du kannst danach vielleicht die EQ-Maßnahme machen und danach kannst du vielleicht dreieinhalb Jahre Ausbildung machen. Nein, also kann keiner erwarten, dass der sagt: na gut, dann bleib ich lieber hier.“³⁹

Zu den entsprechenden biografischen Konstellationen trägt schließlich auch bei, dass in den EQs in der Regel keine Ausbildungsvergütung gezahlt wird und in den von uns untersuchten Praktika sogar nur Arbeitskleidung oder Mittagessen zur Verfügung gestellt wurden. In Betrieb A war die gezahlte Vergütung

³⁸ SOFI, Archiv Refugees at Work, EMS2_E_O1 (Betriebsrat Unternehmen C).

³⁹ SOFI, Archiv Refugees at Work, EMS3_E_O4 (Sozialarbeiter Unternehmen B).

für die EQ zwar nur unter den Bedingungen öffentlicher Unterbringung wirklich existenzsichernd, aber zumindest für ledige Bewerber*innen in der Nähe des SGB II-Satzes. Die Problematik, dass in der Zeit der Ausbildung die existenzielle Absicherung so dürftig ist, dass andere Möglichkeiten der Weiterentwicklung (wie etwa die Anmietung einer eigenen Wohnung) erschwert werden, waren zwischenzeitlich und punktuell auch Gegenstand einer öffentlichen Debatte. Der Tagesspiegel beschrieb dies im September 2019 wie folgt:

„Neueingestiegenen in Deutschland, die kurzfristig denken, erscheinen die Mühen einer Lehre [...] nicht besonders attraktiv, weil das Ausbildungsgehalt in der Regel teils unter oder mit Aufstockung beim Amt nur auf gleicher Höhe wie die Summe aller staatlichen Jobcenter-Leistungen lag oder liegt. Was selbst erarbeitet wurde, wird gleich wieder verrechnet. [...] Viele Sonderprogramme der Senatsverwaltungen versuchen, zu motivieren. Nach Erfahrungen des berufsvorbereitenden Integrationsprojektes Arrivo gebe es vor allem bei jungen erwachsenen Geflüchteten die Lage, dass sie mit einem Helferjob mit Mindestlohn finanziell weit besser dastehen, als wenn sie nochmal eine Ausbildung begännen. Zumal oft Verwandte im Herkunftsland finanzielle Forderungen stellen und große Erwartungen an die nach Deutschland Gegangenen oder Geschickten haben.“⁴⁰

Kurzfristig zu denken, was im hier zitierten Text wie eine Eigenschaft der Betroffenen formuliert ist, erscheint aus Sicht der von uns Befragten durchaus rational. Denn etwas anderes, insbesondere „langfristige“ biografische Interventionen, wären in der Tat von einer grundlegenden Entprekariisierung der Lebensverhältnisse abhängig. Das grundlegende, strukturierende Problem der Nichtintegration in Ausbildung (oder ihres voraussetzungsvollen und insgesamt selteneren Gelingens) kann als eine dreifache Prekariisierung bezeichnet werden; namentlich im Bereich des Aufenthalts, der Unterbringung und der Erwerbsarbeit. Alle diese drei Momente sind selbst keine einfachen „Faktoren“, sondern in sich wiederum multikontextuell angeordnet. Direkte Auswirkungen auf die Probleme bei der Aufnahme einer Ausbildung hat dabei zunächst die Unterbringungssituation. Die Tatsache, dass Geflüchtete nur sehr langsam in dezentrale Unterbringungsformen übergehen, sprich Wohnungen anmieten, hat unterschiedliche Ursachen. Sie ist sowohl aufenthaltsrechtlich als auch durch die Situation auf dem Wohnungsmarkt (bzw. auf den lokalen Wohnungsmärkten) bedingt. Mit dem Antrag auf Asyl werden Geflüchtete regelmäßig auf Gemeinschaftsunterkünfte verwiesen und müssen dort oft jahrelang ausharren. Die individuelle Wohnungssuche wird zudem dadurch erschwert, dass mindestens in den Ballungsräumen – das betrifft hier insbesondere Untersuchungsbetrieb A – Wohnraum knapp und teuer ist und zudem Vermieter*innen nicht selten rassistische Kriterien bei der Auswahl der Bewerber*innen anlegen. Die langfristige Unterbringung in zentralen Einrichtungen, oft in Mehrbettzimmern, hat dann schließlich den Effekt, dass Menschen kaum in der Lage sind, sich gut auf die theoretischen Teile der Ausbildung vorzubereiten und zudem lange Anreisewege in Kauf nehmen müssen, um in den Ausbildungsbetrieb zu kommen. So entsteht eine spannungsvolle Situation, in der oft schwierige Entscheidungen getroffen werden müssen. Der Teilnehmer einer EQ-Maßnahme in Betrieb A erzählte:

„In Heim kann man gar nicht lernen. Zu laut. Kann man gar nicht lernen. [...] Seitdem ich die Ausbildung [EQ, der. Verf.] angefangen habe, das ging nicht. Ich habe es einen Monat versucht. Ich kann nicht lernen. Dann habe ich gesagt: „Okay, ich muss mich verpissen.“. Und deswegen bin ich weg, ich bin abgehauen. Ich bin zurück nach [Stadt A]. Da habe ich eine Wohnung. Von [Stadt A] komme ich her. Weil ich habe

40 Annette Kögel (2019): Fehler im System: Für viele Geflüchtete lohnt sich eine Ausbildung nicht. In: Der Tagesspiegel, 2.9.2019 [<https://www.tagesspiegel.de/berlin/fehler-im-system-fuer-viele-gefuechtete-lohnt-sich-eine-ausbildung-nicht/24958438.html>].

in [Stadt B] gesucht, es ist gar nicht einfach. Aber in [Stadt A], kleine Stadt, ist ganz einfach eine Wohnung zu haben.“⁴¹

In Bezug auf den Aufenthalt existiert ein wahrer Irrgarten, insbesondere was die Rolle von Arbeit und Ausbildung betrifft. Ein Aufenthalt mit einer längerfristigen Perspektive ist aber dann, wenn eine Person in eine EQ-Maßnahme gelangt, keineswegs gesichert. Ein Teilnehmender schilderte das so:

„Ich habe eine Familie, aber nicht hier. [Interviewer: Und genau, Sie sind aus Afghanistan... und mögen Sie sagen was für einen Aufenthaltsstatus sie haben?] Das ist für ein Jahr und ich denke danach 20. September, muss ich gehen zu Ausländerbehörde und nochmal neu ... weiß ich nicht, das ist auch bisschen stressige Sache und immer muss gehen und sagen was passiert, darf ich leben hier oder nein [...] oder viele manchmal sagen sechs Monate, manchmal sagen einen Monat, oder ein Jahr [...] schwierig.“⁴²

In Untersuchungsbetrieb C beendeten Teilnehmende an einem Praktikum dieses kurzfristig, weil ihnen die Abschiebung drohte. Engagierte aus dem Betrieb vermittelten für die Betroffenen einen Ausbildungsplatz im Handwerk.⁴³ Die Unsicherheit ist mit der Aufnahme einer Ausbildung keineswegs vorbei: „Jede fünf Monate oder vier Monate muss ich da sein. Viel Theater, dann kriege ich Verlängerung und so. So läuft das bei mir im Moment.“⁴⁴

Viele Geflüchtete bleiben in einer Schleife hängen und Jahre, oder teilweise sogar Jahrzehnte, ohne Aussicht auf ein Niederlassungsrecht. Hinzu kommt, dass nach einer ersten Phase der Welcome-Bewegung Abschiebungen aus der Bundesrepublik erleichtert und systematisiert worden sind, während zugleich Familienangehörigen der Nachzug erschwert wurde – beide Tendenzen haben seitdem die Unsicherheit in der Lebensperspektive von Geflüchteten verschlechtert. All dies führt dazu, dass der Druck auf die Betroffenen, keiner Ausbildung nachzugehen, ebenso wächst wie der Druck, einer schlecht bezahlten Erwerbsarbeit nachzugehen. Auch aus dieser Sicht scheint es verfälschend, die wachsende Erwerbsquote von Menschen aus den sogenannten typischen Fluchtstaaten einseitig als Erfolg zu bezeichnen.

Zusammengefasst konnte eine Berufsausbildung in einem der drei in unserer Fallstudie untersuchten Betriebe sehr wohl zur Entprekariisierung beitragen, und zwar sowohl in längerfristiger biografischer Hinsicht als auch unmittelbar bezogen bspw. auf die Stabilisierung des Aufenthalts. Der Zugang zur Ausbildung war jedoch mit einer Menge von unterschiedlich angeordneten Hürden versehen, die dazu beitrugen, dass nur eine kleine Minderheit es in eine Berufsausbildung zum / zur Facharbeiter*in schaffte. Dies hängt unseres Erachtens damit zusammen, dass die drei Momente der Prekariisierung, von denen oben gesprochen wurde, als Zusammenhang zu begreifen sind. Sie sind in einem einzelnen Betrieb – und zwar auch dort, wo die Beteiligten ein sehr starkes, manchmal menschenrechtlich motiviertes, Engagement an den Tag legen – wenn überhaupt, dann nur durch eine Art „affirmative action“ zu bewältigen. Denn die Ressourcen für eine ganz umfangreiche ehrenamtliche Begleitung und Unterstützung der neuen Kolleg*innen (bei der Wohnungssuche, in Ämtern usw.) sind irgendwann verbraucht. Affirmative action würde hingegen bedeuten, dass die Chance auf ein besseres Leben in Deutschland nicht unter dem Motto

41 SOFI, Archiv Refugees at Work, EMS1_B_02 (Teilnehmer EQ Unternehmen A). Kritisch zur Frage der zentralen und dezentralen Unterbringung vgl. Janina Söhn / Kai Marquardsen (2017): Erfolgsfaktoren für die Integration von Flüchtlingen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht, 484), Berlin, S. 27-30.

42 SOFI, Archiv Refugees at Work, EMS1_B_02 (Teilnehmer EQ Unternehmen A).

43 SOFI, Archiv Refugees at Work, EMS2_E_01 sowie E_02 (Betriebsrat Unternehmen C).

44 SOFI, Archiv Refugees at Work, EMS1_B_01 (Auszubildender Unternehmen A).

einer ungleichen Gleichbehandlung mit anderen „Bewerber*innen“ stattfindet, sondern gezielt die Ursachen der Ungleichbehandlung in Frage gestellt werden: Wohnraumknappheit, Unterbringungsdefizite, unsicherer Aufenthalt. Mit einer Perspektive, gleiche Lebenschancen zu ermöglichen und die auch einschließt, dass zusätzliche Ressourcen (im Betrieb: Ausbilder*innen, Lehrwerkstätten und zusätzliches Lehrmaterial, vor allem auch fachlich bezogene Sprachkurse) eingerichtet werden müssen. In jedem anderen Fall wird ein nicht geringer Teil der neu in die EU und nach Deutschland gelangenden Migrant*innen auf unabsehbare Zeit im Niedriglohnsektor beschäftigt werden.

II.2 Ausbildung in der Pflege und in medizinisch-technischen Berufen

Die Erhebungen im Gesundheitswesen fanden zwischen Anfang 2018 und Anfang 2020 in einem großen niedersächsischen Krankenhaus statt. Neben Betriebsbesichtigungen in verschiedenen Bereichen des Krankenhauses sowie teilnehmenden Beobachtungen im Bereich der Pflege und der Reinigung, wurden in diesem Zusammenhang insgesamt 50 Interviews geführt. 23 mit betrieblichen sowie außerbetrieblichen Expert*innen, 27 mit Beschäftigten und davon sechs mit Geflüchteten.⁴⁵

Das untersuchte Krankenhaus hatte zum Zeitpunkt der Untersuchung ca. 8.000 Mitarbeiter*innen und war – wie das Gesundheitswesen insgesamt – in der jüngeren Vergangenheit einem starken Ökonomisierungsdruck ausgesetzt.⁴⁶ In der Folge existieren heute innerhalb des Klinikkomplexes mehrere ausgegründete Tochterunternehmen mit deutlich schlechteren Lohn- und Arbeitsbedingungen, in denen der Anteil migrantischer Arbeitender, anders als z.B. in der Pflege, vergleichsweise hoch ist. Dieser Hintergrund ist für die vorliegende Untersuchung ebenso wichtig wie die Frage, ob es in der Pflege oder den medizinisch-technischen Berufen gezielt Integrationsprogramme für Geflüchtete gibt – sei es über Einstiegqualifizierungsprogramme oder andere Maßnahmen. Ein Personalverantwortlicher antwortete darauf wie folgt: „Hier findet keine systematische Integration von Geflüchteten statt.“⁴⁷ Und weiter:

„Weil die Frage des Invests ist eben sehr hoch. Was muss ein potentieller Arbeitgeber investieren, um Geflüchtete an den Arbeitsmarkt zu bringen, und so in den Arbeitsmarkt, in den eigenen Arbeitsmarkt, ins eigene Haus zu bringen, dass sie sinnvoll eingesetzt werden können?“⁴⁸

45 Während die Untersuchung umfassender angelegt war und die Arbeitsbedingungen verschiedener Gruppen von Migrant*innen im Gesamtkomplex Krankenhaus in den Blick nahm, soll im Rahmen des vorliegenden Berichts lediglich das Teilsample der geflüchteten Auszubildenden in Krankenpflege und medizinisch-technischen Berufen genauer betrachtet werden.

46 Vgl. Bündnis Krankenhaus statt Fabrik (Hrsg.) (2020): Krankenhaus statt Fabrik: Das Fallpauschalensystem und die Ökonomisierung der Krankenhäuser – Kritik und Alternativen, Maintal (5., erweiterte und komplett überarbeitete Neuaufgabe); Robin Mohan (2018): Die Ökonomisierung des Krankenhauses, Bielefeld; Michael Simon (2020): Das DRG-Fallpauschalensystem für Krankenhäuser: Kritische Bestandsaufnahme und Eckpunkte für eine Reform der Krankenhausfinanzierung jenseits des DRG-Systems (Working Paper Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 196), Düsseldorf. Zur kritischen Einordnung des schillernden Begriffs Ökonomisierung vgl. Rüdiger Graf (Hrsg.) (2019): Ökonomisierung: Debatten und Praktiken in der Zeitgeschichte, Göttingen; Uwe Schimank / Ute Volkmann (2008): Ökonomisierung der Gesellschaft. In: Andrea Maurer (Hrsg.): Handbuch der Wirtschaftssoziologie, Wiesbaden, S. 382–393.

47 SOFI, Archiv Refugees at Work, G2_b_E_01 (Management Klinik).

48 Ebd.

Im Gegensatz zu den o.g. Industriebetrieben gab es in der untersuchten Klinik und ihren Tochterunternehmen keine EQ-Programme o.Ä. Vielmehr zeigt diese Fallstudie, wie Geflüchtete in den Betrieb gelangen und wie sich ihre Einbindung in die jeweiligen Arbeitsabläufe und Sozialgefüge gestaltet, wenn sie von Seiten des Arbeitgebers nicht in systematischer Weise als besondere Gruppe angeworben oder behandelt werden.

Ein direkter Einstieg Geflüchteter in qualifizierte Berufsfelder – z.B. über die Anerkennung der Vorqualifikation und / oder Ausbildung im Herkunftsland – scheint in der Praxis kaum möglich zu sein. Im gesamten hier betrachteten Sample sind wir jedenfalls auf keinen einzigen derartigen Fall gestoßen. Die Ausführungen des Schulleiters der hauseigenen Ausbildungseinrichtung für den Beruf der medizinisch-technischen Assistent*innen, Fachrichtung Labor, veranschaulichen die Gründe. Zwar gibt es für einschlägig vorgebildete Anwärter*innen aus dem Ausland theoretisch die Möglichkeit über eine Anerkennungsprüfung direkt in den Beruf zu kommen. Doch diese Prüfung ist nicht nur sprachlich sehr anspruchsvoll, sie ist auch so stark auf spezifische Unterrichtsinhalte der MTA-Ausbildungen in Deutschland zugeschnitten, dass dieser Zugangsweg in der Praxis ausscheidet. Eine zweite Möglichkeit ist es, über einen Angleichungslehrgang die fehlenden Unterrichtsinhalte nachzuholen, um anschließend entsprechend vorbereitet die Anerkennungsprüfung zu absolvieren – was allerdings mit den zeitlichen, personellen und sonstigen Ressourcen der jeweiligen Ausbildungseinrichtungen steht und fällt.⁴⁹ Dies wurde auch im Gespräch mit dem Schulleiter der MTA-Labor-Schule deutlich:

„Diese Angleichungslehrgänge bieten einige Schulen auch an [...]. Ich habe das auch einmal versucht. Das hat aber nicht so gut funktioniert. Man muss für die [Geflüchteten] ganz spezielle Stundenpläne stricken. Man muss die dann von Kurs zu Kurs springen lassen. Hier das machen, da das machen, dort das machen und das ist sehr, sehr, sehr, sehr aufwendig, weil die manchmal gar keine Grundlagen mitbringen. Die müssen eigentlich wirklich über drei Jahre diese Ausbildung machen, um überhaupt dahin zu kommen, wo sie hin / wenn sie eine Prüfung machen wollen. Und deswegen habe ich mich im Augenblick aus Ressourcen Gründen [...], weil wir die Ressourcen hier nicht haben und auch weil das sehr, sehr schwierig ist das zu organisieren, entschlossen, im Augenblick [entschlossen] keine solchen Lehrgänge durchzuführen.“⁵⁰

Nicht nur im Bereich des MTA-Labor-Berufes, sondern in allen in diesem Sample untersuchten qualifizierten Facharbeiter*innenberufen, war deshalb das vollständige Absolvieren der jeweiligen Ausbildung – unabhängig von der Vorbildung der Anwärter*innen – der in der Praxis (nahezu) einzig gangbare Weg.

Zum Zeitpunkt unserer Erhebungen bestand im von uns untersuchten Krankenhaus mit insgesamt knapp 20 ausschließlich männlichen Geflüchteten ein Ausbildungsverhältnis.⁵¹ Die meisten befanden sich in schulischen Ausbildungsgängen einer hauseigenen Ausbildungseinrichtung, einige aber auch in dualen

49 Grob umrissen läuft die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen bzw. Vorqualifikationen über einen Angleichungslehrgang wie folgt: Zunächst muss ein Antrag bei der Landesbehörde für Familie und Soziales gestellt werden; diese Behörde gibt dann ein Gutachten bei Sachverständigen, wie z.B. dem von uns interviewten Schulleiter, in Auftrag. Anhand dieses Gutachtens wird dann eine Liste mit den nachzuholenden Ausbildungsinhalten erstellt. Danach kann der / die Anwärter*in sich bei einer Schule anmelden, welche einen passenden Angleichungslehrgang anbietet. Eine Beschreibung der Schwierigkeiten, die dieses Verfahren mit sich bringen kann, findet sich z.B. hier: Ludwig Zahn (2018): Anerkennungsverfahren in Deutschland: Interview mit Mowafak Almhamid zu seinen Erfahrungen. In: MTA Dialog, 5.4.2018 [<https://www.mta-dialog.de/artikel/anerknennungsverfahren-in-deutschland.html>].

50 SOFI, Archiv Refugees at Work, G1_b_E_02 (Schulleiter MTA-Labor, Klinik).

51 Diese im Vergleich mit dem Sample aus den Industriebetrieben relativ hohe Zahl kommt daher, dass es eine hauseigene Bildungsakademie gibt, mit insgesamt acht Schulen – so etwas findet sich in den Industriebetrieben nicht.

Berufsausbildungen, z.B. als Krankenpfleger oder als Koch. Mit sechs dieser Personen konnten wir ausführliche Interviews führen. Zwei der Interviewten waren zum Zeitpunkt der Befragung Auszubildende in der Krankenpflege, vier auf der Schule für den Beruf des medizinisch-technischen Assistenten mit der Fachrichtung Radiologie. Die aus den Ländern Syrien, Palästina, Irak, Iran, Afghanistan und Simbabwe Geflüchteten waren mit ihrem Alter von Mitte 20 bis Mitte 30, wie auch in den Industriebetrieben beobachtet, im Durchschnitt älter als ihre weit überwiegend deutschen Mitschüler*innen. Die Vorbildung aller Befragten war bemerkenswert hoch – was unseres Wissens auch für die anderen Geflüchteten galt. So hatten alle sechs das allgemeine Abitur bzw. eine vergleichbare Schulbildung, obwohl ein Realschulabschluss zum Antritt beider Ausbildungen ausgereicht hätte. Zudem verfügten vier über ein abgeschlossenes Hochschulstudium (in ganz unterschiedlichen Disziplinen: Politikwissenschaft, Physik, Finanzwissenschaft und Anglistik). Die anderen beiden hatten ebenfalls studiert (Wirtschaft und Pharmakologie), aber keinen Abschluss erworben. Häufig anzutreffen war zusätzlich eine informell erworbene berufliche Vorbildung, z.B. in Form von medizinischer Praxiserfahrung. Alle sechs Befragten sagten einhellig, dass ihre Ausbildungen rein fachlich gesehen nicht schwer seien, aber durch die fremde und (im Vergleich z.B. mit Englisch) recht schwer zu erlernende Sprache zur Herausforderung würden:

„Also das ist eigentlich, das ist nicht schwer. Das ist viel einfacher [als das Physikstudium im Irak], aber das ist mit sprachlich, das ist mein Problem. Das ist zum Beispiel, wenn wir haben eine Klausur oder so, dann die normalen Kollegen mit mir, sie brauchen nur zwei, drei Stunden. Ich brauche zwei Tage.“⁵²

Dementsprechend ist es auch nicht verwunderlich, dass die Schwierigkeiten mit der fremden Sprache für die meisten der hier Befragten ein Grund waren, warum sie nun überhaupt ihre jeweilige Ausbildung absolvierten und sich nicht für ein Studium entschieden hatten. Einer der Befragten wollte z.B. ursprünglich in Deutschland Medizin studieren, war aber an der dafür notwendigen Sprachprüfung gescheitert. Nun plante er sein Medizinstudium nach seiner Ausbildung berufsbegleitend zu absolvieren, seine Ausbildung zum Krankenpfleger war somit für ihn letztlich nur eine Not- bzw. Übergangslösung.⁵³ Zwar betonte er mehrfach, dass er sehr zufrieden mit seiner jetzigen Ausbildung sei und sich im theoretischen Unterricht in der Krankenpflege-Schule sowie im praktischen Teil auf verschiedenen Stationen stark engagiere. Aber nichtsdestotrotz war sein Vergleichsmaßstab hinsichtlich eines gelungenen Berufslebens der seines gehoben-bürgerlichen Herkunftsmilieus:

„Alle Freunde von mir, die wir zusammen Abitur gemacht haben in Afghanistan, die haben alle studiert. Die haben alle ihre Master in der Tasche und die haben was in ihrem Leben erreicht. Die sind Ingenieur oder Arzt oder Doktor irgendwas. Ich bin der Einzige, der bis jetzt nichts so Vernünftiges gemacht hat. [...] Eine Seite, man will so Geld verdienen in seinem Leben, andere Seite will man auch so für seine Kinder, für seine Familie so irgendwas sein. [...] Damit ich meinen Kindern auch sagen kann, Papa hat

⁵² SOFI, Archiv Refugees at Work, G1_B_01 (Auszubildender MTA Radiologie).

⁵³ Die Pflegeausbildung als Übergangslösung – etwa wegen Wartesemestern aufgrund des NC beim Medizinstudium – zu absolvieren, ist auch unter Auszubildenden ohne Fluchterfahrung keine Seltenheit. Inzwischen wird aber auch vermehrt darauf hingewiesen, dass sich viele Auszubildende erst während der Ausbildung dafür entscheiden, den Pflegeberuf wieder zu verlassen – was i.d.R. mit den belastenden Arbeitsbedingungen in Zusammenhang gebracht und unter dem Stichwort Abwanderung aus dem Pflegeberuf diskutiert wird. Vgl. u.a. ver.di Fachbereich 3 (2017): Nichts wie raus: Qualifizierte Pflegekräfte flüchten wegen mieser Arbeitsbedingungen und schlechter Bezahlung aus dem Beruf. Fachkräftemangel hausgemacht. In: drei – die Zeitung des Fachbereichs 3, Jg. 62, H. 3, S.1. Auch in unserem Sample wurde diese Problematik mehrfach angesprochen: Vgl. z.B. SOFI, Archiv Refugees at Work, G2_B_05 (Beschäftigte Pflege).

das, das, das gemacht. Wenn mein Kind für mich eine Frage gibt, dann muss ich es beantworten. Und wenn ich das nicht kann, das tut weh. [...] Das [die jetzige Ausbildung] ist nur Anfang.“⁵⁴

Etwas anders war die Situation bei den medizinisch-technischen Berufen und insbesondere in stärker technisch orientierten Berufsfeldern wie dem der MTA Radiologie. Diese Ausbildungsgänge sind laut den Aussagen der jeweiligen Schulleitungen sowohl bei Osteuropäer*innen als auch bei den fast ausschließlich männlichen Bewerbern aus den aktuell typischen Fluchtländern wie Syrien sehr beliebt, da sie in den Herkunftsländern ein deutlich höheres Ansehen genießen als hierzulande.⁵⁵ Allerdings zeigen unsere Befragungen auch, dass sich nicht jede Berufswahl in ein eindeutiges Schema der Nutzenmaximierung bezüglich Einkommensmöglichkeiten und gesellschaftlicher Anerkennung einsortieren lässt. So hatte ein Befragter in seinem Heimatland Simbabwe Finanzwissenschaften studiert und anschließend acht Jahre dort als Finanzbuchhalter gearbeitet. Eine Anerkennung seines Studiums als Bachelor wäre für ihn genauso einfach möglich gewesen wie ein anschließendes englischsprachiges einschlägiges Masterstudium. Stattdessen entschied er sich aber für eine Ausbildung in der Pflege, denn er war schon in Simbabwe nicht glücklich mit seinem Beruf gewesen und wünschte sich bei seiner Arbeit mehr mit Menschen zu tun zu haben:

„Ich könnte auch zum Beispiel ein Masterstudium machen in Finanzwissenschaft. Es gibt etwas. Aber das ist auch in Englisch. Es wäre auch so ein einfacher Weg sozusagen. Aber am Ende würde ich nicht so glücklich sein.“⁵⁶

Obwohl der Befragte also zufrieden mit seiner Wahl war, plante er anschließend ein berufsbegleitendes Medizinstudium. Auch für ihn war die Ausbildung letztlich nur die zweite Wahl – für ein Medizinstudium hatten seine Deutschkenntnisse damals noch nicht ausgereicht.

Hinsichtlich der Motivation und dem Engagement der Auszubildenden mit Fluchthintergrund ergibt unsere Erhebung ein eindeutiges Bild – nicht nur die Expert*innen (hier v.a. die Schulleitungen), sondern auch alle befragten Beschäftigten, die mit den Geflüchteten direkt zusammengearbeitet hatten, bewerteten die Motivation und Einsatzbereitschaft dieser Auszubildendengruppe als ausgesprochen hoch. Auch in den Interviews mit den Geflüchteten wurde diese hohe Motivation deutlich – sie zeigt sich v.a. in der Bereitschaft, für den theoretischen Unterricht einen, bedingt durch die Sprachproblematik, wesentlich erhöhten Lernaufwand in Kauf zu nehmen sowie insbesondere auch im praktischen Teil der Ausbildung.

Diese hohe Motivation ist umso bemerkenswerter, wenn man die teils prekären Rahmenbedingungen berücksichtigt, unter denen die Befragten ihre Ausbildungen absolvierten. Zuvorderst ist hier, wie in Abschnitt 2.1, die aufenthaltsrechtliche Situation als massiver Belastungsfaktor zu erwähnen. Die meisten der Befragten aus diesem Teilsample – sowie auch die meisten der Geflüchteten, denen wir überhaupt im Rahmen unserer Erhebungen in den verschiedenen Bereichen des Krankenhauses begegnet sind – waren formal nach §25 Abs.2 AufenthG subsidiär schutzberechtigt. Dieser Umstand – wie auch die Tatsache,

⁵⁴ SOFI, Archiv Refugees at Work, G2_B_02 (Auszubildender Pflege).

⁵⁵ Eine Befragte aus dem Management, die für alle schulischen Ausbildungsgänge an der untersuchten Klinik zuständig war, sprach von einem auffälligen Trend, dass Geflüchtete sich besonders für eher technische Berufe und Ausbildungsgänge interessierten: Vgl. SOFI, Archiv Refugees at Work, G2_b_E_03 (Management Ausbildung). Ein geflüchteter MTA-Auszubildender erzählte uns, dass er durch einen Freund auf diesen Beruf kam. Dieser meinte, dass man damit dann „halb Arzt“ sei: Vgl. SOFI, Archiv Refugees at Work, G1_B_03 (Auszubildender MTA Radiologie).

⁵⁶ SOFI, Archiv Refugees at Work, G2_B_03 (Auszubildender Pflege).

dass alle Befragten nach der sogenannten 3 + 2 Regel zumindest theoretisch einen Anspruch auf temporäre Verlängerung des Aufenthalts hatten – heißt allerdings noch lange nicht, dass das Thema Aufenthalt keine Belastung mehr darstellte. Fast alle Befragten berichteten davon, dass sie den Verwaltungsakt der Verlängerung ihrer Aufenthaltserlaubnis als problemhaft und beängstigend erlebten:

„Ich musste das verlängern lassen dieses Jahr. Seit drei Monaten habe ich das zum Verlängern gegeben. Jetzt gerade habe ich nur ein Papier. Ich habe nichts hier. Obwohl ich eine Arbeit habe, obwohl ich habe mich integriert. Und seit drei Monaten ich warte auf die Behörde, was die mir antwortet. Jeden Tag ich bin so am Zittern.“⁵⁷

Ein aus Palästina geflüchteter MTA-Schüler hatte seinen Aufenthaltstitel nur bekommen, weil er mit einer Frau mit deutscher Staatsangehörigkeit verheiratet war. Allerdings musste auch er diesen Titel jedes Jahr verlängern. Dies erlebte er als Ungleichbehandlung gegenüber anderen Geflüchteten und als Schikane:

„Und jetzt jedes Jahr [...] wird verlängert. Aber vorher ich habe keinen Ausweis bekommen und nicht nur ich. Alle Palästinenser, was hier nach Deutschland kommen. Dieses Problem ist. Ich weiß nicht, warum, obwohl die Syrischen zum Beispiel kommen oder Pakistaner [...], aber wir nicht. Und auch das finde ich unfair, weil wir hier kommen aus Palästina, wir lernen, wir studieren, wir arbeiten.“⁵⁸

Die nicht selten permanente Unsicherheit und insbesondere eine akute Abschiebedrohung wirken sich negativ aus. Eine Verantwortliche für die Bildungseinrichtung der Klinik erzählte uns:

„[Im] Kurs ist einer drin, dem jetzt mit Abschiebung gedroht wird, und wo jetzt gerade versucht wird mit allen Registern, der hat sogar schon einen zukünftigen Arbeitgeber, also einen der sagt, ich würde ihn sofort einstellen, aber er braucht noch ein Jahr. Und wenn der jetzt abgeschoben würde, das wäre natürlich nicht so ganz nachvollziehbar. Mal abgesehen davon, dass der jetzt Problem kriegt mit der Ausbildung, weil Konzentration ist auch was anderes.“⁵⁹

Dasselbe gilt für den Fall von rechtlichen Restriktionen, die sich auf Familienangehörige beziehen – bei einem der Befragten waren die unerwarteten rechtlichen Hürden für den eigentlich geplanten Familiennachzug sogar ganz unmittelbar der Grund für seine Scheidung und damit verbunden auch die Trennung von seinen Kindern:

„Ich habe eine Familie, aber seit ich hier gekommen bin, bin ich mit meiner Frau getrennt und eigentlich geschieden, weil unsere Vorstellung war, dass ich, wenn ich herkomme, mache ich meinen Asylantrag dann laut der Internetseite, in weniger als drei Monate muss alles schon geklärt, dann kann meine Familie auch hier kommen. Aber dann bin ich hier gekommen, habe ich bemerkt, oh, es ist nicht so einfach und dieser Zeitraum ist so viel geändert, dass am Ende haben wir beschlossen, dass wir unsere Ehe zu trennen und alles, ja, so jetzt / Ich habe drei Kinder, wir haben drei Kinder, ein Mädchen und zwei Jungs.“⁶⁰

Bei einigen der Befragten kamen zusätzlich traumatisierende Erlebnisse als Belastungsfaktor hinzu, wie die folgende Interviewpassage verdeutlicht:

57 SOFI, Archiv Refugees at Work, G2_B_02 (Auszubildender Pflege).

58 SOFI, Archiv Refugees at Work, G1_B_04 (Auszubildender MTA Radiologie).

59 SOFI, Archiv Refugees at Work, G2_b_E_03 (Management Ausbildung).

60 SOFI, Archiv Refugees at Work, G2_B_03 (Auszubildender Pflege).

„Ich war irgendwann bei der Arbeit, Ende 2013 und rief mein Vater von Zuhause an, komm nicht Zuhause. Die Taliban sind zu uns gekommen, Zuhause und die haben diese Briefe geschrieben, dass dein Sohn mit Amerikanern arbeitet und blablabla. Wir töten ihn und euch auch. Und dann die haben einfach meinen Bruder attackiert, meinen großen Bruder. Er ist leider gestorben. [...] Und ich habe auch manchmal Schuldgefühl. Wegen mir ist sowas passiert. [...] Ich kann mich nicht so richtig beruhigen.“⁶¹

Viele der Befragten hatten mit unhaltbaren Wohnbedingungen zu kämpfen, mehrfach wurde von überfüllten Erstaufnahmeeinrichtungen und schäbigen Sammelunterkünften berichtet:

„Ende 2015 war so echt schrecklich. [...] Lager [X] ist nur für 500 Menschen gedacht. [...] Aber Ende 2015 waren 5.000. Viele haben so auf die Straße, auf dem Flur geschlafen. Die haben Zelte gebaut. Wenn man Frühstück musste in diesem Lager, musste man zwei, drei Stunden warten, bis man drankommt. Zum Mittag auch.“⁶²

Und weiter: „Das war schrecklich. Ich habe sogar im Keller gewohnt. Drei Jahre lang. Im Winter waren so die Wände bis ein Meter hoch nass und das war komplett voller Schimmel.“⁶³ Die mehrfache Beschwerde des hier Zitierten führte keineswegs etwa zur Beseitigung des Schimmels oder zum Umzug in ein anderes Zimmer, sondern zu folgendem Kommentar: „Dann die haben mir gesagt, die haben mich nach Deutschland nicht eingeladen, ich bin freiwillig nach Deutschland gekommen. Was ich jetzt habe, muss ich damit klarkommen, weil die mich nicht eingeladen haben.“⁶⁴ Insgesamt resümierte der Befragte seine ersten drei Jahre in Deutschland so: „Es ist keine Menschenwürde manchmal. Aber ich habe das durchgehalten drei Jahre lang. Alles gut jetzt.“⁶⁵

Das „Alles gut jetzt“ bezog sich hier in erster Linie auf sein Einzelzimmer im Studentenwohnheim, in dem auch die Auszubildenden der untersuchten Klinik wohnen dürfen. Die meisten der befragten Geflüchteten wohnten zum Befragungszeitpunkt so, einer wohnte gemeinsam mit deutschen Student*innen in einer WG, ein anderer zusammen mit seiner Frau in einer Mietwohnung, niemand mehr in einer Sammelunterkunft – was insofern interessant ist, als dass für den Großteil der Befragten der Ausbildungsantritt direkt mit einer Verbesserung der Wohnsituation einherging.

Gleichzeitig bezog sich das „Alles gut jetzt“ aber auch auf die Grundeinstellung des Befragten, auf seinen Optimismus und seine Art und Weise mit Schwierigkeiten aller Art umzugehen. Passagen wie die folgende finden sich viele, nicht nur im Interview des hier Zitierten, sondern mehr oder weniger häufig in allen Gesprächen innerhalb des hier vorgestellten Teilsamples:

„Aber das ist echt heftig, [...] wenn ich so darüber nachdenke und sage, was hast du erlebt da, aber sage nein. Ich sage immer, nach jeder dunklen Nacht kommt ein heller Tag. Das ist wahr. Muss man einfach Geduld haben und nach vorne schauen. Alles wird schon.“⁶⁶

61 SOFI, Archiv Refugees at Work, G2_B_02 (Auszubildender Pflege).

62 Ebd.

63 Ebd.

64 Ebd.

65 Ebd.

66 Ebd.

Möglicherweise sind diese wiederkehrenden Demonstrationen des Optimismus auf ein sozial erwünschtes Antwortverhalten zurückzuführen, dennoch deutet unser Sample darauf hin, dass die sich hier andeutende Grundeinstellung auch als Ressource zu verstehen ist. Eine Ressource, die man zusätzlich zu einer hohen Vorbildung sowie Sprachbegabung mitbringen muss, wenn man den Weg in und vor allem durch die – fachlich anspruchsvolle und hochverdichtete – Ausbildung im Gesundheitswesen gehen möchte. Denn auch in der Ausbildung, das zeigen unsere Interviews deutlich, haben Geflüchtete – in viel stärkerem Maße als andere Auszubildende – mit verschiedenen Hürden und Frustrationserfahrungen zu kämpfen.

So war es für alle Befragten besonders anfangs schwer, dem theoretischen Unterricht in deutscher Sprache zu folgen. Für einige war der erste Schultag diesbezüglich ein regelrechter Schock, als sie trotz B2-Sprachniveau Zertifikat kein Wort verstanden. Ein Befragter führte diesen Umstand darauf zurück, dass er bis zu seinem Ausbildungsantritt, wie wohl viele andere Geflüchtete auch, kaum Kontakt zu Deutsch-Muttersprachler*innen hatte. Alle Befragten aus dem MTA-Bereich berichteten hinsichtlich des deutschsprachigen Unterrichts von einer oftmals frustrierenden Anfangszeit, mit schlechten Noten trotz massivem Lernaufwand – was mit der Angst vor einem Nicht-Bestehen von wichtigen Prüfungen, eventuellem Ausbildungsplatzverlust und den damit zumindest mittelbar verbundenen aufenthaltsrechtlichen Konsequenzen einherging. Allerdings konnten alle von uns in diesem Sample Befragten diese Startschwierigkeiten überwinden und sich in der Folge leistungsmäßig wie sprachlich kontinuierlich verbessern. Im praktischen Teil der Ausbildung waren die Sprachprobleme kein ernsthaftes Problem. Die MTA's sahen sich in ihrem festen Kursverband (hinsichtlich unseres Samples geht es um zwei Kurse mit je 20 Schüler*innen; davon jeweils drei Geflüchtete) allerdings auch noch mit anderen Problemen konfrontiert:

„Ja, Anfang war mit den Schülern ein bisschen schwer. Also wir sind Ausländer und, ja, ist schwer, mit uns umzugehen und sie haben nicht mit uns viel geredet oder sowas. Und danach nach so zwei Monaten oder sowas, erst mal haben wir Schwierigkeiten, aber danach wir haben so mit gesprochen und immer in Gruppenarbeit gearbeitet und sowas und danach die Leute haben uns so kennengelernt dann, dass wir gute Leute sind, nicht so komische Leute oder sowas, weil wir nicht Deutsche sind. Aber jetzt alle super, total super, ja.“⁶⁷

Auch die befragten Schulleiterinnen berichteten von anfänglichen Vorbehalten seitens der anderen Auszubildenden.⁶⁸ Zwar habe es sich dabei weniger um offensiv diskriminierende Handlungen gehandelt, sondern primär um eine gewisse Reserviertheit im Umgang mit den Geflüchteten. Diese war allerdings so deutlich wahrnehmbar, dass sie auch von den Schulleiterinnen als ernstzunehmendes Problem eingestuft wurde. Sie betonten mehrfach, dass die erfolgreiche MTA-Ausbildung kein Selbstläufer sei, sondern vom aktiven Engagement der Geflüchteten selbst sowie auch der Lehrer*innen und Mitschüler*innen abhängige. In einer derart hoch verdichteten Ausbildung käme es auf ein aktives Aufeinander-Zugehen aller Beteiligten an, da nur so ein Lernerfolg stattfinden könne. Mit Blick auf die Wichtigkeit des allgemeinen Kursklimas betonten sie mehrfach, dass es sich als gute Entscheidung herausgestellt habe, nicht mehr als drei Geflüchtete als Auszubildende pro Kurs aufzunehmen. Eine Schlussfolgerung, die insofern einen Zielkonflikt nahelegt, als dass es als Konsequenz daraus faktisch zu einer Ausweitung der Diskriminierung auf anderen Ebenen kommt, indem die Zugangsmöglichkeiten für Geflüchtete beschränkt

67 SOFI, Archiv Refugees at Work, G1_B_04 (Auszubildender MTA Radiologie).

68 SOFI, Archiv Refugees at Work, G1_b_E_01 (Schulleitung MTA Radiologie); G2_b_E_03 (Management Ausbildung).

werden. Das zentrale Entscheidungsmotiv der Schulleitung war demgegenüber das Bestreben, den geflüchteten Schüler*innen eine erfolgreiche Ausbildung zu ermöglichen. Da der Klinik ein Gesamtkonzept zur Integration fehlte⁶⁹ und auch nicht auf staatliche Unterstützungsangebote oder andere zusätzliche Ressourcen zurückgegriffen werden konnte,⁷⁰ schien angesichts der sprachlichen Herausforderungen der Ausbildung eine Unterstützung durch Mitschüler*innen unabdingbar. Nach einiger Zeit konnten die Probleme überwunden werden:

„Als ich die Ausbildung angefangen habe, man fühlt sich so fremd in der Klasse, niemand redet mit dir. Die haben so von Medien, vom Fernseher erfahren, die Flüchtlinge sind so [...] Vergewaltiger oder die vergrapschten Frauen oder sowas. Niemand redet mit dir, man verbringt seine Pause so alleine. Man hat niemand. Wenn man eine Frage hat oder wenn man was nicht versteht, dann kann man keine [zum] Fragen. Man hat diese Angst so. Nach zwei, drei Monaten das war vorbei. Hatte ich so gute Freunde bekommen und jetzt fühlt man sich nicht fremd, ganz normal. Sowohl von Schülerseite als auch von Lehrerin. Die geben nie das Gefühl, dass ich nicht zu denen gehöre. Also die behandeln mich genauso wie andere. Das ist ein tolles Gefühl.“⁷¹

Während der Arbeit auf den Stationen machten die Befragten Erfahrungen mit rassistischer Ausgrenzung. In den meisten dieser Fälle handelte es sich um abwertende Kommentare von Patient*innen. Ein interviewter Stationsleiter sprach dieses Problem ebenfalls an: Es sei nichts Neues, sondern komme immer wieder mal vor. Es würde aber seitens der Klinikleitung und den jeweiligen Vorgesetzten der verschiedenen Ebenen gegen rassistisch ausfällige Patient*innen vorgegangen und sich in jedem Falle hinter die betroffenen Mitarbeiter*innen gestellt. Im Falle der befragten Auszubildenden war es aber nicht dazu gekommen. Zwei Befragte betonten, dass sie derartige Kommentare aufgrund des klar asymmetrischen Machtverhältnisses zwischen Pfleger*innen und Patient*innen und der allgemein schlechten Lage, in der sich letztere meist befinden, nicht persönlich nehmen. Rassistische Bemerkungen seitens Kolleg*innen bewerteten beide hingegen durchaus als übergriffig. Während der Befragte aus Afghanistan selbst nicht betroffen gewesen sei, aber eine deutsche, zum Islam konvertierte Mitschülerin als Beispiel für eine Betroffene nannte, hatte ein Pflegeschüler aus Simbabwe mehrfach selbst mit entsprechenden Bemerkungen von Kolleg*innen auf den Stationen zu tun gehabt und sich in einem Fall deshalb auch an die Schulleitung gewandt. Diese hatte sich in der Folge zwar an den entsprechenden Kollegen gewandt und eine Aussprache zwischen den beiden Pflegern arrangiert, was allerdings nur dazu führte, dass dann Aussage gegen Aussage stand: „Das Problem ist, mit Rassismus, es muss ein Zeuge da sein.“⁷²

Die skizzierten Problemlagen führen dazu, dass es Geflüchtete nicht nur schwer haben überhaupt einen Ausbildungsplatz im Gesundheitswesen zu bekommen, sondern dass sie auch während der Ausbildung mit vielen Schwierigkeiten zu kämpfen haben. Die Anforderungen sind für diese Personengruppe damit wohl i.d.R. systematisch höher als beispielsweise für deutsche Auszubildende. Unter diese Anforderungen fällt v.a. ein durch die Sprachbarriere oft massiv erhöhter Lernaufwand, nicht selten aber auch die Fähigkeit mit belastenden sozialen Situationen umzugehen.

69 SOFI, Archiv Refugees at Work, G2_b_E_01 (Management Klinik).

70 SOFI, Archiv Refugees at Work, G1_b_E_01 (Schulleitung MTA Radiologie).

71 SOFI, Archiv Refugees at Work, G2_B_02 (Auszubildender Pflege).

72 SOFI, Archiv Refugees at Work, G2_B_03 (Auszubildender Pflege).

Was die Bewertung der Arbeit auf den Stationen anbelangt, weisen die Aussagen der geflüchteten Auszubildenden eine bemerkenswerte Ähnlichkeit mit den Aussagen ihrer überwiegend deutschen Kolleg*innen auf.⁷³ Im Bereich der Pflege wurde bei fast allen Befragten eine hohe intrinsische Motivation und eine grundsätzlich positive Bewertung des Berufs festgestellt. Gleichzeitig wurden die Rahmenbedingungen, unter denen der ‚eigentlich gute Beruf‘ ausgeübt wird, ebenso einhellig kritisiert. Es fehle an Personal, die Arbeitsbelastung sei zu hoch und es herrsche das Gefühl vor, die Arbeit nicht mehr so erledigen zu können, wie es den eigenen Vorstellungen entspräche.⁷⁴ Unter diesen Bedingungen kommt es im Arbeitsalltag nicht selten zur Eskalation von Konflikten, die bei einer besseren Personalausstattung und weniger Arbeitsverdichtung wohl ohne weiteres beigelegt werden könnten.⁷⁵ Als häufiger Konfliktpunkt wurde die Organisation der Urlaubsvertretung und allgemein der Dienstplan genannt – auch einer der beiden geflüchteten Pflege-Azubis berichtete von diesem wiederkehrenden Konfliktstoff und davon, dass er die entsprechenden Streitereien als sehr belastend erlebte, auch wenn er persönlich gar nicht daran beteiligt war:

„Für Konflikte war es so, dass ich persönlich [...] war nicht betroffen, aber die Kollegen unter sich haben, ich glaube, es gab zwei oder vier, die gleichzeitig in Urlaub gehen wollten und dann hat der Leiter gesagt, das ist aber nicht einfach. Entweder eins nacheinander oder zwei oder sowas. Und dann es war so, dass die Arbeit konnte nicht weitergehen, weil jeder war da um nur zu streiten, wer muss in Urlaub gehen. Und für mich war es so belastend. Ich war da, ich konnte nicht meine Arbeit machen, weil, ich muss mit jemand arbeiten.“⁷⁶

Die beiden hier Befragten sahen die Missstände, denen sie auf den Stationen begegneten (Arbeitsverdichtung, Personalmangel, Stress, usw.), auch in Verbindung mit Fehlentwicklungen im gesamten deutschen Gesundheitswesen:⁷⁷

„Ich habe das Gefühl, dass hier in Deutschland wird so nur Geld gemacht mit den Patienten. Weil die Ärzte hier in Deutschland operieren sehr schnell und behandeln die Patienten immer so als Nummer. [...] Das ist, ich würde sagen, das ist Fließbandarbeit. Ist ein guter Ausdruck, würde ich sagen. [...] Ein Patient wird entlassen und morgen, nach zwei Tagen, wird der Patient wieder aufgenommen. Weil die mehr Geld kriegen durch diese Aufnahme und Bettbelegung [...] Dadurch ist nur Fließbandarbeit. Patient kommt und geht, Patient kommt und geht, kommt und geht.“⁷⁸

Zusammengefasst: Unsere Fallstudie im Gesundheitswesen ist eine Momentaufnahme. Denn bezüglich der medial-öffentlich breit diskutierten Frage nach einer Integration von Geflüchteten in und durch Arbeit wäre gerade auch der Übergang der jetzigen Auszubildenden in den jeweiligen Beruf von großer Re-

⁷³ SOFI, Archiv Refugees at Work, G2_B_04 (Beschäftigter Pflege); G2_B_05 (Beschäftigte Pflege).

⁷⁴ Vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.) (2018): Arbeitsbedingungen in der Alten- und Krankenpflege: So beurteilen die Beschäftigten die Lage. Ergebnisse einer Sonderauswertung der Repräsentativumfragen zum DGB-Index Gute Arbeit, Berlin.

⁷⁵ Eine gute Beschreibung solcher Prozesse der Zuspitzung von Konflikten unter den Bedingungen einer starken Arbeitsverdichtung sowie des Phänomens, dass sich aus zunächst einfachen Missverständnissen manifeste und oft ethnisierte bzw. kulturalisierte Spaltungslinien entwickeln, findet sich bei Robert Pütz et al. (2019): Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland: Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte, Düsseldorf.

⁷⁶ SOFI, Archiv Refugees at Work, G2_B_03 (Auszubildender Pflege).

⁷⁷ Vgl. Mohan (2018): Ökonomisierung; Bündnis Krankenhaus statt Fabrik (Hrsg.) (2020): Krankenhaus.

⁷⁸ SOFI, Archiv Refugees at Work, G2_B_02 (Auszubildender Pflege).

levanz. Ein Übergang, den wir in unserer Untersuchung nicht systematisch berücksichtigen konnten. Allgemein kann bezüglich der Frage nach einer gesellschaftlichen Teilhabe von Geflüchteten durch Erwerbsarbeit hier resümiert werden, dass die Beschäftigung in den Facharbeitsberufen des Gesundheitswesens durchaus dieses Potential bietet. Im Gegensatz etwa zu einer Beschäftigung in den ausgegründeten Tochterunternehmen des Krankenhauses – wo, wie in vielen anderen Bereichen des deutschen Arbeitsmarkts, die jeweilige Erwerbsarbeit die gesellschaftliche Teilhabe von Geflüchteten wohl eher erschweren als begünstigen dürfte – bieten sich hier relativ gute Verdienst-, Beschäftigungs- sowie Aufstiegsmöglichkeiten. Dies gilt besonders für den Bereich der medizinisch-technischen Berufe, welche in den jeweiligen Herkunftsländern i.d.R. ein wesentlich höheres gesellschaftliches Ansehen genießen als hierzulande. Die Tatsache, dass in den meisten dieser überwiegend schulischen Ausbildungen nun seit dem 1.1.2019 erstmals ca. 1.000 € Ausbildungsvergütung gezahlt wird,⁷⁹ dürfte eine entsprechende Berufswahl damit gegenüber einem möglichen Studium attraktiver machen. Für den Bereich der Pflege gilt das ebenfalls, allerdings mit Einschränkungen, da in diesem Berufsfeld aufgrund von Ökonomisierungstendenzen im Gesundheitswesen und den einzelnen Krankenhäusern heute oft belastende Arbeitsbedingungen vorzufinden sind.

Zugleich muss jedoch festgestellt werden, dass sich das beschriebene Potential für die weitaus meisten Geflüchteten gegenwärtig nicht realisieren lässt. Denn der Zugang zur Ausbildung ist mit einer Menge an Hürden versehen. Diese zu überwinden, ist voraussetzungsreich und für den Großteil der Geflüchteten vermutlich schlicht unmöglich. Dies dürfte aber in sehr vielen Fällen weniger an der Qualifikation und schon gar nicht an der Motivation und Einsatzbereitschaft der Geflüchteten, sondern vielmehr an den geschilderten problematischen Rahmenbedingungen liegen. Alle Befragten in diesem Sample hatten eine wesentlich höhere schulische und meist auch sonstige Vorbildung, als es zur Aufnahme der jeweiligen Ausbildungen erforderlich wäre. Es ist davon auszugehen, dass es Geflüchtete mit nicht ganz so hohem Bildungsstand gar nicht in die qualifizierten Ausbildungen des Gesundheitswesens schaffen. In unseren Interviews wurde zudem deutlich, dass die Geflüchteten ihre derzeitigen Arbeits-, Lern- und Lebensbedingungen nicht zuletzt deshalb als zufriedenstellend wahrnahmen, weil sie weit Schlimmeres kennengelernt hatten: In den jeweiligen Herkunfts- und in etwaigen Transitländern während der Flucht, aber auch in Deutschland.

Wenn staatliche und / oder arbeitgebernahe Akteur*innen von einer Erfolgsgeschichte in puncto Integration von Geflüchteten in und durch Arbeit sprechen, dann sollte dies mit Blick auf unsere empirischen Daten auch für den Bereich des Gesundheitswesens kritisch hinterfragt werden. Die ‚Erfolgsgeschichte‘ sollte sich hier daran messen lassen, inwieweit die geschilderten Hürden und Schwierigkeiten systematisch abgebaut bzw. vermieden werden. Ein erster Schritt in diese Richtung wäre es, den Betroffenen vor Ort – in erster Linie den Geflüchteten selbst, aber z.B. auch den Lehrer*innen der jeweiligen Ausbildungseinrichtungen – aufmerksam zuzuhören, denn sie benannten auch etwaige Lösungsansätze sehr präzise. Dazu gehört in erster Linie ein weniger repressives Aufenthaltsrecht (permanente Unsicherheit, Angst vor Abschiebung, Wohnsitzauflage etc.) sowie besser organisierte Verfahren der Anerkennung von

79 Der Gesetzgeber reagierte auf den Fachkräftemangel in (fast) allen Gesundheitsberufen und änderte den Status der MTA-Berufsanfänger*innen von Schüler*innen zu Auszubildenden, was u.a. den Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung mit sich brachte. Mit dem nun geplanten MTA-Reformgesetz (tritt voraussichtlich am 01. 01. 2023 in Kraft) sollen weitere Schritte zur Attraktivitätssteigerung dieser Gesundheitsberufe ergriffen werden. So soll das derzeit noch zu zahlende Schulgeld wegfallen und die Berufsbezeichnung in medizinische Technologin / medizinischer Technologe geändert werden. Zur Begründung dieses Gesetzentwurfs heißt es u.a.: „In der Corona-Krise ist die Bedeutung der Berufsgruppe insbesondere bei der Versorgung von Patientinnen und Patienten auf der Intensivstation besonders deutlich geworden“ (vgl. Deutscher Bundestag (2020): Drucksache 19/24447 vom 18.11.2020).

(beruflichen) Vorqualifikationen und passgenauere Angebote an Sprachkursen und sonstigen Förderprogrammen. Dazu gehört seitens der Arbeitgeber*innen und Personalverantwortlichen sicher auch ein sensiblerer Umgang mit dem Problem des Rassismus. Zwar wird das nicht jede beleidigende Bemerkung und ganz sicher nicht jedes (anfängliche) Gefühl der Fremdheit verhindern, aber es gäbe sehr wohl sinnvolle Maßnahmen, die über das bloße Lippenbekenntnis, Rassismus nicht zu dulden, hinausgehen. Ein Befragter unseres Samples nannte z.B. eine unabhängige Anlaufstelle innerhalb der Klinik.

„Und dazu gehört auch ein Punkt, der auf den ersten Blick nichts mit der Integration von Geflüchteten zu tun zu haben scheint: eine grundsätzliche Aufwertung von Gesundheitsberufen und eine bessere Ausfinanzierung öffentlicher Krankenhäuser. Besonders im Bereich der Pflege fanden wir eine Situation vor, die von massivem Personalmangel und hoher Arbeitsbelastung geprägt war. Die Beschäftigten berichteten, dass dies mit einem Anstieg an zwischenmenschlichen Konflikten einhergehe und sich besonders auf die Qualität der Einarbeitung von neuen Mitarbeiter*innen auswirke. Dies dürfte auch für die Einarbeitung von Geflüchteten gelten, zumal hier meist noch eine gewisse Sprachbarriere zu überwinden ist und außerdem unterschiedlich (beruflich) sozialisierte Personen aufeinandertreffen. Unter den Bedingungen einer permanent hohen Arbeitsbelastung können sich daraus resultierenden Missverständnisse sehr leicht zuspitzen und letztlich zu dauerhaften Konfliktlinien führen.“⁸⁰

80 Vgl. Pütz et al. (2019): Betriebliche Integration.

III. Erwerbsarbeit

Wie eingangs bereits beschrieben, stieg die Erwerbsbeteiligung der in den letzten Jahren eingereisten Geflüchteten bis zum Beginn der Corona-Krise kontinuierlich an – nach einer anfänglichen Verzögerung schneller als dies bei früheren Kohorten Geflüchteter der Fall war und damit auch stärker als von vielen Expert*innen zunächst angenommen.⁸¹ Erst mit der Pandemie kam diese Entwicklung ins Stocken: So lässt sich inzwischen konstatieren, dass Geflüchtete von der durch die Krise ansteigenden Arbeitslosigkeit überproportional betroffen sind.⁸² Diese stärkere Krisenbetroffenheit ist grundsätzlich nicht überraschend. Trotz der steigenden Erwerbsbeteiligung lag der Anteil der Erwerbstätigen auch zuvor noch deutlich unter dem der Gesamtbevölkerung. Eine IAB-BAMF-SOEP-Befragung für die seit 2013 eingereisten Geflüchteten ergab fünf Jahre nach dem Zuzug eine Erwerbstätigenquote von 49 Prozent – allerdings unter Einschluss von Auszubildenden, Praktikant*innen (sofern diese ein Entgelt erhielten) und geringfügig Beschäftigten. Über eine reguläre Voll- oder Teilzeitbeschäftigung verfügten von diesen Erwerbstätigen nur 68 Prozent. Auffällig ist zudem die erheblich niedrigere Erwerbstätigkeit von Frauen, die bei nur 29 Prozent liegt.⁸³ Bekannt ist, dass Geflüchtete ohne Arbeitserlaubnis „oft auf informelle Arbeit jenseits üblicher Schutzstandards angewiesen“ sind.⁸⁴ Doch auch bei Geflüchteten mit offiziellem Zugang zum Arbeitsmarkt zeigt sich eine Konzentration in Niedriglohnbereichen und Sektoren mit prekärer Beschäftigung. So erfolgte über mehrere Jahre konstant mehr als ein Drittel der Beschäftigungsaufnahmen nach Arbeitslosigkeit im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung.⁸⁵ Studien belegen, dass „anerkannte Flüchtlinge in Deutschland zu einem großen Teil in den als Niedriglohnbranchen bekannten Lebensmittel-, Gast- und Reinigungsgewerben“ arbeiten.⁸⁶ Zudem zeigt sich eine „deutliche Überrepräsentierung von Geflüchteten im Transport- und Lagergewerbe“.⁸⁷ Die von uns in den Blick genommenen Bereiche der stark durch Werkvertrags- und Leiharbeit geprägten Fleischindustrie (inklusive der dort durchgeführten Reinigungstätigkeiten) sowie des Online-Versandhandels sind daher für die Erwerbstätigkeit von Geflüchteten typisch.

Die Konzentration in Beschäftigungssegmenten mit allgemein schlechten Bedingungen schlägt sich auch im Lohnniveau nieder. Obwohl die Datenlage diesbezüglich schwierig ist, verweisen die verfügbaren Zahlen darauf, dass die Löhne von Geflüchteten insgesamt sehr niedrig sind. So errechnete der DGB, dass

81 Vgl. Herbert Brücker / Yuliya Kosyakova / Eric Schuß (2020): Fünf Jahre seit der Fluchtmigration, S. 7-8.

82 Vgl. Brücker et al. (2020): IAB-Zuwanderungsmonitor Juni 2020, Nürnberg.

83 Vgl. Brücker / Kosyakova / Schuß (2020): Fünf Jahre seit der Fluchtmigration, S. 7f.

84 Jonas Wiedner / Zerrin Salikutluk / Johannes Giesecke (2018): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Potentiale, Perspektiven und Herausforderungen, Osnabrück / Bonn, S. 28.

85 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2018): Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Fluchtmigration Oktober 2018, Nürnberg; Bundesagentur für Arbeit (2020): Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Fluchtmigration März 2020, Nürnberg, S. 11.

86 Wiedner / Salikutluk / Giesecke (2018): Arbeitsmarktintegration, S. 28.

87 Ebd. Siehe auch Susanne Worbs / Eva Bund (2016): Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland: Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktintegration und Zukunftsorientierungen (BAMF-Kurzanalyse 01/2016), Nürnberg, S. 6-8; Susanne Worbs / Eva Bund / Axel Böhm (2016): Asyl – und dann? Die Lebenssituation von Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen in Deutschland (BAMF-Flüchtlingsstudie 2014), Nürnberg, S. 160-164.

2017 die Löhne von über 60 Prozent der Vollzeitbeschäftigten aus Asylherkunftsländern unter der Niedriglohnschwelle lagen.⁸⁸ Obwohl ein leichter Anstieg zu beobachten war, verbleiben die Löhne im Vergleich auf extrem niedrigem Niveau: „Die mittleren Bruttomonatsverdienste der vollzeitbeschäftigten Geflüchteten belaufen sich auf 55 Prozent des Niveaus der mittleren Bruttomonatsverdienste der in Deutschland geborenen Vollzeitbeschäftigten.“⁸⁹

Die niedrigen Löhne hängen auch mit dem insgesamt hohen Anteil von Geflüchteten in sogenannten „Helfertätigkeiten“ zusammen, lassen sich dadurch allerdings nur zum Teil erklären. Unbestritten ist, dass Qualifikationen und Erfahrungen in vielen Fällen entwertet werden. Wie bereits vermerkt, verfügte bei der Einreise nur eine kleine Minderheit der Geflüchteten über hier anerkannte berufliche Abschlüsse.⁹⁰ Zugleich konnten jedoch 17 bzw. elf Prozent ein begonnenes bzw. abgeschlossenes Hochschulstudium vorweisen und 75 Prozent der Männer sowie 39 Prozent der Frauen waren vor dem Zuzug erwerbstätig gewesen.⁹¹ Als Ergebnis von Befragungen wurde konstatiert, dass etwa die Hälfte der Geflüchteten Arbeiten leistet, die hinsichtlich ihres Anforderungsniveaus unterhalb der in Herkunfts- und Transitländern ausgeübten Tätigkeiten angesiedelt sind und dass nur bei zehn Prozent das Anforderungsniveau höher als zuvor liegt.⁹² Während Entwertungsprozesse im Kontext von Migration bereits seit längerem bekannt sind und auch in der Literatur der letzten Jahre vielfach thematisiert werden,⁹³ hebt insbesondere das IAB in jüngeren Publikationen und Stellungnahmen einen hohen Fachkräfteanteil hervor, der nach den zuletzt verfügbaren Daten mit 52 Prozent angegeben wird.⁹⁴

Diese offensiv lancierten und medial stark aufgegriffenen Zahlen drohen ohne ausreichende Kontextualisierung ein falsches Bild zu vermitteln. Denn schon die vom IAB aufgeführten Werte deuten bei näherer Betrachtung bereits darauf hin, dass die Tätigkeit als „Fachkraft“ keineswegs mit dem üblicherweise damit verbundenen (finanziellen) Status verknüpft sein muss. Vielmehr zeigt sich eine erhebliche Unterschreitung etablierter Standards: So erreichen „Geflüchtete in Fachkrafttätigkeiten“ lediglich „69 Prozent [...] der mittleren Verdienste von in Deutschland geborenen Personen in den gleichen Tätigkeitsgruppen“.⁹⁵ Derartige Diskrepanzen verweisen auf die Notwendigkeit eines genauen Blicks auf betriebliche Realitäten.⁹⁶ Bei unseren Erhebungen trafen wir auf viele Beschäftigte, die durchaus komplexe Tätigkeiten ausübten, dabei mitunter von betrieblicher Seite auch als „Fachkräfte“ titulierte wurden, deren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen jedoch fast immer weit von dem entfernt waren, was man „normalerweise“ mit diesem Begriff assoziieren würde. Dieses Muster zeigte sich insbesondere in der Fleischindustrie – einer Branche, deren Arbeiter*innen in der öffentlichen Wahrnehmung durchgängig

88 DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik (2019): Geflüchtete, S. 8.

89 Brücker / Kosyakova / Schuß (2020): Fünf Jahre seit der Fluchtmigration, S. 10.

90 Esser / Granato / Neises (2020): Zusammenfassung, S. 120-121

91 Brücker et al. (2019): Zweite Welle, S. 8; Brücker / Kosyakova / Schuß (2020): Fünf Jahre seit der Fluchtmigration, S. 9.

92 Brücker / Kosyakova / Schuß (2020): Fünf Jahre seit der Fluchtmigration, S. 9-10.

93 Vgl. Wiedner / Salikutluk / Giesecke (2018): Arbeitsmarktintegration, S. 27-31.

94 Brücker / Kosyakova / Schuß (2020): Fünf Jahre seit der Fluchtmigration, S. 9.

95 Ebd., S. 11.

96 Zu generellen Schwierigkeiten der fragebogenbasierten Erhebung und Einordnung von Tätigkeiten vgl. Worbs / Bund / Böhm (2016): Asyl, S. 160.

als „unqualifiziert“ und austauschbar gelten. Auf der anderen Seite begegnete uns in verschiedenen Branchen eine Vielzahl von Geflüchteten, die tatsächlich für – auch in der eigenen Darstellung – sehr schnell zu erlernende „Einfacharbeit“ eingesetzt wurden.

III.1 Fleischindustrie

Die Erhebungen in der Fleischindustrie fanden zwischen Frühjahr 2017 und Ende 2019 in den von der Fleischindustrie geprägten Landkreisen zwischen Oldenburg im Norden und Osnabrück im Süden statt. Insgesamt führten wir in diesem Bereich 25 Expert*innengespräche sowie 22 Beschäftigteninterviews (mit teilweise mehreren Interviewpartner*innen).⁹⁷ Obwohl es letztlich möglich war, in drei Schlacht- und Zerlegebetrieben die Produktionsabläufe zu besichtigen sowie in einem Unternehmen auch Interviews mit Beschäftigten zu führen, erwiesen sich die Betriebszugänge in dieser skandalgeschüttelten Branche als außerordentlich schwierig. Die Untersuchung weist daher erhebliche Unterschiede zum üblichen Vorgehen bei Betriebsfallstudien auf. Anders als dort fand der Großteil der Beschäftigtengespräche außerhalb der Betriebe statt. Die Gespräche wurden uns über eine Initiative, die Sozialberatung anbietet, sowie über eine Willkommensinitiative für Geflüchtete vermittelt. Bei etwa der Hälfte der befragten Beschäftigten handelt es sich um Arbeitsmigrant*innen aus osteuropäischen Staaten, elf (ausschließlich männliche) Personen sind im Kontext von Fluchtmigration in die BRD gelangt. Von letzteren sind vier, aus verschiedenen afrikanischen Ländern sowie dem Irak, bereits vor 2015 nach Deutschland gekommen. Drei von diesen hatten die Fleischindustrie zum Erhebungszeitpunkt bereits wieder verlassen.

Bei den erst in den Jahren 2015 und 2016 eingereisten Interviewpartnern handelte es sich um Geflüchtete aus Syrien im Alter zwischen 27 und 51 Jahren. In Deutschland waren vier von ihnen als Flüchtlinge anerkannt worden, drei genossen subsidiären Schutz. Eine Person hatte nach eigenen Angaben auf die Stellung eines Asylantrags verzichtet. Bei vier der Befragten war die Einreise bzw. die Ausstellung eines Visums durch eine Verpflichtungserklärung ermöglicht worden. Das heißt, Verwandte oder Bekannte hatten verbindlich zugesichert, alle anfallenden Kosten zu übernehmen, sollte der Betreffende nicht selbst für seine Finanzierung sorgen können.⁹⁸ In drei Fällen befanden sich nahe Familienangehörige wie Partnerin und / oder Kinder noch in Syrien. Während bei einer Person entsprechende Angaben fehlen, ließ sich bei den anderen eine Polarisierung hinsichtlich der (Hoch-)Schulbildung feststellen: Zwei Befragte hatten die Schule bereits nach dem 6. Schuljahr verlassen, eine weitere Person nach dem 9. Schuljahr. Zwei andere hingegen hatten in Syrien eine Hochschulzugangsberechtigung erworben und ein weiterer Befragter hatte studiert, bevor er dies kriegsbedingt unterbrechen musste. Obwohl sie vor ihrer Flucht teilweise über viele Jahre qualifizierte Tätigkeiten ausgeübt hatten, verfügte formal nur eine der von uns befragten Personen über eine Berufsausbildung. Diese sozial differenzierte Zusammensetzung

⁹⁷ Vgl. Peter Birke / Felix Bluhm (2019): Arbeitskräfte willkommen: Neue Migration zwischen Grenzregime und Erwerbsarbeit. In: Sozial.Geschichte Online 25, S. 11-44; Peter Birke / Felix Bluhm (2020): Migrant Labour and Workers' Struggles: The German Meatpacking Industry as Contested Terrain. In: Global Labour Journal, Jg. 11, H. 1, S. 34-51; Felix Bluhm / Peter Birke (2019): "Entweder du gibst uns unbefristete Verträge, oder wir gehen." Labor unrest and Strategien der Arbeitskräftesicherung in der deutschen Schlacht- und Zerlegeindustrie. In: Kurswechsel, 3/2019, S. 42-51.

⁹⁸ Vgl. Dinah Riese (2019): Bürgen zahlen drauf. Verpflichtungserklärung für Geflüchtete. In: taz, 11.12.2019 [<https://taz.de/Verpflichtungserklaerung-fuer-Gefluechtete/!5645134/>].

ist in ganz ähnlicher Weise für die Gesamtheit der in den letzten Jahren eingereisten Geflüchteten beschrieben worden, ebenso entspricht sie der für die EU-Migration in unserem Sample gefundenen Struktur.

Auch von den erst ab 2015 eingereisten Interviewpartnern arbeiteten zwei zum Befragungszeitpunkt (2018) bereits nicht mehr in der Fleischindustrie. Zuvor waren sie ebenso wie die anderen aus dieser Gruppe für ein führendes Geflügelschlacht- und Verarbeitungsunternehmen tätig gewesen. Sämtliche Befragte verfügten nicht über eine Direktanstellung, sondern waren bei (teilweise wechselnden) Leiharbeits- oder Werkvertragsunternehmen beschäftigt (gewesen), um verschiedene Tätigkeiten in Produktion und Verpackung sowie der Reinigung zu leisten. Darunter befanden sich vier Beschäftigte eines bundesweit tätigen Industriereinigungsunternehmens, das darüber hinaus auch Arbeitnehmerüberlassung und Sicherheitsdienstleistungen anbietet. Dieses Unternehmen verfügte nach eigenen Angaben zum Befragungszeitpunkt über etwa 5.000 Mitarbeiter*innen. Es betont in seiner Außendarstellung die zertifizierten Standards, die sich explizit auch auf Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Gesundheitsschutz sowie ethische Geschäftspraktiken beziehen.

III.1.1 Beschäftigungsverhältnisse und Tätigkeiten

Die Nichtanerkennung von Vorerfahrungen und Qualifikationen ist in der Fleischindustrie ein generelles Muster. Zum Befragungszeitpunkt galt dies auch für die Beschäftigung über Leih- und Werkvertragsunternehmen.⁹⁹ Hier hat sich im Kontext des Skandals um die hohen Infektionszahlen während der Corona-Pandemie allerdings insofern eine Veränderung ergeben, als mit dem im Dezember 2020 verabschiedeten Arbeitsschutzkontrollgesetz gesetzgeberische Maßnahmen zum Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischindustrie ergriffen worden sind.¹⁰⁰ Tatsächlich sind in diesem Zusammenhang in großem Umfang bisherige Beschäftigungsverhältnisse mit Subunternehmen in Direktanstellungen bei den Fleischkonzernen umgewandelt worden.¹⁰¹ Um ein vollständiges Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit handelt es sich bei der gesetzlichen Neuregelung jedoch keineswegs. Vielmehr sollen die Verbote explizit nur „im Bereich der Schlachtung einschließlich der Zerlegung von Schlachtkörpern sowie im Bereich der Fleischverarbeitung“ gelten.¹⁰² In einer Reaktion auf mehrere Eilanträge aus der Fleischindustrie hat das Bundesverfassungsgericht bereits festgestellt, es sei „offensichtlich auslegungsbedürftig, was unter dem ‚Bereich der Fleischverarbeitung‘ nach § 6a Abs. 2 GSA Fleisch zu verstehen ist, und [...] welche

99 Vgl. Katrin McGauran (2016): Die Auswirkungen von Briefkastenpraktiken auf Arbeitnehmerrechte und Staatseinnahmen: Vier Fallstudien zur Nutzung von Briefkastenfirmen und Durchlaufgesellschaften zur Umgehung bzw. Vermeidung von Arbeitnehmerrechten, Sozialleistungen und Unternehmenssteuern, Brüssel, S. 19-32; Ursula Mense-Petermann (2018): Eastern European Service Contract Workers in the German Meat Industry: A Case Study in Market Making of a Transnational Labor Market. In: ZiF-Mitteilungen, 2/2018, S. 23–31; Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft (2019): Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft: Selbstverpflichtung der Unternehmen für attraktivere Arbeitsbedingungen. 4. Bericht, o.O., S. 4; Ines Wagner (2018): Workers without Borders: Posted Work and Precarity in the EU, Ithaka / London.

100 Zu den Entwicklungen von 2020 aus unserem Projektzusammenhang: Birke (2021): Fleischindustrie; Peter Birke (2020): Coesfeld und die Folgen: Arbeit und Migration in der Pandemie. In: Jourfixe Gewerkschaftslinker Hamburg (Hrsg.): Das „System Tönnies“: Organisierte Kriminalität und moderne Sklaverei, Berlin (2. Auflage), S. 98-111; Peter Birke / Felix Bluhm (2020): Der Skandal und die Folgen. Perspektiven der Abschaffung von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischindustrie. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 73, Nr. 6, S. 501-507.

101 Eva Roth (2021): Fleischbranche: Gesetz löst Masseneinstellungen aus. In: neues deutschland, 2.1.2021 [<https://www.neues-deutschland.de/artikel/1146472.werkvertrag-verbot-fleischbranche-gesetz-loest-masseneinstellungen-aus.html>].

102 Mit der Neuregelung wird das bisherige „Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (GSA Fleisch)“ geändert. Die zitierte Formulierung findet sich dort in § 6a.

Kooperation in einem Betrieb oder einer ‘übergreifenden Organisation‘ im Sinne des § 6a Abs. 1 und 4 GSA Fleisch untersagt wird“.¹⁰³ Es ist davon auszugehen, dass ein erheblicher Teil der Tätigkeiten, für die Geflüchtete in der Fleischindustrie bislang schwerpunktmäßig herangezogen werden, von den Neuregelungen nicht erfasst wird. Für die Arbeiter*innen in jenen Bereichen, in denen nun Direktanstellungen vorgenommen werden (müssen), stellt das Gesetz sicherlich einen Fortschritt dar. In welchem Umfang sich tatsächliche Verbesserungen der Bedingungen ergeben werden, ist bislang allerdings noch schwer abschätzbar. Als sicher kann gelten, dass der stark vernutzende Charakter der Tätigkeiten, die wir im Folgenden untersuchen, nicht allein durch Änderungen bei der formalen Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses verschwinden wird.

Unsicher hingegen bleibt damit, in welchem Maße sich die durch die Gesetzesinitiative induzierten Verschiebungen in der Fleischindustrie auf die bislang typische hohe Fluktuation auswirken, die auch in unserem Sample aufscheint und die eng mit den hochgradig belastenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verknüpft ist. Der häufige Wechsel von Arbeitskräften stellte in den letzten Jahren auch für in diesem Sektor tätige Unternehmen ein ernstzunehmendes Problem dar.¹⁰⁴ Obwohl formalisierte Ausbildungen in der Produktion keine Rolle spielen, treffen wir in den Kernbereichen auf durchaus komplexe Tätigkeiten, die längere Anlernprozesse erforderlich machen.¹⁰⁵ Um diese angelernten bzw. informell und „on the job“ ausgebildeten Kräfte zu halten, experimentierten daher bereits vor der Auseinandersetzung um gesetzliche Neuregelungen zumindest einzelne Unternehmen mit Anpassungen bei Löhnen und Beschäftigungsmodellen. Derartige Verschiebungen hängen eng mit Versuchen der Arbeiter*innen zusammen, ihre Lage individuell oder kollektiv zu verbessern. Letzteres zeigt sich bislang überwiegend in der Abwanderung in andere Branchen oder Länder mit höheren Standards sowie mitunter in von (ehemaligen) Beschäftigten angestregten Arbeitsgerichtsverfahren.¹⁰⁶ Neben solcher als individualisiert geltenden Interessenwahrnehmung, kam es in den vergangenen Jahren immer wieder zu kurzfristigen Arbeitsniederlegungen.¹⁰⁷ Wie oben bereits angemerkt, konzentriert sich die Beschäftigung von Geflüchteten bislang allerdings auf bestimmte Bereiche, die eher zum „Rand“ als zum durch komplexere Tätigkeiten geprägten „Kern“ gehören und die damit nicht nur weitgehend aus der gesetzlichen Re-Regulierung herausfallen, sondern in denen auch eine hohe Fluktuation aus Unternehmenssicht ein deutlich geringeres Problem darstellt.¹⁰⁸

In Hinblick auf mögliche Verbesserungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gehören diese Arbeiter*innen daher zu der Gruppe, die die geringsten Chancen hat, davon zu profitieren. Die leichtere Ersetzbarkeit erschwert zudem – insbesondere in Kombination mit einer allgemein schwachen Position

103 BVerfG (2020): Beschluss vom 29. Dezember 2020 - 1 BvQ 165/20.

104 Vgl. Bluhm / Birke (2019): Verträge, S. 47-49.

105 Vgl. Janos Mertin (2020): Eine Neuvermessung von Qualifikation am Beispiel der deutschen Fleischindustrie, Masterarbeit, Uni Göttingen.

106 Birke / Bluhm (2019): Arbeitskräfte, S. 36-42.

107 Vgl. Birke / Bluhm (2020): Migrant Labour, S. 42-43; Heinrich Kaiser (2020): Leiharbeit: Danish Crown lenkt ein. In: OM online, 16.11.2020 [<https://www.om-online.de/om/leiharbeit-danish-crown-lenkt-ein-54846>]; LabourNet (2015): Polen legen Schlachtung lahm: Werkvertragsarbeiter protestieren bei Danish Crown in Essen gegen Zahlungsverzug [<https://www.labournet.de/interventionen/asyl/arbeitsmigration/migrationsarbeit/polen-legen-schlachtung-lahm-werkvertragsarbeiter-protestieren-bei%E2%80%88danish-crown-in-essen-gegen-zahlungsverzug/>].

108 Sofern nicht explizit anders vermerkt, beziehen sich die folgenden Ausführungen auf die Gruppe der nach 2015 eingereisten Geflüchteten und schließen die bereits früher im Kontext von Fluchtmigration eingereisten Personen nicht mit ein. Anzumerken ist allerdings, dass es zwischen beiden Gruppen große Ähnlichkeiten gibt.

auf dem Arbeitsmarkt sowie aufenthaltsrechtlicher Bestimmungen, die eine eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts fordern – die Wahrnehmung und Durchsetzung der eigenen Interessen. Des Weiteren ist der Weg in andere Länder, der für viele der in der deutschen Fleischindustrie beschäftigten osteuropäischen Migrant*innen eine wichtige Option darstellt und in Konflikten als Drohung vorgebracht werden kann, für Geflüchtete formal stärker restringiert. Trotz der schwierigen Handlungsbedingungen bemühen die geflüchteten Beschäftigten sich durchaus um Veränderungen und ergreifen eigene Initiativen: Tatsächlich kamen wir mit der Mehrzahl unserer Interviewpartner in Kontakt, weil diese sich an eine Beratungsstelle gewandt hatten, nachdem zuvor bereits im Betrieb Unzufriedenheit artikuliert und kollektive Schritte erwogen worden waren.

Die Befragten waren in zwei unterschiedlichen Bereichen tätig, der Zerlegung und Verpackung einerseits sowie der Anlagen- und Gebäudereinigung andererseits. Zwei der von uns Befragten hatten durch den Wechsel zwischen Leih- bzw. Werkvertragsfirmen Erfahrungen in beiden Bereichen gesammelt. In den Produktions- und Verpackungsbereichen wurden die Befragten für Einfach Tätigkeiten herangezogen, die in der Regel keine oder allenfalls sehr kurze Anlernzeiten erfordern:

„Ganz, ganz einfach kleine Schritte und der Arbeiter vor einem oder der gerade da an der Stelle war, der erklärt einem das innerhalb von ein, zwei Minuten. Was weiß ich, du musst jetzt die beiden Schenkel so gegenversetzt in den Karton legen und verpacken, und dann ist das auch dann nach ein, zwei Mal zeigen irgendwie auch gegessen.“¹⁰⁹

In verschiedenen Interviews wurde geschildert, dass es dabei keine feste Zuteilung gebe, sondern die Arbeiter je nach Bedarf an unterschiedlichen Arbeitsplätzen eingesetzt würden. Wie eine Befragte aus dem Management einer Leiharbeitsfirma darlegte, die auf die Vermittlung von Helfertätigkeiten in der Fleischindustrie spezialisiert war und die nach eigenen Angaben zu etwa 40 Prozent Geflüchtete vermittelte, erstreckte sich neben der wechselnden Einteilung innerhalb einzelner Betriebe oft auch die Zuweisung zu den jeweiligen Unternehmen auf nur relativ kurze Zeiträume:

„Also der Kunde sagt uns zum Beispiel: ‚Wir brauchen morgen früh in der Frühschicht um sechs Uhr sechs Leute in der Verpackung, sieben Leute im Versand, acht in der Annahme.‘ So, und, ja, dann werden die Leute dahin eingeteilt. Manchmal ist das wochenweise, manchmal tageweise, aber meistens ist es wochenweise.“¹¹⁰

Die Managerin berichtete über daraus resultierende Unzufriedenheit bei den Arbeiter*innen. Der Wunsch nach einer Reduzierung häufiger Arbeitsplatzwechsel spiegelte sich auch in Beschäftigteninterviews bzw. im Verhalten der befragten Arbeiter wider. Denn trotz der grundsätzlich hochflexiblen Zuteilung nach Produktionsbedarf, können sich bei Beschäftigten, die bereits über einen etwas längeren Zeitraum in einem Betrieb tätig sind, unter Umständen informell Arbeitsorte herausbilden, die eine relative Stabilität bieten bzw. werden sich diese von den Arbeitenden in gewisser Weise „angeeignet“. Es wäre allerdings verkürzt, eine derartige „Aneignung“ einzelner Arbeitsplätze auf das Bedürfnis nach Stabilität zu reduzieren. Während dieses sicherlich eine Rolle spielt, geht es bei solchen Strategien auch um die Vermeidung spezifischer Belastungselemente und den Versuch, sich Arbeitsaufgaben zu sichern, die vergleichsweise erträglich sind.

109 SOFI, Archiv Refugees at Work, F2_B_02 (Arbeiter Fleischproduktion).

110 SOFI, Archiv Refugees at Work, F_ab_E_13 (Management Leiharbeitsfirma).

Da eine starke Fluktuation nicht nur hinsichtlich der Betriebsangehörigkeit, sondern ebenso hinsichtlich der konkreten Tätigkeiten dennoch die Regel ist, erfasst unser Sample eine Fülle unterschiedlicher Arbeitsprozesse, die aufgrund ihrer Vielzahl hier nicht im Detail beschrieben werden können. Sie wurden angesichts der oft nur kurzen Ausübung auch in den Interviews teilweise lediglich sehr knapp geschildert. In den Gesprächen erwähnten die von uns befragten Geflüchteten u.a. folgende Tätigkeiten, für die sie im Rahmen der hochautomatisierten Produktion eingesetzt wurden:

- Die (Nach-)Bearbeitung der automatisch zerlegten Geflügelteile. Dabei geht es insbesondere um die Entfernung von Knochen bzw. Knochenresten, die bei der maschinellen Zerlegung im Fleisch verblieben sind. Bei diesen Bearbeitungsschritten werden auch einfache Schnitte manuell mit dem Messer ausgeführt.
- Das manuelle Aufhängen von Fleischstücken sowie deren Entnahme aus Maschinen. In den Interviews wurden diese Arbeitsschritte insbesondere im Zusammenhang mit dem Marinieren und der Konservierung von Fleischstücken beschrieben.
- Die Entnahme vom Fließband und das Einlegen von Fleischstücken in Verpackungsschalen. Es gehört dabei auch zu den Aufgaben, fehlerhafte Produkte auszusortieren. Dieser Schritt wird nach Einschätzung eines in diesem Bereich beschäftigten Arbeiters deshalb manuell ausgeführt, weil eine automatisierte Fehlererkennung nicht in der Lage ist, adäquate Ergebnisse zu liefern.
- Tätigkeiten im Verpackungsbereich. Zu diesen gehören die Entnahme fertiger Produktschalen vom Fließband, das manuelle Verpacken in Kartons, das Heben der Kartons auf Paletten, sowie das Einwickeln der palettierten Ware in Folie. Als weitere Aufgabe im Verpackungsbereich wurde das Anbringen von Etiketten genannt. Zudem müssen Kartons in Verpackungsmaschinen eingelegt werden. Dabei muss auf unterschiedliche Kartongrößen geachtet und ggf. auf entsprechende Fehlermeldungen reagiert werden.

Bei allen aufgeführten Tätigkeiten handelt es sich um Aufgaben, die sich ohne Vorqualifikationen ausführen lassen. Möglichkeiten zur Einbringung von Qualifikationen ergeben sich nur informell, vereinzelt und zufällig. So berichtete ein Interviewter, dass er kurzzeitig – bevor er aufgrund eines Konfliktes mit einem Vorarbeiter anderweitig eingesetzt wurde – mit Instandhaltungs- und Einrichtungsaufgaben an einer Maschine betraut wurde, nachdem er sich zuvor aus eigener Initiative um die Behebung von Störungen gekümmert hatte. Zurückgreifen konnte er auf Wissen, das er während seiner früheren Arbeit als Mechaniker erworben hatte:

„Ja, er war [...] an so einer Maschine, da gab es da irgendwann mal so ein Problem und er hat dann sofort geguckt, hat irgendwie auch das Problem gleich lösen können und da hat der Chef [...] dann gesehen, ach ja, ist fit, hat den da quasi an diese Maschine beordert und da war er dann wohl vier Tage. [...] Ja, nein, er hatte sie ja quasi repariert.“¹¹¹

Neben den Tätigkeiten in Schlachtung und Zerlegung waren die von uns befragten Geflüchteten auch in der Industriereinigung beschäftigt. Die Rekrutierung für die Reinigungsbereiche weist grundsätzlich keine Unterschiede zu den beschriebenen Produktions- und Verpackungsbereichen auf: Auch hier spielen

¹¹¹ SOFI, Archiv Refugees at Work, F2_B_o8 (Arbeiter Fleischproduktion). Dieses Interview wurde ebenso wie andere unserer Gespräche mit Hilfe eines Übersetzers geführt. Da die Sprachmittlung konsekutiv und nicht wortwörtlich erfolgte, wird in diesem ebenso wie in einigen anderen zitierten Interviewausschnitten über den jeweiligen Interviewpartner in der dritten Person gesprochen bzw. es finden sich Passagen, die als indirekte Rede formuliert sind.

Vorqualifikationen für die Einstellung und den Einsatz der Beschäftigten keine Rolle. Eine Differenz zu den Produktions- und Verpackungstätigkeiten, die in Früh- und Spätschicht geleistet werden, besteht darin, dass die Reinigung des Maschinenparks im Bereich Schlachtung und Zerlegung überwiegend oder ausschließlich in der Nachtschicht durchgeführt wird. Unterscheiden lassen sich grundlegend zwei Aufgabenfelder: Einerseits eine im Wesentlichen trocken bzw. mit geringem Flüssigkeitseinsatz vollzogene Entfernung von Staub und grobem Schmutz in Anlieferungs-, Verpackungs- und Kühlbereichen. Andererseits die Nassreinigung und Desinfektion der Maschinen, Produktions- und Transportanlagen unter umfassendem Chemikalieneinsatz.

Als wesentlich angenehmer wurde dabei von den Befragten die Trockenreinigung beschrieben. Allerdings wurde diese Tätigkeit nur von einem Arbeiter aus unserem Sample selbst ausgeübt. Was die Reinigung der Maschinen betrifft, so werde nach Auskunft der Befragten Staub und Dreck zunächst mit Luftdruckpistolen entfernt, danach kämen „klassisch Eimer und Putzlappen“ zum Einsatz.¹¹² Während die Tätigkeit als solche nicht kompliziert sei, helfe eine längere Vertrautheit mit dieser vor allem dabei, die bei Kontrollen besonders intensiv begutachteten Bereiche prioritär zu reinigen:

„Gar nicht mal die Komplexität des Prozesses, sondern eher so die Menge, auch wissen, wo muss da saubergemacht werden, an welchen Stellen. Also das Saubermachen selber ist nicht so kompliziert, also ist relativ schnell erklärt, da kann man schon relativ reinkommen, aber, wie gesagt, einfach zu wissen, da und da und da, das ist dann, dass der Vorarbeiter das eher nicht so auf dem Radar hat.“¹¹³

Der weitaus größere Teil der von uns befragten Reinigungskräfte wurde in dieser „Nassreinigung“ eingesetzt. Als erster Arbeitsschritt wurde in den Interviews der Transport der Reinigungsmaterialien und Chemikalien genannt, die über größere Distanzen getragen werden müssen. Der eigentliche Reinigungsprozess erfolgt zweistufig. Auf das Einschäumen und die Entfernung sichtbarer Verschmutzungen folgt das Einsprühen mit Desinfektionsmitteln. Die Befragten arbeiteten dabei mit Hochdruckreinigern sowie Sprühgeräten für Reinigungs- und Desinfektionsmittel. Gereinigt werden müssen auch schwer zugängliche Stellen der Maschinen und Transportsysteme. Obwohl das Unternehmen in seiner Außendarstellung die Professionalität und Schulung seiner Mitarbeiter*innen stark herausstellt und nach Einschätzung der Arbeiter mehrere Monate erforderlich sind, um die Prozesse wirklich zu beherrschen, unterbleibt in der Praxis sogar eine elementare Einweisung. Ein Befragter erklärte:

„Also da je nachdem, wenn jemand Neues kommt, dann wird er halt irgendwo hingestellt, wo halt dann Bedarf ist. Die Idee ist halt [...], dass da irgendwie zwei, drei Tage, so nach dem Motto ähnlich wie Praktikum, geh mal gucken, wie die das machen, aber selbst das, sagt er, ist nicht mehr der Fall. Da ist jeder, [...] kriegt einen Schlauch in die Hand und soll losputzen. Er sagt schon, es dauert halt ein paar Monate, bis man irgendwann mal das Handwerk drauf hat und weiß, was zu tun ist, aber eigentlich fängt man direkt an und legt los.“¹¹⁴

Derartige Konstellationen, die durchaus typisch sein dürften, werden durch eine quantifizierende Erfassung des „Anforderungsniveaus“ und die Klassifizierung als „Fachkräfte“ oder „Helfer“,¹¹⁵ eher verdeckt.

112 Ebd.

113 Ebd.

114 Ebd.

115 Brücker / Kosyakova / Schuß (2020): Fünf Jahre seit der Fluchtmigration, S. 9-10.

Denn die Tätigkeit als solche stellt fachliche Anforderungen, die sich sicher und effektiv nur von Fachkräften bewältigen lassen. Nach außen wird daher auch seitens des Unternehmens auf die Komplexität der Anlagen, die Notwendigkeit des Einsatzes von „Fachkräften“ sowie die Erforderlichkeit von „Fachkenntnissen“, „Detailkenntnis“ und systematischer (Weiter-)Qualifizierung verwiesen. Schaut man sich jedoch den Arbeitsalltag konkret an, so sind die Tätigkeiten nicht als Facharbeit organisiert und anerkannt. Auch sind die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht auf einen längerfristigen Verbleib im Betrieb angelegt. Stattdessen wird eine erhöhte Fluktuation offensichtlich einkalkuliert. Wie im Folgenden ersichtlich wird, werden die Schwierigkeiten, die sich aus dem Einsatz nicht entsprechend ausgebildeter Arbeitskräfte für anspruchsvollere Tätigkeiten ergeben, auf die Arbeiter abgewälzt: Durch die unbezahlte Extensivierung der Arbeitszeit ebenso wie durch ein stark erhöhtes Unfallrisiko.

III.1.2 Arbeitsbedingungen

Sowohl die von uns befragten Expert*innen als auch die Beschäftigten selbst berichteten von einer Vielzahl von Problemen und Missständen hinsichtlich der Arbeit in der Fleischindustrie. Diese betreffen sowohl im Arbeitsprozess auftretende Belastungen als auch die Beschäftigungsverhältnisse und Fragen von Lohn, Gesundheitsschutz und Arbeitszeiten.¹¹⁶ Ebenso wurden Ungleichbehandlungen und Rassismus thematisiert. Die Probleme für die Beschäftigten beginnen dabei bereits mit dem Eintritt in das Arbeitsverhältnis. Verschiedene Befragte berichteten uns, dass sie für ihre Jobs eine „Vermittlungsprovision“ oder „Einstiegsprämie“ bezahlt hatten: „Also, er hat auch eine Einstiegsprämie von 500 Euro bezahlt. Also, er ist da auch nicht der Einzige und sagt auch jeder, das ist ganz normal.“¹¹⁷ Dabei handelt es sich also offenbar um eine gängige Praxis, wobei es zu weiteren Zahlungen z.B. für Umwandlungen von befristeten in dauerhafte Verträge kommen kann. Die Gebühren werden üblicherweise an die Vorarbeiter abgeführt, wobei einige unserer Befragten jedoch auf die Systematik der Zahlungen verwiesen und davon ausgingen, dass diese Gelder zumindest in Teilen weitergeleitet werden. Die Möglichkeit, überhaupt derartige Einstiegsprämien einzufordern, ergibt sich aus dem hohen Druck zur Arbeitsaufnahme. Dieser entsteht aus der Notwendigkeit (im Herkunftsland zurückgelassene) Familienmitglieder finanziell zu unterstützen, insbesondere jedoch auch aus aufenthaltsrechtlichen Regelungen und Bestimmungen des Familiennachzugs, die die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts einfordern. Als spezifisches Problem wurden in verschiedenen Gesprächen die von nahestehenden Personen eingegangenen Verpflichtungserklärungen genannt, die dazu führten, dass unsere Interviewpartner fast um jeden Preis erwerbstätig sein mussten:

116 Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Fleischindustrie sind in den letzten Jahren auch in einer Vielzahl von wissenschaftlichen Publikationen thematisiert worden. Im Fokus standen dabei allerdings vor allem die Werksvertragspraxis und Lohnfragen, weniger die Tätigkeiten als solche. Vgl. u.a.: Gerhard Bosch et al. (2018): Kontrolle und Durchsetzung von Mindestarbeitsbedingungen: Einhaltung von Mindestlohnansprüchen am Beispiel des Bauhauptgewerbes, der Fleischwirtschaft und des Gastgewerbes, Düsseldorf; Mathias Fiedler / Lee Hielscher (2017): Aus den Kreisläufen des ›Schweinesystems‹. Die Fleischindustrie im Oldenburger Münsterland als Regime von Mobilität und Ausbeutung. In: *movements: Journal for Critical Migration and Border Regime Studies*, Jg. 3, H. 1; McGauran (2016): Auswirkungen; Stefan Stracke (2019): Branchenmonitor Schlachten und Fleischverarbeitung, Düsseldorf; Wagner (2018): Workers; Ines Wagner / Bjarke Refslund (2016): Understanding the diverging trajectories of slaughterhouse work in Denmark and Germany: A power resource approach. In: *European Journal of Industrial Relations*, Jg. 22, H. 4, S. 335-351; Claudia Weinkopf / Frederic Hüttenhoff (2017): Der Mindestlohn in der Fleischwirtschaft. In: *WSI-Mitteilungen*. Jg. 70, H. 7, S. 533-539.

117 SOFI, Archiv Refugees at Work, F2_B_05 (Arbeiter Industriereinigung); siehe auch Manfred Götzke (2020): Abgezockt, betrogen, gefährdet: Rumänen und Bulgaren in Deutschland. In: Deutschlandfunk, 23.05.2020 [https://www.deutschlandfunk.de/niedriglohnsektor-abgezockt-betrogen-gefaehrdet-rumaenen.1775.de.html?dram:article_id=477011].

„Wenn mein Ausweis oder Aufenthalt immer [...] mit Arbeitsvertrag Verlängerung. [...] Ja, momentan ich brauche diese Arbeit. Aber ich hasse diese Arbeit auch, ich hasse diese Leute auch, aber bin ich gezwungen.“¹¹⁸

Hinzu kommt, dass legale Alternativen zur Beschäftigung in der Fleischindustrie – auch aufgrund sprachlicher Schwierigkeiten – oft fehlen. So sagte ein Geflüchteter, er habe sogar Arbeit finden können, aber nur als „Schwarzarbeit“.¹¹⁹ Ein anderer Arbeiter machte im Zusammenhang mit der Frage, inwiefern Beschäftigte sich gegen unzulässige Praktiken zur Wehr setzen können, deutlich, dass sprachbedingte Schwierigkeiten andere Stellen zu finden, die Handlungsoptionen im Konfliktfall stark einschränkten. Die Unternehmen, für die der Befragte sehr prägnante Bezeichnungen fand, würden diese Situation gezielt ausnützen:

„Aber diese Leute können nicht bei anderes gehen, weil kein Deutsch. Das größte Problem ist Deutsch sprechen. [...] Diese Firmen wie Mafia. In unserem Land die Mafia ist auch, kann man alles sehen und kann man nicht reden. In Deutschland, ja, genau, in Deutschland Mafia, aber ist bisschen versteckt.“¹²⁰

Die meisten Tätigkeiten in der Fleischindustrie erfordern erhebliche körperliche Anstrengung und sind dabei häufig durch einseitige Belastungen gekennzeichnet. Als besonders mühselig wurden in Bezug auf die Industriereinigung das Tragen schwerer Flüssigkeitsbehälter und das manuelle Bewegen von Maschinenteilen genannt. Zudem sei es ggf. erforderlich, kletternd an schwer zugängliche Stellen der Produktionsanlagen zu gelangen. Ein generelles Problem stellten die erheblichen Flächenumfänge dar, die bearbeitet werden müssten. Hinsichtlich der Verpackung und Produktion verwiesen die Arbeiter u.a. auf das lange Stehen am Fließband sowie manuelle Hebetätigkeiten, die ihnen Beschwerden bereiteten. Bei den von uns durchgeführten Beobachtungen der Produktionsprozesse fielen derartige Formen der Hebearbeit, bei der einerseits schwere Lasten bewegt und andererseits Höhenunterschiede überbrückt werden mussten, ebenfalls als potentiell besonders problematisch auf.¹²¹

Auch jenseits der spezifischen Aufgaben stellen die Fleischfabriken grundsätzlich ein durch psychische und physische Belastungen geprägtes Arbeitsumfeld dar.¹²² So kann die an diesen Orten massenhaft durchgeführte Tötung der angelieferten Tiere sowie der damit verbundene starke Fleisch- und Blutge-

118 SOFI, Archiv Refugees at Work, F2_B_07 (Arbeiter Industriereinigung und Fleischproduktion).

119 SOFI, Archiv Refugees at Work F2_B_03 (Arbeiter Industriereinigung). Hier zeigt sich eine deutliche Parallele zum weiter unten beschriebenen Versandhandels-Fall, der ebenfalls durch eine besonders leichte Zugänglichkeit geprägt ist, da an Bewerber*innen weder sprachliche Anforderungen gestellt noch sonstige Qualifikationen vorausgesetzt werden.

120 SOFI, Archiv Refugees at Work, F2_B_07 (Arbeiter Industriereinigung und Fleischproduktion).

121 Siehe hierzu auch: Angelika Hauke / Ina Neitzner (2020): Schlachten und Fleischverarbeitung: Ausführliches Branchenbild aus dem Risikoobservatorium der DGUV [https://www.dguv.de/medien/ifa/de/fac/arbeiten_4_o/branchenbild_fleischverarbeitung_langfassung.pdf].

122 Auf diese Belastungen hat vor allem Peter Kossen in den letzten Jahren immer wieder in drastischen Worten öffentlich hingewiesen. Zu einer breiteren Resonanz hat das allerdings erst im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie geführt, als mit der massiven Ausbreitung des Virus in den Schlachthöfen der durch die miserablen Arbeits- und Wohnbedingungen verursachte schlechte Gesundheitszustand der Arbeiter*innen zu einer Gefahr für die restliche Bevölkerung zu werden drohte. Siehe hierzu u.a.: Günter Benning (2019): Für Würde und Gerechtigkeit. Peter Kossens Rede in Stapelfeld. In: Westfälische Nachrichten, 2.1.2019 [<https://www.wn.de/Muensterland/Kreis-Steinfurt/Lengerich/3602896-Fuer-Wuerde-und-Gerechtigkeit-Peter-Kossens-Rede-in-Stapelfeld>]; Klaus Hecking (2020): Das unsichtbare Leiden der Niedriglöhner: Coronavirus in Schlachthöfen. In: Der Spiegel, 10.5.2020 [<https://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/corona-faelle-in-schlachthoefen-coesfelder-treffen-sich-zu-mahnwache-a-be64dc44-0446-454f-affa-26637ef428fc>]; Jana Stegemann / Lina Verschwele / Christian Wernicke (2020): Es geht um die Wurst. In: Süddeutsche Zeitung, 22.6.2020 [<http://sz.de/1.4942798>].

ruch, der sämtliche Produktionsbereiche durchzieht, für Beschäftigte vor allem anfangs schwer zu ertragen sein. Als weitere negative Umgebungsfaktoren kommen neben Lärm vor allem die niedrigen Temperaturen hinzu, die in den Interviews von zahlreichen Arbeitern als Problem thematisiert wurden.¹²³ Als belastend wurde dabei sowohl die aufgrund des zu verarbeitenden Fleisches gekühlte Luft als auch der manuelle Umgang mit gefrorenen Fleischteilen erlebt. Die Problematik der Kältebelastung bezieht sich in unserem Sample nicht nur auf den unmittelbaren Arbeitsbereich, sondern ebenso auf Umkleide- und Pausenbereiche. Als Mitarbeiter von Werkvertrags- und Leihunternehmen durften die von uns befragten Arbeiter die Aufenthaltsbereiche, die den Beschäftigten des Hauptunternehmens zur Verfügung standen, nicht nutzen. Stattdessen waren sie auf einen räumlich sehr beengten Container verwiesen, der sich relativ weit entfernt von den Produktionsgebäuden befand und noch nicht einmal über eine funktionierende Heizung verfügte:

„Ja, oder irgendwie eine Heizung einfach. [...] Aus gemeinsamer Kasse haben die dann zusammengeschnitten, haben da irgendwie so einen kleinen Heizlüfter geholt, damit ihnen da im Container wenigstens nicht so arschkalt ist oder mal die Klamotten mal so ein bisschen trocknen und die sich ein bisschen aufwärmen können. Da sagt er, ja, gut, der Teamleiter kommt da in seinem Anzug an. Der hat den Schlauch nicht in der Hand. Der wird nicht nass und interessiert ihn halt gar nicht, dass die dann halt frieren, dass denen kalt ist oder so.“¹²⁴

Neben der Kälte waren die Befragten bei ihrer Arbeit auch aggressiven Stoffen ausgesetzt, die das Wohlbefinden beeinträchtigen, aber auch zu schwereren Gesundheitsschädigungen führen können. Dabei mag die Tätigkeit im Bereich des automatisierten Marinierens aus einer Außenperspektive noch als vergleichsweise harmloses Beispiel erscheinen. Der betroffene Interviewpartner erlebte sie hingegen als höchst unangenehm:

„Also jetzt auch mit dieser Marinade, sagt er, ist nicht so angenehm weil, keine Ahnung, für die Augen und der Geruch und alles Mögliche. Das war so nicht so eine angenehme Arbeit. [...] [E]infach diese gewisse Schärfe und, ja, dieser Geruch halt auch. Da sagt er, dass dir einfach übel geworden ist, also auch körperlich einfach drunter gelitten hast.“¹²⁵

Mit weitaus gefährlicheren Stoffen sind die Reinigungsarbeiter*innen konfrontiert. Zur Reinigung und Desinfektion der Produktionsanlagen werden hochaggressive Chemikalien eingesetzt. Dadurch verursachte Atemwegsbeschwerden wurden in verschiedenen Interviews beschrieben. So auch beim hier zitierten Arbeiter, der zudem in diesem Zusammenhang über Schlafstörungen klagte. Durchaus typisch ist, dass er zwar aufgrund der durch die Chemikalien verursachten Beeinträchtigungen vorübergehend krankgeschrieben wurde, an den Arbeitsabläufen jedoch keine Veränderungen vorgenommen wurden:

„[W]as anstrengend, unangenehm war, am Anfang hat er wohl sehr viel im Bereich dieser Medikamente,¹²⁶ [...] arbeiten müssen. [...] Dementsprechend konnte er ganz schlecht schlafen und auch viel

¹²³ Vgl. Hauke / Neitzner (2020): Branchenbild, S. 6-11.

¹²⁴ SOFI, Archiv Refugees at Work, F2_B_05 (Arbeiter Industriereinigung).

¹²⁵ SOFI, Archiv Refugees at Work, F2_B_08 (Arbeiter Fleischproduktion).

¹²⁶ Die verwendeten Flüssigkeiten werden vom Dolmetscher häufiger als „Medikamente“ übersetzt. Aus den Beschreibungen der Abläufe wird deutlich, dass es sich um Mittel handelt, die zur Desinfektion eingesetzt werden.

Husten gehabt, auch beim Arzt gewesen. [...] Er ist eine Woche krankgeschrieben gewesen damals und dann ging es halt so weiter.¹²⁷

Die in großer Menge zum Einsatz gebrachten Mittel seien nicht nur bei der Aufnahme über die Atemwege gesundheitsschädlich, sondern auch bei Kontakt mit Haut oder Augen hochgradig schädigend. Ein anderer Arbeiter schilderte, wie ein Kollege durch Reinigungsmittel schwerwiegende Verletzungen erlitten habe. Nach seiner Auskunft setze das Unternehmen zumindest für besonders hartnäckige Verschmutzungen nicht-zugelassene Mittel ein, die eine besondere Gefährdung darstellten, aber kostengünstiger seien als verfügbare Alternativen:

„Ja, bei uns im Reiniger weniger Unfälle, aber wenn passiert Unfälle, das ist Katastrophe, weil wir arbeiten mit schlechten Materialien. Bekommen diese Materialien auf die Augen oder auf die Haut, sofort kaputt. [...] Ja, Reinigungsmittel, aber Reinigungsmittel ist gefährlich auch, aber müssen wir das nicht benutzen. Aber die Firma benutzt das, weil diese Fritteuse oder so manchmal ganze Zeit arbeitet und ist alles schwarz. [...] Und manchmal dieses Material verstecken wir, wenn kommt Besucher oder Kontrolle, verstecken dieses Material, weil das ist gefährlich und das ist verboten auch, ja.“¹²⁸

Vorfälle wie dieser verweisen auch auf fehlende bzw. unzureichende Schutzkleidung, ein Thema, das in den Interviews sehr häufig angesprochen wurde.¹²⁹ So sei z.B. bei den Reinigern die zur Verfügung gestellte Kleidung zwar wasserabweisend, für die Arbeit, bei der regelmäßig mit großen Flüssigkeitsmengen operiert werde, jedoch nicht geeignet, so dass die Unterbekleidung permanent durchnässt werde. In einem Arbeitsumfeld, in dem bei der Rekrutierung ebenso wie bei der Arbeitszuweisung Herkunftskategorien oft eine große Rolle spielen, sahen die befragten Arbeiter in der unzulänglichen Ausstattung auch eine systematische Benachteiligung gegenüber anderen. Von einem „betrieblichen Universalismus“,¹³⁰ bei dem für alle die gleichen Regeln und Bedingungen gelten, kann in den von uns untersuchten Betrieben keine Rede sein. Vielmehr gehören in stark informalierten Arbeitsbeziehungen Ungleichbehandlung, Willkür und Diskriminierung zur Grundstruktur. Das ruft bei den Beschäftigten Kritik hervor, wird für die Unternehmen aber bislang dennoch kaum dysfunktional, da Protest zumeist nur im Zusammenhang der „eigenen“ Gruppe artikuliert wird und es selten gelingt, die Spaltungslinien zu überwinden. So können Missstände z.B. als „spezifisches arabisches Problem“ erscheinen, gegen die man sich dann auch „eher nur innerhalb der arabischen Community“ organisiert.¹³¹

Zugleich zeigen unsere Interviews, dass die meisten Problematiken sich zwar in unterschiedlichen Ausprägungen zeigen mögen, insgesamt jedoch nicht auf bestimmte Gruppen oder Bereiche beschränkt sind. So fand sich etwa Kritik am mangelnden Schutz gegen belastende Umgebungseinflüsse, wie sie oben von den Reinigern artikuliert wurde, in ganz ähnlicher Weise auch bei Arbeitern aus der Zerlegung und Verpackung. Dort wurde z.B. bemängelt, dass gegen Kälte oft keine geeignete Schutzkleidung zur Verfügung

127 SOFI, Archiv Refugees at Work, F2_B_01 (Arbeiter Industriereinigung).

128 SOFI, Archiv Refugees at Work, F2_B_07 (Arbeiter Industriereinigung und Fleischproduktion).

129 Vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS-NRW) (2019): Überwachungsaktion: „Faire Arbeit in der Fleischindustrie“, Düsseldorf, S. 13.

130 Schmidt (2017): Integration.

131 SOFI, Archiv Refugees at Work, F2_B_03 (Arbeiter Industriereinigung).

gestellt werde. Auch in diesem Kontext wurde betont, dass die Verweigerung dieser elementaren persönlichen Ausstattung, die in direkten Zusammenhang mit gesundheitlichen Problemen gebracht wurde, keinen Zufall darstelle. Vielmehr werde der Status als ausländische Beschäftigte gezielt ausgenutzt:

„Aber, wenn man Ausländer ist, oder wenn man fremd ist, ja, aber immer sein Recht ist bisschen weniger als Deutsche. [...] Und, ja, und auch mein Bruder war in [Betrieb] auch, gearbeitet auch. Auch mit dem Fleisch oder mit den Kühlräumen, auch sehr kalt. Keine Materialien für diese Arbeit. Es muss eine dicke Jacke sein oder die Leute arbeiten in Kühlräumen und dann minus drei, minus fünf, minus 20, ja, und kein Material diese Leute. Manchmal man jede Woche Erkältung hatte oder krank ist, ja.“¹³²

Der hier zitierte Interviewpartner, der zuvor genauso wie sein Bruder selbst in der Fleischproduktion tätig war und zum Befragungszeitpunkt in der Reinigung arbeitete, berichtete, dass er in beiden Bereichen nahezu identische Erfahrungen gemacht habe. Hinreichender Arbeitsschutz sei nicht vorhanden bzw. entsprechende Kleidung müsse von den Arbeitern entweder selbst besorgt oder finanziert werden. Anhand eines Beispiels schilderte er, wie die Frage der Arbeitskleidung zum Lohnbetrug genutzt wird:

„Stiefel, Gummistiefel mit Reinigung auch, Kleidung auch, bezahlen wir, immer dasselbe. Und da habe ich schon zwei Mal gefragt: ‚Wir arbeiten bei euch und brauchen wir Kleidung.‘ Ich verdiene jeden Monat mit meinem Gehalt 1.300 Euro. [...] Jeden zwei[ten] Monat[...] kaufe ich [für] 80 Euro oder 90 Euro Arbeitskleidung und Stiefel 30 Euro.“¹³³

Diese Schilderung weist große Übereinstimmungen mit Presseberichten ebenso wie wissenschaftlichen Publikationen zur Fleischindustrie auf – wobei sich diese stets auf die Situation aus Osteuropa migrierter Arbeiter*innen beziehen.¹³⁴ Auch die von uns befragten Expert*innen bestätigten, dass unrechtmäßige Abzüge für Arbeitskleidung ebenso wie für sonstige Arbeitsmittel eine etablierte Praxis darstellen, um Löhne zu drücken.¹³⁵ Restrukturierungen in der Branche hätten nur dazu geführt, dass der Lohnbetrug anders organisiert worden sei als früher. Wie ein hauptamtlicher Gewerkschafter ausführte, wird von vielen Unternehmen auf diese Weise auch der Mindestlohn unterlaufen. Abzüge für Schutzkleidung, die in unseren Beschäftigteninterviews besonders oft angesprochen wurden, stellen dabei nur ein Mittel unter anderen dar:

„Nun, die Subunternehmer gehen hin und verhängen Strafen. Beispielsweise fällt ein Stück Fleisch runter bei der Produktion. Dann wird dafür Geld abgezogen. [...] Dann Arbeitskleidung, Werkzeug eigentlich /

¹³² SOFI, Archiv Refugees at Work, F2_B_07 (Arbeiter Industriereinigung und Fleischproduktion).

¹³³ Ebd.

¹³⁴ Vgl. Markus Balsler (2017): Zoff im Billig-Schlachtland. In: Süddeutsche Zeitung 17.1.2017 [<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/arbeitsbedingungen-im-billig-schlachtland-1.3334827>]; Karsten Krogmann (2015): „Wir wurden behandelt wie Sklaven“: Arbeiter auf Oldenburger Schlachthof. In: Nordwest Zeitung, 14.3.2015 [https://www.nwzonline.de/wirtschaft/weser-ems/wir-wurden-behandelt-wie-sklaven-wir-wurden-behandelt-wie-sklaven_a_25,0,544280205.html]; Annika Papenbrock / Jean-Charles Fays (2016): So umgeht die Fleischindustrie den Mindestlohn. In: Neue Osnabrücker Zeitung, 23.3.2016 [<https://www.noz.de/deutschland-welt/politik/artikel/688828/so-umgeht-die-fleischindustrie-den-mindestlohn#gallery&0&0&688828>]. Ebenso s.: Weinkopf / Hüttenhoff (2017): Mindestlohn; Bosch et al. (2018): Kontrolle, S. 19-22.

¹³⁵ Das 2017 erlassene GSA Fleisch verfügt in § 4 ausdrücklich, dass Schutzkleidung und Arbeitsmittel vom Arbeitgeber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen sind. Ebenso wie viele andere gesetzliche Bestimmungen wird auch diese allerdings in der Fleischindustrie regelmäßig ignoriert.

alles muss der Arbeitgeber bezahlen, [aber] das müssen die Leute bezahlen. Zugangschips zum Unternehmen. Das sind elektronische Chips, die müssen sie bezahlen. Zugang zu der Kantine: zehn Euro im Monat.“¹³⁶

Neben den hier bereits beschriebenen Tricksereien berichteten uns Beschäftigte von Problemen mit der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Unterschreitungen des Mindestlohns lassen sich auch bei den Arbeitern aus unserem Sample feststellen. Beschränkte man den Blick rein auf die Auszahlungsbeträge, die in den Interviews auftauchten und (bei einer erheblichen Schwankungsbreite) teilweise recht hoch anmuten, würde man das nicht unmittelbar vermuten. Allerdings sind damit in der Regel extrem ausgedehnte Arbeitszeiten verbunden, die als eigenständiger Belastungsfaktor anzusehen sind, teils unter offensichtlichem Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz (Sieben-Tage-Woche ohne die Gewährung von Ausgleichstagen).¹³⁷

Hinzu kommt, dass bei den Reinigern in Dauernachtschicht gearbeitet wurde. Aber auch bei den Beschäftigten in der Zerlegung und Verpackung konnte sich die Arbeitszeit bis in die späten Nachtstunden erstrecken, wenn es zuvor zu Störungen gekommen oder die geplante Produktionsmenge noch nicht bewältigt war. Zum Zeitpunkt unserer Erhebungen wurden dabei je nach Arbeitskräftebedarf beim Wechsel zwischen Spät- und Frühschicht gesetzlich vorgesehene Ruhezeiten ignoriert. Obwohl die Verträge der Arbeiter in der Regel vierzig Wochenstunden vorsahen, überschritt die tatsächlich geleistete Arbeitszeit insbesondere zu Beginn der Tätigkeit regelmäßig die Sechzig-Stunden-Grenze.¹³⁸ Real wurde immer nur ein Teil der gearbeiteten Stunden auch entlohnt. Das galt auch für Bereiche, in denen der über ein Fingerabrucksystem registrierte Zugang zum Betrieb grundsätzlich eine genaue Zeiterfassung ermöglicht hätte.

So wurden z.B. bei den Reinigern die Umkleidezeiten sowie die zeitlich aufwendige Vorbereitung, die den Materialtransport über weite Strecken bis zum eigentlichen Reinigungsort einschließt, nicht bezahlt. Während die Arbeitszeit zudem in der offiziellen Dokumentation durch eine einstündige Pause unterbrochen wurde, existierte diese in der Realität zumindest in dieser Form nicht. Die Frage der Arbeitszeiten wird mit dem neuen Arbeitsschutzkontrollgesetz adressiert, indem verfügt wird, dass der „Beginn der täglichen Arbeitszeit [...] jeweils unmittelbar bei Arbeitsaufnahme sowie Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch und manipulationssicher aufzuzeichnen“ seien.¹³⁹ Zudem wird dort explizit geregelt, dass Rüst- und Umkleidezeiten als Arbeitszeit zu werten sind. Es ist allerdings höchst unwahrscheinlich, dass sich das Problem unbezahlter Arbeitszeiten – insbesondere in Hinblick auf die Pausen – damit erledigt hat, denn einerseits waren viele der in der Fleischindustrie gängigen Vorgehensweisen auch zuvor schon gesetzlich untersagt und andererseits wird hinsichtlich

¹³⁶ SOFI, Archiv Refugees at Work, F_ab_E_02 (NGG-Sekretär).

¹³⁷ Der höchste Betrag in unserem Sample wurde von einem Reinigungsarbeiter genannt, der darlegt, dass man unter bestimmten Umständen einen Nettolohn von 2.200 € erreichen könne. Voraussetzung dafür sei allerdings eine Arbeit in Dauernachtschicht bei Sieben-Tage-Wochen, bei der nur jeder dritte Sonntag frei ist (vgl. SOFI, Archiv Refugees at Work, F2_B_03). Zur Frage der (unbezahlten) Arbeitszeiten und der damit verbundenen Unterschreitung des Mindestlohns siehe z.B. auch: Constantin Gill / Philipp Eggers / Christian Schepsmeier (2020): Eine Art "moderner Sklaverei"? In: tagesschau, 9.6.2020 [<https://www.tagesschau.de/investigativ/ndr/fleischindustrie-arbeitsbedingungen-103.html>]; Almuth Knigge (2016): Zwei Schichten arbeiten, nur eine bezahlt bekommen. In: Deutschlandfunk, 13.4.2016 [https://www.deutschlandfunk.de/fleischindustrie-zwei-schichten-arbeiten-nur-eine-bezahlt.766.de.html?dram:article_id=351326].

¹³⁸ Siehe hierzu auch: MAGS-NRW (2019): Überwachungsaktion, S. 8.

¹³⁹ GSA Fleisch, § 6.

der geforderten „Manipulationssicherheit“ nur der Schutz gegen nachträgliche Veränderungen der Aufzeichnungen verlangt.¹⁴⁰ Die Beschäftigten selbst erhalten zudem keinen unmittelbaren Zugriff auf die Daten.

Das regelmäßige Weiterarbeiten während der offiziellen Pausen verweist darauf, dass den Arbeitern Aufgaben aufgebürdet werden, die in der regulären Arbeitszeit kaum oder gar nicht zu bewältigen sind. Schon während unserer Produktionsbesichtigungen fiel uns das extrem hohe Arbeitstempo in Schlachtung, Zerlegung und Verpackung auf. Wie mehrere Arbeiter erklärten, ergibt sich dieses u.a. aus einer systematischen Unterbesetzung, durch die die Unternehmen sich um eine Steigerung ihrer Profite bemühen. Ein allgemeines Problem, dessen Ausprägung in seinem Arbeitsbereich ein Reiniger folgendermaßen schilderte:

„Personen, ja, bei uns jetzt momentan ist weniger auch. Zum Beispiel jeder von uns macht Arbeit für zwei. [...] Wir sind jetzt momentan 16 Personen. Normalerweise muss 23 sein, aber dieses von 16 bis 23, er wollte nicht neue Arbeitnehmer bekommen wegen das Geld sparen. [...] Weil ich habe schon alte Leute gefragt. Gibt Leute seit zehn Jahren da und da haben mir gesagt [...]. Er hat mir gesagt, letzte, vorher hier waren 23 Personen und waren [...] die Leute alle zufrieden. Die Arbeit ist bequem. Jetzt ist bisschen viel Druck, viel Arbeit und weniger Leute.“¹⁴¹

Diese Kritik richtete sich sowohl an das Subunternehmen, das den Befragten beschäftigte als auch an das Hauptunternehmen, das häufiger die regulären Produktionszeiten überschreite und damit die Reiniger, die ihre Aufgaben zwischen Ende und Neubeginn der Produktion bewältigen müssen, zusätzlich unter Zeitdruck setzte. Diese Schwierigkeit sowie die Unterbesetzung der Reinigungsmannschaft sei den Verantwortlichen durchaus bewusst, führe aber nicht zu Konsequenzen, die die Situation der Arbeiter erleichtern würden. Schließlich hängt der Zeitdruck in den Reinigungsbereichen auch mit der fehlenden Schulung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter zusammen. Denn, wie oben beschrieben, betonte nicht nur das Reinigungsunternehmen in seiner Außendarstellung die Notwendigkeit einer Qualifizierung für die adäquate Ausführung dieser Arbeiten. Auch die befragten Beschäftigten hoben hervor, dass Routine für die Bewältigung der Aufgaben notwendig sei. In dieser Tätigkeit unerfahrene Arbeiter, die angesichts der immensen Fluktuation und des Verzichts auf Schulungsprozesse stets einen erheblichen Anteil der Reinigungsteams ausmachen, brauchen für die Durchführung erheblich länger, so dass die ganze Gruppe unter zusätzlichen Druck gerät. Die Kombination aus Zeitdruck und mangelnder Erfahrung führt insbesondere in einem Arbeitsumfeld, das durch Maschinen mit scharfen Schneide- und Zerteilungswerkzeugen geprägt ist, zu schwerwiegenden Unfällen.¹⁴² Zur gründlichen Reinigung müssen sich die Arbeiter immer wieder auch ins Innere der Maschinen begeben bzw. in diese hineingreifen:

„Da war auch jemand neu und da haben die [...] Schneidmesser und irgendwelche Haken, [...] und da gibt es wohl so eine Art Sicherheitsknopf oder so einen Alarmknopf, [...] wo man dann irgendwie wohl drei Mal darauf drücken muss, bis [...] alle Bescheid wissen. Und, ja, der war neu und wusste auch wohl nichts, hat wohl einmal gedrückt und [...] er sagt auch, das war schon eher verwunderlich, dass der am

¹⁴⁰ Vgl. Deutscher Bundestag (2020): Drucksache 19/25141 vom 10.12.2020, S. 28-29.

¹⁴¹ SOFI, Archiv Refugees at Work, F2_B_07 (Arbeiter Industriereinigung und Fleischproduktion).

¹⁴² Das generell sehr hohe Arbeitstempo wird auch von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung als zentrale Unfallursache in Hinblick auf die Fleischindustrie insgesamt identifiziert: „Das Tempo, in dem Schlacht- und Zerlegebahnen laufen, ist häufigste Ursache unsicherer und gesundheitsbelastender Arbeitsbedingungen – insbesondere in Kombination mit langen Arbeitszeiten“ (Hauke / Neitzner (2020): Branchenbild, S. 6).

Stück wieder rausgekommen ist, weil das war halt nicht ungefährlich, und der hat halt nicht die Einweisung gekriegt, wie das richtig wäre.¹⁴³

Während der hier beschriebene Vorfall letztendlich noch glimpflich ausging, berichteten die Arbeiter auch von mehreren schweren Unfällen, bei denen es zum Verlust von Gliedmaßen kam. Obwohl insbesondere Neulinge gefährdet sind, bleiben auch erfahrenere Arbeiter von solchen Unfällen nicht verschont. Denn durch die häufigen Wechsel innerhalb der Belegschaft wird immer wieder eine Neuzuweisung und Umorganisation von Aufgaben notwendig. Ebenso wie neue Arbeiter generell ohne eine Sicherheitseinweisung auskommen müssen, unterbleibt diese auch bei der Zuteilung bereits erfahrenerer Reiniger zu Maschinen, deren Funktionsweise und Sicherheitsvorrichtungen ihnen noch unbekannt sind:

„[Frage]: Gab es denn eine Anweisung oder eine Einweisung wegen Arbeitsschutzvorschriften? [Dolmetscher]: [D]a wird gar nichts erklärt. Hat er ja jetzt auch nochmal erklärt, einer, der seit drei Jahren da tätig ist, der ist an eine Maschine gekommen, wusste überhaupt nicht, wie die Maschine funktioniert, wie die tickt, und hat das Bein verloren.“¹⁴⁴

Angesichts der hochgradig belastenden und gesundheitsgefährdenden Bedingungen in der Fleischindustrie konnte sich kaum einer der von uns befragten Arbeiter vorstellen, in dieser Branche längerfristig oder gar „bis zur Rente“ zu verbleiben. Selbst von Seiten des Managements wurde auf entsprechende Fragen zugestanden, dass die Beschäftigten in der Regel schon Jahrzehnte vor Erreichen des regulären Rentenalters nicht mehr in der Lage sind, den Belastungen standzuhalten und ältere Arbeiter deshalb in den Betrieben nur in Ausnahmefällen anzutreffen sind. Eine Belastungsreduktion durch innerbetrieblichen Aufstieg anzustreben, erscheint angesichts der wenigen Positionen, die eine nennenswerte Entlastung bieten könnten, sowie der informalisierten Strukturen, die jegliche Planbarkeit verunmöglichen, nicht als realistisch. Diese Möglichkeit wurde daher in den Interviews auch nicht thematisiert, stattdessen richteten sich die Zukunftshoffnungen der befragten Arbeiter auf Perspektiven jenseits der Fleischindustrie. Sehr häufig wurde dabei der Wunsch artikuliert, einen Sprachkurs zu machen und mit den dort erworbenen Kompetenzen eine andere Beschäftigung zu finden. Ganz typisch ist die Erzählung eines Arbeiters, der darlegte, er wolle „erst die Sprache nochmal lernen“, um dann irgendetwas zu finden, „was halt nicht so knüppelhart ist wie jetzt im Moment“.¹⁴⁵

Derartige Konstellation tauchen in unserem Sample sehr häufig auf. Aufgrund der Notwendigkeit, finanzielle Mittel für die Sicherung des eigenen Lebensunterhalts sowie für die Unterstützung von Familienmitgliedern zu erlangen, wurde mangels anderer Alternativen eine Beschäftigung in der Fleischindustrie aufgenommen. Die vermeintliche Übergangslösung kann sich allerdings als „Falle“ erweisen, aus der schwer wieder zu entkommen ist. Auch hier macht sich geltend, dass seit 2016 Erwerbstätigkeit – unabhängig von ihrer konkreten Ausformung – zu einem wesentlichen Kriterium der Aufenthaltsgestattung geworden ist.

¹⁴³ SOFI, Archiv Refugees at Work, F2_B_01 (Arbeiter Industriereinigung).

¹⁴⁴ SOFI, Archiv Refugees at Work, F2_B_05 (Arbeiter Industriereinigung).

¹⁴⁵ SOFI, Archiv Refugees at Work, F2_B_01 (Arbeiter Industriereinigung).

III.2 Online-Versandhandel

Die Erhebungen im Online-Versandhandel wurden in drei Distributionszentren von zwei Unternehmen durchgeführt. Bei dem 46 qualitative Interviews umfassenden Bestand, handelt es sich um insgesamt 33 Gespräche mit Beschäftigten sowie 13 Expert*innengespräche (Management, Betriebsrat, Jobcenter, Faire Integration, lokale Welcome-Initiative).¹⁴⁶ Kern der auf Geflüchtete bezogenen Untersuchung war das Distributionszentrum eines großen Online-Versandhändlers im nördlichen Niedersachsen, in dem insgesamt 26 der 46 Interviews geführt wurden. Außerdem wurde dieser Betrieb insgesamt dreimal in unterschiedlichen Konstellationen besichtigt, daneben nahmen wir seit Anfang 2018 an einem runden Dutzend außerbetrieblicher Versammlungen und Workshops der Gewerkschaft ver.di teil.

Besonderheit dieses Betriebs ist einerseits sein relativ junges Alter: Er wurde erst innerhalb des Untersuchungszeitraums unseres Projekts neu eröffnet, namentlich im September 2017. Andererseits ist er unter den drei untersuchten Zentren der Betrieb mit dem mit Abstand größten Anteil an Geflüchteten: Im Zuge des Aufbaus der Belegschaft hatte das Unternehmen ganz gezielt Menschen aus Unterkünften für Geflüchtete in einem Radius von ca. 50 Kilometern angeworben. Ein Vertreter des Managements schätzte Mitte 2019 den Anteil der Geflüchteten an der Belegschaft folglich auf „35 bis 40 Prozent“.¹⁴⁷ Im Bereich des „Level 1“, also der sogenannten einfachen Tätigkeiten, beträgt (über die Migration aus Drittstaaten hinaus) der Anteil migrantischer Arbeitender nach unterschiedlichen Angaben zwischen 70 und 90 Prozent der insgesamt außerhalb der „peak season“ Beschäftigten. In der Hochsaison zwischen September und Weihnachten wächst die Belegschaft des Betriebs von ca. 1.800 auf ca. 2.300 Beschäftigte, ein Verhältnis, das sich auch in der Pandemie kaum verändert hat. Dann steigt der Anteil der Beschäftigten ohne deutschen Pass nochmals kurzfristig stark an.

Von den 18 Beschäftigten, die wir in diesem Betrieb interviewt haben, besaßen elf Menschen Staatsbürgerschaften von Drittstaaten, weitere drei hatten EU-Staatsbürgerschaften. Unter den elf Menschen ohne Unionsbürgerschaft hatten neun keine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung und bei einem Teil der Befragten stand die Verlängerung in einigen wenigen Wochen oder Monaten an. Fünf der Befragten waren zum Zeitpunkt der Interviews befristet beschäftigt. Von den elf Befragten ohne Unionsstaatsbürgerschaft hatten vier nach eigenen Angaben einen Hochschulabschluss und nur eine befragte Person gab an, ganz ohne berufliche Vorqualifikation zu sein. Wie auch schon in Bezug auf die Fleischindustrie festgestellt, verfügten viele der Befragten über hohe Qualifikationen, was umgekehrt bedeutete, dass die Tätigkeit als Lagerarbeiter*in eine Dequalifizierung beinhaltete und der „Job“ in der Regel eher als Übergangssituation / Einstiegsmöglichkeit begriffen wurde.

Zudem ist davon auszugehen, dass unser Sample insgesamt dadurch geprägt ist, dass unbefristet Beschäftigte leicht überrepräsentiert sind. Ursache dieses Missverhältnisses ist, dass wir zwar auch einige Interviews mit Erlaubnis durch die Geschäftsleitung innerhalb des Unternehmens führen konnten (n = 7), die weiteren Gespräche aber über eine Welcome-Initiative bzw. die Gewerkschaft vermittelt wurden. In Letzterer sind aufgrund der Bedrohung durch eine Nichtverlängerung des Arbeitsvertrags eher bereits unbe-

¹⁴⁶ Nach dem Lockdown im März 2020 wurden weitere Gespräche geführt, die in der Auswertung allerdings hier noch nicht berücksichtigt sind.

¹⁴⁷ SOFI, Archiv Refugees at Work, L 1 b E 5 T (Management Logistik). Das Unternehmen gibt dazu offiziell keine Zahlen heraus: Ähnliche Schätzungen fanden wir aber auch in weiteren Interviews.

fristet Beschäftigte organisiert. Die Tatsache, dass einige Interviews mit Menschen ohne einen dauerhaften Aufenthaltsstatus geführt wurden, sagt schließlich auch etwas über den Status als „Unbefristeter“: Während das Unternehmen mit „unbefristet“ den Arbeitsvertrag charakterisiert, ist die Praxis jedoch andererseits so, dass mit der Aufenthaltsgenehmigung automatisch auch das Arbeitsverhältnis beendet wird. Bei einem Anteil von 35 bis 40 Prozent der Beschäftigten muss dieser Umstand auch in Bezug auf den Gesamtanteil der „Befristeten“ berücksichtigt werden. Insbesondere in den im Betrieb geführten Gesprächen wurde sehr deutlich, dass die drohende Nichtverlängerung des Aufenthalts einen großen Stressfaktor für die Betroffenen darstellt, der zudem die Abhängigkeit vom Arbeitgeber erhöht, denn eine feste Beschäftigung ist ein wichtiges Argument im Prozess der Verlängerung / Nichtverlängerung des Aufenthalts.

III.2.1 Beschäftigungsverhältnisse

Ebenso wie die Fleischindustrie ist der Online-Versandhandel in den vergangenen Jahren Gegenstand zahlreicher wissenschaftlicher Untersuchungen gewesen. Solche Untersuchungen wurden nicht zuletzt mit Fokus auf eine vermutete neue „logistische“ Ordnung der Gesamtwirtschaft unternommen.¹⁴⁸ Häfen und Distributionszentren erscheinen dabei als bedeutende Orte der Beschleunigung des Warenumschs und insofern auch als für Organisationsprobleme von Gewerkschaften zentral.¹⁴⁹ Mit der Frage nach der Logik der fabrikmäßigen Organisation des Umschlags beschäftigen sich sowohl deutsche wie auch internationale Forschungen, so unter dem Stichwort eines „digitalen Taylorismus“.¹⁵⁰ Angesichts der inzwischen sehr umfangreichen Literatur zu den genannten Problemen sowie des hohen Anteils migrantischer Arbeit – sowohl im Logistiksektor insgesamt als auch insbesondere in den Distributionszentren des Online-Versandhandels – ist es umso erstaunlicher, dass Migration und Rassismus bislang nur ausnahmsweise systematisch thematisiert wurden.¹⁵¹

Vergleicht man nun die drei verschiedenen von uns untersuchten Betriebe, dann fällt zunächst auf, dass die Beschäftigungsverhältnisse sich durchaus unterscheiden: In den beiden weiteren untersuchten Distributionszentren wird der stark ausgeprägt saisonale Charakter des Warenumschs unter anderem durch Leiharbeit („Zeitarbeit“) und Teilzeit reguliert, während in dem hier im Mittelpunkt stehenden niedersächsischen Betrieb, außer in einigen infrastrukturell notwendigen, aber nicht direkt versandbezogenen Bereichen (Sicherheit, Pforte etc.), ausschließlich mit Direktanstellung gearbeitet wird. Schwankungen im Aufkommen von umgeschlagenen Waren werden dabei vor allem durch Befristungen bewältigt, und auch Neueinstellungen werden im ersten Schritt ausschließlich über sachgrundlose Befristungen organisiert. So war zu Anfang, d.h. unmittelbar nach der Gründung des Betriebs, die übergroße Mehrheit

148 Als neue „Klassiker“ der Literatur zur ökonomischen Bedeutung des Sektors können die viel zitierten Arbeiten aus dem Umfeld von Bonacich gelten, vgl. etwa: Edna Bonacich / Jake B. Wilson (2008): *Getting the Goods. Ports, Labor and the Logistics Revolution*. Ithaca, NY, Cornell University Press.

149 Jake Alimahomed-Wilson / Immanuel Ness (Hrsg.) (2018): *Choke Points: Logistics Workers Disrupting the Global Supply Chain*, London; Sabrina Apicella (2020): *Das Prinzip Amazon. Vom Wandel der Verkaufsarbeit zu Streikmotivation im transnationalen Versandhandelsunternehmen*, Diss., Uni Lüneburg.

150 Vgl. bspw. Moritz Altenried (2019): *On the Last Mile: Logistical Urbanism and the Transformation of Labour*. In: *Work Organisation, Labour & Globalisation*, Jg. 13, H. 1, S. 114-129; Philipp Staab / Oliver Nachtwey (2016): *Die Digitalisierung der Dienstleistungsarbeit*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Jg. 66, H. 18/19, S. 24-31.

151 Das gilt insbesondere für die deutschsprachige Literatur. Vgl. aber: David Jaffee / David Bensman (2016): *Draying and Picking: Precarious Work and Labor Action in the Logistics Sector*. In: *WorkingUSA: The Journal of Labor & Society*, Jg. 19, H. 1, S. 57-79; Anna Curcio / Commonware (2014): *Arbeitskämpfe in der italienischen Logistikbranche: Gedanken zur Klassenneuzusammensetzung und zur Neubestimmung des Streiks*. In: *Sozial.Geschichte Online* 13, S. 41-67.

(etwa 80 Prozent) der Beschäftigten mit keinem Dauerarbeitsvertrag ausgestattet. Ein Verhältnis, das sich mit der Zeit allerdings einerseits deshalb änderte, weil der Arbeitsmarkt zunehmend „leergefegt“ erschien,¹⁵² und weil der Betrieb andererseits angesichts von Prozess- und Steuerungsproblemen und dem Aufwand, den eine ständige Neuanlernung beinhaltet, zunehmend Wert auf wenigstens einen gewissen Anteil kontinuierlicher Beschäftigung legte. Die auf die Kritik am Befristungsregime geäußerten öffentlichen Angaben des Betriebs, es seien Mitte 2020 nur noch „etwa 30 Prozent“¹⁵³ der Beschäftigten nicht mit einem Dauerarbeitsvertrag ausgestattet gewesen, müssen jedoch vor dem Hintergrund der o.g. aufenthaltsrechtlichen „Befristung“ sowie der Tatsache gesehen werden, dass sich die Zahl an der „Normalbeschäftigung“ außerhalb der Hochsaison bemisst. So dass davon auszugehen ist, dass Ende 2020 noch rund etwa die Hälfte der Beschäftigten keine fixe, dauerhafte Perspektive in diesem Distributionszentrum hatte.

Im Vergleich zur Fleischindustrie besteht ein wesentlicher Unterschied in den Voraussetzungen, die Geflüchtete in dem untersuchten Distributionszentrum vorfinden, allerdings im Vorhandensein formalisierter betrieblicher Mitbestimmung qua Betriebsrat. In der Tat sorgte das Unternehmen unmittelbar nach Gründung für die Wahl eines solchen Gremiums, die teilweise auf „ethnischen“, d.h. an unterschiedlichen migrantischen Communities ausgerichteten, Listen geschah.¹⁵⁴ Anders als in älteren Distributionszentren gelang es dem Unternehmen bislang, eine – von der Konzernleitung vehement abgelehnte – gewerkschaftliche Organisation (und tarifvertragliche Regulierung nach den Kriterien des Einzelhandels) abzuwehren. Der Betriebsrat erscheint in seiner Mehrheit als dem Management freundlich zugewandt.¹⁵⁵

Die mangelnde gewerkschaftliche Einbindung sowie die Teilung der Belegschaft am Standort in „Feste“ und „Befristete“ ist auch ein wesentliches Moment der Handlungsspielräume der Beschäftigten selbst, welches mit der Unsicherheit des Aufenthalts zusammenspielt. Ein Befragter stellte einen Zusammenhang her zwischen den Befristungen und den Möglichkeiten, sich gegen die hohen bzw. nach Auskunft der Befragten kontinuierlich im Laufe der Zeit erhöhten Arbeitsansprüche des Managements zu wehren:

„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 bei Amazon, manche wollen nur für eine Zeit bleiben, aber andere für länger.“¹⁵⁶

Sieht man dieses Zitat genauer an, dann stellt man fest, dass die Teilung zwischen „fest“ und „befristet“ Beschäftigten noch eine weitere Dimension hat, nämlich die Teilung zwischen länger bleiben wollen / nicht länger bleiben wollen: Die Tatsache, dass die Belegschaft jeden Herbst / Winter um 500 bis 700 Beschäftigte wächst, verweist auf einen Modus der „Saisonarbeit“, der auch von Beschäftigten „gesucht“ werde, namentlich etwa von Studierenden ganz unterschiedlicher Staatsbürgerschaft, die gar nicht an-

152 SOFI, Archiv Refugees at Work, L 1 b E 5 T (Management Logistik).

153 Sebastian Friedrich / Johannes Jolmes / Amazon: Der Vorgesetzte sieht alles. In: ARD Panorama, 15.10.2020, [<https://daserste.ndr.de/panorama/archiv/2020/Amazon-Der-Vorgesetzte-sieht-alles,amazon430.html>].

154 Der Vorgang wird ausführlich in mehreren Interviews mit dem damals zuständigen Gewerkschaftsverantwortlichen geschildert, vgl. SOFI, Archiv Refugees at Work, L1 ab E 1 (ver.di-Sekretär).

155 Eine Übersicht über gewerkschaftliche Streik- und Organisierungspolitik bei Amazon bieten u.a.: Jörn Boewe / Johannes Schulten (2017): *The Long Struggle of the Amazon Employees: Laboratory of Resistance*, Brüssel.

156 SOFI, Archiv Refugees at Work, L 1 B 4 (Beschäftigter Logistik).

streben, einen Festvertrag zu erlangen. Auf dem anderen Ende dieser Skala des Wollens / Müssens befinden sich die Geflüchteten, deren Aufenthalt subjektiv und auch gesetzlich formalisiert von der Möglichkeit abhängt, den eigenen Lebensunterhalt kontinuierlich mittels Erwerbsarbeit zu sichern. In diesem Zusammenhang wurde von den Befragten immer wieder und in allen denkbaren Konstellationen, in denen es um individuelle Handlungsfreiheit ging, auf die Problematik hingewiesen, dass diese durch die Doppelbelastung arbeits- und aufenthaltsrechtlicher Prekarisierung durchkreuzt werde.

Das gilt für die Bereitschaft, zum Betriebsrat zu kandidieren (wobei hier auch das BetrVG eine Grenze setzt für die Wählbarkeit von Menschen, die weniger als ein halbes Jahr beschäftigt sind), ebenso wie für die Bereitschaft, sich in der Gewerkschaft zu organisieren. Das gilt aber auch für den Arbeitsalltag: so neben dem eben gegebenen Beispiel der Arbeitsgeschwindigkeit auch für die Möglichkeit, persönliche Überwachung und Feedback abzulehnen, ja, sogar auf Toilette zu gehen. Dabei ist auch wichtig zu bemerken, dass die Entscheidung über Weiterbeschäftigung für viele Befragte intransparent ist. Nach und nach etablierte der Ende 2017 gewählte Betriebsrat jedoch immerhin informelle Regeln, die allerdings ebenfalls problematisch erscheinen bzw. das Problem der „doppelten“ Abhängigkeit illustrieren, weil sie zum Beispiel so etwas wie „Leistungsbereitschaft“ und Krankheitstage enthalten.¹⁵⁷ Vor dem Hintergrund dieser Konstellation erscheint gerade für Geflüchtete die Erlangung eines festen Arbeitsverhältnisses als individuelles Hauptziel. Mitunter kommt es allerdings wie bereits erwähnt sogar vor, dass Aufenthaltsgenehmigungen auslaufen bevor der Arbeitsvertrag endet.

Solche Konstellationen bringen klarerweise eine enorme Asymmetrie in den betrieblichen Machtbeziehungen hervor, die zum Teil erklärt, warum Beschäftigte bereit sind, die erheblichen Arbeitsbelastungen (zunächst) in Kauf zu nehmen, mit denen sie in den vorherrschenden Tätigkeiten konfrontiert sind. Auf der anderen Seite erschien dieser Betrieb aus Sicht der befragten Geflüchteten als einer, der eine gute Einstiegsmöglichkeit für die Arbeit in Deutschland bietet. Es ist ein Unternehmen, das, gefördert durch die lokale Arbeitsagentur und eigenständige Rekrutierungsbemühungen, in kurzer Zeit sehr viele Beschäftigte rekrutiert hat (und periodisch wieder rekrutiert). Die Standortwahl sei, wie einer der Manager uns erklärte, nicht zuletzt durch das „große Arbeitskräftepotenzial im Hamburger Süden“ zustande gekommen, oder anders gesagt, durch die räumliche Nähe von Quartieren der Großstadt, die durch eine sehr hohe soziale Polarisierung und verbreitete Einkommensarmut gekennzeichnet sind.¹⁵⁸

Auf dieser Grundlage unterhält der Betrieb in eben diesen Quartieren Rekrutierungszentren, zudem wurde aber auch direkt durch das Verteilen von Handzetteln u.Ä. in Unterkünften für Geflüchtete für die Arbeitsaufnahme dort geworben.¹⁵⁹ Dass dennoch Anwerbe Probleme bestehen blieben, führte dazu, dass die durch den Betrieb vorgegebenen Sprachanforderungen sich zwischenzeitlich nicht einmal mehr auf Deutsch oder Englisch reduzierten, sondern phasenweise ganz unspezifisch wurden.¹⁶⁰ Mehrere Befragte wiesen genau auf diese Niedrigschwelligkeit des Zugangs hin. Ein Geflüchteter aus Zimbabwe berichtete

¹⁵⁷ Insgesamt wurden in diesem Sample sechs Betriebsratsmitglieder interviewt, vier davon wurden allerdings nach dem Auslaufen ihres befristeten Vertrags, eventuell auch aufgrund einer sichtbaren Nähe zu ver.di, von dem Unternehmen nicht weiterbeschäftigt. Zu den Kriterien siehe unter anderem SOFI, Archiv Refugees at Work, L 1 b E 3 (Betriebsräte Logistik).

¹⁵⁸ SOFI, Archiv Refugees at Work, L 1 b E 5 T (Management Logistik).

¹⁵⁹ Dies berichtet in den Interviews unter anderem ein Vertreter der örtlichen Agentur für Arbeit: SOFI, Archiv Refugees at Work, L 1 ab E 3 (Afa Logistik).

¹⁶⁰ Ebd.

uns, dass eben vor allem die verhältnismäßig weite Akzeptanz von Englisch als Arbeitssprache ein Grund für seine Bewerbung war.¹⁶¹

Im Vergleich zur Fleischindustrie existiert im Versandhandels-Fall eine wesentlich höhere formale Gleichstellung der Beschäftigten: sie werden nicht in eigenen Werkvertragsunternehmen beschäftigt, nicht regelhaft durch migrantisch geprägte Vermittlungsketten hindurch rekrutiert, informelle Abzüge vom Lohn (als Strafen) usw. kommen ebenso wenig vor wie „Einstiegsgebühren“ usw. Außerdem werden alle Beschäftigten gleich bezahlt, unabhängig von ihrer Haut- oder Haarfarbe oder dem Pass, den sie in der Tasche haben, dabei mit etwas mehr als elf Euro brutto pro Stunde sowohl auf dem Papier als auch tatsächlich über dem Mindestlohniveau, wenngleich auch deutlich unterhalb des für die Branche durch die Gewerkschaft geforderten Tariflohns.¹⁶² Und schließlich hält das Management sehr viel auf seine „antirassistische“ Haltung, namentlich in Form von plakativen Informationen „gegen Diskriminierung“ und sogar der Berücksichtigung unterschiedlicher religiöser Orientierungen in der Gestaltung des Arbeitsalltags (Gebetsräume etc.).¹⁶³

Dennoch führte die auf Grundlage der Beschäftigungsverhältnisse und der aufenthaltsrechtlichen Rahmung entstehende Hierarchisierung der Beschäftigten bei einem größeren Teil der Interviewten zur Wahrnehmung einer ethnisch konnotierten Ungleichheit. Dies betrifft zunächst die „gläserne Decke“, die im Rahmen von betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten existiert. Unsere Interviewpartner*innen benannten häufig das Problem, dass einerseits ihre Fertigkeiten und Kenntnisse unentgeltlich angeeignet würden, so als Übersetzer*in, Einweiser*in usw. Oft würden dabei Titel wie „Instructor“ usw. vergeben, ohne dass sich an der Bezahlung irgendetwas ändere. Andererseits zeigte sich in den Interviews eine große Frustration über das Scheitern bei der Bewerbung zum Vorarbeiter / zur Vorarbeiterin („Lead“). Und schließlich wurde auch berichtet, dass im alltäglichen Arbeitsvollzug verschiedene Maßstäbe angelegt würden. Eine Betriebsrätin, die selbst aus Eritrea eingewandert ist, erklärte dazu:

„Dass es kein Rassismus gibt [...] eine Lüge. Meine Meinung nach ist Lüge. [...] [Frage]: Hast du sowas auch schon mal wahrgenommen selbst, so direkt? [Antwort]: Ja, ja, ja, ja. [...] Verschiebung gibt es manchmal, wenn [...] in einer Abteilung [...] weniger Arbeit, die schicken uns. Aber ich habe gesehen, ich meine (lachend) ich habe gezählt nur die Afrika-Leute haben sie alle [verschoben...]. Und die Deutschen sind dageblieben.“¹⁶⁴

Die Befragten erwähnten zahllose Beispiele für einen wahrgenommenen Alltagsrassismus, der direkt mit der betrieblichen Arbeitsteilung, den Hierarchien und der Verteilung der Arbeit verknüpft wurde. Zugleich wurde betont, dass die nach Außen getragene „Diversität“ des Unternehmens mit ebendiesem Alltag nicht übereinstimme.¹⁶⁵

161 SOFI, Archiv Refugees at Work, L 1 B 7 (Beschäftigter Logistik).

162 Sabrina Apicella (2020): Rough Terrains: Wages as Mobilizing Factor in German and Italian Amazon Distribution Centers. In: Sozial.Geschichte Online 27 (Vorveröffentlichung), S. 1-15.

163 SOFI, Archiv Refugees at Work, L 1 e B 4 (Beschäftigter Logistik).

164 SOFI, Archiv Refugees at Work, L 1 b E 1 (Beschäftigte und BR Logistik).

165 Allerdings war das Antwortverhalten der Befragten an diesem Punkt auch ambivalent: Es gab nämlich in den Beschäftigteninterviews drei Typen von Aussagen zu Rassismus: 1.) Gibt es nicht. 2.) Gibt es, aber nicht mir gegenüber. 3.) Ist allgegenwärtig, worauf eine mehr oder weniger lange Liste von Beispielen aufgeführt wurde. Vermutlich hängt die Unterschiedlichkeit der Gewichtung an dieser Stelle unter anderem mit der Schwierigkeit zusammen, mit zuvor unbekanntem (und in der Mehrheit als „Deutsche“ und „Akademiker*innen“ identifizierten) Forschenden über eigene Diskriminierungserfahrungen zu sprechen. Besonders auffällig ist dies in Interviews, in denen zunächst 1.) erklärt wurde und gegen Ende des

III.2.2 Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen

Das untersuchte niedersächsische Werk ist eines der modernsten und technologisch am weitesten entwickelten seiner Art, vor allem dadurch, dass die Kommissionierung nicht mehr stattfindet, indem der oder die Beschäftigte sich zu dem Regal begibt, in dem die Ware eingelagert wird, sondern das Regal algorithmisch gesteuert den Beschäftigten „anfährt“, der dann nur noch die Ware einlagert oder „pickt“ (aus dem Regal nimmt).

Im Durchgang durch das Werk wird die Ware zunächst angeliefert, manuell auf ein Band gelegt, ausgepackt, mit einem elektronischen Code versehen, der den zeit-räumlichen Durchgang durch Lager und Versand jederzeit nachvollziehbar machen soll. Für die Lagerung wird die gescannte Ware sodann vom Band gehoben und in eine schwarze Standardkiste gepackt. Im Anschluss geht diese Kiste an Einlagerungsstationen, wo alle gelieferten Waren von einem sogenannten Cart Runner verteilt werden und von einer anderen Person schließlich in ein Regal gelagert werden (stow). Menschliche Arbeitskraft wird bis hierhin ansonsten unter anderem gebraucht, wenn Verpackungen entsorgt und nicht mehr benötigte Transportkisten eingesammelt werden.

Der oder die Stower*in verfügt über einen Bildschirm, scannt die registrierte Ware ein und steckt sie in eines der Fächer eines großen gelben Regalkastens, das auch wiederum eingescannt wird, damit die Zuordnung klar bleibt. Wenn das gesamte Regal voll ist, kann die oder der Beschäftigte es abfahren lassen und es kommt automatisch ein Neues. Das Regal fährt jetzt auf einem kleinen Roboter, der es leicht anhebt und an eine über QR-Codes gesteuerte Stelle im Lager bringt, wo das Regal so lange stehen bleibt, bis eine Bestellung eingeht. Im Rahmen der fachlich als „chaotisch“ bezeichneten Lagerhaltung ist der genaue Platz der Ware (Ort des fahrbaren Regals, Regelfach) in der Software aufgehoben, und bei einer Bestellung der Ware wird das gesamte Regal an eine Pickstation gefahren, wo es auf der Grundlage der Angaben am Bildschirm durch die sogenannte Pickerin oder den Picker wieder aus dem Regal entnommen und erneut in der Standardkiste auf ein Band gelegt wird. Von dieser Stelle wird die Ware dann zur Verpackung und Adressierung in den Singlepack transportiert, oder in den Multipack, wenn es sich um eine Sammelbestellung handelt.

Die Packer*innen erhalten spezifische Anweisungen zur Verpackung des Produkts ebenfalls an einem Bildschirm, wählen zwischen unterschiedlichen Standardverpackungen aus, verpacken, kleben zu, machen einen Aufkleber auf das Paket, scannen es ein und legen es auf ein Laufband. Im Multipack funktioniert die Kommissionierung so, dass mehrere Waren zunächst von einem / einer Arbeitenden in ein großes, feststehendes Regal zusammengelegt und dann von einer anderen Person abgenommen und verpackt werden. Schließlich kommt die Ware auf ein Laufband, dort erst wird der Adressaufkleber von oben auf das Band gedrückt und schließlich wird das Paket über ein System von Bändern in den Warenausgang (Outbound) geschickt, wo es von Hand in Lastwagen verladen wird. Die Speditionen, die die Waren dann zu den Kund*innen bringen, waren zum Zeitpunkt unserer Untersuchung keine unternehmenseigenen Betriebe.

Interviews dann 3.). Die Beobachtung weist nach unserer Einschätzung weniger auf die Ambivalenzen in der Wahrnehmung der Befragten hin (oder jedenfalls ist dies nicht kontrollierbar), sondern eher darauf, dass in der Befragungssituation selbst eine gewisse Öffnung der Befragten stattfand und deshalb die Bereitschaft stieg, auch über schwierigere und schmerzhaftere Ereignisse zu sprechen, die jedoch gleichzeitig häufig unter Abwesenheit von Zeug*innen stattfinden.

Für den betrieblichen Einstieg wird sehr häufig in den Stow vermittelt, ein Bereich, in dem die geforderten Tätigkeiten und Anforderungen vergleichsweise schnell gelernt werden können. Es kommt aber auch vor, dass, insbesondere in der peak season, auch an andere Stationen vermittelt wird, was zu Konflikten führen kann, weil die neuen Kolleg*innen unter Umständen etwas länger brauchen, um das vorgesehene Tempo zu erreichen. Das Management gab an, dass es ein Ziel sei, dass länger beschäftigte Personen auch „mehrere Tätigkeiten“ beherrschen sollen, aber zumindest zum Zeitpunkt der Befragung gab es noch kein derartiges Konzept.¹⁶⁶ Es handelte sich weiterhin um sehr stark repetitive, wenig umfassende und oft als sehr eintönig empfundene Einzelarbeiten.¹⁶⁷

Ein zentrales Problem, das von vielen unserer Gesprächspartner*innen angesprochen wurde, war die Arbeitsbelastung im engen Sinne, namentlich die Art der Tätigkeit und die auszuführende Geschwindigkeit. Eine im Pick beschäftigte Befragte stellte den Bezug zwischen Rekrutierung und Arbeitsprozess her und bedeutete gleichzeitig, dass die Anspruchslosigkeit der Arbeitsaufgaben problematisch sei:

„[Frage]. Wie bist du auf [Betrieb] aufmerksam geworden? [Antwort]: Lief überall im Radio. Zeitung. Überall. Also man wurde ja förmlich belästigt damit. Und dann hat man da angerufen und den Job kriegt man dann auch. Ich meine die Arbeit ist ehrlich gesagt hirnlos. Arbeit für dumme Affen. Mehr ist es nicht. Nee, also Hirn braucht man da wirklich nicht. [...] Wenn du denkst, wirst du meistens rausgeschmissen. Das ist wirklich so, dass haben wir schon des Öfteren mitbekommen. Die die sich einbringen, die jetzt gute Vorschläge haben, oder sonst was, also die waren nie lange da. Man muss so ein bisschen wissen, seine Intelligenz zu verstecken. Man muss einfach nur doof tun.“¹⁶⁸

Es entstehen physische wie psychische Probleme, wie sie stets mit einseitigen und ständig wiederholten Belastungen verbunden sind: Das betrifft repetitive Bewegungen, deren Problematik durch das einseitige Heben größerer Lasten verstärkt wird, ebenso wie die Gleichförmigkeit und geringe Abwechslung, die die Tätigkeiten selbst bieten. Am stärksten scheint dieses Moment im Stow und im Pick ausgeprägt zu sein, während in der Verpackung ebenfalls sehr schnell gearbeitet wird, aber einige Bewegungen mehr unternommen werden müssen. Dass der Stow „Einstiegsbereich“ ist, bedeutet also, verknüpft man dieses Moment mit dem Moment Befristung, dass die befristeten Beschäftigten angesichts ihrer relativ kurzen Verweildauer auch diejenigen Tätigkeiten verrichten, die die größten Belastungen hervorrufen.

Eine weitere Belastung liegt in den Arbeitszeiten. In diesem Falle handelt es sich um einen 24-Stunden-Dreischicht-Betrieb mit nur einer großen Arbeitspause am Sonntag,¹⁶⁹ die regelmäßig zur Wartung der Anlagen genutzt wird. Die Beschäftigten sind dabei einer Schicht fest zugeteilt, arbeiten also entweder Frühschicht, Spätschicht oder Nachtschicht, mit den bekannten Folgen für soziale Kontakte und Zeitrhythmen. Schließlich wird die Problematik der Belastung in bestimmten Bereichen aber auch durch die Forderungen nach einem praktisch permanent steigenden Umschlag verstärkt:

¹⁶⁶ SOFI, Archiv Refugees at Work, L 1 b E 5 T (Management Logistik).

¹⁶⁷ Ein Teil des Betriebsrats berichtet über eine entsprechende, vor allem als Gesundheitsschutz firmierende, Initiative: SOFI, Archiv Refugees at Work, L 1 b E 5 T (Management Logistik). Ob es diesbezüglich zu einer Betriebsvereinbarung kam, ist zumindest zum Zeitpunkt der Niederschrift dieses Textes offen.

¹⁶⁸ SOFI, Archiv Refugees at Work, L 1 B 1 (Beschäftigte).

¹⁶⁹ Die Auftragslage während der Corona-Pandemie hat dazu beigetragen, die eigentlich für die Wartung der komplexen Maschinerie vorgesehene Sonntagszeit zu verkürzen und die Beschäftigten zu nötigen, auch an einem Teil des Sonntags regelhaft zu arbeiten. Gegen diese Initiative gab es erhebliche betriebliche Proteste, die jedoch keine Änderung des Vorhabens durch das Management durchsetzen konnten.

„[Frage]: Und hat sich die Geschwindigkeit gesteigert eigentlich? [Antwort]: Ja. Weil im letzten Jahr war noch die Rate bei 220, im Pick 320. Jetzt, wo das / jetzt sind es 250, 350. [Frage]: Und wie war die Reaktion? Wie haben sie das verkündet? Wurde das verkündet? [Antwort]: Die haben alle Werke zusammengerechnet, alle Werke zusammen geguckt, [...] und da die anderen das ja auch schaffen oder so / [Frage]: Weltweit oder bundesweit? [Antwort]: Das hat keiner gesagt.“¹⁷⁰

Der Interviewausschnitt zeigt nicht nur, dass die Arbeitsgeschwindigkeit laufend erhöht wurde, sondern auch, dass die Kriterien für diese Erhöhung lose an die „Performance“ der anderen Werke geknüpft war. Während einer Schicht stellen zwei Meetings pro Abteilung (an Schichtbeginn und in der Mitte der Arbeitszeit) und Stockwerk diese Verknüpfung her, indem Listen über die relative Leistung des gesamten Distributionszentrums ebenso erstellt werden wie über die Leistung im Gesamtvergleich.¹⁷¹ Die genaue Form des Ausrechnens dieser Bedingungen bleibt den Beschäftigten gleichwohl verborgen, denn befragt, auf welchen zahlenmäßigen Grundlagen die Konkurrenz überhaupt beruht, wurde durchweg mit Achselzucken reagiert. Entsprechend war die Bereitschaft, an die Rationalität und Legitimität der Leistungsanforderungen zu glauben, bei vielen von uns Befragten gering ausgeprägt.¹⁷² Die Verweigerung der Leistungsanforderungen konnte dabei auch an ein öffentlich weit verbreitetes Motiv anknüpfen, das mit der Berichterstattung über das Distributionszentrum verknüpft war, nämlich die Kritik an der Überwachung der Arbeitenden. Länger angestellte Beschäftigte kannten diese Kritik und nutzen sie als Moment der Abwehr von Forderungen nach einer permanenten Leistungssteigerung. So wurde berichtet, wie ein sogenanntes Feedback durch Vorgesetzte zurückgewiesen wurde:

„Ich lass mich von denen nicht beeindruckten. Wenn ich auf's Klo muss, muss ich auf's Klo. Und wenn ich mit meinem Nachbar'n was zu reden habe, dann habe ich was zu reden. Soll der nur kommen, ich sag dem dann, dass er meine Stückzahl sowieso nicht individuell auswerten darf.“¹⁷³

Das Wissen um die datenschutzrechtliche Problematik individueller Auswertungen war auch dadurch entstanden, dass der Kontakt zu einem gewerkschaftlich vergleichsweise gut organisierten Distributionszentrum bei vielen der fest Beschäftigten aufgrund von durch ver.di vermittelten Beziehungen recht eng war. Es konnte damit auf Erfahrungen aus einem Betrieb zurückgegriffen werden, in dem der Betriebsrat in der Lage war, individuelle Auswertungen so lange abzuwehren wie keine Betriebsvereinbarung zu dieser Frage vorlag.

Und schließlich wird die Leistungskontrolle auch dadurch unterlaufen, dass sie faktisch widersprüchlich und auch insofern kaum „objektivierbar“ ist. In einigen der entscheidenden Arbeitsschritte ist nämlich bedeutend, ob man kleine oder große Waren verarbeitet – ein Kugelschreiber und eine Kaffeemaschine unterscheiden sich hier auch für Laien auf den ersten Blick.¹⁷⁴ Wer welche Waren bekommt, wird zumindest beim Stowen auch durch die Cart Runner entschieden, also durch diejenigen, die die Ware zu den Stationen fahren, wo sie dann eingelagert werden. In dem hochrationalisierten und technisierten Betrieb

¹⁷⁰ SOFI, Archiv Refugees at Work, L 1 B 1 (Beschäftigte).

¹⁷¹ SOFI, Archiv Refugees at Work, L 1 B 11 (Beschäftigter).

¹⁷² Die Befunde aus der Studie von Sabrina Apicella zeigen – liest man sie quasi spiegelverkehrt zur Frage nach der Streikmotivation – diesbezüglich aber eher eine Polarisierung von Haltungen zur Legitimität der Ansprüche des Managements: Dies könnte sich auch in diesem Fall bestätigen, kann aber nicht mit Sicherheit nachvollzogen werden, da die managerial sanktionierten betrieblichen Interviews mit Beschäftigten zu diesem Thema keine befriedigenden Auskünfte hervorgebracht haben. Vgl. Apicella (2020): Prinzip Amazon.

¹⁷³ SOFI, Archiv Refugees at Work, L 1 B 1 (Beschäftigte).

¹⁷⁴ Hierzu etwa: SOFI, Archiv Refugees at Work, L 1 B 4 (Beschäftigte).

werden so informelle, oft gruppenförmig organisierte Kontakte wichtig, wenn es darum geht, die individualisierten Leistungsanforderungen des Unternehmens zu bewältigen, abzuwehren oder zu unterminieren.¹⁷⁵ Angesichts der ständig gesteigerten Höhe der betrieblichen Leistungserwartungen ist dieses Moment der Belastungsabwehr von kaum zu unterschätzender Bedeutung. Und auch in dieser Hinsicht brachten viele der Befragten zum Ausdruck, dass die Dauer der Betriebszugehörigkeit, ein sicherer Aufenthalt und ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis unabdingbare Grundlagen seien, wenn man sich gegenüber Vorgesetzten wenigstens partiell durchsetzen wolle. Einer der von uns Befragten fasste diesen Punkt wie folgt zusammen:

„So sometimes, they're so, oh, you're not getting the targets. [...] While in reality, they know what is expected [...]. You want the small items when you work on the big item. It's like, like, I know so when they're coming I ignore them because I know it's [...], but for a new worker it may not be clear and when they tell you feedback it's bad.“¹⁷⁶

Interessant ist dabei der Umstand, dass das Feedback – also die personifizierte Kontrolle und Lenkung durch den jeweiligen Vorgesetzten – überhaupt so eine große Rolle spielt. Erklärt werden kann das damit, dass anders als in der Fleischindustrie im Online-Versandhandel – sogar unter stark technologisierten Bedingungen wie im vorliegenden Betrieb – in den meisten wichtigen Bereichen keine Fließproduktion existiert. Das heißt, dass die Geschwindigkeit der „Zwischenschritte“, die die Arbeitenden auf dem Weg der Ware zum Einlagern oder zum Versand erledigen, durch sie selbst bestimmt wird. Gerade dieses Moment eröffnet ein Feld informeller Regelungen und Absprachen, welches jenseits der universellen Gleichbehandlung aller Beschäftigten verortet ist und sowohl Möglichkeiten bietet, eigene Ansprüche an das Lohn-Leistungs-Verhältnis im Arbeitsalltag durchzusetzen als auch die längere Betriebszugehörigkeit und die damit verbundenen Erfahrungen zu nutzen. Auch in dieser Hinsicht ist es sicher nicht falsch, von einer Hierarchisierung der Belegschaft nach länger Beschäftigten und Newcomern zu sprechen, die sich auch in Spaltungen im Arbeitsalltag auswirkt: Die Position des Cart Runners ist hierfür kein schlechter Indikator, denn er wurde im Arbeitsalltag von einigen der Befragten daran gemessen, ob er „seine Leute“ bevorzugte. Ähnlich wie in dem oben erwähnten Fall der „Verschiebung“ einer ethnisch definierten Gruppe in einen Bereich mit potentiell größerer Arbeitsbelastung, ist auch diese Position damit verbunden, Unterschiede zwischen unterschiedlichen Gruppen zu machen – oder auch nicht. Verallgemeinerte, universelle Solidarität muss hier stets durch das Nadelöhr einer (auf Communities bezogenen) Gruppensolidarität hindurch organisiert werden.

Die Hierarchisierung wird schließlich auch dadurch befördert, dass die Möglichkeiten, aus dem Segment der „einfachen Arbeit“ auszubrechen, in dem Untersuchungsbetrieb gering sind. Der Anteil der Beschäftigten, die in eine Vorgesetztenposition aufsteigen, ist sehr niedrig. Die Wahrscheinlichkeit, dass man unter der Voraussetzung befristeter Beschäftigung und befristeten Aufenthalts in solche Positionen kommt, ist noch wesentlich geringer und kann als fast unmöglich erscheinen. Es findet also in der Praxis eine, durch die Aufenthalts- und Beschäftigungsregime regulierte, fragmentierte, d.h. auf die unterschiedlichen identifizierten Gruppen von Arbeitenden bezogene, Hierarchisierung der betrieblichen Karrieren statt. Dort, wo sich Geflüchtete im Konkurrenzkampf zumindest potentiell durchsetzen können, handelt es sich durchweg um akademisch ausgebildete oder wenigstens mit einer im Herkunftsland relativ

¹⁷⁵ SOFI, Archiv Refugees at Work, L 1 B 11 (Beschäftigter).

¹⁷⁶ Ebd.

festen beruflichen Sozialisation ausgestattete Menschen: In den Interviews zeigte sich aber auch, dass der Betrieb auch diesbezüglich viele Hoffnungen regelmäßig enttäuschte.¹⁷⁷

Insgesamt ist die ethnisch konnotierte Hierarchisierung in unserem Versandhandels-Fall wesentlich stärker durch indirekte, produktionsbezogene Mechanismen hergestellt, während die Person des Vermittlers bzw. das ausgelagerte „Geschäft“ mit der migrantischen Arbeitskraft keine vergleichbare Rolle spielt. Der damit verbundene höhere Grad von Formalisierung schafft allerdings eine Struktur, durch die auf der Oberfläche vieles transparenter und (hier im engeren Sinne der Beachtung von Arbeitsgesetzen) korrekter abzulaufen scheint. Ein zweiter Blick zeigt jedoch, wie die Durchsetzung der Produktionsanforderungen durch das Management konkret auch mit der „multiplen Prekarität“ verbunden ist. Diese „doppelte“ Welt wurde in den Interviews sehr deutlich zum Ausdruck gebracht.

Die Hierarchisierung der Belegschaft wirkt sich am Ende auch auf die Wahrnehmung sozialer Rechte aus: Die meisten Befragten, die in der (kleinen) betrieblichen Gewerkschaftsgruppe aktiv waren, waren entfristete Arbeitende, und im Vergleich zur Zusammensetzung der Beschäftigten insgesamt waren dort auch eher Menschen mit sicherem Aufenthalt repräsentiert. Die an einer ethnisch konnotierten Spaltungslinie vollzogene Fragmentierung der Belegschaft stellt eine unbestreitbare Herausforderung für die gewerkschaftliche Interessenvertretung dar, und sie erklärt auch, warum sich das antigewerkschaftlich eingestellte Unternehmen einstweilen wohl recht sicher fühlen kann, wenn es zugleich einen Betriebsrat akzeptiert, der die Arbeitsbedingungen und die skizzierte Arbeitsteilung grundlegend akzeptiert.

¹⁷⁷ Ein Indikator könnte sein, dass eine Expertin davon sprach, dass von den internen Bewerbungen von Level 1 auf besser entlohnte Hierarchiepositionen bis März 2019 bei rund 1.800 Beschäftigten 20 erfolgreich gewesen seien, vgl. SOFI, Archiv Refugees at Work, L 1 E 4 (BR).

IV. Fazit und Ausblick

Schaute man allein auf die Zahl der beschäftigten Geflüchteten und ihre Entwicklung, dann könnte man vermutlich auch für die von uns untersuchten Betriebe eine Erfolgsgeschichte schreiben. Wir haben diese Zahlen nicht systematisch erhoben, in den meisten Fällen wäre das auch schlichtweg unmöglich gewesen. Viel interessanter als solche Werte ist aus unserer Sicht ohnehin, was sich dahinter verbirgt.

So können wir zunächst feststellen, dass die Zugänge und die erfolgreiche Absolvierung einer Ausbildung für die meisten Geflüchteten ungeheuer schwierig sind. Sogar, wenn in Unternehmen gesonderte Programme existieren, die Geflüchteten den Zugang erleichtern sollen, bieten sich nur für eine kleine Minderheit reale Chancen. Dabei spielen sprachliche Hürden eine Rolle, die auch für viele Geflüchtete, die mit den fachlichen Anforderungen keinerlei Probleme haben, ein Hindernis darstellen. Ebenso zentral und zugleich hiermit verknüpft sind aber auch die prekäre aufenthaltsrechtliche und finanzielle Situation, die es den Betroffenen unmöglich macht, vorbereitende Maßnahmen zu besuchen, die für den Ausbildungserfolg unabdingbar sind. Durch das Aufenthaltsrecht und die allgemein prekäre Lebenssituation verursachte Probleme stellen auch während der Ausbildung eine erhebliche Belastung dar. So erschweren sowohl die Unsicherheit hinsichtlich der eigenen Lebensperspektive als auch die Unterbringung in Sammelunterkünften es immens, sich auf die Ausbildung zu konzentrieren. Als wesentliches Hindernis erweisen sich zudem rassistisch motivierte Ausgrenzungsprozesse durch Mitlernende und Kolleg*innen bzw. die Angst der Unternehmen vor rassistischen Einstellungen innerhalb der Belegschaften: Mit Verweis auf Letztere wird von den Unternehmen einerseits eine besondere Unterstützung – die angesichts der spezifischen Situation der Geflüchteten erforderlich wäre – bewusst vermieden, andererseits werden teilweise „universalistische“ Prinzipien mit Blick auf die „Integrationsfähigkeit“ der restlichen Belegschaft unterlaufen, indem der Zugang für geflüchtete Auszubildende auf eine bestimmte Zahl beschränkt wird. Als Konsequenz dieser Hürden gelangen vor allem Personen in ein Ausbildungsverhältnis und können dieses erfolgreich abschließen, die bereits zuvor über sehr umfangreiche Qualifikationen verfügten. Für diese Personengruppe stellt die aufgenommene Ausbildung allerdings eine Dequalifizierung gegenüber früheren Berufs- und Bildungserfahrungen dar. In der Selbstwahrnehmung und Zukunftsplanung der Betroffenen ist das Ausbildungsverhältnis daher oftmals nur eine Not- und Übergangslösung, mit der der Weg in andere Berufe und Bildungsinstitutionen ermöglicht werden soll.

Für die weitaus meisten Geflüchteten muss hingegen die Ausbildung und anschließende Tätigkeit in Unternehmen mit vergleichsweise günstigen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sowie tariflicher Absicherung, wie sie unser Ausbildungssample prägen, eine Utopie bleiben. Unter Umständen gelingt ihnen die Aufnahme einer Ausbildung in anderen Betrieben, die diese Bedingungen nicht bieten und an Bewerber*innen geringere Anforderungen stellen. Ohne ausreichende Förderung erscheint ein Ausbildungserfolg allerdings höchst unsicher. Dennoch wird vielen kaum eine andere Wahl gelassen als es trotzdem zu versuchen, da die Ausbildung zur Absicherung ihres Aufenthalts erforderlich ist. In jedem Fall bleibt unter den gegenwärtigen Bedingungen ein Großteil der Geflüchteten auf Niedriglohnbereiche verwiesen, wobei die Verknüpfung von Aufenthalt und Arbeit bzw. Ausbildung eine zentrale Rolle spielt.

Eben diese Niedriglohnbereiche und typische Einsatzfelder für Geflüchtete haben wir mit der Fleischindustrie und dem Online-Versandhandel in den Blick genommen. Während Erwerbsarbeit gemeinhin als zentrales Medium gesellschaftlicher Teilhabe gilt und diese Funktion in öffentlichen Debatten insbeson-

dere auch mit Blick auf die „Integration“ Geflüchteter hervorgehoben wird, verdeutlichen unsere Forschungen, dass man in dieser Hinsicht mit pauschalen Aussagen vorsichtig sein sollte. Denn ihre Erwerbstätigkeit verschafft den von uns befragten Arbeiter*innen zwar einen eigenständigen Zugang zu finanziellen Mitteln, auf die sie – nicht zuletzt aufgrund aufenthaltsrechtlicher Regelungen – kaum verzichten können. Und sie mag vor dem Hintergrund entsprechender gesellschaftlicher Erwartungshaltungen durchaus auch in Hinblick auf Anerkennung und ein positives Selbstbild wichtig sein. Zugleich führen das Arbeitsumfeld, die zu verrichtenden Tätigkeiten sowie die zeitliche Organisation der Arbeit jedoch zu teilweise schwerwiegenden gesundheitlichen Gefährdungen und befördern soziale Isolation. Das Zusammenspiel aus erschöpfender Tätigkeit sowie teilweise extrem ausgedehnten und / oder ungünstigen Arbeitszeiten (Dauernachtschicht) macht die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben faktisch unmöglich.

Sogar hinsichtlich des Erwerbs der deutschen Sprache, für den Lohnarbeit im Allgemeinen als förderlich angesehen wird, ist die Beschäftigung in den von uns untersuchten Bereichen insgesamt eher schädlich. Denn einerseits beeinflusst sie das außerbetriebliche Leben in einer Weise, die kommunikative Kontakte stark reduziert und die Teilnahme an Sprachkursen oder anderen Sprachfördermaßnahmen praktisch ausschließt. Neben der Belastung durch die Arbeit noch gezielt eine Sprache zu lernen, erweist sich in der Regel als unmöglich. Andererseits bietet auch die Tätigkeit als solche kaum Möglichkeiten der Sprachaneignung. Jenseits der Verwaltungs- und Managementebenen sind die untersuchten Betriebe durch fast ausschließlich migrantische Belegschaften geprägt, so dass sich in der Regel in einem Sprachenmix verständigt wird, in dem Deutsch jenseits der Bezeichnungen für einzelne Arbeitsmittel fast keine Rolle spielt. Im von uns erforschten Versandhandelszentrum sind zudem durch die Steuerung über Lichtsignale (pick-by-light) und Bildschirme mit Abbildungen die Sprachanforderungen stark reduziert. Auch die – ebenso wie im Versandhandel – hochgradig taylorisierten Tätigkeiten in den sehr lauten Produktionshallen der Fleischindustrie bieten weder die Notwendigkeit noch die Möglichkeit zu nennenswertem sprachlich-kommunikativem Austausch. Bei den Reinigungsarbeiter*innen gestaltet sich die Problematik zwar etwas anders, ist im Ergebnis jedoch vergleichbar: Diese sind zwar nicht in gleicher Weise mit Lärm konfrontiert, arbeiten aber unter hohem Zeitdruck in räumlicher Distanz zueinander und tragen Masken, die beim Sprechen hinderlich sind.¹⁷⁸ Fallen dann noch die Pausen weg, reduziert sich die verbale Kommunikation auf ein Minimum. Eine Weiterentwicklung der Kompetenzen hinsichtlich der deutschen Sprache findet in den untersuchten Bereichen daher nicht durch die, sondern bestenfalls trotz der Erwerbstätigkeit statt.

Insgesamt zeigt sich, dass die analysierten Branchen für Geflüchtete vergleichsweise leicht zugänglich sind und mangels Alternativen dort für viele der Einstieg in Erwerbsarbeit erfolgt. Sie erweisen sich allerdings keineswegs als „Sprungbrett“ in andere Tätigkeitsfelder. Wie beschrieben, sind innerbetriebliche Aufstiege kaum möglich. Zugleich wird ein Wechsel in andere Branchen durch die Tätigkeit in diesen Bereichen nicht begünstigt, sondern eher erschwert. Eine Aneignung von Qualifikationen und Kontakten, die die Suche nach anderen Jobs erleichtern würde, kann hier kaum stattfinden. Um eine alternative Beschäftigung aufnehmen zu können, wäre in der Regel eine externe sprachliche Weiterqualifizierung notwendig, die jedoch nicht ohne Unterbrechung der Erwerbstätigkeit erfolgen kann. Tatsächlich formulierten viele der befragten Beschäftigten genau diese Perspektive: Beendigung der derzeitigen Tätigkeit, dann ein Sprachkurs sowie ggf. ergänzende Formen der Weiterqualifizierung und in der Folge die Suche nach

¹⁷⁸ Es handelt sich hierbei um andere Masken als die im Zuge der Corona-Pandemie flächendeckend eingeführten Mund-Nasen-Bedeckungen. Auch die Abstände beim Arbeiten ergeben sich in diesem Fall nicht aus Infektionsschutzgründen.

einem neuen Job. Zugleich hinderten sie insbesondere aufenthalts- und sozialrechtliche Restriktionen an der Durchführung derartiger Pläne: Aufenthaltsrechtlich eingefordert wird die „eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts“ z.B. sowohl für die Aufenthaltsverfestigung als auch im Kontext des Familiennachzugs, sozialrechtlich bestrafen Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld eine Kündigung seitens des / der Beschäftigten. Dennoch hielten die von uns befragten Arbeiter*innen daran fest, dass sie über kurz oder lang in andere Branchen wechseln werden. Wie dieser Schritt konkret umgesetzt werden soll, blieb zu meist unklar, zugleich gab es nach Darstellung der Befragten letztlich kaum eine andere Wahl: Denn die Arbeit wurde durchgängig als so belastend und vernutzend beschrieben, dass sie sich nicht über längere Zeiträume durchhalten ließe.

Feststellen lässt sich, dass die hochproblematischen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den untersuchten Bereichen keineswegs nur Geflüchtete betreffen, sondern vielmehr ein allgemeines Charakteristikum von ganz überwiegend durch migrantische Arbeit geprägten Sektoren darstellen. Auch das Erleben von Ungleichbehandlung und Rassismus, das in unseren Interviews sehr präsent war, bleibt nicht auf Geflüchtete beschränkt, sondern wird von anderen migrantischen Beschäftigten ähnlich artikuliert. „Rassifizierte“ Verhältnisse sind nicht nur grundlegend für die fragmentierten und hochgradig informalisierten Strukturen der Fleischindustrie, sondern finden sich auch in der generellen Teilung zwischen „deutschem“ Management und migrantischer Belegschaft im Versandhandelszentrum. Ein Spezifikum der geflüchteten Arbeiter*innen besteht lediglich darin, dass bei ihnen besondere Zwänge zur Arbeitsaufnahme und zum Verbleib in den schwer erträglichen Arbeitsverhältnissen bestehen. Reduziert wird damit die Möglichkeit eines individuellen „Entkommens“ aus diesen Branchen. Letzteres stellt bislang ein zentrales Mittel dar, mit dem Beschäftigte sich um eine Verbesserung ihrer Situation bemühen, und kann, wenn es sich als sehr ausgeprägte Fluktuation zeigt, u.U. auch die Unternehmen zu gewissen Anpassungen zwingen. Hoffnungen auf grundlegende Veränderungen der Bedingungen wurden in unseren Interviews, zumindest vor der Pandemie, kaum artikuliert. Allerdings hält weder dieser Mangel an weitreichenden Hoffnungen noch die eigene Orientierung auf die „Flucht“ aus diesen Betrieben die Beschäftigten davon ab, ihre Unzufriedenheit zu artikulieren. Das geschieht durchaus nicht immer nur individuell. Zugleich stehen kollektive Aktionen angesichts der fragmentierten Belegschaftsstrukturen vor erheblichen Herausforderungen.

Stellt man sich die Frage, was sich verändern müsste, um Geflüchteten in Hinblick auf Ausbildung und Erwerbsarbeit bessere Bedingungen zu bieten, dann lässt sich zunächst hinsichtlich der Ausbildung feststellen, dass an (potentielle) Auszubildende mit Fluchterfahrung in der Regel „universalistische“ Ansprüche gestellt werden, diese sich jedoch in einer deutlich anderen Situation befinden als die meisten Interessent*innen, die eine solche Qualifikation erwerben wollen. Es bedürfte daher einerseits eines Umgangs, der diese Sondersituation anerkennt und vor und während der Ausbildung eine – finanziell und aufenthaltsrechtlich abgesicherte – besondere Förderung ermöglicht. Im Unterschied zu bisher würde das auch bedeuten, nicht vor angenommenen oder tatsächlich vorhandenen rassistischen Einstellungen innerhalb der Belegschaften zurückzuweichen. Statt – wie bisher teilweise zu beobachten – sogar spezifische Zugangsbeschränkungen für Geflüchtete zu schaffen, müsste eine gesonderte Unterstützung offensiv vertreten werden. Als mindestens ebenso wichtig erscheint es allerdings, die Sonderbedingungen, denen Geflüchtete unterliegen, als solche so weit wie möglich zu reduzieren. Das erfordert eine umfassende rechtliche Gleichstellung inklusive eines abgesicherten und von Ausbildung bzw. Erwerbsarbeit entkoppelten Aufenthalts sowie die Beseitigung besonders belastender Lebensbedingungen, wie sie sich

z.B. in der Unterbringung in Massenunterkünften manifestieren. Im Kern müsste es darum gehen, Bedingungen zu schaffen, unter denen die Entscheidung für oder gegen eine Ausbildung deutlich stärker den Qualifizierungsinteressen der Geflüchteten entspricht und deutlich weniger von außen gesetzten Zwängen unterliegt. Das schlosse ein, denjenigen, die eigentlich keine Ausbildung, sondern die Aufnahme oder Fortsetzung eines Studiums anstreben, diese Möglichkeit durch die finanzielle und aufenthaltsrechtliche Absicherung inklusive der Zeiträume einer ggf. erforderlichen (sprachlichen) Vorbereitung zu ermöglichen.

Wenden wir uns der Frage von Erwerbsarbeit jenseits der Ausbildung zu, dann entsteht wie beschrieben ein Großteil der problematischen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, von denen Geflüchtete betroffen sind, aus den allgemeinen Charakteristika der Branchen, in denen sie beschäftigt sind. Es wäre daher erforderlich – sowohl im Sinne der Geflüchteten als auch der anderen dort tätigen Beschäftigten – in diesen Branchen einen generellen Wandel durchzusetzen. Die aktuellen Bemühungen um eine Neuregulierung der Fleischindustrie können in diesem Sinne ein erster Schritt sein, auch wenn sie in ihrer Reichweite und Eingriffstiefe beschränkt bleiben. Eine umfassende Veränderung wäre in jedem Fall nur auf Kosten der – teils immensen – Profite der Unternehmen realisierbar, denn ein solcher Wandel müsste eine grundsätzliche Umorganisation der Arbeitsprozesse, eine allgemeine Entprekariisierung, eine Beschränkung von Arbeitsintensität und -geschwindigkeit sowie eine Beschneidung und andere Lage der Arbeitszeiten beinhalten. Vor dem Hintergrund der bislang kaum vorhandenen und faktisch wirkungslosen Kontrolle von Arbeitsschutzstandards und Entlohnung wäre zudem die dauerhafte Anwesenheit von amtlich entsandten, aber von den Unternehmen zu finanzierenden Kontrolleur*innen denkbar.¹⁷⁹ Auch die Einführung des von Gewerkschaften wiederholt eingeforderten Verbandsklagerechts wäre ein sinnvoller Schritt. Nicht zuletzt, weil Veränderungen bislang primär durch das Verhalten der Beschäftigten und weniger durch staatliche Regulierungsversuche erreicht wurden, wäre es essentiell Erstere unmittelbar zu stärken. Diesbezüglich ist die Förderung von Informations- und Beratungsangeboten wie z.B. des Projekts „Faire Mobilität“, aber auch kleinerer regionaler Beratungsinitiativen, begrüßenswert und sollte ausgeweitet werden. Zugleich muss angemerkt werden, dass diese Formen der Beratung und Unterstützung in der Regel auf eine individualisierte Bearbeitung der Probleme ausgerichtet sind und nicht gezielt zu einer Stärkung kollektiver Strukturen beitragen. Letzteres scheint für tiefgreifende Veränderungen notwendig, ist in der gegenwärtigen Situation aber wie beschrieben mit erheblichen Schwierigkeiten behaftet. Die Spielräume – individueller wie kollektiver – Gegenwehr sind allerdings aufs Engste verknüpft mit dem Zwang, überhaupt unter diesen Bedingungen arbeiten zu müssen bzw. den Möglichkeiten, dieser Art von Erwerbsarbeit zu entkommen. Ein entscheidender Ansatz wäre daher auch hier die Schaffung von sicheren, nicht an Arbeit gekoppelten Aufenthaltsperspektiven, sowie – nicht nur mit Blick auf Geflüchtete, sondern ebenso auf andere Beschäftigte in diesen Branchen – die grundsätzliche Infragestellung des workfare-Regimes.

179 Das Arbeitsschutzkontrollgesetz adressiert – wie schon der Name verdeutlicht – die Problematik der bisherigen Kontrollpraxis, ohne jedoch mit deren grundlegender Logik zu brechen. Damit Kontrolleur*innen auch von Beschäftigten als Ansprechpartner*innen akzeptiert und auf Verstöße aufmerksam gemacht werden, müsste sichergestellt sein, dass sie nur gegenüber den Unternehmen als Kontrollinstanz wirken und nicht zugleich für Sanktionen gegenüber den Arbeiter*innen zuständig sind. Das würde z.B. ein Verbot einschließen, bei Verstößen von Arbeiter*innen gegen aufenthaltsrechtliche Bestimmungen oder in Hinblick auf den Bezug von Sozialleistungen entsprechende Informationen an die zuständigen Behörden weiterzugeben.

V. Literatur

- Alimahomed-Wilson, Jake / Ness, Immanuel (Hrsg.) (2018): *Choke Points: Logistics Workers Disrupting the Global Supply Chain*, London.
- Altenried, Moritz (2019): *On the Last Mile: Logistical Urbanism and the Transformation of Labour*. In: *Work Organisation, Labour & Globalisation*, Jg. 13, H. 1, S. 114-129.
- Apicella, Sabrina (2020): *Das Prinzip Amazon. Vom Wandel der Verkaufsarbeit zu Streikmotivationen im transnationalen Versandhandelsunternehmen*, Diss., Uni Lüneburg.
- Apicella, Sabrina (2020): *Rough Terrains: Wages as Mobilizing Factor in German and Italian Amazon Distribution Centers*. In: *Sozial.Geschichte Online* 27 (Vorveröffentlichung), S. 1-15.
- Balsler, Markus (2017): *Zoff im Billig-Schlachtland*. In: *Süddeutsche Zeitung* 17.1.2017 [<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/arbeitsbedingungen-im-billig-schlachtland-1.3334827>].
- Bayrischer Landtag (2018): *Drucksache 17/21597 vom 22.6.2018*.
- Benning, Günter (2019): *Für Würde und Gerechtigkeit: Peter Kossens Rede in Stapelfeld*. In: *Westfälische Nachrichten*, 2.1.2019 [<https://www.wn.de/Muensterland/Kreis-Steinfurt/Lengerich/3602896-Fuer-Wuerde-und-Gerechtigkeit-Peter-Kossens-Rede-in-Stapelfeld>].
- Birke, Peter (2020): *Coesfeld und die Folgen: Arbeit und Migration in der Pandemie*. In: *Jourfixe Gewerkschaftslinken Hamburg* (Hrsg.): *Das "System Tönnies": Organisierte Kriminalität und moderne Sklaverei*, Berlin (2. Auflage), S. 98-111.
- Birke, Peter (2021): *Die Fleischindustrie in der Coronakrise: Eine Studie zu Migration, Arbeit und multipler Prekarität*. In: *Sozial.Geschichte Online* 29 (Vorveröffentlichung), S. 1-47.
- Birke, Peter / Bluhm, Felix (2019): *Arbeitskräfte willkommen: Neue Migration zwischen Grenzregime und Erwerbsarbeit*. In: *Sozial.Geschichte Online* 25, S. 11-44.
- Birke, Peter / Bluhm, Felix (2020): *Der Skandal und die Folgen. Perspektiven der Abschaffung von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischindustrie*. In: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 73, Nr. 6, S. 501-507.
- Birke, Peter / Bluhm, Felix (2020): *Migrant Labour and Workers' Struggles: The German Meatpacking Industry as Contested Terrain*. In: *Global Labour Journal*, Jg. 11, H. 1, S. 34-51.
- Bluhm, Felix / Birke, Peter; (2019): *"Entweder du gibst uns unbefristete Verträge, oder wir gehen." Labor unrest und Strategien der Arbeitskräftesicherung in der deutschen Schlacht- und Zerlegeindustrie*. In: *Kurswechsel*, 3/2019, S. 42-51.
- Boewe, Jörn / Schulten, Johannes (2017): *The Long Struggle of the Amazon Employees: Laboratory of Resistance*, Brüssel.
- Bonacich, Edna / Wilson, Jake B. (2008): *Getting the Goods. Ports, Labor and the Logistics Revolution*. Ithaca, NY, Cornell University Press.
- Bosch, Gerhard / Hüttenhoff, Frederic / Weinkopf, Claudia / Kocher, Eva / Fechner, Heiner (2018): *Kontrolle und Durchsetzung von Mindestarbeitsbedingungen: Einhaltung von Mindestlohnansprüchen am Beispiel des Bauhauptgewerbes, der Fleischwirtschaft und des Gastgewerbes*, Düsseldorf.
- Bundesagentur für Arbeit (2018): *Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Fluchtmigration Oktober 2018*, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2019): *Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Fluchtmigration April 2019*, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2020): *Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Fluchtmigration März 2020*, Nürnberg.
- Bündnis Krankenhaus statt Fabrik (Hrsg.) (2020): *Krankenhaus statt Fabrik: Das Fallpauschalensystem und die Ökonomisierung der Krankenhäuser – Kritik und Alternativen*, Maintal (5., erweiterte und komplett überarbeitete Neuauflage).
- Burawoy, Michael (1979): *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, Chicago.
- Brenzel, Hanna / Brücker, Herbert / Fendel, Tanja / Guichard, Lucas / Jaschke, Philipp / Keita, Sekou / Kosyakova, Yuliya / Olbrich, Lukas / Trübswetter, Parvati / Vallizadeh, Ehsan (2019): *Flüchtlingsmonitoring: Endbericht (Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht, 528)*, Berlin.
- Brücker, Herbert / Croisier, Johannes / Kosyakova, Yuliya / Kröger, Hannes / Pietrantonio, Giuseppe / Rother, Nina / Schupp, Jürgen (2019): *Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung: Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung (IAB-Kurzbericht, 03/2019 (de))*, Nürnberg.
- Brücker, Herbert / Fendel, Tanja / Guichard, Lucas / Gundacker, Lidwina / Jaschke, Philipp / Keita, Sekou / Kosyakova, Yuliya / Vallizadeh, Ehsan (2020): *Fünf Jahre „Wir schaffen das“: Eine Bilanz aus der Perspektive des Arbeitsmarktes (IAB-Forschungsbericht, 11/2020)*, Nürnberg.
- Brücker, Herbert / Hauptmann, Andreas / Keita, Sekou / Vallizadeh, Ehsan (2020): *IAB-Zuwanderungsmonitor Juni 2020*, Nürnberg.

- Brücker, Herbert / Kosyakova, Yuliya / Schuß, Eric (2020): Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015: Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte (IAB-Kurzbericht, 04/2020), Nürnberg.
- Brücker, Herbert / Kunert, Astrid / Mangold, Ulrike / Kalusche, Barbara / Siegert, Manuel / Schupp, Jürgen (2016): Geflüchtete Menschen in Deutschland - eine qualitative Befragung (IAB-Forschungsbericht, 09/2016), Nürnberg.
- Curcio, Anna / Commonware (2014): Arbeitskämpfe in der italienischen Logistikbranche: Gedanken zur Klassenneuzusammensetzung und zur Neubestimmung des Streiks. In: Sozial.Geschichte Online 13, S. 41-67.
- DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik (2017): Integration von Flüchtlingen auf dem Arbeitsmarkt (Arbeitsmarkt aktuell 4/2017) [<https://www.dgb.de/themen/++co++5ce03fco-7762-11e7-a774-525400e5a74a>].
- DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik (2019): Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt (Arbeitsmarkt aktuell, 3/2019) [<https://www.dgb.de/themen/++co++325bc5b4-b43f-11e9-833f-52540088cada>].
- Deutscher Bundestag (2020): Drucksache 19/24447 vom 18.11.2020.
- Deutscher Bundestag (2020): Drucksache 19/25141 vom 10.12.2020.
- Dionisius, Regina / Oeynhaus, Stephanie / Neises, Frank (2019): Immer mehr Geflüchtete in Berufsbildung: Welche Zahlen sind richtig? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 48, H. 1, S. 4-5.
- Dummert, Sandra / Leber, Ute (2019): Betriebliche Ausbildung: Die Herausforderungen bleiben. In: IAB-Forum, 9.10.2019 [<https://www.iab-forum.de/betriebliche-ausbildung-die-herausforderungen-bleiben/>].
- Esser, Friedrich Hubert / Granato, Mona / Neises, Frank (2020): Zusammenfassung und Schlussfolgerung: Geflüchtete in berufliche Bildung integrieren. In: Granato, Mona / Neises, Frank (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung (BiBB Diskussionspapier, Nr. 184), S. 120-129.
- Fechter, Maria Fiona (2020): Auf dem Weg zu chancengleicher Erwerbsteilhabe? Auswirkungen rechtlicher und politischer Rahmenbedingungen in der betrieblichen Ausbildung Geflüchteter, Masterarbeit, Uni Göttingen.
- Friedrich, Sebastian / Jolmes, Johannes (2020): Amazon: Der Vorgesetzte sieht alles. In: ARD Panorama, 15.10.2020 [<https://daserste.ndr.de/panorama/archiv/2020/Amazon-Der-Vorgesetzte-sieht-alles,amazon430.html>].
- Fiedler, Mathias / Hielscher, Lee (2017): Aus den Kreisläufen des ›Schweinesystems‹. Die Fleischindustrie im Oldenburger Münsterland als Regime von Mobilität und Ausbeutung. In: movements: Journal for Critical Migration and Border Regime Studies, Jg. 3, H. 1.
- Flüchtlingsrat Berlin (2016): Anmerkungen zu den VAB zur Ausbildungsduldung [https://fluechtlingsrat-berlin.de/wp-content/uploads/fr_vab_ausbildungsduldung_erwerbsverbot_arbeitsmigration.pdf].
- Gill, Constantin / Eggers, Philipp / Schepsmeier, Christian (2020): Eine Art "moderner Sklaverei"? In: tagesschau, 9.6.2020 [<https://www.tagesschau.de/investigativ/ndr/fleischindustrie-arbeitsbedingungen-103.html>].
- Götzke, Manfred (2020): Abgezockt, betrogen, gefährdet: Rumänen und Bulgaren in Deutschland. In: Deutschlandfunk, 23.05.2020 [https://www.deutschlandfunk.de/niedriglohnsektor-abgezockt-betrogen-gefaehrdet-rumae-nen.1775.de.html?dram:article_id=477011].
- Graf, Rüdiger (Hrsg.) (2019): Ökonomisierung: Debatten und Praktiken in der Zeitgeschichte, Göttingen.
- Gürtzgen, Nicole / Kubis, Alexander / Rebien, Martina (2017): IAB-Stellenerhebung: Geflüchtete kommen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an (IAB-Kurzbericht, 14/2017), Nürnberg.
- Hauke, Angelika / Neitzner, Ina (2020): Schlachten und Fleischverarbeitung: Ausführliches Branchenbild aus dem Risikoobservatorium der DGUV [https://www.dguv.de/medien/ifa/de/fac/arbeiten_4_o/branchenbild_fleischverarbeitung_langfassung.pdf].
- Hecking, Klaus (2020): Das unsichtbare Leiden der Niedriglöhner: Coronavirus in Schlachthöfen. In: Der Spiegel, 10.5.2020 [<https://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/corona-faelle-in-schlachthoefen-coesfelder-treffen-sich-zu-mahnwache-a-be64dc44-0446-454f-affa-26637ef428fc>].
- Huke, Nikolai (2020): Ganz unten in der Hierarchie: Rassismus als Arbeitsmarkthindernis für Geflüchtete, o.O.
- Huke, Nicolai / Schmidt, Werner (2019): Zwischen solidarischem Universalismus und rassistischer Ausgrenzung: Zur betrieblichen Sozialintegration von Geflüchteten. In: PROKLA 195, S. 259-276.
- Jahn, Elke (2016): Brückeneffekte für Ausländer am Arbeitsmarkt: Zeitarbeit kann Perspektiven eröffnen (IAB-Kurzbericht, 19/2016), Nürnberg.
- Jaffee, David / Bensman, David (2016): Draying and Picking: Precarious Work and Labor Action in the Logistics Sector. In: WorkingUSA: The Journal of Labor & Society, Jg. 19, H. 1, S. 57-79.
- Kaiser, Heinrich (2020): Leiharbeit: Danish Crown lenkt ein. In: OM online, 16.11.2020 [<https://www.om-online.de/om/leiharbeit-danish-crown-lenkt-ein-54846>].

- Knigge, Almuth (2016): Zwei Schichten arbeiten, nur eine bezahlt bekommen. In: Deutschlandfunk, 13.4.2016 [https://www.deutschlandfunk.de/fleischindustrie-zwei-schichten-arbeiten-nur-eine-bezahlt.766.de.html?dram:article_id=351326].
- Kögel, Annette (2019): Fehler im System: Für viele Geflüchtete lohnt sich eine Ausbildung nicht. In: Der Tagesspiegel, 2.9.2019 [<https://www.tagesspiegel.de/berlin/fehler-im-system-fuer-viele-gefluechtete-lohnt-sich-eine-ausbildung-nicht/24958438.html>].
- Krogmann, Karsten (2015): „Wir wurden behandelt wie Sklaven“: Arbeiter auf Oldenburger Schlachthof. In: Nordwest Zeitung, 14.3.2015 [https://www.nwzonline.de/wirtschaft/weser-ems/wir-wurden-behandelt-wie-sklaven-wir-wurden-behandelt-wie-sklaven_a_25,0,544280205.html].
- LabourNet (2015): Polen legen Schlachtung lahm: Werkvertragsarbeiter protestieren bei Danish Crown in Essen gegen Zahlungsverzug [<https://www.labournet.de/interventionen/asyl/arbeitsmigration/migrationsarbeit/polen-legen-schlachtung-lahm-werkvertragsarbeiter-protestieren-bei%20%80%88danish-crown-in-essen-gegen-zahlungsverzug/>].
- Maaroufi, Mouna (2020): Zwischen Verwertung und Abwertung von Arbeitsvermögen: Aneignung und Aushandlung von Wissen in Integrationsinfrastrukturen. In: Widersprüche, Jg. 40, H. 2, S. 11-24.
- McGauran, Katrin (2016): Die Auswirkungen von Briefkastenpraktiken auf Arbeitnehmerrechte und Staatseinnahmen: Vier Fallstudien zur Nutzung von Briefkastenfirmen und Durchlaufgesellschaften zur Umgehung bzw. Vermeidung von Arbeitnehmerrechten, Sozialleistungen und Unternehmenssteuern, Brüssel.
- Mense-Petermann, Ursula (2018): Eastern European Service Contract Workers in the German Meat Industry: A Case Study in Market Making of a Transnational Labor Market. In: ZiF-Mitteilungen, 2/2018, S. 23–31.
- Mertin, Janos (2020): Eine Neuvermessung von Qualifikation am Beispiel der deutschen Fleischindustrie, Masterarbeit, Uni Göttingen.
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS-NRW) (2019): Überwachungsaktion: „Faire Arbeit in der Fleischindustrie“, Düsseldorf.
- Mohan, Robin (2018): Die Ökonomisierung des Krankenhauses, Bielefeld.
- Müller, Andrea / Schmidt, Werner (2016): Fluchtmigration und Arbeitswelt: Maßnahmen zur Integration von Flüchtlingen in großen Unternehmen, Düsseldorf.
- Muy, Sebastian (2020): Verwertung ≤ Entrechtung: Ein Blick auf die Debatte um Migration und Arbeit in Sozial.Geschichte Online nach dem „Migrationspaket“ vom 7. Juni 2019. In: Sozial.Geschichte Online 26, S. 71-89.
- Papenbrock, Annika / Fays, Jean-Charles (2016): So umgeht die Fleischindustrie den Mindestlohn. In: Neue Osnabrücker Zeitung, 23.3.2016 [<https://www.noz.de/deutschland-welt/politik/artikel/688828/so-umgeht-die-fleischindustrie-den-mindestlohn#gallery&o&o&688828>].
- Pütz, Robert / Kontos, Maria / Larsen, Christa / Rand, Sigrid / Ruokonen-Engler, Minna-Kristiina (2019): Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland: Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte, Düsseldorf.
- Quadbeck, Eva (2019): „Das Ziel bei Listenplätzen ist halbe-halbe“: Interview mit Annette Widmann-Mauz. In: RP online, 9.9.2019 [https://rp-online.de/politik/deutschland/berlin/annette-widmann-mauz-fordert-reissverschlussverfahren-fuer-cdu-wahllisten_aid-45680289].
- Riese, Dinah (2019): Bürgen zahlen drauf. Verpflichtungserklärung für Geflüchtete. In: taz, 11.12.2019 [<https://taz.de/Verpflichtungserklaerung-fuer-Gefluechtete!/5645134/>].
- Roth, Eva (2021): Fleischbranche: Gesetz löst Masseneinstellungen aus. In: neues deutschland, 2.1.2021 [<https://www.neues-deutschland.de/artikel/1146472.werkvertrag-verbot-fleischbranche-gesetz-loest-masseneinstellungen-aus.html>].
- Rudzio, Kolja (2020): Schlechte Aussichten für Geflüchtete. In: Die Zeit, 11.6.2020 [<https://www.zeit.de/wirtschaft/2020-06/gefluechtete-arbeitsmarkt-corona-krise-arbeitslosigkeit>].
- Schimank, Uwe / Volkmann, Ute (2008): Ökonomisierung der Gesellschaft. In: Maurer, Andrea (Hrsg.): Handbuch der Wirtschaftssoziologie, Wiesbaden, S. 382–393.
- Schludi, Martin (2019): „Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten läuft besser als erwartet“: Nachgefragt bei Herbert Brücker und Yuliya Kosyakova. In: IAB-Forum, 25.1.2019 [<https://www.iab-forum.de/die-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-laeuft-besser-als-erwartet-nachgefragt-bei-herbert-bruecker-und-yuliya-kosyakova/>].
- Schmidt, Werner (2006): Pragmatische Zusammenarbeit: Kollegialität und Differenz bei Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft in Industriebetrieben. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 35, H. 6, S. 465–484.
- Schmidt, Werner (2017): Die Integration von Flüchtlingen und Arbeitsmigranten in der Arbeitswelt: Betrieblicher Universalismus unter Druck. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 67, H. 26, S. 34-39.

- Schmidt, Werner (2020): Geflüchtete im Betrieb: Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität, Bielefeld.
- Schreyer, Franziska / Bauer, Angela (2021): Ausbildung während der Pandemie: Junge Geflüchtete brauchen mehr denn je professionelle Unterstützung. In: IAB-Forum, 28.1.2021 [<https://www.iab-forum.de/ausbildung-waehrend-der-pandemie-junge-gefluechtete-brauchen-mehr-denn-je-professionelle-unterstuetzung/?pdf=19828>].
- Simon, Michael (2020): Das DRG-Fallpauschalensystem für Krankenhäuser: Kritische Bestandsaufnahme und Eckpunkte für eine Reform der Krankenhausfinanzierung jenseits des DRG-Systems (Working Paper Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 196), Düsseldorf.
- Sixtus, Frederick / Kiziak, Tanja / Klingholz, Reiner (2019): Von individuellen und institutionellen Hürden: Der lange Weg zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter, Berlin.
- Söhn, Janina / Marquardsen, Kai (2017): Erfolgsfaktoren für die Integration von Flüchtlingen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht, 484), Berlin.
- Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft (2019): Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft: Selbstverpflichtung der Unternehmen für attraktivere Arbeitsbedingungen. 4. Bericht, o.O.
- Staab, Philipp / Nachtwey, Oliver (2016): Die Digitalisierung der Dienstleistungsarbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 66, H. 18/19, S. 24-31.
- Stegemann, Jana / Verschwele, Lina / Wernicke, Christian (2020): Es geht um die Wurst. In: Süddeutsche Zeitung, 22.6.2020 [<http://sz.de/1.4942798>].
- Stracke, Stefan (2019): Branchenmonitor Schlachten und Fleischverarbeitung, Düsseldorf.
- ver.di Fachbereich 3 (2017): Nichts wie raus: Qualifizierte Pflegekräfte flüchten wegen mieser Arbeitsbedingungen und schlechter Bezahlung aus dem Beruf. Fachkräftemangel hausgemacht. In: drei – die Zeitung des Fachbereichs 3, Jg. 62, H. 3, S. 1.
- Wagner, Ines (2018): Workers without Borders: Posted Work and Precarity in the EU, Ithaka / London.
- Wagner, Ines / Refslund, Bjarke (2016): Understanding the diverging trajectories of slaughterhouse work in Denmark and Germany: A power resource approach. In: European Journal of Industrial Relations, Jg. 22, H. 4, S. 335-351.
- Weinkopf, Claudia / Hüttenhoff, Frederic (2017): Der Mindestlohn in der Fleischwirtschaft. In: WSI-Mitteilungen. Jg. 70, H. 7, S. 533-539.
- Wiedner, Jonas / Salikutluk, Zerrin / Giesecke, Johannes (2018): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Potentiale, Perspektiven und Herausforderungen, Osnabrück / Bonn.
- Worbs, Susanne / Bund, Eva (2016): Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland: Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktteilnahme und Zukunftsorientierungen (BAMF-Kurzanalyse, 01/2016), Nürnberg.
- Worbs, Susanne / Bund, Eva / Böhm, Axel (2016): Asyl – und dann? Die Lebenssituation von Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen in Deutschland (BAMF-Flüchtlingsstudie 2014), Nürnberg.
- Zahn, Ludwig (2018): Anerkennungsverfahren in Deutschland: Interview mit Mowafak Almhamid zu seinen Erfahrungen. In: MTA Dialog, 5.4.2018 [<https://www.mta-dialog.de/artikel/anerkennungsverfahren-in-deutschland.html>].

SOFI Working Papers

Erscheinen seit 2007

- Mayer-Ahuja, Nicole/Feuerstein, Patrick (2007):** IT-labour goes offshore: Regulating and managing attrition in Bangalore
- Kretschmann, Claudia (2008):** Studienstrukturreform an deutschen Hochschulen: Soziale Herkunft und Bildungsentscheidungen - Eine empirische Zwischenbilanz zum Bologna-Prozess
- Kurz, Constanze/Wolf, Harald (2009):** Kleiner Grenzverkehr: BiowissenschaftlerInnen zwischen Wissenschaft und Wirtschaft
- Kädtler, Jürgen (2009):** Finanzialisierung und Finanzmarktrationalität - Zur Bedeutung konventioneller Handlungsorientierungen im gegenwärtigen Kapitalismus
- Mayer-Ahuja, Nicole (2010):** Jenseits der „neuen Unübersichtlichkeit“. Annäherung an Konturen der gegenwärtigen Arbeitswelt
- Voskamp, Ulrich/Wittke, Volker (2012):** Globale Qualitätsproduktion. Eine Studie zu neuen Strategien transnationaler Produktion bei Zulieferern der Automobilindustrie und im Maschinenbau
- Kalkowski, Peter/Paul, Gerd (2012):** Professionalisierungstendenzen im Wellness-Bereich?
- Wittke, Volker/Heidenreich, Martin/Mattes, Jannika/Hanekop, Heidemarie/Feuerstein, Patrick/Jackwerth, Thomas (2012):** Kollaborative Innovationen. Die innerbetriebliche Nutzung externer Wissensbestände in vernetzten Entwicklungsprozessen
- Bartelheimer, Peter/Kohlrausch, Bettina/Lehweß-Litzmann, René/Söhn, Janina (2014):** Teilhabebarrrieren: Vielfalt und Ungleichheit in segmentierten Bildungs- und Beschäftigungssystemen
- Kalkowski, Peter (2017):** Das Verhältnis von formaler und informaler Strukturierung bei kooperativer Produktentwicklung – Sechs Fallstudien im Vergleich
- Detje, Richard/Dörre, Klaus/Gottschall, Karin/Kronauer, Martin/Sauer, Dieter/Schumann, Michael/Vogel, Berthold (2018):** Zeitenwende - Ehrenkolloquium für Michael Schumann zum 80. Geburtstag
- Söhn, Janina (2018):** Is it time for a change? A literature review on occupational mobility among older workers in Germany and the USA
- Buss, Klaus-Peter (2018):** Auf dem Weg in den Handel 4.0? Digitalisierung in kleinen und mittleren Handelsunternehmen. Befunde der SOFI-Erhebung im Rahmen des Projektes „DiHa 4.0 – Digitalisierung im Handel“
- Kuhlmann, Martin/Voskamp, Ulrich (2019):** Digitalisierung und Arbeit im niedersächsischen Maschinenbau
- Schulz, Lena (2020):** Gesellschaftsbilder von Betriebsrätinnen, Betriebsräten und Vertrauensleuten - Stand der Forschung und Begriffsgeschichte
- Hule, Richard/Ötsch, Silke (2020):** Verschwörungstheorien im Neoliberalismus - Von einer soziologisch-interdisziplinären Theorie zum Modell?
- Tullius, Knut (2020):** Digitalisierung und Systemische Rationalisierung im Finanzdienstleistungssektor – Folgen für Angestelltenarbeit an der „Front-Line“
- Carls, Kristin/ Gehrken, Hinrich/Kuhlmann, Martin/Thamm, Lukas (2020):** Digitalisierung – Arbeit – Gesundheit. Zwischenergebnisse aus dem Projekt Arbeit und Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0
- Lehweß-Litzmann, René/Krebs, Bennet/Maier, Tobias/Sonnenburg, Anja/Thobe, Ines/Vogel, Berthold/Wolter, Marc Ingo (2020):** Was sind gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen? Eine konzeptionelle Eingrenzung - Grundlagen des Projekts GenDis

Die SOFI Working Papers finden Sie online unter:

www.sofi.uni-goettingen.de

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e. V.

an der Georg-August-Universität

Friedländer Weg 31

37085 Göttingen

sofi@sofi.uni-goettingen.de